



İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Güçlüklerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi

Mine Halis*

ÖZET: Bu araştırma; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlükleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde İlköğretim Okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlüklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümünde Meyer ve Allen tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, üçüncü bölümünde ise öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini araştıran demografik içerikli soruların oluşturduğu ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliği için uzman görüşü alınmış ve faktör analizi uygulanmıştır. Anketlerin uygulaması 2006 – 2007 eğitim-öğretim yılında Gaziantep’te görev yapan ve evreni oluşturan toplam 5367 öğretmene (yönetici görevi olanlar dahil) anketler gönderilerek yapılmıştır. Uygulanan anketlerden 1742’si geri dönmüş, 825 anket değerlendirmeye uygun bulunmadığı için işleme alınmamıştır. İstatistikî analizler 917 anket üzerinden yapılmıştır. Örgütsel Bağlılık ve İş gücü Ölçekleri ile toplanan veriler SPSS 16 istatistik programında değerlendirilmiştir. İlköğretim okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kurumlarına bağlılıkları betimlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık değişkenine ait puanlarının yaş, cinsiyet, hizmet yılı, öğrenim durumu, medeni durum, eş çalışma durumu, çocuk sayısına göre değişip değişmediği varyans analizi ile test edilmiştir. Örgütsel bağlılık durumlarının alt faktörlere bağlı olarak değişip değişmediği ANOVA ile incelenmiştir. Analiz sonucunda, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen iş gücü faktörleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, hizmet yılları, medeni durumları, eşlerinin çalışma durumları ve çocuk sayıları gibi değişkenlerin iş gücü algısını etkilediği saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: İş gücü, Örgütsel bağlılık, Çalışma koşulları, Öğretmenler, Duygusal bağlılık

Effect Of Job Difficulties Of Teachers Served in Primary Education Schools To Organizational Commitment

ABSTRACT: This study aims at finding out the relationship between job difficulties characteristics of the primary school teachers and their organizational commitment level. To collect data a questionnaire was used. The scale is composed of three parts. In the first part, there are items to elicit answers about job difficulty characteristics of the teachers in the Primary Schools; the second part includes the Organizational Commitment Scale developed by P.J. Meyer, & J.N. Allen the third part is composed of the Demographics Factors Scale developed by the researcher himself. The validity of the scales was tested by reliability analysis and the experts. The questionnaire was applied by sending the questionnaire via Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü to 5367 teachers (including managerial stuff) in the 2006-2007 academic years. 1742 questionnaires were answered and sent back by the teachers. 825 of them were eliminated because of improper answers. The analysis was carried out by using 917 questionnaires. Collected data were analyzed by using SPSS 16. The perceived job difficulties of the teachers in the Primary Schools and their organizational commitment were determined. Whether the points related to teachers’ job difficulty change with respect to age, gender, service years, education level, work place, marital status, working spouse, the number of children, income was tested by variance analysis. As a result, it investigated relationship between job difficulty characteristics of the teachers in the primary school and their organizational commitment level.

Keywords: Job difficulty, Organizational commitment, Working conditions, Teachers, Affective commitment

GİRİŞ

* Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü. Mehmet Zorlu İlköğretim Okulu / Sakarya minehalis@gmail.com

Eğitim, toplumun temelini ve geleceğini şekillendirmesi açısından önemi tartışılmayacak bir olgudur. Bu olguda en fazla rol sahibi olanlar da elbette ki öğretmenlerdir. Öğretmenlik işi; insanların ve dolayısıyla toplumun yaşam kalitelerini yükseltmek amacıyla, eğitim yoluyla birey davranışlarında yaratıcı, üretken ve olumlu değişimler meydana getirmek, sosyal yapı içinde ihtiyaçlarını giderebilecekleri donanımlarla bireyleri desteklemek için bir dizi zihinsel ve fiziksel çaba harcanmasını gerektiren görevlerin yapılmasıdır. Öğretmenlik mesleği, icra edilen performansın genel etkileri itibarıyla tüm meslek gruplarından daha geniş bir yelpazeye yayılmaktadır. Öğretmen performansının artırılması için, bu meslek alanına özgü güçlüklerin belirlenip giderilmesi öncelikle gelmektedir.

Öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliği ele alındığında, bunu belirleyen faktörlerin başında onların çalışma koşullarının geldiği görülmektedir. Örneğin kalabalık sınıflarda ders vermek veya birleştirilmiş sınıflarda programı yetiştirmeye çalışmak, o öğretmenin fazla iş yüklenmesinden dolayı var olan becerilerini meydana çıkarmasına engel teşkil edebilir. Bu durum öğretmenin hem kendi motivasyonunu yitirmesine, hem de öğrencilere vermesi gereken rehberlik hizmetini yeterince sunamamasına neden olmaktadır.

Bu açıdan öğretmenler için de işe yönelik analizlerin yapılması gerekmektedir. Öğretmen ve çalışma ortamı uygunluğu konusunda yapılacak çalışmalarda, temel bir sorunsallardan biri, öğretmenlerin sosyal ve psikolojik gereksinimlerinin göz önüne alınmamasıdır. Ergonomik çözümler, verimlilik engellerini ortadan kaldırmada etkili olabilmekle birlikte, iş doyumunu ve iş doyumunun bağlı olduğu birçok faktörü (güdülenme, iş örgütlenmesi, örgütsel bağlılık gibi) etkileyememektedir (Bridger, 2003). Bu anlamda yaşamsal bir faaliyet olan işin ayrıntılı analizi ve sosyal olarak değerlendirilmesi ergonominin bu sınırlılıklarını aşmada yararlı olabilecek bir bakış açısı kazandırabilir.

Bu amaçla öğretmenlerin iş ortamında ve çalışma koşullarında iyileştirmeler yaparak, bir anlamda onların işlerinde güçlük yaratan faktörler ortadan kaldırılarak eğitim hizmetinin etkinliğini artırmak mümkündür. Yapılan bu iyileştirmeler aynı zamanda öğretmenlerin iş ve kurumsal bağlılığını da olumlu etkileyecek yetenek ve becerilerini eğitim için kullanma ve geliştirme konusunda çaba harcamaya gönüllü olacaktır.

Öğretmenlerde bağlılık oluşturmak, onların kurumsal amaç ve çıkarlar için yetenek ve arzularını uyumlaştırma olanağı sunacaktır (Roberts ve Hunt, 1991:109). İşgören bağlılığına ilişkin tanımlar arasında farklılıklar görülmektedir. Örgütsel bağlılığı daha çok davranışlarla bağlantılı olarak açıklayanların yanında, onu tutumlara dayanarak açıklayanlar da vardır. Tutumsal bağlılık; bireyin örgütle özdeşleşmesiyle başlayıp, giderek bireysel ve örgütsel amaçlar arasında bütünlük oluşumunun güçlenmesi şeklindedir (Sheldon, 1971:142–150). Başka bir tanıma göre ise tutumsal bağlılık işgörenin, örgütsel değerler ve amaçlar üzerine nasıl eğildiği ve onları nasıl algıladığıdır (Staw ve Oldham, 1978:440). Buna göre tutumsal bağlılık için; bireyin örgütle ve onun amaçları ile kendi amaçlarını birleştirdiği ve bu amaçlarını gerçekleştirebilmeyi kolaylaştırmak için bağlılığını devam ettirmek istediği bir durumdur denilebilir.

Örgütsel bağlılık oluşturma konusundaki ilk fikirler; 1971 yılında Kiesler, 1977'de Salancik, 1978'de Staw ve 1990'da Oliver tarafından ele alınıp tartışılmıştır (Roberts ve Hunt, 1991:109). Salancik, bağlılık konusunda, üzerimize aldığımız sorumluluğun ne olduğunu ve davranışlarımızı şekil veren çevre ve tutarlılık kavramları üzerinde durmaktadır. Bir insanın herhangi bir eyleme katılmayı, bir görevi kabul etmeyi veya bir sorumluluk yüklenmeyi başarabilmesi için, ilgili eylem, görev ya da sorumluluğun açık olması, hedeflerin belirsiz olmaması, genel olması ve kendine uyması gerekir.

