



ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Atf için / for cited: Atalay, F., Özalın, O. (2025). Antalya İlindeki Kamu Personeli Olarak Çalışan Usta Öğreticilerin Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Journal of Vocational and Social Sciences of Turkey*, Yıl: 7, Sayı: 17, Nisan 2025, s.54-70.

**ANTALYA İLİNDEKİ KAMU PERSONELİ OLARAK ÇALIŞAN USTA ÖĞRETİCİLERİN
MESLEKİ MOTİVASYON, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ**

Feray ATALAY¹

Oğuzhan ÖZALTIN²

ÖZ

Araştırmanın amacı, kamu personeli olarak çalışan usta öğreticilerin mesleki motivasyon, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ve etki düzeylerini incelemektir. Veriler, anket yöntemiyle Google Form, elektronik posta aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizi, SPSS 26 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Geçerlilik, güvenirlik, regresyon ve varyans analizi yapılmıştır. Ayrıca, korelasyon analizi ve faktör analizi ile ilişkiler incelenmiş, elde edilen sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bulgulara göre, mesleki motivasyon iş doyumu üzerinde güçlü bir etkiye sahipken, iş doyumu da örgütsel bağlılıkla pozitif ilişki göstermektedir. Araştırma sonuçları, kamu personeli olarak çalışan, sözleşmeli usta öğreticilerin iş doyumlarının artması, usta öğreticilerin kuruma olan bağlılıklarını güçlendirmektedir. Bu durum, çalışanların işlerine olan bağlılıklarının arttıkça performanslarının da arttığı anlamına gelmektedir. Usta öğreticilerin iş tatminlerinin artması, onların eğitim süreçlerine daha fazla odaklanmalarını ve görevlerini daha verimli yerine getirmelerini sağlamaktadır. Görevlerini daha verimli hale getiren usta öğreticiler, eğitim kalitesinin artmasına ve kamuya daha verimli katkı sağlamasına neden olabilmektedirler. Ayrıca, iş doyumunun artışı, usta öğreticilerin daha motive olmalarına da yardımcı olmaktadır. Motivasyonu yükselen usta öğreticiler, mesleki gelişimlerine daha fazla odaklanır ve eğitim süreçlerini daha etkili hale getirmek için çaba gösterirler.

Anahtar Kelimeler: Kamu Personel Yönetimi, Örgütsel Bağlılık, Usta Öğreticiler,

JEL Sınıflandırma Kodları: M12, M52, M51, H52, J58.

**PROFESSIONAL MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT LEVELS OF MASTER TRAINERS WORKING AS PUBLIC PERSONNEL
IN ANTALYA**

ABSTRACT

The aim of the study is to examine the relationships and impact levels between professional motivation, job satisfaction and organizational commitment of master trainers working as public personnel. The data were collected by survey method, Google Form, e-mail. The analysis of the data was carried out using the SPSS 26 program. Validity, reliability, regression and variance analysis were performed. In addition, correlation analysis and factor analysis were used to examine the relationships and the results were found to be statistically significant ($p < 0.05$). According to the findings, while occupational motivation has a strong effect on job satisfaction, job satisfaction is also positively related to organizational commitment. The results of the research show that the increase in the job satisfaction of contracted master trainers working as public personnel strengthens the commitment of master trainers to the institution. This means that as employees' commitment to their work increases, so does

¹ 0000-0002-2975-7352, Bilim Uzmanı, Isparta Uygulamalı Bilimleri Üniversitesi, Ekonomi ve Yönetim Anabilim Dalı, info@ferayatalay.com.tr

² 0000-0002-8264-8358, Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimleri Üniversitesi, Isparta MYO, Dış Ticaret Bölümü, oguzhanozaltin@isparta.edu.tr



their performance. The increase in job satisfaction of master trainers enables them to focus more on their training processes and perform their duties more efficiently. Master trainers, who make their duties more efficient, can increase the quality of education and contribute more efficiently to the public. In addition, the increase in job satisfaction also helps master trainers to be more motivated. Highly motivated master trainers focus more on their professional development and strive to make their training processes more effective.

Keywords: Public Personnel Administration, Organizational Commitment, Master Trainers

JEL Classification Codes: M12, M52, M51, H52, J58.

1. GİRİŞ

Örgüt yönetiminde, klasik örgütsel yönetim anlayışının sadece üretim ve kârlılığa odaklanması ve çalışanların ihtiyaçlarını göz ardı etmesi, 1930'lu yıllarda neoklasik yönetim anlayışının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Neoklasik yaklaşımına göre çalışan mutluluğunun örgütün kârlılığı üzerinde olumlu bir etkisi bulunmaktadır. Hawthorne'un çalışmaları, grup etkileşiminin iş verimliliği üzerindeki önemini ortaya koymuş ve çalışanların örgütsel hedefleri benimsemesinin başarıyı artırdığı anlaşılmıştır (Özpehlivan, 2019:46). Hawthorne Çalışmaları, 1924-1935 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirilmiştir (Papatya, 2024:194). Örgütlerin karlarını arttırabilmesi açısından davranışsal araştırmaların sonuçları önemlidir. Örgütlerin varlık sebebi olan kar etmeye yönelik söz konusu ön kabuller, özellikle 1980'lerden sonra statü hukukuna bağlı kamu personel rejimlerini de etkilemeye başlamıştır. Çünkü kapitalizmle uyumlu devletlerin yönetimlerinde yeni sağ (Özer, 2019:39), yeni liberalizm, üçüncü yol (Demirel, 2015:150) gibi politikalar belirleyici olmaya başlamıştır. Bu politikalar yönetenlere ve yönetilenlere, yönetim yerine yönetişimi (Güler, 2020:49), Fordist kamu personel rejimi yerine Post-fordist kamu personel rejimini (Aslan, 2019:484), yeni kamu yönetimi (Gürbüz, 2019:40; Çevik, 2022:448; Özer ve Erdem, 2022:226) pratiklerini dayatmaktadır. Böylece sosyal refah devletinin küçültülmesi (Kerman, 2006:278) ekseninde, devlet memurlarının sunduğu kamu hizmeti, asli ve sürekli işlevlerle sınırlandırılmaktadır. Piyasada devletin boşalttığı, kar potansiyeli yüksek alanlar, özelleştirme, kamu özel ortaklığı gibi yöntemlerle şirketler tarafından doldurulmaktadır. Nihai olarak kamu personel rejimi de bu dönüşümden etkilenmektedir.

Bir kamu kurumu olan Millî Eğitim Bakanlığı (M.E.B) Hayat Boyu Öğrenme (HBÖ) Genel Müdürlüğü, bireylerin ve toplumların geleceğinde önemli bir rol oynamaktadır. HBÖ Genel Müdürlüğü'ne bağlı Halk Eğitim Merkezleri (HEM) için yeterliliği olmayan bir eğitici personel seçimi, başta maliyet olmak üzere kurumda verimlilik düşüşü, çatışma ve eğitim kalitesinin düşmesine yol açabilir. Literatürde, uygun ve nitelikli eğitici personelin seçiminin eğitim-öğretim verimliliğini artıracağına dair bulgular bulunmaktadır (Karabacak, 2020:181). Eğitici personelin pedagojik eğitimi ve mesleki deneyimleri, öğrenci motivasyonunu artırmak ve öğrenme sürecini etkili hale getirmek için kritik öneme sahiptir. Eğiticilerin uyum sağlama yeteneği, eğitim yönetimleri için büyük önem taşımaktadır. Bu durum, eğitimcilerin mesleki gelişimlerini sürdürmeleri için gerekli olan pedagojik formasyonu ve sürekli eğitimi teşvik etmektedir (Işıkgöz, vd., 2022:63). Eğitim sistemindeki yapısal değişiklikler, eğitimcilerin kendi içine kapalı bir sistemden çıkıp, daha geniş bir eğitim ve öğretim anlayışına yönelmelerini gerektirmektedir (Göksu, vd., 2023:3121). Eğitim sistemlerinin yapılması gereken reformlar, eğitimcilerin özelliklerini arttırmaya yönelik olmalıdır. Eğitici personelin seçimi ve eğitimleri, eğitimdeki başarıyı doğrudan etkileyen faktörlerdir. Eğitim programları, eğitimcilerin gelişimlerinin açık tutulması ve beceri yeteneklerinin sürekli olarak güncellenmesi için tasarlanmalıdır (Lee, 2018:361). Üçüncü (2016)'nın de belirttiği gibi, çalışanların mesleki motivasyon ve iş doyumlarının yükselmesi, örgütsel bağlılıklarını da olumlu bir şekilde etkilemektedir. Bu nedenle, HEM'lerinin ihtiyaç duyduğu yetkin eğitici personeli seçmek, seçilen sözleşmeli kamu personeli çalışan usta öğreticilerin fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılamak, motive etmek ve iş doyumunu sağlamak, ekonominin ihtiyaç duyduğu üretim personelinin niteliğine katkı sunabilir (Akbaş, 2008:155). Bu çalışma, HBÖ Genel Müdürlüğü'nde ülkemizin nitelikli personel yetiştirilmesine katkı sunan sözleşmeli kamu personeli olarak çalışan usta öğreticilerin mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemeyi amaçlamaktadır.

