



DOI: 10.22559/folklor.939

Folklor/edebiyat, cilt:25, sayı: 97-1, 2019/1

Öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Stresi Düzeylerine Göre İncelenmesi

Investigation Of The Teachers' Job Satisfafaction, Organizational Commitment According to Stress Levels

Bedriye Alıcı*

Münevver Yalçinkaya**

Öz

Çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki doyumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş stresi düzeylerinin incelenmesi ve öğretmenlerin mesleki doyumlarının bazı sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilmesidir. Bu çalışma betimsel tarama modeline dayalı nicel bir araştırma modeli ile ele alınmıştır. Çalışmanın örneklemini n=91 öğretmen oluşturmakta; çoğunluğu kadındır. Çalışma verileri dört bölümde toplanmıştır; birinci bölümde kişisel bilgi formu, ikinci bölümde Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ), üçüncü bölümde Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖİÖBÖ), son bölümde ise İş Stresi Ölçeği (İSÖ) yer almıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, normallik testi, t-testi, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı, regresyon analizi, Mann – Whitney U testi ve Kruskal – Wallis testi teknikleri kullanılmıştır. Analiz sonucunda öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönde, orta derecede anlamlı, iş stresi ile negatif yönde düşük derecede anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ve iş stresi düzeylerinin mesleki doyum düzeyini anlamlı derecede yordamada anlamlı bir model oluşturduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları literatürdeki diğer çalışmalar ışığında tartışılmıştır.

Anahtar sözcükler: *Doyum, mesleki doyum, örgütsel bağlılık, iş stresi, teacher*

* Kıbrıs Sağlık ve Toplum Bilimleri Üniversitesi, bedriye.alici@kstu.edu.tr

** Prof. Dr. Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, myalcinkaya@ciu.edu.tr

Abstract

The purpose of this study is to investigate the job satisfaction, organizational commitment and stress levels of teachers in the government and private sector. Descriptive model is used in this quantitative study. A total of 91 teacher, majority of them women responded to Job Satisfaction Scale, Teachers' Organisational Commitment scale, Stress Levels Scale. Arithmetic mean, t-test, Pearson correlation coefficient, regression analysis, Mann – Whitney U and Kruskal – Wallis methods are used for data analyses. The results indicated that there is a significant relation between job satisfaction and organisational commitment and stress levels of teachers. The job satisfaction level is predicted by organisational commitment and stress levels. The results are further discussed with literature.

Keywords: *Satisfaction, job satisfaction, organisational commitment, stress levels, teacher*

Giriş

Hem örgütler, hem de çalışanlar çevrelerindeki değişen koşullara uyum sağlama, rekabet edebilme ve sürekli yenilenme telaşına düşmekte ve bu durum çalışanları olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu olumsuz etkiler; çalışanlar açısından stres ve işten ayrılma gibi sonuçlara, örgütler açısından ise işgücü devir oranında artışa, çalışan bağlılığında ve örgütle özdeşleşmesinde düşüşe ve bunun sonucunda da performans ve verimlilik azalışına neden olabilmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin çalıştıkları örgütte mutlu olmaları örgüt bağlılıklarını artırarak iş doyumlarını artıracak ve stres düzeylerini düşürecek beklenmektedir.

Kıyasıya bir rekabetin yer aldığı küresel dünyada, örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamasında, başarılı olmasında en önemli gücün sahip olduğu insan gücü olduğu kabul edilmektedir (Akgündüz, 2006). Alanyazında iş doyumunu ya da iş tatmini olarak da adlandırılan mesleki doyum “çalışan bireylerin yaptıkları bir mesleğin üyesi olmaktan hoşnut olması” (Kuzgun, Bacanlı, 2012, s.79), “işin özellikleri ve bireylerin özelliklerinin uyum içinde olması” (Bilge, Sayan, Kabakçı, 2009: 20) olarak tanımlanmaktadır. Mesleki doyum, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biri olmaktadır (Aktay, 2010). Mesleki doyum, etkileyen ve etkilenen bir konumda yer almaktadır. Mesleki doyumunu etkileyen içsel doyum faktörleri (görev tanımlamaları, işin önemi gibi) ve dışsal doyum faktörleri (ödeme, terfi, iş arkadaşları gibi) bulunmaktadır (Kuzgun, Bacanlı, 2012, s.79). Bytyqi, Reshani, Hasani (2010) tarafından mesleki doyumunu etkileyen faktörlerden birisinin de iş stresi olduğu belirtilmiştir.

Stres kavramı Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre; ruhsal gerilim olarak ifade edilmektedir (TDK, 2016). Bir başka tanıma göre stres, “organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durum” (Baltaş ve Baltaş, 2015, s.23), ya da “bireyi

harekete geçiren ve hedeflerine daha çabuk ulaşmasını sağlayan bir araç” (Gümüştekin ve Gültekin, 2009) olarak tanımlanmaktadır. Günümüzün gelişen teknolojisi, sanayileşme, artan ve karmaşıklaşan yaşam sorunları geçmişe kıyasla günümüzde daha çok strese neden olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2015, s.23). Stres; kişilik yapısı, yetenek, yaş, cinsiyet gibi faktörleri içeren “bireysel stress”, ve çalışma süresi, iş doyumunu, kişiler arası ilişkiler, örgüt yapısı ve iklimi gibi faktörleri içeren “örgütsel stress” olarak iki ana başlık altında incelenmektedir. Yüksek düzeyde stresin iş doyumsuzluğu, işten soğuma, performansta düşme, saldırganlık, karar vermede zorlanma, yabancılaşma ve çabuk yaşlanma gibi olumsuz etkileri olabilmektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009).