Her şeyden önce neyin yerine getirilmesi gerektiğinin anlaşılması, görevin en hayati tarafının ve sınırlılıklarının neler olduğunun anlaşılması, sorumluluk alanının ve iş ile ilgili sınırlandırılmış kapsamın ne olduğunun açıkça tanımlanabilmesi gerekir. Şayet bireyler arasındaki ilişkiler açık ise, çevremizde bize olumlu bir tarzda önem verilmesi ilginizi çekiyorsa, motivasyonumuz artacak ve daha iyi iş yapma eğiliminde olacağız. Niçin sorumlu olduğumuzu ve sorumluluğumuzun sınırları açık bir şekilde anlarsak, o zaman gönüllü olarak pek çok şeyi rahatlıkla kabul edeceğimiz demektir.

Bu bilgiler doğrultusunda, bir örgütsel bağlılık eylemi üç koşula bağlıdır. Birincisi; örgütün inançlarını ve değerlerini inanarak kabul etme, ikinci olarak, örgüt adına büyük bir çaba gösterme isteği ve son olarak da örgütsel üyeliğin büyük bir arzu ile devam ettirilmesidir. Bu şekilde bir tanımlama, örgütsel bağlılığı bir örgüte karşı duyulan sadakatın çok ötesine taşımaktadır (Yüksel, 1997:26). Bu tanıma göre işgören artık örgütle aktif bir ilişki içerisinde ki burada bireyler örgütün yararına kendilerinden bir şeyler vermeye isteklidirler. Bu nedenle bir gözlemci için bağlılık sadece bireyin inançlarının ve fikirlerinin ifadesinden değil aynı zamanda bireyin hareketlerinden de anlaşılabilir.

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütün sürekliliği ve etkililiği için bireylerin ilgilerini ifade etmektedir. Çünkü güçlü bağlılık, işgörenlerin yüksek düzeyde verimli olmalarını sağlayacaktır. Ancak örgütsel bağlılığın sağlanabilmesi için, yönetimin çalışanlar için yapması gereken birçok politika ve düzenleme gerekmektedir. Yeni yönetim yaklaşımları, davranışsal yöntem ve müdahaleler, sistem mühendisliği çalışmalarını gibi sayılabilecek birçok araçla örgütsel bağlılık yaratmak mümkün olabilecektir.

Örgütün bireyler için uygun bir çalışma ortamı olarak algılanması için öncelikle çalışma koşullarının fiziksel ve ruhsal sağlığını tehdit edecek unsurlardan arındırılması gerekmektedir. Belki de bu koşul en öncelikli koşuldur. Yani iş ortamında bireylerin karşı karşıya kaldıkları fiziksel ve sosyal iş yaşam kalitelerini sağlamak gerekecektir. Bunun ilk adımı ise, ergonomik düzenlemeler ve bu bağlamda işin bireye uygun düzenlenmesinin sağlayarak, çalışanların iş ortamında karşılaştıkları zorlukları ortadan kaldırmak gerekmektedir. Başka bir ifadeyle iş gücünü yaratan faktörlerin ortadan kaldırılarak işgören için organizasyonun yaşanabilecek bir yer olduğu duygusu yaratabilmek örgütsel bağlılık için önemli bir adımdır.

Örgüt, birey ve örgütsel bağlılık ilişkisine dair açıklamanın ardından, bu çalışmanın konusunu oluşturan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş güçlüklerinin araştırılması önem arz etmektedir. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleklerini yerine getirirken çalışma ortamı, görevin nitelikleri ve çevresel koşulların belirlediği birçok zorlukla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Bu zorluklar öğretmenlerin yaşadığı işgüçlüğüne önemli bir yanını oluşturmaktadır. Kurumsal bağlılığı önemli düzeyde etkilediği varsayılan iş gücünü öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını, performans ve verimliliklerini olumsuz etkilemektedir. Öğretmenlerin iş gücünü konusunda ulusal literatürde araştırma yapılmış olmaması, öğretmenlik mesleği ile ilgili bu konunun araştırılmasını önemli kılmaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği performans konusunda yapılan araştırmalar, rol çatışması, iş doyumu, stres, örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve benzeri örgütsel davranış alanlarına yayılmaktadır. Ancak tüm bu araştırma alanları için bir zemin oluşturan iş gücünü ve iş performansını etkileyen makro ergonomik analizler ve araştırmaların yapılmamış olması bu araştırmanın önemini artırmaktadır.

İş gücünü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki bir bütün olarak araştırılmamıştır. Yakın alanda yapılan çalışmalar, iş gücünün bazı nedenleri ve sonuçları bağlamında ayrı ayrı iş gücünü ile ilişkilendirilmiş olup neden ve yön konusunda eksikliklere sahiptir. Bu yüzden bu çalışma, iş gücünü veya örgütsel bağlılık değişkenlerinin çeşitli yollarla etkileşime geçtiğini belirtmektedir. Aynı olarak ya da birleşik halde, bu değişkenler, stres değişkenleri ve örgütsel süreçlerle ilgili sonuç değişkenleri olabilirler. Bu yüzden, örgütlere daha geniş bir anlayış getirmek için iş gücünü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırma bir çalışma yapmak gereklidir. Geçmişte yapılan araştırma alanlarının, tükenmişlik, stres ve benzeri kavramlarla örgütsel bağlılık arasında nedensel bir model geliştirmeye çalışmış ancak bu iki kavramsal alanlar bütüncül olarak araştırmaya konu edilmemiştir (Bateman ve Strasser, 1984; DeCotiis ve Summers, 1987). Bazı çalışmalar, duygusal tükenmişlik ve mesleki bağlılık arasında önemli ve negatif bir ilişkinin olduğunu söylemektedir (Bateman & Strasser, 1984; DeCotiis & Summers, 1987). Benzer şekilde bazı çalışmalarda ise stres ve örgütsel bağlılık ilişkisinin benzer olduğunu vurgulamaktadır.

İş gücünü ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı oldukça azdır. Yapılan çalışmalar bir tasnife tabi tutulduğunda bunların, hemşireler ile ilgili, askeri görevler ile ilgili, bilgisayar ve benzeri bilişim faaliyetlerinin performans ölçütleri ile ilgili ve bir adet de İngiltere’de resmi polislerin görevde karşılaştıkları zorluklarla ilgilidir. Bu anlamda iş gücünü modelleme ve teorize etme konusunda ciddi çalışmalar yapılmış değildir. Eğitim kurumları ve öğretmenler için de iş gücünü konusu, her hangi bir araştırmada akademik boyutta tartışılmış değildir. Bu çalışma ile bu alandaki eksikliğin giderilmesi amaçlanmaktadır.

İş gücünü ve örgütsel bağlılık ilişkisi hakkındaki kapsamlı çalışmalar öğretmenlerin yaşadığı iş gücüne ilişkin problemleri azaltıp bağlılığı arttırmak için politika oluşturmada kullanılabilir. İlave olarak, iş gücünü ve örgütsel bağlılık konularında çalışanlara hitap edebilen örgütler iş doyumu ve genel performansta bir artış yaşarlar. Bu anlamda bu çalışma, eğitim kurumlarında iş gücünü ve örgütsel bağlılığı ölçerek ve değerlendirerek bir çerçeve oluşturmaya yarayacaktır. Ayrıca bu araştırma; geleceğin mimarı olan öğretmenlerin yaşadıkları ama çok fazla dile getirilmeyen güçlükleri göz önüne sermek ve bunlara uygun çözüm önerileri getirerek öğretmenlerin çalışma koşullarının düzeltilmesi yönünde bir adım atma yönünde gelecek çalışmalara yol gösterecektir.

İş gücünü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların fazla olmaması bu çalışmayı yapmayı gerekli kılmaktadır. İş gücünü ve örgütsel bağlılığın bir arada araştırılmasına duyulan ihtiyaçtan dolayı, bu iki kavramı mümkün olduğunca geniş çerçevede bir model olarak incelemek amaçlanmaktadır.

