

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK İLE İŞ DOYUMU ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' ORGANIZATIONAL ATTRACTION AND JOB SATISFACTION PERCEPTIONS

Zülfü DEMİRTAŞ¹
Hanifi ÇAÇAN²

Öz

Eğitim örgütlerinde bireylerin yaptıkları işten memnun olmaları adına doyum elde etmeleri, o örgüte bağlılığında ve dolayısıyla örgütten ayrılmamasında çok önemli bir etkidir. Bir örgütün çekici olması, örgütün bireyleri dışarıdan çekmesinde etkileyici, örgütteki bireylerin de o örgütten ayrılmasında engelleyici özelliğe sahiptir. Bu çalışma, öğretmenlerin İş Doyumu algıları ile Örgütsel Çekicilik algıları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim öğretim yılında Diyarbakır merkez Yenişehir ve Bağlar ilçelerindeki liselerde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu evrende yer alan Anadolu liselerinin yöneticileri ile kurulan temaslar sonucunda, öğretmenlere internet üzerinden ölçekler gönderilmiş ve dönen ölçeklerden 300 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, “İş Doyumu Ölçeği” ile “Örgütsel Çekicilik Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel çekicilik ile iş doyum algılarının yüksek olduğunu ve bu algılar arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Anahtar Sözcükler: Çekicilik, örgütsel çekicilik, doyum, iş doyum

Abstract

In educational organizations, it is important for individuals to obtain satisfaction in order to be satisfied with their work. Because job satisfaction is a very important factor in the commitment of the employee to the organization and therefore not leaving the organization. The attractiveness of an organization has the feature of attracting the individuals and preventing the individuals in the organization from leaving the organization. This study was conducted to determine whether there is a relationship between teachers' perceptions of Job Satisfaction and Organizational Attractiveness. For this purpose, the relational survey model, which is one of the survey models, was used. The population of the research consists of teachers working in high schools in Diyarbakır central Yenişehir and Bağlar districts in the 2020-2021 academic year. As a result of the contacts established with the administrators of Anatolian high schools in this population, the scales were sent to the teachers via the internet and 300 of the returned scales were evaluated. “Job Satisfaction Scale” and “Organizational Attractiveness Scale” were used as data collection tools in the research. The findings showed that teachers working in high schools have high perceptions of organizational attractiveness and job satisfaction, and that there is a moderately positive and significant relationship between these perceptions.

Keywords: Attractiveness, organizational attractiveness, satisfaction, job satisfaction

¹ Firat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Orcid No: 0000-0002-1072-5772 zdemirtas@firat.edu.tr

² MEB, Mehmetçik Anadolu Lisesi, Orcid No: 0000-0003-3363-714X Hanifi_cacan@hotmail.com,

1. GİRİŞ

Günümüzde neredeyse her birey yaşamını devam ettirebilmek amacıyla bir örgütün üyesi olmak ve bu örgüt için bir iş ya da görev yapmak durumundadır. Birey, bu iş ya da görevleri yaparak bir yandan maddi imkânlar elde ederek kendi ihtiyaçlarını karşılamakta diğer yandan da örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaktadır. Bireyin kendi amaçlarına ulaşmasında ve örgüte katkı yapmasında rol oynayan faktörlerin sayısı oldukça fazladır. Bu faktörlerden biri olan iş doymu, çalışanın sağlığını ve yaşam mutluluğunu etkilemesinden dolayı hem birey hem de örgüt açısından önem taşımaktadır. İş doyumunun oluşmasında ve devam etmesinde ise örgütsel çekicilik etkili bir rol oynayabilmektedir. Bundan dolayı, örgütsel çekicilik hakkında bilgi sahibi olunması ve buna etki eden hususların dikkate alınarak çekiciliği arttıracak önlemlerin alınması beklenmektedir.

Örgüte karşı bir tutum veya genel olumlu etkiyi ifade eden örgütsel çekicilik (Aiman-Smith, Bauer, & Cable, 2001: 221), başvuru yapmak isteyen bireylerin, işleri takip etme ve bir örgütteki iş tekliflerine karşı istekliliği olarak tanımlanmaktadır (Tsai & Yang, 2010: 49). Farklı bir tanıma göre örgütsel çekicilik, bireylerin belirli örgütlerle ilgili çalışılabilecek potansiyel bir yer olmasına yönelik düşünceleri ve bu düşüncelere neden olan örgütün algılanan özellikler bütünüdür (Highhouse, Lievens, & Sinar, 2003:989). Örgüt dışında yer alanlar kadar, örgüt çalışanları açısından da örgütsel çekiciliğin yüksek olması istenen bir durumdur. Çalışanların çekici bulmadıkları bir örgütte etkili olarak çalışmalarına devam etmeleri beklenemez. Bireyin işine karşı hissettiği olumlu duyguları, tepkileri, tutumları ve davranışları kapsayan bir duyguyu ifade eden iş doyumunun örgütsel verimlilikte etkili olması, yüksek iş doymu elde eden çalışanın düşük doym elde eden çalışanlara göre işte kalmaya arzulu olması ve örgüte faydalı olmaya gayret göstermesi beklenmektedir. Bu öneminden dolayı iş doyumunu etkileyen faktörlerin bilinmesi, çalışanların yüksek doym elde edebilecekleri unsurların tespit edilerek onların iş doyumlarının yüksek tutulması için önlemlerin alınması beklenmektedir.