Usta öğreticiler, HBÖ kurumlarında görevli sözleşmeli kamu personelleri olarak, devletin eğitim politikaları doğrultusunda eğitim faaliyetlerine önemli katkılar sunmaktadır. Kamuda çalışmanın getirdiği avantajlar ve sınırlamalar, usta öğreticilerin işlerine olan motivasyonlarını, iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını doğrudan etkilemektedir (Atalay, 2025:127). Kamu personeli olarak görev yapan usta öğreticiler, özel sektörde çalışanlardan farklı bir çalışma ortamına sahiptir. Kamu personeli statüsü, iş güvencesi, emeklilik hakları ve sosyal güvenlik gibi faktörleri içermektedir. Bu faktörler çalışanların motivasyon düzeylerinde etkilidir ve bu etki diğer faktörlerle birleşerek daha kompleks bir yapı ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, özellikle sözleşmeli kamu personeli çalışan

[illegible]

56



2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Devletin tüzel kişiliğini ve idarenin kamu gücünü temsil eden bireylere kamu personeli adı verilmektedir (Kağıtçıoğlu, 2019:353). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda kamu personelinin üç temel statüsü belirlenmiş olup, memur, sözleşmeli personel ve işçi olarak istihdam edilmektedir (1965:12056). Sözleşmeli kamu personeli, memur statüsüne kıyasla daha dağınık bir mevzuata tabidir ve bu kişilerle ilgili uyuşmazlıkların idari yargıda çözülmesi öngörülmektedir (Kayar, 2022:3). 657 Sayılı Kanun'un değişen içeriği ve uygulamaları, kamu personelinin bütünlüğünü ve kapsayıcılığını olumsuz etkilemektedir (Uluğ ve Ağı, 2021:161). Nitekim memur ile sözleşmeli personelin kanuni statüleri kıyaslandığında, sözleşmeli personel güvencesizdir (Kağıtçıoğlu, 2019:173). Özkal Sayan (2023:117)'in belirttiğine göre devlet kurumları sözleşmeli personel, güvencesi nispetinde kategorize etmektedir. Kurum ile personel arasında imzalanan sözleşmeler "güvenceli, daha az güvenceli ve güvencesiz" olabilmektedir. Kategorileşmenin temel sebebi, sözleşmeli personel istihdamında anayasal, yasal, etik ilkeler yerine sadece maliyetlerin dikkate alınmasıdır. Kamu personel rejimi yönüyle değerlendirildiğinde zaten sözleşme rejimi, statü rejiminin zıttıdır. Sözleşme rejimi, kariyer yerine iş tanımına göre kurgulanmaktadır. Sözleşme rejiminde iş güvencesi ve statüye yer verilmemektedir (Güler, 2020:89).

Herkes için yaşam boyu öğrenme kavramı, bireylerin iş gücündeki yetkinliklerini artırmaları, kişisel gelişim sağlamaları ve ekonomik ilerlemeyle birlikte demokratik süreçlere etkin katılımlarını destekleyerek toplumsal kapsayıcılığı güçlendirmektedir (Aspin vd., 2001:29). HBÖ, formel eğitim yerine informal ve non-formel öğrenmeyi içeren bir yaklaşımdır. Teknolojik ilerlemeler, çevrimiçi kaynaklar ve dijital platformlar, öğrenme fırsatlarını daha geniş kitlelere açmıştır. HBÖ, uluslararası kuruluşlar, hükümetler, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları aracılığıyla bireyleri değişen dünya koşullarına adapte etmeye teşvik eder ve sürdürülebilir bir toplum oluşturmayı amaçlar. Küresel düzeyde HBÖ, eğitim sistemleri ve politikaları etkileyen dinamik bir değişim sürecinin lideridir (Bagnal, 2012:906). Avrupa Birliği (AB)'nin 1990'lı yıllardaki küresel kriz sonrasında öne sürdüğü HBÖ kavramı, ekonomik bir çözüm olarak kabul edilmiştir. AB, HBÖ'nün gelişimine katkıda bulunarak küresel yönetiminde etkisini sürdürmüştür. Mesleki eğitimde kalite artışını teşvik etmek, uluslararası hareketliliği desteklemek ve yaratıcılığı, yenilikçiliği ve girişimciliği teşvik etmek amacıyla çeşitli birçok çalışma mevcuttur (Kıvrak, 2007:71; Kaya, 2015:271).

Türkiye'de HBÖ, eğitimsel, toplumsal ve bireysel boyutları kapsayan çok yönlü bir değişimin parçası olarak kamu politikalarının önemli bir unsurdur. Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT) 5 Yıllık Kalkınma Planı'nda, örgün eğitime katılmayan bireylerin meslek edinmelerine vurgu yapılmıştır. Özellikle iş gücü piyasası odaklı bir perspektifle, Türkiye'nin eğitim politikaları, ekonomik kalkınma ve işgücü rekabetçiliği gibi stratejik konularda Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme adı altında M.E.B. bünyesinde çalışmalar sürdürülmektedir.

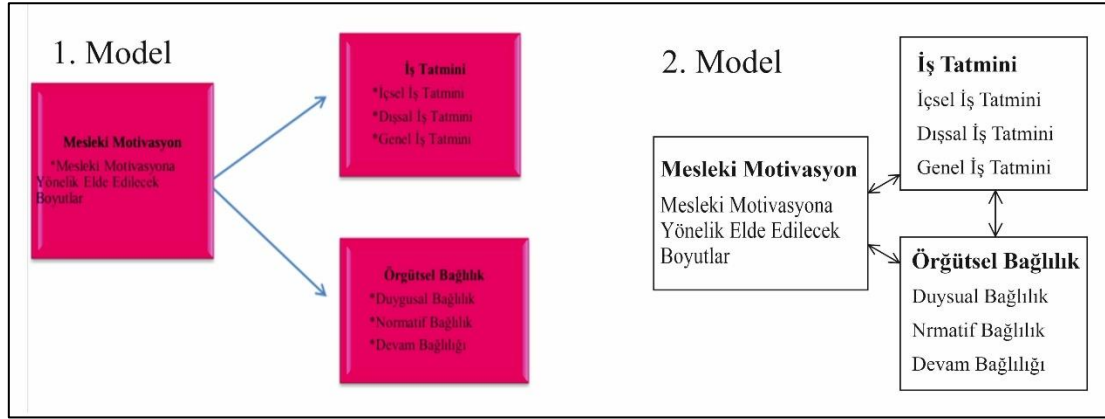
Usta öğreticiler, M.E.B. HBÖ bünyesinde görev alabilmek için her yıl E-yaygın sistemine başvurmakta ve valilik onayı ile sıralama usulü ile görevlendirilmektedirler (Kuşaksız, 2011:33). Bu durum birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Usta öğreticilerin temel sorunları, artan taleple birlikte iş koşullarının iyileştirilmesi, sözleşmeli personel sorunları, yetersiz sosyal güvenlik hakları, düşük eğitim düzeyi ve teknoloji bilgisi, belirsiz çalışma süreleri, uzak bölgelerde çalışmanın getirdiği zorluklar, sözleşme süreçlerindeki belirsizlikler ve hak kullanımındaki güçlükler olarak öne çıkıyor. Bu sorunlara çözüm olarak mevzuat değişiklikleri, ücret adaleti, iş koşullarının düzeltilmesi ve mesleki gelişim fırsatlarının artırılması önerilmektedir (Memur-Sen, 2021:69-77; Şekerci ve Karataş, 2019:432; Kuşaksız, 2011:33). Tüm bu koşullara rağmen usta öğreticiler, HEM'lerinde HBÖ sürecini yönetirken, kişisel gelişme ve tatmin, ekonomik ilerleme ve gelişme, sosyal kapsayıcılık gibi temel unsurları bir araya getirerek bütüncül bir yaklaşım sunarlar. Rehberlik ve danışmanlık alanında görev alarak bireylerin kişisel gelişimine katkı sağlarlar, bilgi ve deneyimlerini paylaşarak ekonomik ilerlemeye destek olurlar ve sosyal kapsayıcılığı teşvik ederler. Bu bağlamda, usta öğreticilerin mesleki motivasyonu, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları, yaşam boyu öğrenme sürecinin etkili bir şekilde yönetilmesinde kritik bir rol oynar.