İş güçlüğü, çalışanın performansını olumsuz etkileyen veya işin yapılmasını engelleyen bir durumdur. İş güçlüğü'nün aynı zamanda çalışanın örgütsel bağlılığını da etkilediği düşünülecek olursa, işin verimi ve kalitesi açısından önemi anlaşılmış olur. Öğretmenlerin yaşadığı iş güçlüğü'nün örgütsel bağlılıklarını hangi düzeyde etkilediği araştırmamızın temel konusunu oluşturmaktadır.

İŞ GÜÇLÜĞÜ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çeşitli meslek gruplarına ilişkin yapılan araştırmalarda iş güçlüğüne neden olan çok sayıda faktör belirlenmiştir. Ancak iş güçlüğü konusunda, eğitim kurumlarına ve öğretmenlere ilişkin yapılmış bir çalışma ve dolayısıyla iş güçlüğüne dair etmeler de belirlenmiş değildir. Bu çalışma ile öğretmenlerin iş güçlüğü'nü oluşturan faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin yarattığı iş güçlüğü'nün öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etki edip etmediği araştırılacaktır.

Araştırmanın Amacı ve Araştırma Problemi

Araştırmanın amacı; ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları iş güçlüğü düzeyini belirlemek ve bu iş güçlüğü'nün öğretmenlerin kurumlarına bağlılıklarını hangi ölçüde etkilediğini ortaya koyarak, öğretmenlerin iş yaşamı kalitesini arttırmaya yönelik öneriler sunmaktır.

Bu araştırmanın problem cümlesi, “ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları iş güçlüğü'nün kuruma bağlılıklarını etkileme düzeyini belirlemektir” şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmanın problem cümlesi çerçevesinde çözümlenmesi gereken alt problemler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

1. Öğretmenlerin yerine getirdikleri görev kapsamındaki zorluklar nelerdir?
2. Öğretmenlerin yerine getirdikleri görev kapsamındaki zorluklar hangi alt gruplarda tanımlanabilir?
3. İş güçlüğü örgütsel bağlılığı etkilemekte midir?
4. Örgütsel bağlılığın alt unsurları nelerdir?
5. Örgütsel bağlılığın hangi unsurları iş güçlüğü'nden daha fazla etkilenmektedir?
6. Öğretmenlerin kuruma bağlılıklarına ilişkin algıları bireysel ve ailevi özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır? Öğretmenlerin kuruma bağlılık algıları;
 - a. Yaşlarına,
 - b. Cinsiyetlerine,
 - c. Branşlarına,
 - d. Hizmet sürelerine,
 - e. Öğrenim durumlarına,
 - f. Medeni durumlarına,
 - g. Eşin çalışma durumuna,
 - h. Çocuk sayılarına, göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Sınırlıkları ve Varsayımları

Araştırma, 2006–2007 Öğretim yılında Gaziantep İli Şahinbey ve Şehit Kamil İlçelerine bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerle sınırlıdır. Araştırma verileri, öğretmen ve yöneticilerin anketlere verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesinde yapılacak çıkarımlar bu örneklemeyle sınırlıdır. 2006–2007 Öğretim yılında Gaziantep İli Şahinbey ve Şehit Kamil İlçelerine bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, algıladıkları iş güçlükleri ile kuruma bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ile sınırlıdır.

Araştırmada anket yöntemi dışında başka bir veri toplama tekniği kullanılmamıştır. Anketi cevaplayanların dürüst olmama ihtimali ve uç cevaplardan kaçmak amacıyla merkez cevaplara yönelmeleri ihtimali yok sayılarak, anketleri doğru ve içtenlikle cevaplandırdıkları varsayılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının araştırma amacı doğrultusunda veri toplamak için yeterli olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Aracı, Yöntemi ve Süreci

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, araştırma için veri toplama aracının geliştirilmesi sürecine, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına, verilerin nasıl toplandığına ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Gaziantep'te bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler için iş gücünü oluşturan faktörler ve bu faktörlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla tasarlanan bu çalışma, uygulamalı bir araştırma olup sonuç çıkarıcı istatistik sunma niteliğindedir. Çalışmaya konu olan olay ya da nesnenin kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışıldığı betimsel bir yöntem olan bu araştırma, belli bir zaman kesitinde, araştırılan konu çerçevesinde öğretmenlerin durumunu tespit etmeye çalışmaktadır.

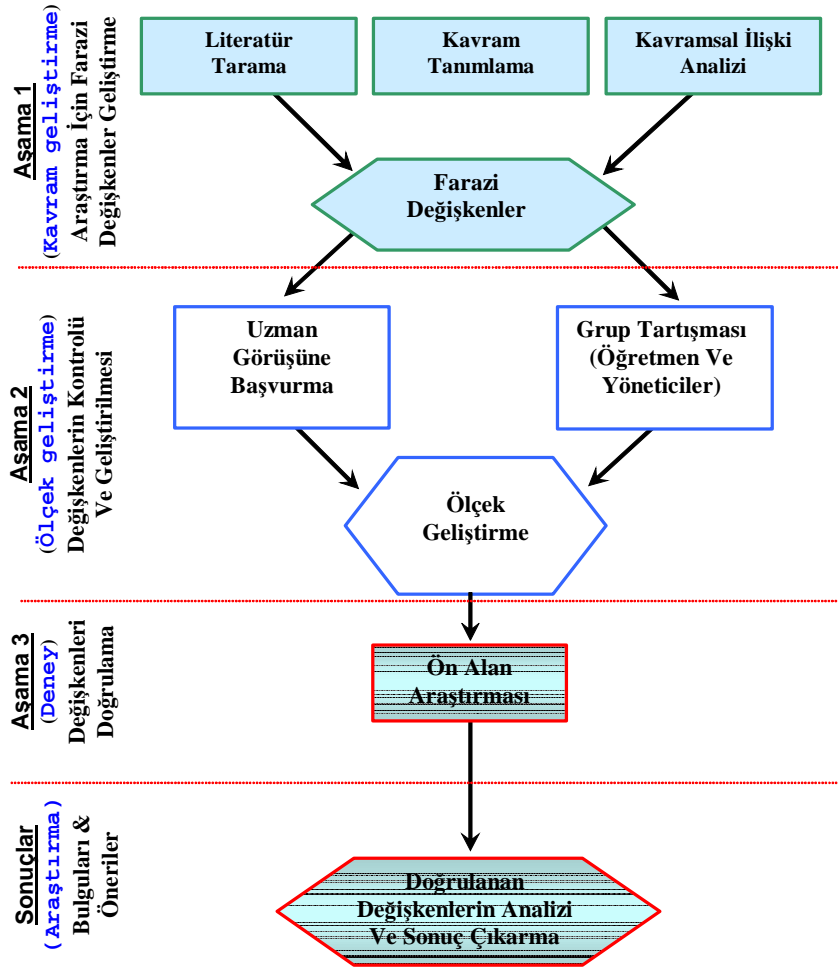
Öncelikle ilgili alandaki yerli ve yabancı literatür incelenmiş olup, bu literatüre bağlı olarak araştırmacı tarafından işgüçlüğü ölçeği geliştirilmiş ve daha önceki araştırmalarda kullanılmış olan örgütsel bağlılık ölçeği bu araştırmanın amacına uygun olarak yeniden düzenlenmiştir. Bu ölçekler aracılığıyla toplanan veriler istatistiksel paket programlar (SPSS16) aracılığıyla analize tabi tutularak sonuçlar yorumlanmıştır. Öncelikle hem demografik bilgilerin niteliği hakkında bilgi vermek hem de diğer grup sorulara ait fikir edinilmesini sağlamak amacıyla aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımları içeren tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. İş gücüne ilişkin birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni, aralarındaki içsel ilişkileri ortaya çıkararak bir araya getirmek suretiyle daha az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni faktörlerle ifade etmek için temel bileşenler analizi kullanılmıştır. İş gücünü faktörlerinin, örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkilerini belirlemek için ise regresyon analizi yönteminden yararlanılmıştır. İlav olarak iş gücünü faktörleri arasında var olması düşünülen mantıksal ilişkinin istatistiksel anlamlılığını ölçmek için korelasyon analizi ve demografik değişkenlere göre farklılığı ortaya belirlemek için ise ANOVA (tek yönlü varyansa analizi) uygulanmıştır.