Alanyazında yer alan bazı çalışmalar, örgütsel çekicilik ile iş doymu arasında bir ilişkinin olabileceğine işaret etmektedir. Örneğin; Coşkun ve Akcan (2018: 73), potansiyel bir çalışanın bir işletmeye duyduğu ilgi olarak özetlenebilen örgütsel çekicilik ile iş doymu arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Shamma, (2012: 154), bir örgütün itibarının yüksek olmasının, hem mevcut çalışanların iş doyumunu olumlu etkilediğini, hem de başka örgütlerdeki çalışanların bu örgüte çekilmesine katkıda bulunduğunu ifade etmektedir. Bakanauskiene, Bendaraviciene ve Barkauské (2017: 15)'ye göre örgütün çekici olması, bireyin bir örgütte çalışmaktan memnun olması ile eşit öneme sahiptir. Polatçı, Ardıç ve Koç (2014:269)'a göre, çalışanların memnuniyeti arttığında iş doymu da olumlu yönde etkilenmektedir. Örgütsel çekicilikte önemli bir yere sahip olan iş ortamı, bireyin iş doyumunu da olumlu etkilemektedir (Ateg, Andersson, & Rosen, 2009: 36). Bireyler, âdem-i merkeziyetçi örgütlere daha fazla ilgi göstermekte; bu tür örgütler çekiciliği daha olumlu etkilemektedir (Lievens, Van Hoye, & Schreurs, 2005: 564; Turban & Keon, 1993: 190). Mazhar (2017: 70), Âdem-i Merkeziyetçi örgütlerde çalışan bireylerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını tespit etmiştir. Örgütsel çekicilikte önemli bir yeri olan birey-örgüt uyumunun (Yıldız, 2013:166), bireylerin iş doyumları gibi çalıştıkları işe karşı tutumlarını olumlu yönde geliştirmesinde oldukça etkilidir (Amy, Johnson, Kristof-Brown & Zimmerman, 2005: 326; Yahyagil 2005: 138). Bir örgütün birey için çekici olmaktan çıkmasının ve bireyin o örgütten ayrılmasının önemli nedenlerinden biri iş doym düzeyinin azalmasıdır (Akman & Özdemir, 2019: 10). Alanyazında iş doymu ve örgütsel çekicilik arasında var olduğu tespit edilen bu ilişkinin, okullarda öğretmenlerin algılarına göre nasıl bir düzeye sahip olduğunun bu çalışmamızda ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu araştırmaya konu olan değişkenler

arasındaki ilişki düzeyinin bilinmesi oldukça önemlidir. Bu sebeple öğretmenlerin örgütsel çekicilik ve iş doyumunu algılarının tespit edilmesi gerektiği düşünülmüştür. Ortaya konacak bu ilişkinin, okul yöneticilerinin öğretmenlerle kuracakları ilişkinin belirlenmesinde yol gösterici olması beklenmektedir.

2.1. Örgütsel Çekicilik

Çekicilik kavramı, Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlüğü'nde; çekici olma durumu, alım, albeni, cazibe, hava olarak tanımlanmaktadır. Çekicilik örgütsel açıdan, bireylerin bir örgütü çalışmak için tercih etme veya o örgütte çalışmaya devam etme yönündeki istek ve duygularını ifade etmektedir. Örgütsel çekicilik, örgütün sahip olmak istediği nitelikli bireyleri bünyesinde barındırmak ve rekabette avantaj sağlayan her türlü olumlu faaliyeti kapsamaktadır. Bu geniş bağlam içerisinde, alanyazında örgütsel çekiciliğin birbirinden farklı çok fazla tanımı yapılmıştır. Örneğin; Tsai & Yang (2010: 49) “başvuru yapmak isteyen bireylerin, işleri takip etme ve bir örgütteki iş tekliflerine karşı istekliliği” tanımını yapmaktadırlar. Highhouse ve diğerlerine (2003: 289) göre, “bireylerin belirli örgütlerle ilgili çalışılabilecek potansiyel bir yer olmasına yönelik düşünceleri ve bu düşüncelere neden olan örgütün algılanan özellikler bütünü” tanımını yapmaktadırlar. Bakanauskiene ve diğerleri (2017: 15) “hem potansiyel hem de mevcut çalışanların örgütü, çalışmak için kendileri açısından en iyi yer olarak algılama derecesi” olarak örgütsel çekiciliği tanımlamaktadırlar. Bu tanım, bir örgütte çalışmakta olan bireylerin örgüte yönelik algılarını öne çıkarmaktadır. Mevcut çalışmada örgütsel çekiciliğin bu tanımı esas alınmaktadır. Özellikle örgütte çalışmaya devam etmekte olanların örgüte yönelik olumlu duyguları bu araştırma açısından önem taşımaktadır.

Örgütsel çekicilikle ilgili yapılan bütün tanımlardaki temel düşünce, bir örgütün hedeflediği amaçlara ulaşmasında çok önemli bir yere sahip olan insan kaynağının ne kadar önemli olduğu gerçeğidir. Örgütsel çekicilik, bir örgütün mevcut ve potansiyel çalışanlar için olumlu bir tutumu ve algılamayı ifade etmektedir. Bu olumlu algılayış, örgütün bütün özellikleri ile çalışılabilecek niteliklere sahip bir yer olması durumudur. Bu yer, bireylerin diğer örgütlere kıyasla daha çok çalışmak istedikleri ve çalışmaya devam ettikleri bir yerdir. Örgütler de kendilerini çekici kılarak, o örgütün çalışmanı olmak isteyen bu nitelikli ve fark yaratabilen bireyleri örgüte katarak motivasyon ve iş doyumlarını yüksek tutup devamlılıklarını sağlamak zorundadır.

Günümüzde örgütlerin birbirlerinden farklılaşarak rekabette üstünlük elde edebilmesi; maddi olarak ölçülebilen fiziksel varlıklarından ziyade, maddi olmayan değerleriyle bağlantılı görülmektedir. Piyasaya sundukları ürün ya da hizmetler açısından birbirlerinden pek farklı olmayan örgütlerin piyasada kabul görmeleri, hedef kitleleri ile aralarında olumlu ilişkilerin kurulması, bu kitleler tarafından olumlu bir imaja sahip olması ve itibar sahibi bir örgüt olarak algılanması önem taşımaktadır. Bu husus, örgütlerin halkla sağlıklı ilişkiler kurmasını gerektirmektedir. Halkla ilişkiler bakış açısıyla bakıldığında; çalışanların bir örgütü, çalışmak isteyecekleri iyi bir örgüt olarak tercih etmeleri ve iş yaşamı boyunca o örgütü iyi bir örgüt olarak algılamaları (Boztepe, 2014: 4) örgütsel çekiciliğin önemini ortaya koymaktadır.