3. YÖNTEM

Bu araştırma, Zeynel ve Çarıkçı (2015)'nin çalışmasından esinlenerek, Meyer ve Herscovitch (2001)'in üç bileşenli örgütsel bağlılık modelini, Wasti (2002)'nin toplulukçu kültürde örgütsel bağlılık üzerine yaptığı çalışmayı ve Örcü ve Sezen Kışlalıoğlu (2014)'nin bağlılık üzerindeki etkilerini incelediği araştırmasını temel olarak şekillendirilen teorik çerçeveye dayanmaktadır. Bu teorik çerçeve doğrultusunda, araştırma için gerekli olan ölçüm araçları belirlenmiş ve anket formu hazırlanmıştır. Araştırmada, Karabağ Köse vd. (2020)'nin Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği, Akkımış (2010)'in Öğretmenlerin İş Tatmini Ölçeği ve Han vd. (2018) tarafından geliştirilen

örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekler, doğrudan usta öğreticiler için tasarlanmamış olup, bu çalışmada usta öğreticilerle ilgili veriler elde etmek amacıyla literatürde yer alan empirik çalışmalardan yararlanılarak, mevcut ölçeklerin bazı maddelerinin soru yapısı uygun şekilde özgün ifadelerle değiştirilerek katkı sağlanmıştır. Antalya’da yapılan bu araştırma, Esra Zeynel’in çalışmasından farklı olarak, yeni bir örneklem grubu olan usta öğreticiler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, mesleki motivasyon, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimler incelenmiş ve bu ilişkilerin alt boyutları arasındaki bağlantıyı daha ayrıntılı bir şekilde analiz etmek için teorik bir model oluşturulmuştur. Bu model, usta öğreticilerin motivasyon, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemeye yönelik yöntemi belirlemede katkı sağlamaktadır.

Şekil 2. Araştırmacıların teorik model karşılaştırması (Zeynel, 2014:108; Atalay, 2025:3)



Şekil 2’de, Zeynel’in modelinden alıntı yapılan birinci model ve bu çalışmaya ait ikinci model yer almaktadır. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Üçüncü’nün Davranış Teorisi, Alderfer’in ERG Teorisi, Herzberg’in Çift Faktör Teorisi, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Meyer-Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği temel alınarak bir model geliştirilmiştir. Bu model, literatürden ve kullanılan ölçeklerin alt boyutlarından yola çıkılarak oluşturulmuştur. Araştırma, usta öğreticilerin mesleki motivasyonu, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkilerini ve etkilerini anlamayı hedeflemektedir.

Araştırmada kullanılan nicel yöntem, usta öğreticilerin mesleki motivasyonu, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeyi amaçlayan veri toplama ve analiz sürecine dayanmaktadır. Bu süreçte, veriler 5’li likert tipi anket yoluyla toplanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, veriler üzerinde yapılan nicel analizlerle usta öğreticilerin motivasyon, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki değerlendirilmiş ve neden-sonuç ilişkisi kurulmuştur. Bu süreç, pozitif paradigma çerçevesinde, pratik sorunlara somut çözümler üreterek, teorik düşüncelerden ziyade somut verilere dayalı sonuçlar ortaya koymaya olanak tanımaktadır (Günbayı ve Sorm, 2018:14). Dolayısıyla “Antalya İlindeki Kamu Personeli Olarak Çalışan Usta Öğreticilerin Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” adlı çalışmada, Antalya bölgesinde bulunan HBÖ kurumlarına bağlı HEM’lerinde sözleşmeli personel olarak çalışan usta öğreticilerin, örgütsel bağlılık durumlarını anlamak üzere anket ile veriler toplanmıştır. Ardından değişkenlerin aralarındaki ilişkinin belirlenmesi ile neden-sonuç ilişkisi kurulmuş ve araştırma sorusu oluşturulmuştur. Araştırma sorusu üzerinden, HBÖ kurumlarında çalışan usta öğreticilerin her üç değişken için birbirini etkileyip etkilemediğini test eden araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur.

Araştırma Sorusu: HBÖ kurumlarında çalışan usta öğreticilerin iş doyumu, motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

Hipotez 1: HBÖ kurumlarında çalışan usta öğreticilerin motivasyon alt boyutları ile iş doyumu arasındaki ilişki anlamlıdır.

Hipotez 2: HBÖ kurumlarında çalışan usta öğreticilerin iş doyumu alt boyutları ile motivasyon arasındaki ilişki anlamlıdır.

Hipotez 3: HBÖ kurumlarında çalışan usta öğreticilerin motivasyon alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki anlamlıdır.

Hipotez 4: HBÖ kurumlarında çalışan usta öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları ile motivasyon arasındaki ilişki anlamlıdır.

Hipotez 5: HBÖ kurumlarında çalışan usta öğretmenlerin iş doyumu alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki anlamlıdır.

Hipotez 6: HBÖ kurumlarında çalışan usta öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları ile iş doyumu arasındaki ilişki anlamlıdır.

Sınırlılıklar, bir araştırmanın geçerliliğini ve genellenebilirliğini etkileyebilecek kısıtlamalardır. Bu sınırlılıklar, araştırma sürecindeki engeller, sınırlı kaynaklar veya kullanılan yöntemlerin yetersizlikleri gibi faktörleri içerebilir (Karasar, 2016:103). Bu araştırma, yalnızca Antalya'da bulunan M.E.B.'na bağlı HBÖ müdürlüklerinin HEM ile sınırlıdır. Elde edilen bulgular, katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlara dayanmaktadır. Ayrıca, bu araştırma 2023/2024 öğretim yılına ilişkin verilerle sınırlıdır. Araştırmanın evreni, Antalya ilinde HBÖ Müdürlüğü'ne bağlı kamu personeli kapsamında sözleşmeli personel olarak çalışan 1200 usta öğretici olarak belirlenmiştir (Denklem 1).

$$n = Z^2 * (p) * \frac{(1-p)}{c^2} \quad (1)$$

Yukarıdaki örneklem hesaplaması denkleminde;

n = örneklem büyüklüğü

Z = güven düzeyi (%95 güven düzeyi kullanılmıştır),

p = tahmin edilen başarı oranı (p = 0.5, varsayılan değer olarak kullanılır),

c = hata payı (%10 hata payı kullanılmıştır).

Z = 1.96 (Çünkü %95 güven düzeyi için Z değeri 1.96'dır),

c = 0.1 (Hata payı, %10).

$$(n) = (1.96)^2 * (0.5) * (1 - 0.5) / (0.1)^2$$

$$(n) = (3.8416) * (0.5) * (0.5) / (0.01)$$

$$(n) = (3.8416) * (0.25) / 0.01$$

$$(n) = 0.9604 / 0.01$$

$$(n) = 96.04$$

Hesaplama Denklem (1)'e göre %95 güven düzeyi, %10 hata payı ve maksimum örneklem büyüklüğüne ulaşma hedefi göz önünde bulundurulmuştur. Yapılan hesaplamalara göre, örneklem büyüklüğü 97 usta öğretici olarak belirlenmiştir (Atalay, 2025:76). Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde, araştırmacının erişebildiği ve katılmayı kabul eden usta öğretmenlerden oluşan bir örneklem oluşturulmuştur. Veri toplama sürecinde, ulaşılabilen tüm usta öğretmenlere anket gönderilmiş ve anketi dolduran 475 usta öğretici örnekleme oluşturmuştur. Bu örneklem, gönüllülük esasına dayalı olarak belirlenmiş ve kolayda örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur (Karasar, 2012:143-145). Veri toplama sürecinde, ulaşılabilen tüm usta öğretmenlere anket gönderilmiş ve anketi dolduran 475 usta öğretici örnekleme oluşturmuştur. Bu örneklem, gönüllülük esasına dayalı olarak belirlenmiş ve kolayda örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur (Karasar, 2012:143-145).