Araştırma tasarımı, araştırma sürecinde izlenecek aşamaları, neyin, nasıl ve ne zaman yapılacağını önceden belirlenerek araştırmaya bir yol haritası vermesi açısından önemlidir. Bu nedenle, araştırmamızı yürütürken izlediğimiz süreç aşama aşama aşağıdaki şekilde verilmektedir.

Şekil 1'den de anlaşıldığı gibi, birinci aşamada araştırma problemi çerçevesinde teorik değişkenlerin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, ilkönce literatür taraması yapılmış, konu ile ilgili kavramlar tanımlanmış ve kavramlar arası ilişkiler üzerinde durularak teorik değişkenlerin belirlenmesi yoluna gidilmiştir.

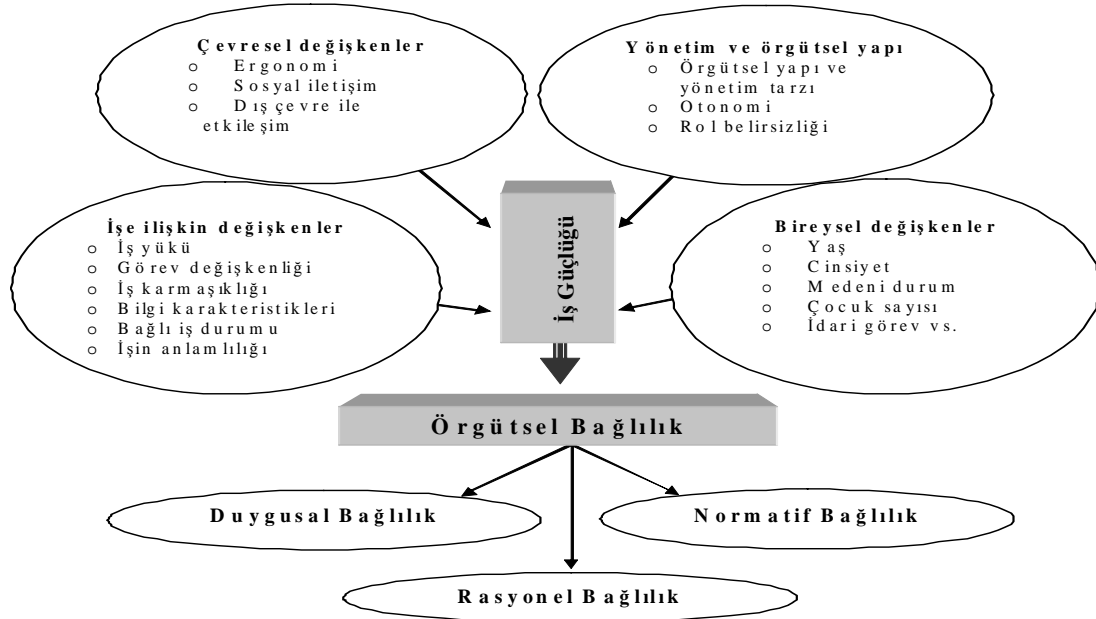
Önceki aşamada belirlenmiş olan değişkenler kontrol edilerek araştırma için kullanılabilir bir ölçek geliştirmek amacıyla, ikinci aşamada, benzer konularda çalışmalar yapmış uzman görüşüne, değişkenleri değerlendirerek kendileri için anlamlı ya da anlamlı olmadığı şeklinde değerlendirmeleri istenen öğretmen ve yöneticilerden oluşan grup tartışmalarına başvurulmuştur. Bu şekilde teorik olarak belirlenen değişkenler yeniden gözden geçirilerek araştırma ölçeği oluşturulmuştur.

Üçüncü aşama da, ölçek için belirlenen değişkenlerin test edildiği, araştırma problemini çözümlenebilirlik için gerekli güvenilirlik ve geçerliliğe sahip olup olmadığının test edildiği "ön alan araştırması" aşamasıdır.



Şekil 1 Araştırmanın tasarımı

Araştırma tasarımının son aşaması ise; güvenilirlik ve geçerliliği saptanan ölçeğin belirlenen evreni temsil gücüne haiz örnekleme uygulanması sonucunda toplanan veriler çerçevesinde araştırma hipotezlerinin test edilmesi, sonuç ve önerilerin sunulması aşamasıdır.



Şekil 2 İş Güçlüğü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin teorik modeli

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlüklerinin örgütsel bağlılıklarına etkilerinin incelenmesini araştıran bu çalışma kapsamında, iş güçlüğü bağımsız değişken ve örgütsel bağlılık ise bağımlı değişken olarak incelenecektir. Araştırmanın kavramsal modeli aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.

Buna göre ele alınan dört iş güçlüğü boyutunu oluşturan faktörleri temsil eden değişken gruplarının örgütsel bağlılığı etkileme düzeyleri araştırılacaktır.

Evren, Öneklem ve Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Evren kapsamında, Gaziantep Şehit Kamil ve Şahinbey merkez ilçe sınırları içindeki 129 ilköğretim okulunda (Şehit Kamil 48; Şahinbey 81) görev yapan 5367 (Şehit Kamil 3093; Şahinbey 2274) öğretmen ve yönetici bulunmaktadır. Araştırma yansız olarak seçilen örneklem üzerinde yapılmıştır.

Toplam olarak 5367 kişiye gönderilen anketten geriye gelen anket sayısı 1742 tanedir. Anketlerden 670 tanesinde demografik bilgiler noksan doldurulmuştur. Geriye kalan anketlerden 155 tanesi de verilen cevapların gelişigüzel oluşu veya boş bırakılan cevapların çoğunlukta olması nedeniyle değerlendirilmesi uygun görülmemiştir. Değerlendirilen ve analize tabi tutulan anket sayısı 917'dir. Bu bilgilere göre, anketlerin geri dönüş oranı 0,32'dir. Dönen anketlerin ise %52'si değerlendirmeye alınabilmiştir. Bu sonuca göre, örnek büyüklüğü değerlendirmeye alınan anketler kadardır. Örnek evrenin %17'sini oluşturmaktadır.

Anket geliştirme aşamasında, literatür kapsamlı bir şekilde araştırılarak öncelikle benzer çalışmaların var olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır. Aynı konuda benzer veya paralel çalışmalara rastlanmamış olup dolayısıyla bu konuyu farklı boyutlarda tartışan çalışmalardan, öğretmenlik mesleği ile ilgili çalışmalardan ve iş niteliği ile ilgili çalışmalardan yararlanılarak bir işi zorlaştıran ya da kolay kılan ortak özelliklerin neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

İş güçlüğü ile ilgili olarak yapılan kapsamlı literatür çalışmalarında, işin güç ya da kolay algılanmasını sağlayacak iş karakteristikleri, iş tasarımı yaklaşımları, iş değerlendirme yöntemleri incelenerek anket için sorular oluşturulmuştur.

Örgütsel bağlılık konusunda ise yine benzer literatür taraması yapılmış olup, anket geliştirme konusunda daha önce Allen ve Meyer tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır (Allen ve Meyer, 1990: 1-18).

Araştırmada önce 150 öğretmenin yer aldığı bir ön test ile veri toplama aracının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Pilot araştırmada, güvenilirlik yöntemi olarak öncelikle iç tutarlılık analizlerinden maddeler arası korelasyon analizi, toplam puan madde korelasyon analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda nihai ölçekte bulunmaması gereken maddeler tespit edilmiştir. Daha sonra ise Cronbach Alfa katsayısı ile ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları birçok yerli araştırmada yapılmış (Balay, 2002) olmasına rağmen bu araştırma için yeniden güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır.

ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR

Bu başlık altında, toplanan verilere ilişkin istatistiksel çözümlenmeler yer almaktadır. Bu çerçevede yapılacak istatistikî analizler temel olarak iki ana grupta ele alınmıştır. İlk olarak demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, ikinci olarak araştırma değişkenlerini test etmeye yönelik olarak sonuç çıkarıcı istatistikî analizler yapılmıştır. Araştırma örneklemini hakkında okuyucuların kanaat oluşturabilmek için, bu verilerin tasnifi ve sunumu önem arz etmektedir. Bu nedenle demografik veriler bu başlık altında frekans ve yüzdelere özetlenecektir.

Katılımcıların Demografik Yapılarına İlişkin İstatistikler

Katılımcılardan, erkek öğretmenlerin sayısı (%51) ile, kadın öğretmenlerin sayısı (%49) yaklaşık olarak birbirine eşittir. Öğretmenlerin %80'i evlidir. Yaş grupları açısından yığılma 25 – 30 yaş arasındadır. Hizmet yılı dağılımında ise yığılma yaş dağılıma uygun olarak 5 – 10 yıldır. 0–4 yıl arası hizmeti olanlar %17, 5 – 10 yıl arası hizmeti olanlar %45 ve 11 – 25 yıl hizmeti olanlar %29'dur. Yüksek lisans yapanların sayısı %16'dır. Öğretmenler için terfi ve öz tatmin olanağı için geliştirilen eğitimde kariyeri hedefleyen yasal düzenleme çerçevesinde öğretmenlik, üç basamağa ayrılmıştır: Öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen. Bu çerçevede ankete cevap veren öğretmenlerden %86'sı öğretmen, %14'ü uzman öğretmendir. Öğretmenlerin çoğunluğu az sayıda çocuğu tercih etmektedir. İki ve daha az çocuk sahibi öğretmenlerin oranı %88'dir. Öğretmenlerin çoğunluğunun (%70) eşi çalışmaktadır. Eşi çalışan öğretmenlerin çoğunluğunun (%84) eşi de öğretmendir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ortalama olarak %55'i sınıf öğretmenidir ve diğer branşlar geriye kalan %45'i oluşturmaktadır. Katılımcıların %85'inin idari görevi yok, %1,7 si müdür ve müdür yardımcısı ve %12,3 ise idari görevi olup olmadığını belirtmemiştir.

İş Güçlüğü Boyutlarının Belirlenmesi

İlk önce araştırmanın birinci alt problemi çerçevesinde “Öğretmenlerin yerine getirdikleri görev kapsamındaki zorluklar hangi alt gruplarda tanımlanabilir?” sorusunun cevabı aranacaktır. Bunun için 56 değişkenden oluşan ve geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinden sonra bazı değişkenlerin ölçekten çıkarılmasıyla oluşan 49 değişkene faktör analizi uygulanmıştır.

Tablo 1: İş güçlüğü değişkenlerine uygulanan faktör analizi sonuçları

İş güçlüğü faktörleri ve Bileşenleri	\bar{X}	Sd.	Faktör Yüklü
Faktör-1: Örgütsel yapı ve yönetim tarzı (C.Alpha:0,87; Açıklanan Varyans:15,20)	2,98	0,81	
Yöneticiler, ceza ve ödüllerde adil ve tarafsız davranmaktadır.	2,92	1,37	0,80
Çalışmalarımız takdir edilmekte ve zamanında ödüllendirilmektedir.	2,54	1,22	0,77
Kurumumuzdaki yöneticiler, kendilerine sunulan fikirleri dikkate alırlar.	3,12	1,14	0,74
Görev dağılımları, çalışanların niteliklerine uygun ve adil yapılmaktadır.	3,08	1,21	0,65
Kararlara katılmaya, fikir beyan etmeye ve öneriler sunmaya teşvik edilmekteyiz.	3,06	1,16	0,63
Kurum tarafından öğretmenlere kendilerini geliştirme olanakları sunulmaktadır.	2,71	1,14	0,58
Denetçiler, sorgulamaktan çok rehberlik yapmaktadır.	2,45	1,28	0,54
Bireysel sorunlarımız yönetim tarafından dikkate alınıp çözümler üretilmektedir.	2,90	1,21	0,53
Kuruma ait duyurular tüm personele zamanında iletilmektedir.	3,55	1,20	0,51
Yaptığım iş, kurumun önemli amaçlarına ciddi katkılarda bulunur.	3,13	1,13	0,48
İşimi iyi yapabilmem için gereken bilgi zamanında verilmektedir	3,32	1,14	0,48
Faktör-2: Ergonomi (C.Alpha:0,82; Açıklanan Varyans: 11,23)	2,38	0,87	

İş yerimde havalandırma, ısıtma ve iklimlendirme konforumuz düşünülmüştür.	2,22	1,28	0,74
Çalışma ortamımız ve kullandığımız araç-gereçler uygun tasarlanmıştır.	2,30	1,23	0,74
Kullandığımız araç ve gerecin bakımı noksansız olarak yapılmaktadır.	2,24	1,19	0,70
İşimde oturacak yerler yeterli şekilde ayarlanmıştır	2,66	1,34	0,65
Okulun temizliği tam olarak ve zamanında yapılmaktadır.	2,74	1,30	0,61
İşim sağlık sorunlarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmamıza neden olmaz.	2,00	1,24	0,55
Farklı öğretim materyallerini kullanmamız için uygun koşullar oluşturulmuştur.	2,49	1,15	0,52
Faktör-3: Otonomi (C.Alpha:0,78; Açıklanan Varyans:9,20)	3,75	0,93	
İşimle ilgili inisiyatif kullanabiliyorum ve ilgili kararları verebiliyorum.	3,68	1,10	0,82
Yapacağım işi nasıl planlayacağım konusunda kendi kararlarımı verebiliyorum.	3,87	1,11	0,77
İşimi yaparken istediğim yöntem konusunda serbest davranabiliyorum.	3,71	1,13	0,71
Faktör-4: Rol belirsizliği (C.Alpha:0,82; Açıklanan Varyans:7,06)	3,08	0,98	
Sıklıkla, yapmakta olduğum şeyin ne olduğunu anlamadan çalışıyorum	2,51	1,37	0,89
Görev ve sorumlulukların konusunda çoğu zaman belirsizlik içindeyim.	2,76	1,49	0,89
Bu kurumda, inaniyorum ki, bir şeyin yapılacağı söylenirse o yapılır.	3,22	1,26	0,69
Sınıf düzenini bozan öğrenciler moralimizi bozmaktadır.	3,78	1,29	0,62

Tablo 1: İş gücü değişkenlerine uygulanan faktör analizi sonuçları (devam)