Örgütsel çekiciliğe etki eden özellikler (1) araçsal özellikler, (2) sembolik özellikler, (3) sosyal ve çevresel özellikler ve (4) coğrafi konum olmak üzere dörde ayrılmaktadır: *Araçsal özellikler*, örgüt ve işle ilgili somut özelliklerdir. Örgütteki işin itibarı, güvenli oluşu, ücreti, yönetimi, çalışanları, başarı durumu, terfi imkânı gibi kişiden kişiye değişmeyen somut özelliklerdir. Bu özellikler bireylerin çekicilik algısını etkileyip tercihlerinde karar vermelerini sağlar. Ancak, benzer işleri yapan örgütlerin araçsal özelliklerinin benzerlik göstermesinden

dolayı, araçsal özellikler bireyin karar vermesinde etkili olabilecek yeterlikte bir çekicilik oluşturmaz. Bu durumda sembolik özellikler devreye girmektedir. *Sembolik özellikler*, bireylerin örgütleri insanlar gibi düşünüp onlara yakıştırdıkları bazı kişilik özellikleridir. Örgüt bu özelliklere sahip olmamasına rağmen, bu özellikleri ona birey atfetmektedir. Samimiyet, sağlamlık, heyecan, gelişmişlik, yetkinlik gibi nitelikler, araştırmacıların üzerinde durdukları sembolik özelliklerdir. Araçsal özellikler daha nesnel, sembolik özellikler ise daha öznel nitelik taşır. Böylelikle bir bireyin başkasından ayrılan yönleri olan karakter özellikleri, örgütler için de kendi aralarında ayırt edici bir nitelik kazanmaktadır. Örgütsel çekiciliğe etki eden; *sosyal ve çevresel faktörler* de bulunmaktadır. Örgütlerin, toplumdan kopuk olmaması, sosyal problemleri dikkate alıp, çözüm önerileri sunması, toplum kültürünün devamlılığını sağlaması, toplumun normlarına uygun hareket etmesi, kişilerin çekicilik algısını da olumlu etkilemektedir. Toplum nezdinde, başarı seviyesi yüksek olan örgütler, yüksek potansiyele sahip bireylerin çekicilik algılarını daha çok etkilemektedir. Çünkü bu bireyler, ancak yüksek ideale sahip örgütlerde tatmin olur; oralarda bulunmaktan, oranın bir üyesi olmaktan zevk alırlar. *Coğrafi konum* ise potansiyel çalışanların tercihlerinde önemli bir etkiye sahip diğer bir çekicilik unsurudur. Bireyler için, çalışacakları ya da çalışmakta oldukları örgütün bulunduğu yer, çekicilikte belirleyici bir unsurdur. Örgütün yerleşim yerlerine göre konumu, sosyal aktivitelerin yaygınlığı, ulaşımı, iletişimi, iklimi, kültürü ve sosyo-ekonomik düzeyi, tercihte bulunacak bireyin kararlarını etkileyebilecek önemli örgütsel çekicilik unsurlarıdır.

2.2. İş Doyumu

İnsanlar işe ya da çalışmaya, her dönemde ihtiyaç duymuş ve döneminin gerektirdiği işleri başarılı bir şekilde yapmak zorunda kalmışlardır. Tarihin ilk dönemlerinde avcılık, toplayıcılık, tarım ve savaş aletleri yapımı gibi işlerin ön plana çıktığı bilinmektedir. İnsan yaşamında meydana gelen değişimler, iş olgusunda da değişimlere neden olmuş ve yapılan işler çeşitlilik göstermeye başlamıştır. Özellikle sanayi devrimi sonrasında tarım ve hayvancılık yerine endüstriyel işler toplumda daha baskın hale gelmiştir (Demirtaş & Ersözlü, 2010: 200). Ancak elimizde, insanların işten elde ettikleri doyumun arttığına ya da azaldığına yönelik veriler bulunmamaktadır.

Kullanımına 1920’li yıllardan itibaren başlanan (Yıldırım, 2007: 254) iş doyum kavramı, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği ifade etmektedir. Kavrama yönelik tanımlar oldukça fazla olup çeşitlilik göstermektedir. Örneğin; Lawler’e (1976) göre iş doyum “çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur” (Akt.: Başaran, 1991: 198). Dikmen (1995:116)’e göre iş doyum, düşünsel bir tepki olmaktan çok, işe karşı duygusal bir tepkidir. Locke (1976), iş doyumunu bir kişinin kendi işini veya deneyimini takdir etmesinden kaynaklanan olumlu veya hoş bir duygusal durum olarak tanımlamıştır. Bu tanım, en çok başvurulan ve genel kabul gören tanım gibi görünmektedir (akt.: Demirtaş, 2010: 1069). Bateman ve Organ, (1983: 588) iş doyumunun bireyin ihtiyaçları ile işin özelliklerinin doğru eşleşmesinin bir sonucu olduğunu ifade etmektedir. Demirtaş ve Alanoğlu (2015:86) bireyin ihtiyaçlarının karşılanma derecesindeki yükselişin iş doyumunu artıracakları ileri sürmektedir.

Açık örgütsel iklim, geri bildirim, görev kimliği ve işin önemi iş doyum ile olumlu yönde ilişkili faktör olarak düşünülmektedir. Yaş ve cinsiyet gibi faktörlerin ise iş doyum ile sınırlı bir ilişkisi vardır. İş doyum üzerinde etkili olan bu özellikler hemen hemen tüm örgütlerde birbirine yakındır (Hoy & Miskel, 2010). İş doyumunu etkileyen faktörler iki grupta toplanmaktadır. Bunlardan ilki olan *bireysel faktörler* yaş, deneyim, eğitim düzeyi gibi

çalışanın kişiliği gibi özellikleri kapsamakta iken; *örgütsel faktörler* işin kendisi, çalışma arkadaşları, ücret, yönetim, çalışma koşulları, terfi olanakları, iş güvenliği ve iş güvencesi, takdir edilme ve ödüllendirme, iletişim gibi etkenleri kapsamaktadır.