Örgütsel bağlılık, araştırmanın bağımlı değişkeni olarak belirlenmiştir. Bağımlı değişkenin değişkenlik göstermemesini sağlayan faktörler arasında, fiziksel, fizyolojik ve demografik kontrol değişkenlerinin istatistiksel ölçülmesi yer alır. Bu faktörlerin etkisiyle, bağımlı değişkenin yapısal ilişkisi ve bağımsız değişkenle olan kapsayıcı ilişkisi daha anlamlı hale gelir (Şekercioglu, 2022:13). Mesleki motivasyon, araştırmanın bağımsız değişkenidir. Çalışanların işlerine duyduğu ilgi, tatmin düzeyleri ve motivasyonel faktörler, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkiler yaratmaktadır. İş tatmini ise, bağımsız değişkenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini aracılık eden bir değişken olarak tanımlanmıştır. Mesleki motivasyon, iş tatmini aracılığıyla örgütsel bağlılık üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olmaktadır. İş tatmini, mesleki motivasyon ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık eden değişken olarak rol oynamaktadır.

Araştırma sürecinde, geçerlilik ve güvenilirlik kriterleri dikkate alınarak 5'li Likert tipi anketler Google Formlar, elektronik posta ve yüz yüze anket yöntemiyle uygulanmıştır. Çeşitli veri toplama yöntemleriyle elde edilen veriler farklılık gösterebilir. Örneğin, yüz yüze anketlerde daha fazla yanıt alınırken, elektronik postalara yanıt oranı düşebilir (Gherheş, vd., 2021:438; Hernández, vd., 2010:173). Bu nedenle, veri toplama yöntemlerinin etkisi dikkate alınarak bulguların yorumlanması gerekmektedir. İleride yapılacak çalışmalarda, farklı veri toplama tekniklerinin karşılaştırılması önerilmektedir. İlgili anket formu dört temel bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde bireylere ilişkin demografik bilgilerin elde edilmesi amaçlanmıştır. Devamında 2. bölüm, mesleki motivasyon; 3. Bölüm, İş doyumu; 4. Bölüm ise örgütsel bağlılık temelli anket sorularından oluşmaktadır. 2. 3. ve 4. bölümlerdeki sorular genel kapsamlı ve derecelendirmeli 5'likert tipi anket bileşenlerinden soru formu hazırlanmıştır. Anket soru ifadelerinin cevaplanmasında 1'den 5'e doğru artan katılım düzeylerinden birinin (1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Nötrüm, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) tercih edilmesi istenmiştir.

4. BULGULAR

Toplanan verilerin analizinde, sırasıyla geçerlilik ve güvenilirlik analizi, regresyon analizi ve ANOVA (Varyans Analizi) yapılmıştır. Analizler için SPSS 26 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde ayrıca normallik testleri, faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, frekans analizi, Pearson korelasyon ve tek yönlü varyans analizleri gerçekleştirilmiştir. Atalay (2025:79-105), "Mesleki Motivasyon, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Antalya İli Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Usta Öğreticiler Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmada bu analizleri gerçekleştirmiş, bu nedenle burada tekrarlanmamıştır. Ancak, Atalay (2025:106)'ın tezinde elde edilen analiz sonuçlarına göre:

Motivasyon ile iş tatmini arasında zayıf ve pozitif ilişki ($r = 0.129$, $p = 0.005$) bulunmuş ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır.

Motivasyon ile bağlılık arasında ise negatif ve zayıf ilişki ($r = -0.120$, $p = 0.009$) bulunmuş ve bu ilişki de anlamlıdır.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ise güçlü negatif ilişki ($r = -0.800$) bulunmuş ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p = 0.000$).

Bu sonuçlar, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ters yönde bir ilişki olduğunu, motivasyonun ise her iki faktörü de zayıf bir şekilde etkilediğini göstermektedir.

Araştırmada kullanılan ölçek, 74 maddeden ve 14 boyuttan oluşmaktadır. 74 madde ile veri toplamının, katılımcıların motivasyonunu ve yanıt verme sürecini etkileyebilecek bazı sınırlılıklar yaratabileceği düşünülebilir. Ancak bu sınırlılıklar, uygun bir tasarım ve dikkatli bir veri toplama süreciyle minimize edilebilir. Daha fazla madde, her bir faktörün daha derinlemesine ölçülmesine olanak tanımakta ve bu da daha kapsamlı ve ayrıntılı sonuçlar elde edilmesini sağlamaktadır (Vogt, 1999:8; Rattray ve Jones, 2007:238; Bandalos, 2002). Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan analizlerde Cronbach Alpha değerleri 0.5'in üzerinde çıkmıştır. Toplam ölçek için Cronbach Alpha değeri 0.809, mesleki motivasyon için 0.772, iş tatmini için 0.812, ve örgütsel bağlılık için 0.817 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, ölçeğin tüm bileşenlerinin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu ve güvenilir bir ölçüm aracı sunduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Güvenilirlik istatistikleri

Faktörler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Toplam Ölçek	0.809	3
Mesleki Motivasyon	0.772	4
Fiziksel	0.806	6
Kurum içi	0.933	10
Kurum dışı	0.603	5
Mes. Gel. ve Say.	0.805	4
İş Tatmini	0.812	4
Bireysel	0.802	8



Örgüt	0.927	4
Grup	0.601	4
Süreç	0.789	4
Örgütsel Bağlılık	0.817	3
Duygusal bağlılık	0.857	6
Devam bağlılığı	0.564	6
Normatif bağlılık	0.588	6

Mesleki Motivasyon, İş Doymu, Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Antalya İli Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Usta Öğreticiler Üzerine Bir Araştırma adlı araştırmacıya ait tezde yapılan normallik ve faktör analizleri sonucunda verilerin normal dağılıma uyduğu tespit edilmiştir. Ayrıca değişkenlerin sürekli ve eşit aralıklı düzeyinde ölçülmediği, aralarında çoklu doğrusal bağlılık olduğu, veri grubunda gözlemler arasında ardışık bağımlılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu durum verilerin parametrik testlere uygun olduğu anlamına gelmektedir. Tezde kullanılan aynı veri setinin kullanılması nedeniyle normallik testlerinin tekrarlanmasına ihtiyaç duyulmamıştır (Atalay, 2025:79-105).

Tablo 2. Hipotez1

Hipotez 1: HBÖ kurumlarında çalışan usta öğreticilerin motivasyon alt boyutları ve iş doyumunu arasındaki ilişkisi.

H0 (Null Hipotez): Motivasyon alt boyutları, iş doyumunu anlamlı bir şekilde etkilemez.

H1 (Alternatif Hipotez): Motivasyon alt boyutları, iş doyumunu anlamlı bir şekilde etkiler.

Tablo 3'te regresyon analizi için yapılan ANOVA uygulamasına göre, motivasyon alt boyutlarındaki bağımsız değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlıdır. F-değeri = 8.421, p-değeri = 0.000: p-değeri 0.05'ten küçük olduğu için, H0 hipotezi reddedilir ve H1 hipotezi kabul edilir. Bu, motivasyon alt boyutlarının iş doymu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu gösterir.

Tablo 3. Motivasyon- iş tatmini ANOVA analizi

Model	K.T.	Sd	K.O.	F	p
Regression	2.323	4	0.581	8.421	0.000b
Residual	32.409	470	0.069		
Total	34.732	474			

Fakat regresyon sonuçları, mesleki gelişim ve saygınlık ($B = -0.080$, $\beta = -0.234$, $p = 0.000$), fiziksel ortam ($B = -0.047$, $\beta = -0.131$, $p = 0.009$), ve kurum dışı ortam ($B = -0.043$, $\beta = -0.102$, $p = 0.044$) olumlu yönde etki göstermektedir. Kurum içi ortam ($B = 0.065$, $\beta = 0.143$, $p = 0.010$) ise pozitif yönde anlamlı bir etki göstermektedir. Bu değerlerin çok düşük olması iş tatmininin motivasyon üzerinde etkisinin çok az etkili olduğu anlamına gelir. Bu durum işgörenlerin motivasyonlarının iş tatmini üzerinde zayıf etkisi olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 4. Motivasyon- iş tatmini regresyon analizi

Model	Std. Olm. Kat.		Std. Kat.		t	p
	B	S. H.	β			
Sabit Değişken	2.165	0.143			15.099	0.000
Fiziksel	-0.047	0.018	-0.131		-2.631	0.009
Kurum İçi	0.065	0.025	0.143		2.589	0.010
Kurum Dışı	-0.043	0.021	-0.102		-2.020	0.044
MGS	-0.080	0.018	-0.234		-4.417	0.000

Elde edilen değerler, motivasyon alt boyutlarının iş doymu üzerinde anlamlı bir etki olduğunu doğrulamaktadır. Ancak, mesleki gelişim, fiziksel ortam, kurum dışı ortam negatif yönde etkilerken kurum içi ortam pozitif yönde etkilidir. Bununla birlikte regresyon katsayılarının değerleri 0.1'den küçük olduğu için etkiler anlamlı olsa da katsayıların küçük olması nedeniyle etkiler zayıf düzeydedir. Bu durumda hipotez H1 kabul edildi, çünkü ANOVA ve regresyon sonuçları, motivasyon alt boyutlarının iş doymu üzerinde anlamlı bir etki olduğunu ortaya koymaktadır.