Faktör-5:: İş yükü (C.Alpha:0,71; Açıklanan Varyans:6,69)	3,68	0,82	
Nöbetlerle beraber artan iş yükü ve sorumluk gerilime neden olmaktadır.	3,94	1,16	0,74
Yerine getirmem gereken bürokratik işlemler işimi güçleştirmektedir.	3,61	1,28	0,72
Eğitim programlarının sık sık değişmesi bende stres yaratıyor.	3,75	1,24	0,70
Ders dışı faaliyetler ve harici görevler yorucu ve zaman almaktadır.	3,66	1,54	0,62
Bir öğretmen olarak iş yükümü ağır buluyorum (R)	3,52	1,22	0,54
Faktör-6: Sosyal iletişim (C.Alpha:0,66; Açıklanan Varyans:5,26)	3,58	0,84	
Beraber çalıştığım insanlar dikkate değer ve cana yakın insanlardır.	3,89	0,96	0,63
Arkadaşlarımızla, genellikle, kişisel sorunlarımızı tartışmaktan çekinmeyiz.	3,33	1,10	0,60
Kurumda üst ve astlar arasında yeterince iletişim mevcuttur.	3,52	1,19	0,56
Faktör-7: Görev değişkenliği (C.Alpha:0,64; Açıklanan Varyans:4,42)	3,82	0,73	
Yaptığımız iş genellikle ilginç ve heyecan vericidir.	3,48	1,10	0,52
Mesleğim çok sayıda farklı görev icra etmemi gerektiriyor.	4,04	0,99	0,50
İşim hızlı olmamı ve çok çalışmamı gerektiriyor.	4,09	0,93	0,50
İşim, yetenek ve becerilerimi kullanabilme ve geliştirme olanakları sunar.	3,89	1,08	0,48
Faktör-8: Dış çevre ile etkileşim (C.Alpha:0,51; Açıklanan Varyans:4,28)	3,89	1,08	
Mesleğim, kurum dışındaki insanlara da zaman ayırmamı ve iletişimi gerektirir.	4,04	1,02	0,67
İşimde başka insanlarla karşılaşma ve başka insanları tanıma şansım vardır.	3,76	1,76	0,65
Faktör-9: İş karmaşıklığı (C.Alpha:0,69; Açıklanan Varyans:3,95)	3,46	1,07	
Mesleğim yeni ve orijinal çözümler bulmamı gerektirir.	3,28	1,22	0,8
Mesleğim yaratıcı olmam gerekir.	3,62	1,43	0,78
Faktör-10: Bilgi karakteristikleri (C.Alpha:0,51; Açıklanan Varyans:3,28)	3,76	0,57	
Mesleğim amaç, üst düzeyde uzmanlık ve kapsamlı bilgi ve deneyim gerektirir.	4,20	0,93	0,71
Bu meslek, birçok farklı yeteneği bir arada kullanabilmeyi gerektirir.	4,45	0,85	0,58
İşim, basittir ve göreceli olarak karmaşık olmayan açık görevlerden oluşur.	2,10	1,25	-0,6
Mesleğim oldukça fazla bilgiyle birden fazla konuya yoğunlaşmamı gerektirir.	4,32	0,92	0,42
Faktör-11: Bağlı iş durumu (C.Alpha:0,60; Açıklanan Varyans:2,91)	2,65	1,06	

İşim başkalarının işine bağlıdır, bu nedenle onların işlerini bitirmeleri gerekir.	2,33	1,17	0,81
Diğerlerinin işi benim işime bağlıdır, bu nedenle önce ben işimi bitirmeliyim.	2,98	1,32	0,75
Faktör-12: İşin anlamlılığı (C.Alpha:0,82; Açıklanan Varyans:2,62)	3,65	0,92	
İşimiz toplum tarafından anlamlı ve önemli olarak kabul edilir.	4,01	1,17	0,76
İşimle ilgili performansım hakkında doğrudan ve kesin sonuçlar edinebilirim.	3,30	1,11	0,44

KMO= 0.916; Bartlett testi= 14224,129; Cronbach Alpha = 0.73 Açıklana Toplam Varyans:76,14

Bunun için öncelikle Bartlett Testi yapılmıştır. Bu testin sonucu değişkenlerin birim matris olmadığı, dolayısıyla faktör analizine uygun olduğu ortaya çıkmıştır (Ki-kare:14761,075 ve $p < 0,001$). Bartlett Testi (Bartlett Test of Sphericity) "korelasyon matrisi birim matrise eşittir" hipotezini test eder. Hipotezin reddedilmesi, değişkenler arasında bir korelasyonun olduğu anlamına gelir ve faktör analizinin değişkenlere uygulanabilirliği söz konusu olur. İkinci olarak Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. KMO değerleri faktör analizinin iyi olup olmadığı hakkında bilgi verir. Küçük KMO değerleri, faktör analizi uygulamasının iyi bir fikir olmadığı sonucunu verir. Bir başka deyişle, iki değişken çifti arasındaki korelasyon diğer değişkenlerce açıklanamamaktadır. Faktör analizinde özellikle KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değerlerinin yüksek olmasına özen gösterilmiştir. Bu çalışmada KMO testi sonucu 0,91 olarak bulunmuştur.

Yapılan faktör analizinde 49 değişken 12 faktör ile özetlenmiştir. Faktörler altında toplanan değişkenler anlamlı bir bütünlük oluşturmuş ve literatür taraması sonrasında hipotetik olarak yapılan değişken sınıflamasına uygun bir görünüm sergilemiştir. Oluşan faktör yapısı ölçeğin % 76'sını açıklamaktadır. Bu rakam faktör analizinin gücünün yüksek olduğunu göstermektedir.

Bu faktörleri oluşturan değişkenlerin grup ortalamaları alındığında hangi faktör grubuna ilişkin algılanan işgüçlüğüne yüksek olduğunu görmek mümkündür. Sorular genellikle olumlu anlam ifade eden tutum önermeleri şeklinde ifade edildiği için yüksek ortalamalar düşük işgüçlüğü, düşük skorlu ortalamalar ise yüksek iş gücü olarak değerlendirilecektir.

Örgütsel Bağlılığa İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Örgütsel bağlılık ölçeği daha önce boyutlandırıldığı için yeniden faktör analizi yapılmamış ve daha önce yapılandırılan ve genel kabul gören bu boyutlar bu araştırmada da kullanılmıştır. Değişkenler çözümlenirken anlam itibarıyla olumsuz olanlar diğerleriyle uyumlu hale getirilerek istatistikler yapılmıştır.

Tablo 2: Örgütsel bağlılık değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Örgütsel Bağlılık	\bar{X}	Sd.
Duygusal Bağlılık	3,42	0,742
Kendimi duygusal olarak bu kuruma bağlı hissetmiyorum.	3,52	1,384
Bu kurum benim için kişisel bir anlamı var.	3,35	1,280
Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissedemiyorum.	3,41	1,319
Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	3,39	1,339
Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim olarak görüyorum.	3,73	1,128
Rasyonel Bağlılık	3,20	0,63
Şu anda, istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor.	3,32	1,411
Eğer şu anda bu kurumdan ayrılmaya karar verirsem düzenim altüst olabilir.	3,10	1,473
Şu anda, bu kurumda çalışmak bir istekten çok zorunludur.	3,29	1,369
Bu kurumdan ayrılmamanın bir nedeni de uygun alternatiflerin azlığıdır.	3,57	1,360
Normatif Bağlılık	3,04	0,85
Benim için avantajlı olsa da, şu anda bu kurumdan ayrılmam doğru değil.	3,42	1,343
Bu kurumdan ayrılamam çünkü buradakilere karşı sorumluluklarım var.	2,89	1,350
Şimdi bu kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	2,61	1,431
Bu kurum sadakatimi hak ediyor.	3,23	1,325
Bu kuruma çok şey borçluyum.	2,94	1,333

Faktörler dikkate alındığında duygusal bağlılığın, 3,42 aritmetik ortalama ile diğerlerinden daha fazla önemsendiği söylenebilir. Ya da öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Rasyonel bağlılık, 3,20 aritmetik ortalamaya ve normatif bağlılık 3,04 ortalamaya sahiptir.

Algılanan İş Güçlüğüne Bağlı Olarak Örgütsel Bağlılık

“*H₁: Öğretmenlerin algıladıkları iş güçlüğü örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir*” hipotezini test etmek için iş güçlüğü bağımsız değişken, örgütsel bağlılık ise bağımlı değişken olarak kabul edilerek regresyon analizi yapılacaktır. Regresyon analizi için aşamalı regresyon analizi (stepwise regression) yöntemi kullanılacaktır. Bu regresyon yöntemi, bağımsız değişkenler veri setinde bağımlı değişkenin değişimini en iyi açıklayan açıklayıcı değişkenleri (açıklayıcı değişken alt setini) seçmeyi sağlayan bir yöntemdir. Bunun için duygusal bağlılık, rasyonel bağlılık ve normatif bağlılık ayrı ayrı iş güçlüğü ile çözümlenecektir.