Okul örgütlerinde nitelikli bireylerin yetiştirilmesinde öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çok önemli bir yeri vardır. Örgüt kültürü ve iklimi, maddi olanaklar, iş ortamı, yönetim tarzı, insan ilişkileri gibi özelliklerin öğretmenlerin iş doymu üzerinde önemli bir rol oynaması beklenmektedir. Yüksek iş doymu elde eden öğretmenlerin kendilerini okulun önemli bir unsuru gibi algılayarak okulda çalışmaya devam etme yönünde istekli olmaları beklenen bir durumdur. Öğretmenlerin iş doyumunun da öğrencilerin akademik başarıları üzerinde bir etkisi olması beklenmektedir. Bu beklentiyle uyumlu olacak şekilde Tüy (2008: 3), öğretmenlerin yüksek iş doyum düzeylerinin birçok olumlu bireysel ve örgütsel sonuç ortaya çıkardığı bulgusuna ulaşmıştır. İşle bütünleşmenin getirdiği olumlu sonuçlara üretkenlik, işyerinde kalma, veli memnuniyeti, fiziksel sağlık örnek olarak verilebilir. İşle olumlu bir bütünleşme sağlayan çalışan için örgüt, artık çalışılabileceği ve ayrılmak istemediği bir yerdir.

Toplumda önemli bir misyona sahip örgütlerden olan okullar, uzun süren eğitim öğretim sürecinde tüm kaynakları ile amaçlarını gerçekleştirmeye yönelmektedir. Bu kaynaklar içinde öğretmen, amaçları gerçekleştirebilenin en önemli unsurudur. Eğitim öğretimin önemli bir unsuru olan öğretmenler için okulun çekici olması çok önemlidir. Bu çekicilik unsurlarına sahip olmanın yolu, öğretmenlerin örgüte yönelik beklentilerinin karşılanmasından geçmektedir. Her öğretmen; nitelikli, akademik başarısı yüksek, disiplinli, iş doymu sağlayan, kendisine değer verilen, maddi ve manevi ödüllendirmelerin yapıldığı, fiziksel özellikleri ve ulaşımı iyi, iletişim kanalları açık, yönetimi uyumlu olan okullarda görev yapmak ister.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okulda mutlu olması, okulla bütünleşmesi, okul ikliminden memnun olması, yaptıkları işten doyum sağlaması, okulda geçirdiği zamandan keyif alması, okulu bir amaç olarak görmesi oldukça önemlidir. Bu duygu ve davranışlara sahip olmak, okulun çekici olmasının doğal bir sonucudur. Bir okul örgütünün becerikli, kaliteli, güvenilir öğretmenleri çekmek ve onları bünyesinde tutmak için çok çaba göstermesi gerekmektedir. Okullar, ancak nitelikli öğretmenleri bünyesine katarak benzerleri arasında fark yaratabilir. Örgütsel vatandaşlığı zayıf, okul iklimine ayak uyduramayan, yaptığı işten zevk almayan ve okulla bütünleşemeyen öğretmen, okul için bir yük olmaktadır. Bu durumda okul yöneticisinin, kendi okulunun ayırt edici özelliklerini tespit edip, okulunu çekici hale getirmesi gerekecektir.

Görüldüğü üzere bireylerin iş doymu ile örgütlerin çekiciliği iç içe geçmiş özelliklerle birbirinden etkilenmektedir. Çekici olan bir örgüt, doğal olarak iş doymu yaşayan bireylerin bir arada buldukları bir yerdir. Çünkü örgütün çekici olmasını sağlayan önemli özelliklerden biri de bireylerin iş doyum düzeyleridir. Bu araştırmanın amacı, örgütsel çekicilik ile öğretmenlerin iş doymu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç kapsamında aşağıdaki sorulara cevaplar aranmaktadır:

Öğretmen algılarına göre;

1. Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel çekicilik algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş doym algıları hangi düzeydedir?
3. Öğretmenlerin örgütsel çekicilik ve iş doymu algıları cinsiyet, kıdem ve okuldaki görev süresine göre değişiklik göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel çekicilik ve iş doymu algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. YÖNTEM

Bu araştırmada, mevcut bir durum olduğu gibi betimlenerek, değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı sınındığı için tarama modellerinden olan ilişki tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasında değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak o yönde bazı ipuçları vererek bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesine yardımcı olabilir (Karasar, 2020:114).

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Diyarbakır Merkez Bağlar ve Yenişehir ilçesindeki anadolu liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. İki ilçenin milli eğitim müdürlükleri ile yapılan görüşmelerde Yenişehir ilçesindeki Anadolu Liselerinde 509 ve Bağlar ilçesindeki Anadolu Liselerinde 496 olmak üzere toplamda 1005 öğretmenin görev yaptığı bilgisine ulaşılmıştır. Evren çok büyük olmadığından dolayı, bu evrenden örneklem alma yoluna gidilmemiş, 1005 öğretmene ulaşılmaya çalışılmıştır. 2020 ve 2021 yıllarında hüküm süren Covid 19 salgınından dolayı okullarda uzaktan öğretim yapılmasından dolayı öğretmenlere ancak internet aracılığı ile ulaşılabilmektedir. Hedef öğretmenlerin görev yaptıkları toplam 29 Anadolu Lisesi'nden 26'sının müdürlüklerine ulaşılmış, üç okulun müdürlüklerine ise ulaşılamamıştır. Ulaşılamayan bu üç okulda görev yapan öğretmen sayısı 85'tir. Oluşturulan dijital ölçek formu linki 920 öğretmenin görev yaptığı 26 okulun müdürlerine ulaştırılmıştır. Okul müdürleri kendi okullarında oluşturulan öğretmen iletişim gruplarına bu linki gönderip öğretmenlerin ölçeği doldurmalarını sağlamıştır. Bu 920 öğretmenden 304 ölçek geri dönmüştür. Dönen ölçeklerden dördü eksik bilgiler içerdiğinde geçersiz kabul edilirken 300 ölçek geçerli sayılmış ve analize dahil edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Erkek	178	59,3
	Kadın	122	40,7
Çalışılan Okuldaki Görev Süresi	1-5 yıl	181	60,3
	6-10 yıl	46	15,3
	11-15 yıl	40	13,3
	16 ve üzeri	33	11,0
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	40	13,3
	6-10 yıl	54	18,0
	11-15 yıl	66	22,0
	16 ve üzeri	140	46,7

Tablo 1'de yer alan verilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %59,3'ü erkek ve %40,7'si kadındır. Görev yapmakta olunan okul açısından %60,3'ü 1-5yıl, %15,3'ü 6-10 yıl, %13,3'ü 11-15 yıl ve %11'i ise 16 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahiptir. Öğretmenlikteki hizmet süresi açısından %13,3'ü 1-5yıl, %18'i 6-10 yıl, %22'si 11-15 yıl ve %46,7'si 16 yıl ve daha fazla mesleki deneyime sahiptir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kişisel bilgi formu, İş Doyumu Ölçeği ve Örgütsel Çekicilik Ölçeği kullanılmıştır.