Herzberg'in İki Faktörlü Teorisi (1959) motivasyonu, iç ve dış faktörler olarak iki grubu ayırarak iş doyumu üzerindeki etkilerini incelemektedir. HBÖ kurumlarında çalışan usta öğreticilerin mesleki motivasyonun fiziksel ortam, kurum dışı ortam boyutlarının, Herzberg'in dış faktörler hususundaki açıklaması ile örtüşmektedir. Ayrıca Bassett-Jones ve Lloyd (2008:933) iç faktörlerin, iş doyumunu daha güçlü etkileyen faktörler olduğunu belirtmektedirler. Bu durum usta öğreticilerin kurum içi ortamın olumlu etkisi, mesleki gelişim ve saygınlık gibi iç faktörlerinin anlamlı etkisi olmasından dolayı literatürle örtüşmektedir.

Tablo 5. Hipotez 2

Hipotez 2: HBÖ kurumlarında çalışan usta öğreticilerin, iş doyumu alt boyutları ve motivasyon arasındaki ilişkisi.
H0 (Null Hipotez): İş doyumu alt boyutları, motivasyonu anlamlı bir şekilde etkilemez.
H1 (Alternatif Hipotez): İş doyumu düzeyi, motivasyonun anlamlı bir şekilde etkileri.

Tablo 6'de regresyon analizi için yapılan ANOVA uygulamasının, iş tatminin alt boyutlarındaki bağımsız değişkenlerin motivasyon üzerindeki etisi bulunmamaktadır. F -değeri 2.073 ve p -değeri 0.083'tür. Burada $p > 0,05$ 'ten büyük olduğu için modelin anlamlı olmadığını gösterir. p -değerinin 0.083, modelin bağımsız değişkenlerinin (Bireysel, Örgüt, Grup, Süreç) yani iş tatmini alt boyutlarının motivasyon üzerinde anlamlı bir etkinin mevcut olduğu sonucuna varılır.

Tablo 6. İş tatmini- motivasyon ANOVA analizi

Model	K.T.	Sd	K.O.	F	p
Regression	3.439	4	0.860	2.073	0.083b
Residual	194.966	470	0.415		
Total	198.405	474			

Regresyon analizi sonuçlarına göre, bireysel boyut ($B = 0.152$, $\beta = 0.093$, $p = 0.123$), örgüt boyutu ($B = 0.038$, $\beta = 0.027$, $p = 0.658$), grup boyutu ($B = -0.014$, $\beta = -0.031$, $p = 0.575$) ve süreç boyutu ($B = -0.027$, $\beta = -0.008$, $p = 0.888$) değişkenlerinin motivasyon değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur, çünkü tüm p -değerlerinin hepsi 0.05'ten büyük olduğu için, iş tatminin motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

Tablo 7. İş tatmini-motivasyon regresyon analizi

Model	Std. Olm. Kat.		Std. Kat.		p
	B	S. H.	β	t	
Sabit Değişken	3.878	0.634		6.120	0.000
Bireysel	0.152	0.098	0.093	1.545	0.123
Örgüt	0.038	0.085	0.027	0.443	0.658
Grup	-0.014	0.025	-0.031	-0.560	0.575
Süreç	-0.027	0.194	-0.008	-0.141	0.888

İş tatmini ile motivasyon arasında pozitif bir ilişki bulunsa da bu ilişki orta düzeyde ve zayıf kalmaktadır. Ayrıca, motivasyon alt boyutları iş tatmini üzerinde anlamlı bir etki yaratırken, iş tatmininin alt boyutları motivasyon üzerinde anlamlı bir etki oluşturmamaktadır. Bu sonuçlar, iş tatmininin motivasyon üzerinde çok belirgin bir etkisi olmadığını, ancak motivasyonun bazı boyutlarının iş tatmini üzerinde güçlü etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Sonuç olarak, H1 hipotezi reddedilir, çünkü iş doyumunun motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. H0 hipotezi kabul edilir, çünkü p -değerleri 0.05'ten büyük olup, iş doyumuna alt boyutlarının motivasyonu anlamlı bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular, iş doyumunun alt boyutlarının motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ve bu ilişkinin zayıf etkisinin olduğunu göstermektedir. Literatürde yer alan çalışmalar, iş doyumunu ve motivasyon arasındaki ilişkinin her zaman güçlü ve doğrudan olmayabileceğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular literatürle örtüşmekle birlikte, iş doyumunu ve motivasyon ilişkisinin karmaşık bir yapıya sahip olduğu ve daha detaylı analizlerin yapılması gerektiğini göstermektedir (Vroom, 1964 aktaran Locke ve Latham, 2002:715; Herzberg, 1959; Maslow, 1943:373).

Tablo 8. Hipotez 3

Hipotez 3: HBÖ kurumlarında çalışan usta öğreticilerin, motivasyon alt boyutları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisi.

H0 (Null Hipotez): Motivasyon alt boyutları, örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde etkilemez.

H1 (Alternatif Hipotez): Motivasyon alt boyutları, örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde etkiler.

Mesleki motivasyonun alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ANAVO analizi ile incelenmiş, F -değeri 13.436 ve p -değeri = $0.000 < 0.05$ 'ten küçük olduğu için, modelin kalıcı olarak anlamlı olduğunu gösterir. Bu durum, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Mesleki gelişim ve saygınlık, fiziksel ortam, kurum dışı ortam ve kurum içi ortam bağımsız değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durumda, motivasyon alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etki olduğunu gösterir.

Tablo 9. Mesleki motivasyon- örgütsel bağlılık ANOVA analizi

Model	K.T.	Sd	K.O.	F	p
Regression	151.176	4	37.794	13.436	0.000b
Residual	1322.058	470	2.813		
Total	1473.235	474			

Yapılan regresyon analizine göre, fiziksel ortam ($B = 0.227$, $\beta = 0.097$, $p = 0.049$), kurum içi ortam ($B = -0.545$, $\beta = -0.184$, $p = 0.001$), kurum dışı ortam ($B = 0.358$, $\beta = 0.131$, $p = 0.008$), mesleki gelişim ve saygınlık ($B = 0.773$, $\beta = 0.347$, $p = 0.000$) değişkenlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri istatistiksel olarak anlamlıdır. H1 hipotezi kabul edilmiştir, motivasyon alt boyutları örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 10. Mesleki motivasyon- örgütsel bağlılık Regresyon analizi

Model	Std. Olm. Kat.		Std. Kat.		t	p
	B	S. H.	β			
Sabit Değişken	7.001	0.916			7.646	0.000
Fiziksel	0.227	0.115	0.097		1.977	0.049
Kurum İçi	-0.545	0.161	-0.184		-3.385	0.001
Kurum Dışı	0.358	0.135	0.131		2.643	0.008
MGS	0.773	0.116	0.347		6.675	0.000

Motivasyonun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, literatürde önemli bir yer tutmaktadır. Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığın geçerliliğini geliştirerek, örgütsel bağlılığın çalışanların işyerlerine dayalı motivasyonu doğrudan ilişkili olduklarını belirtmişlerdir. Bulgular usta öğreticilerin, mesleki gelişiminin, fiziksel ortamın, kurum içi ortam gibi boyutların üzerinde güçlü etkisi olduğunu göstermektedir. Sonuçlar Meyer ve Allen'in teorisini desteklemektedir. Özellikle mesleki gelişim ve saygınlık gibi içsel motivasyonun örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Bu bulgu da Herzberg'in (1959) İki Faktörlü Teorisi ile örtüşmektedir. Herzberg, içsel bileşenlerinin motivasyonu arttırdığını, çalışanların kendi kurumuna olan bağlılığını güçlendirdiğini belirtmektedir (Landy ve Conte, 2010:375; Arnolds ve Boshoff, 2002:716).

Tablo 11. Hipotez 4

Hipotez 4: HBÖ kurumlarında çalışan usta öğreticilerin, örgütsel bağlılık alt boyutları ve motivasyon arasındaki ilişkisi.

H0 (Null Hipotez): Örgütsel bağlılık alt boyutları, motivasyonu anlamlı bir şekilde etkilemez.