Tablo 3: Örgütsel bağlılığı etkileyen iş güçlüğü değişkenleri

	β	Std. Hata	Beta	t	Sig.
(Sabit)	2,110	,160		13,160	,000
F01. Örgüt ve yönetim yapısı	,221	,040	,245	5,579	,000
F06. Sosyal iletişim	,197	,045	,199	4,344	,000
F07. Görev değişkenliği	,196	,044	,179	4,449	,000
F04. Rol belirsizliği	,083	,032	,102	2,585	,010
F05. İş yükü	-,103	,039	-,106	-2,662	,008
F03. Otonomi	-,080	,038	-,087	-2,092	,037

a Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık R=0,872 R²=0,7603 F=158,714 p=0,00

Tablo 3’den anlaşıldığı gibi sabitin değeri 2,110, t değeri 13,16 ve sabit değer 0,00 düzeyinde anlamlıdır. Bağımsız değişken “örgüt ve yönetim yapısı” (Faktör 1) değişkeninin katsayısı 0,22’dir, t değeri 5,58 ve anlamlılık düzeyi de 0,001 düzeyinde anlamlıdır. Sosyal iletişim, Görev değişkenliği, Rol belirsizliği, İş yükü ve Otonomi bağımsız değişkenleri de benzer şekilde “Örgütsel Bağlılığı” açıklama konusunda anlamlı bulunmuştur.

Model:	$\text{Örgütsel Bağlılık} = 2,110 + (0,221 \times F01) + (0,197 \times F06) + (0,196 \times F07) + (0,083 \times F04) - (0,103 \times F05) - (0,080 \times F03)$
---------------	--

Analiz sonucu, modelin bağımlı değişkeni olan “Örgütsel Bağlılık” açıklama gücünü gösteren R² değeri 0,76 çıkmıştır. R² değeri bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından ne ölçüde açıklanabildiğini göstermektedir. Bağımlı değişken olan “Örgütsel Bağlılık”, bağımsız değişken grubu iş güçlüğü değişkenleri %76 oranında açıklandığı söylenebilir. Yukarıdaki sonuçlardan hareketle, “*H₁: Öğretmenlerin algıladıkları iş güçlüğü örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir*” hipotezi kabul edilmektedir.

İş Güçlüğü Algısında Bireysel Özelliklerin Etkisi

İkinci ana hipotez “*H₂: Öğretmenlerin algıladıkları iş güçlüğü bireysel özelliklerine göre farklılık göstermektedir*” şeklinde kurulmuştur. Bu hipotezde yer alan “bireysel özellikler” ifadesine bağlı olarak çalışmada irdelenen özellikler bağımsız değişken olarak ANOVA testiyle sınanmış olup aşağıdaki tabloda yer almaktadır. ANOVA testi sonucunda iş güçlüğü algısında farklılık gösteren değişkenler ayrı sütunlarda gösterilmiştir.

Bu sonuçlara göre öğretmenlerin iş güçlüğü algısı (p<0,05) (ayrıntılar scheffe testi ile belirlenmiştir.)

- Yaş arttıkça artmaktadır.
- Erkeklerde daha fazladır.
- Hizmet süresi arttıkça artmaktadır.
- Evli olanlarda artmaktadır.
- Çocuk sayısı arttıkça iş güçlüğü artmaktadır.

Öğretmenlerin algıladıkları iş güçlüğü algısı (p<0,05);

- Lisansüstü öğrenim durumuna göre
- Kariyer durumuna göre (öğretmen, uzman öğretmen, baş öğretmen)
- İdari görevin olup olmamasına göre, ve

- Eşin çalışıp çalışmadığına göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 4: İş gücünün bireysel değişkenlere göre farklılık analizi

<i>İş Güçlüğü Algısında Etkili</i>			<i>İş Güçlüğü Algısında Etkili Değil</i>		
Değişken	F Değeri	Anlamlılık Düzeyi	Değişken	F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
Cinsiyet	3,631	,049	Lisansüstü	,246	,782
Medeni Durum	4,884	,027	Kariyer durumu	,034	,853
Sınıf mevcudu	2,611	,050	İdari görev	,089	,766
Yaş grubu	4,049	,007	Eşin çalışma durumu	2,119	,121
Hizmet yılı	3,365	,035			
Çocuk Sayısı	3,327	,022			

Bağımlı değişken: İş gücünün algısı;

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu araştırmada, iş gücünün ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Bağımsız bir değişken olarak iş gücünün örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Öğretmenlerin iş gücünün oluşturduğu değişkenler konusunda daha önce herhangi bir çalışma yapılmış olması nedeniyle bu çalışmayı bir bu konudaki ilk çalışmalardan biri olmaktadır. Bu nedenle çalışmanın noksanları, eksiklikleri ve geliştirilebilir yönlerinin bulunması muhtemeldir. Buna rağmen çalışmada test edilen çok sayıda değişken yapılan analizlerle tanımlanabilir boyuta indirgenerek iş gücünün oluşturduğu koşulların giderilmesine yönelik politika yapıcılara yardımcı bir sonuca ulaşılmış bulunmaktadır. Çalışmanın başında, çevresel etmenler, örgüt ve yönetim tarzına ilişkin etmenler, işe ilişkin etmenler ve bireysel özelliklere ilişkin çok sayıda etmenler iş gücünün değişkeni olarak her biri iş gücünün tanımlayan bir önerme haline getirildi. Bu değişkenler yapısal faktör analizi ile sınıflandırıldı. Yapılan bu sınıflama bu çalışmanın önemli sonuçlarından biridir. Faktör analizi ile yapılan sınıflandırmaya göre iş gücünün şu faktörlerle ifade edilebileceğini göstermektedir:

1. Ergonomik koşullar,
2. Bağlı iş durumu,
3. Örgüt ve yönetim yapısı,
4. Rol belirsizliği,
5. İş karmaşıklığı,
6. Sosyal iletişim,
7. İşin anlamlılığı,
8. İş yükü,
9. Otonomi,
10. Bilgi karakteristikleri,
11. Görev değişkenliği,
12. Dış çevre ile etkileşim

Bu faktörler öğretmenlerin işlerini yaparken onları kısıtlayan ve iş verimliliğini olumsuz etkileyen unsurları içermektedir. Aynı zamanda çalışmanın diğer bir değişkeni olan örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkileri araştırılan bu faktörlerin örgütsel bağlılığı ne düzeyde etkilediğine önemli bulgular da ortaya konmuştur. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların daha verimli ve etkin çalışacağına dair zengin bir literatür vardır. Bu varsayımın örgütsel bağlılığı artıracak önlemler arasında yer alan iş güçleştirici unsurların giderilmesi kurumsal kaynakların verimliliğini artıracak ve ekonomik avantajlar sağlayacaktır. Ancak yapısal çalışma ile iş gücünün oluşturduğu örgütsel bağlılığı etkileyeceği varsayılan değişkenlerin sadece bir kısmı anlamlı bir düzeyde örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bir kısım iş gücünün değişkeni ise örgütsel bağlılığı etkilememektedir. Örgütsel bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkileyen ve etkilemeyen değişkenler aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir:

Örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenler

1. Örgüt ve yönetim yapısı
2. Sosyal iletişim
3. Görev değişikliği
4. Rol belirsizliği
5. İş yükü
6. Otonomi

Örgütsel bağlılığa etkisi olmayan değişkenler

1. Ergonomik koşullar
2. Bağlı iş durumu
3. İş karmaşıklığı
4. İşin anlamlılığı
5. Bilgi karakteristikleri
6. Dış çevre ile etkileşim

Örgütsel bağlılığı etkileyen iş güçlüğü değişkenlerinin tesbitine ilave olarak yapılan araştırmada cevap aranan bir diğer soru ise; öğretmenlerin algıladıkları işgüçlüğü onların demografik ve bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi idi. Bu sorunun cevabı da eğitim planlayıcıları için yol gösterici olmak açısından önemlidir.

Öğretmenlerin algıladıkları işgüçlüğüne ilişkin sonuçlar etkileri açısından incelendiğinde; ergonomik koşulların en fazla algılanan işgüçlüğü nedeni olarak görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Ergonomik koşulları “bağlı iş durumu”, “örgüt ve yönetim yapısı”, “rol belirsizliği” ve “iş karmaşıklığı” gelmektedir. Örgütsel bağlılığına ilişkin yapılan analizlerde ise, en yüksek bağlılığın *duygusal* bağlılık olduğu gözlenmektedir. Öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını izleyen bağlılık faktörü ise *rasyonel* bağlılıktır. Üçüncü sırada ise *normatif* bağlılık gelmektedir.