3.2.1. İş Doyumu Ölçeği

Ho ve Au (2006) tarafından geliştirilen beş maddelik ölçeğin Türkçeye uyarlanması Demirtaş, (2010: 1076) tarafından yapılmıştır. Mevcut araştırma kapsamında ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılan analizde Cronbach Alpha tutarlık katsayısı .876 bulunmuştur. Bu değer ölçeğin yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmış Kaiser-Meyer-Olkin değeri .835 ve Bartlett's Test of Sphericity değeri ise 887.580 bulunmuştur. Bu değerler ölçeğe AFA analizi yapmanın uygun olduğunu göstermektedir. Ölçekte yer alan beş maddenin yük değeri .395 ile .811 arasında değişmektedir. Beş madde tek faktör altında toplanmakta olup varyansın %68.189'unu açıklamaktadır.

3.2.2. Örgütsel Çekicilik Ölçeği

Akman ve Özdemir (2018: 378), tarafından geliştirilen Örgütsel Çekicilik Ölçeği, tek boyut ve 11 madde içermektedir. Örgütsel Çekicilik ölçeğinin kullanılabilmesi için gerekli izinler alınmıştır. Mevcut araştırma kapsamında ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılan analizde Cronbach Alpha tutarlık katsayısı .957 bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla AFA uygulan ve analiz neticesinde Kaiser-Meyer-Olkin değeri .951; Bartlett's Test of Sphericity değeri ise 3116.663 bulunmuş olup bu değerlerin AFA analizi yapmak için uygun olduğu görülmüştür. Ölçekte yer alan maddelerin yük değeri .439 ile .783 arasında değişmektedir. On bir madde tek faktör altında toplanmakta olup varyansın %70.903'ün açıklamaktadır.

Ölçekler 5'li likert tipinde olup, seçenekler Tamamen Katılıyorum'dan (5) Kesinlikle Katılmıyorum'a (1) doğru sıralanmaktadır. Algı ortalamalarının aralıkları (4/5= .80) aşağıdaki gibi kabul edilmiştir:

4.21-5.00 = Tamamen Katılıyorum

3.41-4.20 = Katılıyorum

2.61-3.40 = Orta Düzeyde Katılıyorum

1.82-2.60 = Katılmıyorum

1.00-1.81 = Kesinlikle Katılmıyorum

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma için Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 12.03.2021 tarih ve 39963 sayılı etik onayı alınmıştır. Verilerin toplanabilmesi için Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden 31.03.2021 tarih ve 23348934 sayılı onayı ile izin alınmıştır. Bu yazı istinaden Nisan ve Mayıs 2021'de veriler toplanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Veriler üzerinde analiz yapıp yapılamayacağını belirlemek amacıyla gerekli incelemeler yapılmıştır. İki ölçeğin Cronbach Alpha değerleri .70 üzerinde olduğundan

güvenilir olarak kabul edilmiştir (Özdamar, 1999). Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayıları ± 1.5 sınırları içerisinde bulunmasından dolayı verilerin dağılımı normal (Tabachnick & Fidell, 2013:67) kabul edilmiş ve parametrik analizler yapılmıştır. Ölçek maddeleri ve geneli için ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak öğretmen örgütsel çekicilik ve iş doyumunu algıları niceliksel olarak verilmiştir. Bu algılar arasında farklılıkların olup olmadığını test etmek amacıyla ikili gruplarda t testi, ikiden fazla olan gruplarda ise Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmış ve bulgular tablolaştırılarak verilmiştir. Tek Yönlü Varyans Analizinde grup ortalamaları arasında anlamlı farklılığın ortaya çıktığı durumlarda Post Hoc testlerinden Scheffe testi yapılarak farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği belirlenmiştir. Örgütsel çekicilik ve iş doyumunu algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını test etmek için ise korelasyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmaya katılımcı olarak ölçekleri cevaplayan öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik ve İş Doyumu algıları ve standart sapmaları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Çekicilik ve İş Doyumu Ölçeklerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

Maddeler	n	\bar{x}	SS
1 Şartlar zorlarsa da bu okuldan ayrılmayı düşünmüyorum.	300	3.60	1.361
2 Bu okul çalışmak için saygın bir yerdir.	300	4.03	1.080
3 Bu okulda çalışmak beni heyecanlandırıyor.	300	3.68	1.207
4 Bu okulda çalışmak benim saygınlığıma değer katmaktadır.	300	3.65	1.180
5 Çevremdeki çoğu öğretmenin bu okulda çalışmak istediğine inanıyorum.	300	3.53	1.304
6 Bu okulda çalıştığım için diğer insanlar bana imrenerek bakıyor.	300	3.11	1.295
7 Bu okulda çalışmak gurur vericidir.	300	3.60	1.230
8 Arkadaşlarıma bu okulda çalışmalarını tavsiye ederim.	300	3.82	1.204
9 Bu okul, çalışmak için çekici bir yerdir.	300	3.56	1.221
10 Veliler, öğretmenler ve öğrenciler arasında bu okul ile ilgili tartışılmaz bir başarı algısı olduğu düşünülmektedir.	300	3.17	1.238
11 Bu okulun dikkat çeken bir vizyonu vardır.	300	3.45	1.227
Örgütsel Çekicilik Genel Ortalama		3.56	1.032
1 Öğretmen olmak, birçok açıdan benim idealime yakındır.	300	3.94	1.051
2 Öğretmen olmanın gerektirdiği koşullara mükemmel düzeyde sahibim.	300	4.03	.803
3 Öğretmen olmaktan memnunum.	300	4.18	.994
4 Bugüne kadar önemli kazanımlar elde ettim ve öğretmen olarak kalmak istiyorum.	300	4.02	1.092
5 Eğer kariyerimi tekrar seçme şansım olsaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	300	3.35	1.412
İş Doyumu Genel Ortalama		3.90	0,889

Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik algıları ($\bar{x}=3.56$) “Katılıyorum” ($\bar{x}=3.41-4.20$) düzeyinde gerçekleşmiştir. Ölçeğin; “Bu okul çalışmak için saygın bir yerdir ($\bar{x}=4.03$)” ve “Arkadaşlarıma bu okulda çalışmalarını tavsiye ederim ($\bar{x}=3.82$) maddeleri en yüksek katılımın sağlandığı maddelerdir. Diğer yandan, “Bu okulda çalıştığım için diğer insanlar bana imrenerek bakıyor ($\bar{x}=3.11$)” ile “Veliler, öğretmenler ve öğrenciler arasında bu okulla ilgili tartışılmaz

bir başarı algısı olduğu düşünülmektedir ($\bar{x}=3.17$)” maddelerine katılım en düşük düzeyde gerçekleşmiştir.

Katılımcıların İş Doymu Ölçeğine yönelik algıları da ($\bar{x}=3.90$) Katılıyorum düzeyindedir ($\bar{x}=3.41-4.20$). Bu ölçete en yüksek katılım “Öğretmen olmaktan memnunum ($\bar{x}=4.18$) maddesinde, en düşük katılım ise “Eğer kariyerimi tekrar seçme şansım olsaydı hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim ($\bar{x}=3.35$)” maddesinde sağlanmıştır.

Öğretmen algılarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmış ve bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet değişkenine göre t testi bulguları

	Cinsiyet	n	\bar{x}	SS	t	df	p
Örgütsel Çekicilik	Erkek	178	3.63	1.05	1.266	298	.206
	Kadın	122	3.47	1.00			
İş Doymu	Erkek	178	3.87	0.87	-.733	298	.464
	Kadın	122	3.95	0.92			

Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik algıları ($t=1.266$; $p=.206$) ve İş Doymu algıları ($t=-.733$; $p=.464$) cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Bununla birlikte, erkeklerin örgütsel çekicilik algıları ($\bar{x}=3.63$) kadınlardan ($\bar{x}=3.47$) daha yüksektir. Örgütsel çekicilik algılarının aksine iş doymu algıları kadın öğretmenlerde ($\bar{x}=3.95$) erkek öğretmenlere ($\bar{x}=3.87$) nazaran daha yüksektir.

Öğretmenlerin hal-i hazırda çalışmakta oldukları okulda geçirdikleri sürenin onların Örgütsel Çekicilik ve İş Doymu algılarını anlamlı düzeyde farklılaştırıp farklılaştrmadığını test etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmış ve bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Çalışılan okuldaki süreye göre Tek Yönlü Varyans Analizi testi bulguları

	n	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Karelerin Toplamı	sd	Karelerin Ortalaması	F	p
Örgütsel Çekicilik	1. 1-5 yıl	181	3.54	1.05	Gruplar arası Grup içi Toplam	316.860 296 318.654	.598 1.070	.559	.643
	2. 6-10 yıl	46	3.48	1.00					
	3. 11-15 yıl	40	3.63	1.07					
	4. 16 +	33	3.75	0.94					
İş Doymu	1. 1-5 yıl	181	3.96	0.85	Gruplar arası Grup içi Toplam	232.999 296 236.591	1.197 .787	1.521	.209
	2. 6-10 yıl	46	3.92	0.92					
	3. 11-15 yıl	40	3.90	0.84					
	4. 16 +	33	3.60	1.07					

Tablo 4’e göre, öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik algıları ($F=.559$; $p=.643$) ve İş Doymu algıları çalışılan okulda geçen süreye göre istatistiksel anlamda farklılık göstermemektedir ($F=1.521$; $p=.209$)

Araştırmaya katkı sağlayan öğretmenlerin mesleki deneyiminin, başka bir deyişle öğretmenlikte geçirdiği hizmet süresinin onların Örgütsel Çekicilik ve İş Doymu algılarını

anlamli düzeyde farklılaştırıp farklılaştrmadığını test etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmış ve bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Mesleki deneyime göre Tek Yönlü Varyans Analizi testi bulguları

	n	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Karelerin Toplamı	sd	Karelerin Ortalaması	F	p	Scheffe	
Örgütsel Çekicilik	1. 1-5 yıl	40	3,62	1,07	Gruplar arası Grup içi Toplam	19,270 299,385 318,654	3 296 299	6,423 1,011	6.351**	.000	4 > 3 4 > 2
	2. 6-10 yıl	54	3,24	0,94							
	3. 11-15 yıl	66	3,28	1,04							
	4. 16 +	140	3,81	1,00							
İş Doyumu	1. 1-5 yıl	40	4,19	0,91	Gruplar arası Grup içi Toplam	5,044 231,547 236,591	3 296 299	1,681 ,782	2.150	.094	---
	2. 6-10 yıl	54	4,00	0,81							
	3. 11-15 yıl	66	3,80	0,89							
	4. 16 +	140	3,84	0,90							

**p<0,01

Tablo 5'e göre öğretmenlik mesleğinde geçirilen süre katılımcı öğretmenlerin İş Doyumu algılarında anlamlı bir farklılığa neden olmazken (F=2.15; p= .094) Örgütsel Çekicilik algılarında anlamlı farklılığa (F=6.351; p= .000) neden olmaktadır. Bu farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek amacıyla Scheffe testi yapılmış ve bu farklılığın 16 yıl üzeri mesleki deneyime sahip öğretmen algı ortalamalarının sırasıyla 11-15 yıl deneyime ve 6-10 deneyime sahip olan öğretmenlerin algı ortalamalarından daha yüksek olmasından kaynaklandığı bulunmuştur (F=6.351 ; p= .000).