H1 (Alternatif Hipotez): Örgütsel bağlılık alt boyutları, motivasyonu anlamlı bir şekilde etkiler.

Usta öğreticilerin örgütsel bağlılık seviyeleri alt boyutları ile mesleki motivasyon ilişkileri incelendiğinde, ANOVA analiz sonuçları, F -değeri 2.373 ve p -değeri 0.070 tespit edilmiştir. Bu değerler modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Çünkü p -değeri 0.05'ten büyük, bu da modelin bağımsız değişkenlerinin (normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı) motivasyon üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını anlamına gelmektedir.

Tablo 12.1 Örgütsel bağlılık- mesleki motivasyon ANOVA analizi

Model	K.T.	Sd	K.O.	F	p
Regression	2.954	3	0.985	2.373	0.070b
Residual	195.451	471	0.415		
Total	198.405	474			

Bu regresyon analizine göre, duygusal bağlılık ($B = -0.016$, $\beta = -0.056$, $p = 0.275$), devam bağlılığı ($B = -0.022$, $\beta = -0.068$, $p = 0.228$) ve normatif bağlılık ($B = -0.008$, $\beta = -0.027$, $p = 0.644$) değişkenlerinin motivasyon üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir, çünkü tüm p -değerleri 0.05'ten büyüktür. H0 hipotezi kabul edilmiştir, yani örgütsel bağlılık alt boyutlarının motivasyonu anlamlı bir şekilde etkilememektedir.

Tablo 13. Örgütsel bağlılık- mesleki motivasyon Regresyon analizi

Model	Std. Olm. Kat.		Std. Kat.		t	p
	B	S. H.	β			
Sabit Değişken	4.451	0.169			26.301	0.000
Duygusal Bağlılık	-0.016	0.015	-0.056		-1.093	0.275
Devam Bağlılığı	-0.022	0.018	-0.068		-1.207	0.228
Normatif Bağlılık	-0.008	0.016	-0.027		-0.463	0.644

Elde edilen bulgular, örgütsel bağlılığın alt boyutlarının motivasyonu anlamlı bir şekilde etkilemediğini ortaya koymaktadır. Meyer ve Allen (1991:67) teorisinde, örgütsel bağlılığın motivasyonu etkileyip etkilememesinin, iş doyumuna ve sektöre bağlı olarak değişebileceğini ortaya koymuştur (Luthans, 2002:236; Kirkman ve Rosen; 1999:190).

Tablo 14. Hipotez 5

Hipotez 5: HBÖ kurumlarında çalışan usta öğreticilerin, iş doyumunu alt boyutları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisi.

H0 (Null Hipotez): İş doyumunu alt boyutları, örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde etkilemez.

H1 (Alternatif Hipotez): İş doyumunu alt boyutları, örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde etkiler.

Tablo 15 verilerine göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında çok güçlü ve anlamlı bir pozitif ilişki gözlemlenmiştir ($r = 0.800$, $p = 0.000$). Bu bulgu, işgörenlerin iş tatmini arttığında örgütsel bağlılıklarının da arttığını göstermektedir. Bu durum literatürle örtüşmektedir ve yüksek iş tatmini, çalışanların kuruma karşı daha bağlı hale gelmelerini sağlayan önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir (Meyer ve Allen, 1993:5; Goulet ve Frank, 2002:205; Robbins ve Judge, 2019:206). Ayrıca örgütsel bağlılık ile iş tatminine ait dört faktör (Bireysel: İşin Kendisi ve Kişisel Tatmin, Örgüt: Organizasyonel Destek ve İleriye Dönük Fırsatlar, Grup: Mesleki Güvenlik ve Karar Alma, Süreç: Çalışma Koşulları ve Takdir) arasındaki ilişkilerin yönünü ve gücünü anlamak için regresyon analizi yapılmıştır. F -değeri 351.396 ve p -değeri 0.000 olarak tespit edilmiştir. Modelin genel olarak iş tatminin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin ortaya çıktığını göstermektedir.

Tablo 15. İş tatmini- örgütsel bağlılık ANOVA analizi

Model	K.T.	Sd	K.O.	F	p
Regression	1104.059	4	276.015	351.39	0.000b
Residual	369.176	470	0.785		
Total	1473.235	474			

Regresyon analizine göre, bireysel ($B = -2.717$, $\beta = -0.614$, $p = 0.000$) ve grup ($B = 0.446$, $\beta = 0.367$, $p = 0.000$) düzeyi örgütsel bağlılığa pozitif yönde anlamlı bir etki yapmaktadır. Ancak örgüt ($B = -0.072$, $\beta = -0.019$, $p = 0.536$) ve süreç ($B = 0.178$, $\beta = 0.018$, $p = 0.504$) boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ($p > 0,05$). H1 hipotezi kabul edilmiştir, yani iş doyumunu alt boyutları örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Ancak bireysel ve grup boyutları anlamlı etki yaratırken, örgüt ve süreç boyutları anlamlı bir etki yaratmamaktadır.

Tablo 16. İş tatmini- örgütsel bağlılık Regresyon analizi

Model	Std. Olm. Kat.		Std. Kat.		p
	B	S. H.	β	t	
Sabit Değişken	10.439	0.872		11.973	0.000
Bireysel	-2.717	0.135	-0.614	-20.111	0.000
Örgüt	-0.072	0.117	-0.019	-0.620	0.536
Grup	0.446	0.034	0.367	13.095	0.000
Süreç	0.178	0.267	0.018	0.668	0.504

Bulgular literatürdeki önemli çalışmalarla desteklenmektedir. Meyer ve Allen (1993:4), iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dikkat çekmiş ve yüksek iş doyumunun, çalışanların kuruma daha bağlı olduklarını belirtmiştir (Goulet ve Frank, 2002:205; Robbins ve Judge, 2019:206).

Tablo 17. Hipotez 6

Hipotez 6: HBÖ kurumlarında çalışan usta öğreticilerin, örgütsel bağlılık alt boyutları ve iş doyumu arasındaki ilişkisi.

H0 (Null Hipotez): Örgütsel bağlılık alt boyutları, iş doyumunu anlamlı bir şekilde etkilemez.

H1 (Alternatif Hipotez): Örgütsel bağlılık alt boyutları, iş doyumunu anlamlı bir şekilde etkiler.

F-değeri 540.004 ve p-değeri 0.000, modelin genel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bağımsız değişkenler (Normatif Bağlılık, Duygusal bağlılık ve Devam bağlılığı) iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 18. Örgütsel bağlılık- iş tatmini ANOVA analizi

Model	K.T.	Sd	K.O.	F	p
Regression	26.909	3	8.970	540.004	0.000b
Residual	7.823	471	0.017		
Total	34.732	474			

Analize göre, duygusal bağlılık ($B = -0.013$, $\beta = -0.108$, $p = 0.000$), devam bağlılığı ($B = -0.095$, $\beta = -0.714$, $p = 0.000$) ve normatif bağlılık ($B = -0.021$, $\beta = -0.179$, $p = 0.000$) değişkenlerinin iş tatmini üzerinde anlamlı ilişki mevcut olup, negatif yönlü etkileye sahiptir. Bu durum örgütsel bağlılık azalırsa iş görenlerin iş tatminlerinin de azalmakta olacağı anlamına gelmektedir. H1 hipotezi kabul edilir, çünkü örgütsel bağlılık alt boyutlarının iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Bu etki negatif yöndedir, yani örgütsel bağlılık azaldıkça iş doyumunda azalmaktadır.

Tablo 19. Örgütsel bağlılık – iş tatmini Regresyon analizi

Model	Std. Olm. Kat.		Std. Kat.		p
	B	S. H.	β	t	
Sabit Değişken	3.213	0.034		94.895	0.000
Duygusal Bağlılık	-0.013	0.003	-0.108	-4.384	0.000
Devam Bağlılığı	-0.095	0.004	-0.714	-26.354	0.000
Normatif Bağlılık	-0.021	0.003	-0.179	-6.382	0.000

Analiz sonucunda elde edilen bulgular, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif etki tespit etmektedir. Bu bulgu, Meyer ve Allen (1993:4) 'in, iş tatmininin artışıyla örgütsel bağlılığın da arttığı görüşüyle örtüşmektedir. İş tatmininin kuruma bağlılığı artırmanın yanı sıra performans ve devam bağlılığını da arttırdığını belirtmektedirler. Ayrıca iş doyumunu alt boyutlarının bağlantılarının üzerindeki etkisi, Herzberg'in (1959) İki Faktörlü Teorisi ile örtüşmektedir; Herzberg, içsel motivasyonun iş doyumunu ve bağlılık üzerinde güçlü etkisinin olduğunu ifade etmektedir. Bu teorilerle elde edilen sonuçlar literatürle örtüşmektedir (Goulet ve Frank, 2002:205; Robbins ve Judge, 2019:206).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kamu Personeli Olarak Çalışan Usta Öğreticilerin mesleki motivasyonunu, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler ve etki düzeyleri incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre, motivasyon, iş doyumunu ve bağlantı bağlantısı arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Mesleki motivasyonun iş doyumunu üzerinde güçlü bir etkisi



olduğu, iş doyumunun ise örgütsel bağlılıkla pozitif bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, kapsamında çalışan sözleşmeli usta öğreticilerin iş güvencesi, kariyer gelişim fırsatları ve çalışma koşulları gibi durumlarının, motivasyonlarını, iş doyumunu ve bağlılıklarını nasıl şekillendirdiğinin anlanmasına katkı sunmaktadır.