Öğretmenlerin işgüçlüğü algılarında demografik ve bireysel özelliklerinin etkisine dair bulgulara bakıldığında; *yaşın, cinsiyetin, hizmet süresinin, medeni durumun ve çocuk sayısının* işgüçlüğü algısını etkilediği gözlenmektedir. Buna göre: yaş arttıkça güçlük algısı artmaktadır. Cinsiyet farklılığına ilişkin sonuç ise, erkeklerin işgüçlüğü algılarının kadınlardan daha fazla olduğu yönündedir. Yaşa paralel olarak, hizmet süresinin de işgüçlüğü algısını etkilediği gözlenmektedir. Medeni durumun işgüçlüğü algısını arttırdığı ulaşılan bir diğer bulgudur. Evli olanların işgüçlüğü algısı bekâr olanlara göre daha fazladır. İşgüçlüğü algısını etkileyen bir diğer demografik özellik ise sahip olunan çocuk sayısıdır. Buna göre çocuk sayısı arttıkça işgüçlüğü algısı da artmaktadır.

Öğretmenlerin öğrenim durumlarının (ön lisans, lisans, yüksek lisans) ve eşin çalışma durumunun işgüçlüğü algısını etkilemediği, bu değişkenlerin kişinin işi güç olarak algılamada herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Ancak sınıf mevcutlarının kalabalık olması işgüçlüğü algısının etkileyen bir değişken olarak ortaya çıkmıştır.

İşgüçlüğü algısı yüksek çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi düşük, işgüçlüğü algısı düşük olanların örgütsel bağlılık düzeyi yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin iş yaşamlarındaki birçok faktörden etkilenip, bunların işlerini güç olarak algılamalarına neden olduğu ve beraberinde örgütsel bağlılıklarını etkileyip mesleki performanslarına olumsuz etki ettiği açıktır. Eğitimi ileri götürme çabalarına karşılık öğretmenlerin performanslarının artırılması yönündeki çalışmalar için işgüçlüğüne neden olan unsurların dikkatlice ele alınması ve bu unsurları birer problem gibi ele alarak çözümlenmesi için gayret gösterilmelidir.

Bu çerçevede çalışma sonucunda öneri niteliğinde şu hususlara yer veilmelidir. İşgüçlüğüne en fazla algılandığı ergonomik koşulların düzeltilmesi için şu ergonomik koşullarda iyileştirmeler yapılabilir. Çalışma ortamlarının havalandırılması, iklimlendirilmesi, kullanılan araç-gereçlerin fiziksel uygunluğu ve bakımı, çalışma ortamının temizliği, modern öğretim materyallerinin kullanılması için uygun koşulların oluşturulması gerekir.

Etkili okul için bu tür fiziki sayılabilecek koşullar iyileştirilmesine gerek vardır. Etkin ve verimli bir eğitim ortamı için, bir derslik, bir kaç sıra ve bir masa ile yetinilmemeli, eğitim ortamındaki birçok faktörün uygunluğu göz önüne alınmalıdır. Ergonomik koşullara ilave olarak sınıf mevcutlarının azaltılması da işgüçlüğüne dolayısıyla örgütsel bağlılığı etkileyecektir. Bunun için, derslik ve öğretmen sayılarının ihtiyaca cevap verecek şekilde artırılması gerekmektedir.

Okullardaki örgüt ve yönetim yapısı ile ilgili problemler çağdaş yönetim anlayışına göre çözülmeli, örgütsel yapılar da gerekli değişiklikler yapılmalıdır. Araştırma sonuçları çerçevesinde örgüt ve yönetim yapısı ile ilgili şu önerilere yer verilebilir:

- Verilen ceza ve ödüllerde adil ve tarafsız davranılması,
- Çalışmaların yöneticiler tarafından takdir edilmesi
- Sunulan fikir ve önerilerin dikkate alınması,

- Görev dağılımlarının öğretmenlerin niteliklerine uygun ve adil yapılması,
 - Öğretmenlerin, kararlara katılmaya, fikir beyan etmeye ve öneriler sunmaya teşvik edilmesi,
 - Öğretmenlere kendilerini geliştirme olanakları sunulması,
 - Denetçiler tarafından yerine getirilen denetim prosedürlerinin nesnelleştirilmesi,
 - Bireysel sorunlara kurumsal destek sağlanması,
 - Kuruma ait ve geribildirim amaçlı bilgilerin tüm personele zamanında iletilmesi,
- Hizmet süresi arttıkça iş güçlüğü algısı arttığından ve bu mesleğin oldukça yıpratıcı olduğu varsayımından hareketle, öğretmenlerin diğer çalışanlara göre daha erken emekli edilmesi veya belli bir hizmet süresinden sonra onların tecrübelerinden farklı bir şekilde yararlanabilmeyi mümkün kılabilecek görevlere getirilmeleri verimlilik açısından yararlı olacaktır.

KAYNAKLAR

- Akıncı, Z. B. (1998). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim yayınları. ss. 57–59
- Allen, N. J. ve Meyer J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, N.J., Grisaffe, D.B. (2001). Employee commitment to the organization and customer reactions: mapping the linkages. *Human Resource Management Review*, 11, ss.209–236.
- Armstrong, A. (1993). Topping out in pay-for-knowledge and skill systems: An investigation. *ASAC Conference*, Alberta, ss.29
- Balay, R. (2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, ss.10-117.
- Bateman, T.S. ve Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1). 95–112.
- Bridger, R.S. (2003). *Introduction to Ergonomics*, New York: McGraw-Hill, s454-457.
- Burgess, R., Turner, S. (2000). Seven key features for creating and sustaining commitment. *International Journal of Project Management*, 18:225–233.
- Dessler, G. (2001). *Management: Leading People and Organization in the 21st Century*. Harlow: Prentice Hall, s.370.
- Drummond, H. (2000). *Introduction to Organizational Behavior*, New York, Oxford University Press, s.70.
- Hersey, P.- Blanchard, K. H.- Johnson D. E. (1996). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice Hall. Englewood Cliffs, N.J., ss. 367-368.
- Hunger, J.D., Wheelen, T.L. (2001). *Essentials of Strategic Management*, 2nd ed. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ., s. 155.
- Ivancevich, J.M., Smith, S. (1981). Identification and analyses of job difficulty dimensions an empirical study, *Ergonomics*, 24, 651-363.
- Iverson, R.D. and Buttigieg, D.M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: can the 'right' kind of commitment be managed?, *Journal of Management Studies*, 36(3): 307–333.
- King, A. S., and B.J. Ehrhard (1997). Diagnosing organizational commitment: an employee cohesion exercise, *International Journal of Management*, 14(3):317–25.
- London, M., Klimoski, J.R. (1975). A study of perceived job complexity, *Personal Psychology*, 28:45-56.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (1990). A review of Meta analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment, *Psychology Bulletin*, 108, 951–995.
- Meyer, J.S. ve Allen, N. J. (1991). A three–component conceptualization of organizational commitment, *Human Resources Management Review*, 1, 61–89.
- Nijhof, W. J. vd. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration *Journal of European Industrial Training*, 22(6):243— 248.

- Pedler, M. vd. (1991) *The Learning Company*, McGraw Hill, N.Y. s.26.
- Roberts K. H. ve Hunt, David M. (1991). *Organizational Behavior*, Boston, PWS-KENT Publishing. s.109.
- Rowden, R. W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment, *Leadership & Organization Development Journal*, 21(1):31-33
- Sheldon, M.E.(1971) Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, (16):142-150.
- Shepherd ve Mathews (2000). Employee commitment: academic vs. practitioner perspectives, *Employee Relations*. 22(6):555–575.
- Staw B.M. ve Oldham, G.R. (1978). Reconsidering our dependent variables: a critique and empirical study, *Academy of Management Journal*, 21:435-448.
- Yüksel, İ. (1997). *İş Gücü Boyutlarının Belirlenmesi ve Çok Boyutlu İstatistiksel Analiz*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.. Ankara. 2-54.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül bir çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2) 291–306.