Araştırma ölçeklerini cevaplayan öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik algıları ile İş Doyumu algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını test etmek amacıyla Pearson Correlation katsayısı hesaplanmış ve bulgu Tablo 6' verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Çekicilik ile İş Doyumu algıları arasındaki korelasyon

Örgütsel Çekicilik	İş Doyumu
	.385**

**p<0,01

Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik algıları ile İş Doyumu algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel çekicilik ile iş doymu algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel çekicilik algıları yüksek bulunmuştur. Akman ve Özdemir (2018: 9) araştırmasında örgütsel çekicilik algıları, mevcut araştırmaya nazaran daha düşük düzeyde bulunmuştur. Bunun nedeni araştırmaların farklı evrenler üzerinde yapılmış olmasından kaynaklanabilir. Akman ve Özdemir araştırmasının Ankara’da mevcut araştırmanın ise Diyarbakır’da yapılmış olması bu farklılığa neden olmuştur denebilir. Ankara’da görev yapan öğretmenler, kendi okullarından daha cazip okulların mevcudiyetinden dolayı çalışmakta oldukları okulları daha az cazip görmüş olabilirler. Arbak ve Yeşilada (2003: 34), öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarının yüksek olmasındaki nedenlerin neler olduğu üzerinde durdukları araştırmalarının sonucunda, örgütün çekici olarak algılanmasındaki en önemli etkenin bireylerin farklı gereksinimlere sahip olmaları olduğunu ortaya koymuşlardır. Elde ettikleri sonuçlara göre öz saygınlığı düşük kişiler iş güvencesi sağlayan örgütleri öz saygınlığı yüksek olanlara oranla çok daha çekici bulurken, öz saygınlığı yüksek kişiler yenilikçi ve yaratıcı düşünceye imkân tanıyan örgütleri daha çekici bulmaktadırlar. Akçay (2012: 179), bireylerin örgütsel çekicilik algılarının yüksek olduğu, bunun da örgüte ait kariyer, ücret ve elde edilen fayda, fiziki çevre, iş özellikleri gibi araçsal özellikler ile yetkinlik, seçkinlik ve prestij gibi sembolik özelliklerden kaynaklandığı sonucuna varmıştır. Güler ve Basım (2015: 123), mevcut araştırmaya benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Yaptıkları araştırmaya göre bireyler eğer bir örgüte katılma niyetine sahiplerse o örgütün çekiciliğine dair bir algıya sahiptirler. Böylelikle bireyin örgütte var olmasındaki temel etken o örgütün bireye çekici gelmesidir. Turban ve Keon (1993: 190)’un ödül yapısı, merkezileşme, büyüklük ve coğrafi dağılımın örgütsel özelliklerinin, başvuru sahibinin örgüte çekilmesi üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmalarında, bireylerin merkezi olmayan, kıdeme göre değil liyakate dayalı performansı göz önüne alan örgütleri çekici bulma algılarının daha yüksek oldukları sonucuna varmışlardır. Görüldüğü üzere mevcut çalışmada yüksek çıkan öğretmenlerin örgütsel çekicilik algıları, diğer çalışmalardaki bulguları destekler niteliktedir. Bu araştırma bulgularına paralel olarak Özüçağlayan (2015) da örgütsel çekicilik algılarını yüksek bulmuştur.

Örgütsel çekicilik ölçeğinde “Bu okul çalışmak için saygın bir yerdir.” maddesi en yüksek ortalamaya sahiptir. Öğretmenlerin görev yapmakta oldukları okulları saygın bir kurum olarak görmelerinin, onların iş doymu algıları üzerinde anlamlı bir etki oluşturması beklenir. “Arkadaşlarıma bu okulda çalışmalarını tavsiye ederim.” ölçeğin en yüksek ortalamaya sahip ikinci maddesi olmuştur. Çalışmakta oldukları okulu arkadaşlarına tavsiye etmeleri, çekicilik açısından o örgütün istenilen düzeyde olduğunun göstergesidir.

İş doymu ölçeğine yönelik algılar da yüksek düzeydedir. Bu bulgu alanyazındaki mevcut araştırmaların (Azimi & Akan, 2019: 133; Demirtaş & Ersözlü 2010: 207; Filiz, 2014: 167; Taşdan & Tiryaki 2010: 67;) bulguları ile uyumludur. Şahin, (2013:158) yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doymu düzeylerini “Kısmen doyumlu” düzeyde bulmuştur. Katılımcı algıları, öğretmen olmaktan memnun olduklarına yönelik maddede en yüksek ortalamaya sahiptir. En düşük ortalama ise öğretmen olmanın kendi idealleri olduğuna yönelik maddede gerçekleşmiştir. Öğretmen olma ideali ile kavrulmayan katılımcılar, bu mesleğe atandıktan sonra yüksek düzeyde iş doymu elde etmişlerdir. En düşük ortalamanın gerçekleştiği madde dikkate alınırsa, katılımcı öğretmenlerin fırsatları olması durumunda farklı meslek seçebilecekleri görülmektedir. Ancak meslek ya da kariyer değişikliği arzusu öğretmenleri iş doymu düzeylerini olumsuz yönde etkilememektedir.

Öğretmenlerin iş doymu ve örgütsel çekicilik algıları arasında cinsiyet ve görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin iş doymu algılarının mesleki deneyime göre farklılık gösterdiğine dair kanıt bulunamamıştır. Ancak Öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarının mesleki deneyime göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre 16 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin 6-10 ve 11-15 yıl görev süresine sahip olan öğretmenlere göre çalıştıkları okulu daha fazla çekici gördükleri tespit edilmiştir. Yine araştırma sonuçları dikkate alındığında öğretmenlerin bir okuldaki görev süreleri arttıkça örgütsel çekicilik algılarının da artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan dolayı okul yöneticileri, ücret, terfi, ödüllendirme, yönetim stilleri, örgütsel adalet, beklenti, insan ilişkileri gibi öğretmenlerin performanslarını etkileyen hususlara dikkat etmeli, iş doyumlarını yükseltmek için gerekli önlemleri almalıdır. Böylelikle iş doyumuna sahip öğretmenlerin algılarına göre buldukları okulların çekiciliği yükselecektir. Diğer taraftan öğretmenin çalıştığı okulu çekici olarak algılaması okuldaki işinden sağladığı doyumdan kaynaklanabilmektedir. Her iki durumda da öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları artarak okuldan ayrılma isteklerinde azalma olabilir. Araştırma sonuçlarına göre 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarının daha yüksek olmasının nedeni bununla açıklanabilir.