Motivasyonun iş doyumu üzerinde belirgin bir etkisi olduğu gözlemlenmektedir (Tablo 2). Ancak, mesleki gelişim, fiziksel ortam ve kurum dışı ortam gibi boyutların negatif yönlü etkisi, kurum içi ortamın ise daha belirgin pozitif bir etki olduğu tespit edilmektedir. Bu faktörlerin negatif bir etki göstermesi, usta öğreticilerin iş tatminlerini olumsuz yönde etkileyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleki gelişim eksiklikleri veya sınırlı fırsatlar, öğreticilerin kendilerini daha ileriye taşıyamamaları, kişisel ve profesyonel tatminlerini azaltabilmektedir. Kurum içindeki ortamın pozitif etkisi ise usta öğreticilerin motivasyonlarını artırarak iş tatminini yükselten bir faktördür. Kurum içindeki destekleyici, motive edici ve güvenli bir ortam, öğreticilerin işlerine olan bağlılıklarını artırabilmektedir. Sağlıklı bir işyeri ortamı, ekip çalışması, yöneticilerle sağlıklı ilişkiler ve iş güvencesi gibi faktörler, usta öğreticilerin motivasyonlarını artırarak iş doyumunu yükseltmektedir (Tablo 4).

İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki güçlü ilişki, kamu personeli olarak çalışan sözleşmeli usta öğreticiler için önemli bir anlam taşımaktadır (Tablo 16). İş doyumunun artması, usta öğreticilerin kuruma olan bağlılıklarını güçlendirir. Bu durum, çalışanların işlerine olan bağlılıklarının arttıkça performanslarının da arttığı anlamına gelmektedir. Usta öğreticilerin iş tatminlerinin artması, onların eğitim süreçlerine daha fazla odaklanmalarını ve görevlerini daha verimli yerine getirmelerini sağlamaktadır. Görevlerini daha verimli hale getiren usta öğreticiler, eğitim kalitesinin artmasına ve kamuya daha verimli katkı sağlamasına neden olur. Ayrıca, iş doyumunun artışı, usta öğreticilerin daha motive olmalarına da yardımcı olur (Tablo 7). Motivasyonu yükselen usta öğreticiler, mesleki gelişimlerine daha fazla odaklanır ve eğitim süreçlerini daha etkili hale getirmek için çaba gösterirler.

Bulgular, HBÖ performansında iş tatmini ve verimliliğe yönelik yapılacak müdahalelerin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini göstermektedir (Tablo 16). İş tatminini artırmaya yönelik adımlar atmak, usta öğreticilerin hem bireysel hem de kurumsal performanslarını yükseltebilir (Tablo 19). Eğitimdeki verimlilik ve kalite artışı, kurumların uzun vadeli hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırır. Bu anlamda, sözleşmeli usta öğreticilerin iş tatmini artırmak için sunulacak destekler, sadece çalışanların bağlılıklarını güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda genel olarak eğitim sisteminin etkililiğini de artırır. Bu durum hem usta öğreticilerin memnuniyetinin hem de eğitim verimliliğinin arttığını gösterir. Dolayısıyla iki faktör arasındaki pozitif ilişkiyi pekiştirir. Ancak, örgütsel bağlılık alt boyutlarının motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (Tablo 11). Elde edilen bu bulgu, Kamu personeli olarak çalışan sözleşmeli usta öğreticiler için bağlılık ile motivasyon arasındaki ilişkinin karmaşık bir yapı gösterdiğini ve bu iki faktörün birbirini etkileme biçimlerinin farklılaşabileceğini ifade etmektedir. Yani, usta öğreticilerin karşılaştıkları zorluklar ve stresli durumlar karşısındaki dirençleri ile işlerine olan motivasyonları arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bu durum, örgütsel bağlılığın sadece zorluklarla başa çıkma kapasitesini, motivasyonun ise daha farklı etmenlerle şekillenen bir içsel güdüyü ifade etmesiyle açıklanabilir. Usta öğreticiler, fiziksel ya da duygusal zorluklara karşı direnç gösterse de bu durum her zaman onların işlerine olan motivasyonlarını arttırmayabileceği anlamına gelmektedir. Kamu personeli olarak çalışan sözleşmeli usta öğreticiler için örgütsel bağlılık ile motivasyon arasındaki ilişki karmaşık bir yapıya sahip olabilir çünkü bu ilişki sadece içsel faktörlerle değil, aynı zamanda dışsal etmenlerle de şekillenmektedir. Örneğin, usta öğreticilerin iş güvencesi, maaşları ve gelecekleriyle ilgili kaygıları, işlerine olan motivasyonlarını etkileyebilir (Tablo 2). Zorluklara karşı gösterilen dayanıklılık, bir kişinin örgütsel bağlılığını artırabilir, ancak maddi ve psikolojik stres faktörleri, motivasyon düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilir. Ücret yetersizliği veya geleceğe dair belirsizlik gibi durumlara karşı direnç gösterilmesine rağmen motivasyonun düşmesine yol açabilir. Bu da örgütsel bağlılığın ve motivasyonun farklı etmenlerle de şekillendiğini ve her zaman doğrudan etkilemediği bir durumun ortaya çıkmasına neden olabildiğini göstermektedir (Tablo 8).

Mesleki motivasyonun artması için çalışanlar sadece ekonomik güvence ile değil, aynı zamanda kişisel gelişim ve takdir gibi daha soyut ihtiyaçlarla da tatmin edilmelidir (Tablo 2). Usta öğreticilerin mesleki gelişim fırsatlarının, çalışma koşullarının ve kurum içi ortamın daha verimli hale getirilmesi, usta öğreticilerin motivasyonlarının artmasına katkı sunabilir. Ayrıca iş doyumunu artırmak için iş güvencesi, maaşlar ve çalışma koşulları gibi temel ihtiyaçlar üzerinde odaklanılması, ayrıca mesleki gelişmelerle iş tatmininin sağlanması gerekmektedir. Usta öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin ve kariyer fırsatlarının kapsamının artırılması bu anlamda önemli bir adım olacaktır (Tablo 4).



Örgütsel bağlılık ve motivasyon arasındaki ilişkinin daha detaylı incelenmesi gerektiği, sektörel farklılıkların göz önünde bulundurulması ve daha fazla araştırma yapılmasının faydalı olacağı literatürde belirtilmiştir. Usta öğreticilerin karşılaştıkları sorunların ortadan kaldırılması hem verimliliklerini arttırmada katkı sunabilir hem de iş bırakma devir hızını azaltabilir. Bu nedenle kamu personeli olarak çalışan usta öğreticilere yönelik yeni politikalar, hem mesleki motivasyonlarını, iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını arttırmaya katkı sunacaktır (Tablo 8, Tablo 11).

Usta öğreticilerin motivasyonları, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasında güçlü bir ilişkinin mevcut olduğu ortaya çıkaran bu çalışma daha fazla veri analizi yapılması gerekliliği ve sektörel farklılıkların dikkate alınması, farklı araştırmaların yapılması gerekliliğini göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, V. (2008). Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitimci Personel Adaylarının Seçim Süreci ve Seçim Sonrası Eğitimci Personelin İş Doyum Düzeyleri. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü)
- Akkamış, O. (2010). İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Doyumu Üzerine Bir Değerlendirme. (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Arnolds, C. A., & Boshoff, C. (2002). Compensation, esteem valence and job performance: An empirical assessment of alderfer's ERG theory. The International Journal of Human Resource Management, 13(4), 697-719. <https://doi.org/10.1080/09585190210125868>
- Aslan, O., E., (2019). Devlet, Bürokrasi ve Kamu Personel Rejimi. 3. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.
- Aspin, D., Chapman, J., Hatton, M., & Sawano, Y. (2001). International Handbook Of Lifelong Learning. Springer Science+Business Media, B.V.
- Atalay, F., (2025). Mesleki Motivasyon, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Antalya İli Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Usta Öğreticiler Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ekonomi ve Yönetim Anabilim Dalı)
- Balcı, M. C., & Yıldız, A. (2022). Yaşam boyu eğitimden yaşam boyu öğrenmeye: Faure ve Delors raporları. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 56, 149-174.
- Bandalos, DL (2002). "Allocating items to multiple factors in explanatory factor analysis: guidelines for basic rules." Journal of Educational Measurement, 39(1), 17-31.
- Bassett-Jones, N., & Lloyd, G. C. (2005). Does herzberg's motivation theory have staying power? Journal Of Management Development, 24(10), 929-943.
- Çevik, S. N. (2022). Paradigma değişimi olarak yeni kamu yönetimi ve çıkmazları karşısında arayışlar. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(4), 441-450. <https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.1027878>
- Demirel, D. (2015). Üçüncü yol politikalarında yeni kamu yönetiminin izleri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 29(1). <https://doi.org/10.16951/iibd.94717>
- Devlet Memurları Kanunu, 12056 Sayılı Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, 23.07.1965, (Son erişim tarihi: 22 Şubat 2005)
- Gherheş, V., Stoian, C. E., Fărcaşiu, M. A., & Stanici, M. (2021). E-learning and face-to-face learning: Analyzing students' preferences and behaviors. Sustainability, 13(8), 4381.



- Goulet, L. R., & Frank, M. L. (2002). Organizational commitment across three sectors: Public, non-profit, and for-profit. *Public Personnel Management*, 31(2), 201-210. <https://doi.org/10.1177/009102600203100206>
- Göksu, S., Ok, O., Uyduran, İ. M., Karakaş, N., & Yalçın, A. (2023). Determination of the factors affecting the job motivation of secondary school teachers. *The Journal of Academic Social Resources*, 8(51), 3120-3133. <https://doi.org/10.29228/asrjournal.71133>
- Güler, B., A., (2020). *Kamu Personeli Sistem ve Yönetim*. 3. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.
- Günbayı, İ., & Sorm. (2018). Sosyal araştırma tasarımı yönlendirmede sosyal paradigmlar: İşlevsel, yorumlayıcı, radikal hümanist ve radikal yapısal paradigmlar. *Uluslararası Eğitimde Yeni Eğilimler ve Bunların Etkileri Dergisi*, 9(2), 57-76.
- Gürbüz, A. (2019). Yeni kamu işletmeciliğine eleştirel bir bakış. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 34-41.
- Hernández, AB, Gorjup, MT ve Cascón, R. (2010). İş oyunlarında eğitmenin rolü: Yüz yüze ve çevrimiçi eğitimin karşılaştırılması. *Uluslararası Eğitim ve Gelişim Dergisi*, 14(3), 169–179. doi:10.1111/j.1468-2419.2010.00350.x
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Işıkgöz, M. E., Esentaş Deveci, M., & Güzel Gürbüz, P. (2022). Beden eğitimi öğretmenlerinin pedagojik bilgi ve beceri düzeylerinin incelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 62-79.
- Kağıtçıoğlu, M., (2019). *Kamu Personel Hukukunda Geçici Personelin Hukuksal Statüsünün Dönüşümü*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Karabacak, S. (2020). Halk eğitimi merkezlerinde kalite algısı. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 154-195.
- Karabağ Köse, E., Karataş, E., Küçükçene, M., & Taş, A. (2021). Öğretmen mesleki motivasyonu ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması: Çevrimiçi ve kâğıt kalem uygulamalarının karşılaştırılması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51, 479-498. <https://doi.org/10.9779/pauefd.707619>
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaya, H. E. (2015). Public education centers in Turkey. *International Journal of Sport Culture and Science*, 3(3), 268-277. <https://doi.org/10.14486/IJSCS289>.
- Kayar, N., (2022). *Kamu Personel Yönetimi*. 12. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Kerman, U. (2006). *Türkiye’de Devletin Küçültülmesi Sorunu*. (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Ana Bilim Dalı)
- Kıvrak, E. (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Yaşam Boyu Öğrenme Politikaları ve İstihdam İlişkisinin Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü)
- Kirkman B.L., Rosen B., Tesluk P.E., Gibson C.B. (2004). The impact of team empowerment on virtual team performance: The moderating role of face-to-face interaction. *Academy of Management Journal*, 47, 175–192.



- Kuşaksız, A. (2011). Kadrosuz usta öğretmenlerin sosyal güvenlik hakları. Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi Dergisi, 18(2), 24-35.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2010). Work In The 21st Century, An Introduction To Industrial And Organizational Psychology. USA: Wiley Inc.
- Lee, S. W. (2018). Pulling back the curtain: Revealing the cumulative importance of high-performing, highly qualified teachers on students' educational outcome. Educational Evaluation and Policy Analysis, 40(3), 359-381. <https://doi.org/10.3102/0162373718769379>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35year odyssey. American Psychologist, 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.57.9.705>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. Journal of Organizational Behaviour, 28, 219-238.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Memur-Sen (2021). Sözleşmeli Kamu Görevlilerinin Sorun ve Beklentileri Araştırması. Memur Sen Akademik, Ankara
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. Human Resource Management Review, 11, 299-326.
- Meyer, J. P., Allen N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component model. Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.
- Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliği, 30388 Sayılı Resmî Gazete <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=24507&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, 11.04.2018, (Son erişim Tarihi: 22 Şubat 2025)
- Örücü, E., & Sezen Kışlalıoğlu, R. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10(22), 45-65.
- Özer, M. A. (2019). Kamu hizmeti anlayışında değişim ve yeni sağ politikalar. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 8(20), 10-42. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.508783>.
- Özer, M. A., Erdem, E. (2022). Yeni kamu yönetimi ve yönetim ekseninde yerleşme ve değişen kamu hizmeti anlayışı. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 215-230. <https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.1076365>
- Özkal Sayan, İ., (2023). Kamu Personel Yönetimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Seçkin Kitabevi, Ankara.
- Özpehlivan, M. (2019). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 43-70.
- Papatya, G. (2024). Bir Heterotopya olarak Hawthorne fabrikaları bölgesi: Tarihsel, işlevsel ve fütüristik bir analiz. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29(3), 189-210.



- Rattray, J. ve Jones, MC (2007). Key elements of survey design and development. *Journal of Clinical Nursing*, 16(2), 234-243.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Örgütsel Davranış*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şekerci, R., & Karataş, S. (2019). The viewpoints of master trainers and staffed teachers working in informal education institutions on teacher leadership. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 425-434. <https://doi.org/10.21733/ibad.561732>
- Şekercioğlu, G. (2022). Bilimsel araştırmada değişken kavramı ve değişken türleri. https://igdirarge.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_03/1113324405_DEGISKEN_TURLERI.pdf. (Son erişim tarihi: 03 Şubat 2025)
- Taşdemir, S. (2022), İş Hukuku Açısından Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Çalışan Yönetici, Öğretmen, Uzman Öğretici ve Usta Öğreticilerle Yapılan Sözleşmelerin Değerlendirilmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Antalya Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü)
- Uluğ, F. & Ağ, S., (2021). Eğitim ve Öğretim Hizmet Alanı Personel Yönetim Sistemi. *Türk Kamu Personel Yönetim Sistemi*. Akademisyen Kitabevi, Ankara.
- Üçüncü, K. (2016). İş tatmini ve motivasyon. <https://www.scribd.com/document/607808742/%C4%B0%C5%9E-TATM%C4%B0N%C4%B0-VE-MOT%C4%B0-VASYON> (Son erişim tarihi: 06 Şubat 2025).
- Vogt, WP (1999). Determining the quality of responses: The effects of the survey format on response styles. *Educational and Psychological Measurement*, 59(1), 1-18.
- Wasti, A. S. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Yıldırım, M. (2020). Kadrosuz Usta Öğreticilerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ile Hayat Çapında Öğrenme Alışkanlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, (Nevşehir İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü)
- Zencirci, İ. (1992), Ankara İlinde Usta Öğreticilerin Halk Eğitim İçerisindeki Yeri ve Sorunları. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Zeynel, E., & Çarıkçı, İ. H. (2015). Mesleki motivasyonun, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Akademisyenler üzerine görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 17-248.