Öğretmenlerin iş doymu ve örgütsel çekicilik düzeyleri arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Okulların çekicilik düzeyi arttırıldığında iş doymu da artacak; iş doymu arttığında örgütsel çekicilik de artmış olacaktır.

Araştırmacılar farklı okul türlerinde aynı değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyebilirler. Böylelikle ortaya çıkacak ilişki düzeyi ile bizim çalışmamızın sonuçları birlikte değerlendirilerek bir genelleme yapılabilir. Ayrıca örgütsel çekiciliği etkileyebilecek, örgütsel güven, örgütsel kültür, liderlik stilleri vb. başka değişkenlerle ilişkileri de araştırmaya değer olabilir.

KAYNAKÇA

- Aiman-Smith, L., Bauer, T. N., & Cable D. M. (2001). Are you attracted? Do you intend to pursue? A recruiting policy-capturing study. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 219-237. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1011157116322>. (04.12.2020)
- Akçay, A. D. (2012). *Araçsal ve sembolik özellikler kapsamında otel işletmelerinin örgütsel çekiciliği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Akman, Y., & Özdemir, M. (2018). Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 44(198). <http://eb.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/7928> (29.05.2021)
- Arbak, Y., & Yeşilada, T. (2003). Örgüt kişi uyumu ve örgütsel çekicilik: Hangi kişiler ne tür örgütleri daha çekici bulur? *İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi*, 3, 23-37. <http://hdl.handle.net/11413/263> (22.12.2020)
- Ateg, M., Andersson, I-M., & Rosen, G. (2009). Change processes for attractive work in small manufacturing companies. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 19 (1): 35–63. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hfm.20133> (08.11.2020)
- Azimi, M., & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doymu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/828340> (03.01.2021)

- Bakanauskiene, I., Bendaraviciene, R., & Barkauske, L. (2017). Organizational attractiveness: An empirical study on employees attitudes in lithuanian business sector. *Problems and Perspectives in Management*, (15, Iss.2), 4-18. <https://www.researchgate.net/publication/317421949> (14.02.2021)
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 588. <https://www.researchgate.net/publication/239666818> (18.01.2021)
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ankara: Gül Yayınevi
- Boztepe, H. (2014). Kurumsal çekicilik kavramı ve kurumsal çekicilik unsurlarının algılanan önemini tespit etmeye yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (46), 1-21. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/213116> (25.12.2020)
- Coşkun, A. E., & Akcan, A. F. (2018). Kurumsal yönetim ilkelerinin benimsenmesinin örgütsel çekiciliğe etkisi. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 64-75 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/497990> (25.01.2021)
- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069–1073. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281002392X> (14.04.2021)
- Demirtaş, Z., & Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Education Sciences*, 5 (1), 199-209. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nwsaedu/issue/19825/212370> (27.04.2021)
- Demirtaş, Z., & Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 83-100. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1489266>. (27.04.2021)
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03).116. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/36416> (04.02.2021)
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1129949>. (12.03.2021)
- Güler, M., & Basım, H. N. (2015). Adayların kuruma katılma niyetlerinde örgütsel çekicilik ve kurumsal itibarın etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 115-126. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/359270>. (17.03.2021)
- Ho, C. L. & Au, W.T. (2006). Teaching satisfaction scale: Measuring job satisfaction of teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 172-185. <https://scihub.se/10.1177/0013164405278573>. (12.11.2020)
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. Nobel yayın ve Dağıtım.
- Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. F. (2003). Measuring attraction to organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 63(6), 986-1001. <https://www.researchgate.net/publication/233990486>. (21.01.2021)

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 2005, 58(2), 281-342. <https://sci-hub.se/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x> (15.02.2021)
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Yayıncılık. 35. Basım
- Lievens, F., Van Hoye, G., & Schreurs, B. (2005). Examining the relationship between employer knowledge dimensions and organizational attractiveness: An application in a military context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 553-572. <https://www.researchgate.net/publication/233990479> (21.01.2021)
- Mazhar, A. (2017). *The effect of organizational characteristics on organizational attractiveness: The moderating role of personality*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi. Sakarya
- Özüçağlayan, H. N. (2015). *İş zenginleştirmenin örgütsel çekicilik üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 1*. Kaan Kitabevi.
- Polatçı S., Ardıç K., & Koç M. (2014). Farklı bir bakış açısından iş ve yaşam doyumu algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1):267-287. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/368202> (07.02.2021)
- Shamma, H. M. (2012). Toward a comprehensive understanding of corporate reputation: concept, measurement and implications, *International Journal of Business and Management*, 7, 16. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/16363> (15.11.2020)
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167. <https://www.researchgate.net/profile/Idris-Sahin/publication/281612814> (29.02.2021)
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth edition). United States: Pearson Education.
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70. <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/687/137> (19.04.2021)
- Tsai, W.C., & Yang, I. W. F. (2010). Does image matter to different job applicants ? The influences of corporate image and applicant individual differences on organizational attractiveness. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 48-63. <https://ir.nctu.edu.tw/bitstream/11536/14116/1/000274452700005.pdf> (11.11.2020)
- Tunacan, S., & Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172. <http://dSPACE.marmara.edu.tr/bitstream/handle/11424/1065/1068-2020-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (16.01.2021)
- Turban, D. B., & Keon, T. K. (1993). Organizational attractiveness: An interactionist perspective. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 184-193.

<https://www.researchgate.net/publication/232501400> Organizational Attractiveness
An Interactionist Perspective (15.12.2021)

- Tüy, G., (2008). *İlköğretim 1. kademelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Yahyagil, Y. M. (2005). Birey ve organizasyon uyumu ve çalışanların iş tutumlarına etkisi. *Öneri Dergisi*, 6(4), 139-149. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/946281> (14.01.2021)
- Yıldız, M. L. (2013). Algılanan kişi-örgüt uyumu, tanınırlık, imaj, örgütsel çekicilik ve iş başvurma niyeti arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 34(1), 153-173. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/3812> (19.03.2021)
- Yıldırım, F. (2007). İş doymu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 253-278. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/36063> (11.03.2021)
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doymu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/806948> (15.04.2021)
- Yılmaz, A., & Boğa Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doymu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.
- <http://pegem.net/dosyalar/dokuman/122452-20110630151445-6.pdf> (02.03.2021)