İş stresi ise çalışanların iş yerinde algıladığı, değerlendirdiği ve olumsuz ve zorlu iş taleplerine olan cevaplar aracılığı ile oluşan süreci ifade etmektedir (Rosen vd., 2010). Bir başka tanıma göre iş stresi, çalışanın yetenek ve bilgisi ile eşleşmeyen ve başatma yeteneklerine meydan okuyan iş talep ve baskılarına karşı çalışanın verdiği tepkiler olarak tanımlanmıştır (Leka, Griffiths, Cox, 2003). İş stresinin çalışanlar ve örgüt üzerinde etkileri olduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir. İş yerinde strese neden olan genel faktörler, özel faktörler ve görevle ilgili faktörler olmak üzere üç ana başlık altında özetlenmektedir (Ergeneli ve ark., 2014, s.379).

İş stresinin yanında, örgütsel bağlılığın da mesleki doyum ile ilişkili olduğuna dair çalışmalar mevcuttur (Bytyqi, Reshani, Hasani, 2010; Yücel, Bektaş, 2012). “*Çalışanın örgütle olan iletişimini şekillendiren, örgütteki üyeliğe devam etme kararı üzerinde etkileri olan psikolojik bir durum olan örgütsel bağlılığın, kişinin örgütüyle kurduğu maddi beklentilerinin ötesindeki manevi bir bağ*” (Aslan, Bakır, 2014, s.189) ya da “*çalışanın örgütle olan iletişimini şekillendiren, psikolojik bir durum*” olarak tanımlanmıştır (Aslan, Bakır, 2014, s.189). Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılmış olan tanımların birleştiği nokta örgütsel bağlılığın niteliği olduğu belirtilmektedir (Cengiz, 2001). Bununla birlikte örgüt hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve iş görenin kendisini güçlü bir aile üyesi gibi hissetmesi örgütsel bağlılıkta öne çıkan önemli noktalar olmaktadır.

Alanyazında yapılan çalışmalarda, mesleki doyumunun örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğuna dair çalışmalar bulunmaktadır (Aktay,2010, Azeem, 2010; Yücel, Bektaş, 2012; Srivastava, 2013; Getahun, Tefera, Burichew, 2016). Kamu çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, mesleki doyum, örgütsel bağlılık ve iş stresi arasında ilişki olduğu bulunmuş, bununla birlikte, mesleki doyumun ve örgütsel bağlılığın yüksek olduğu bir iş ortamında düşük iş stresine

sahip olmanın garantisinin olmayacağı da tespit edilmiştir (Bytyqi, Reshani, Hasani, 2010). Süpervizyon, ödeme, mesleki doyum, yaş ve görev süresinin örgütsel bağlılığı yordayan önemli faktörler olduklarına ilişkin çalışmalar bulunmaktadır (Azeem, 2010). Öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada, yaşın mesleki doyum ile örgütsel bağlılık arasındaki doğrusal olmayan ilişkisine negatif yönde anlamlı olarak aracılık ettiği, mesleki doyum ve örgütsel bağlılığın yaşa göre değişmekte olduğu bulunmuş (Yücel, Bektaş, 2012). Yapılan bir başka çalışmada ise, cinsiyet ile mesleki doyum arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, yaş, medeni durum, eğitim durumu ile mesleki doyum arasında önemli bir ilişki olmadığı bulunmuştur (Getahun, Tefera, Burichew, 2016). Taşdan ve Tiryaki'ye (2008) göre, eğitim örgütlerinin temel kaynağı olarak kabul edilen öğretmenlerin o örgütün başarısında önemli bir katkısı bulunmaktadır.

Çalışmanın amacı

Çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel bağlılık, mesleki doyum ve iş stresi ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkinin ve öğretmenlerin mesleki doyumlarının bazı demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, kurum türü, branş, yaş grupları, kıdem yılı) açısından incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda şu alt problemler belirlenmiştir; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?, Öğretmenlerin iş stresi düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Öğretmenlerin bazı demografik değişkenlerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı, kurum türü, branş) göre mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Önemi

Örgütler, yeni çağın yoğun rekabet ortamında başarıyı yakalayabilmek amacıyla elindeki insan kaynaklarını etkili kullanabildikleri oranda başarılı olabilmektedirler. Bütün örgütler, örgüt amaçlarına bağlı, kendini örgütü ile bütünleştiren, örgütte çalışmaktan mutlu ve örgütsel bağlılığa sahip olan, kendisinden beklenen rol ve davranışları sergileyebilen çalışanlara sahip olmak isterler. Bu durum insan kaynaklarından en yüksek verimi alma fırsatı sunmaktadır. Bu nedenle örgüt yöneticilerinin, örgütsel bağlılık konusuna yeterince önem vermeleri çalışanların örgüte bağlılıklarını arttıracak yöntemleri örgütlerinde bir politika olarak uygulamaya koymaları önemli olmaktadır.

Konu öğretmenler ve okul örgütü açısından değerlendirilecek olursa, eğitim kalitesi ön plana çıkmaktadır. Bu durumda öğretmenlerin, eğitim politikalarının ve okul yöneticilerinin önemli sorumluluklarının olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin, okullarında sağlanan olumlu çalışma koşulları sonucunda yaptıkları meslekte doyum sağlamaları ve okulları ile özdeşleşmeleri okulda nitelikli bir eğitimin oluşmasına katkı sağlayacaktır. Mesleki doyum her meslek için önemli olmakla birlikte bireyleri eğiten, topluma hazırlayan eğitim örgütleri için daha da büyük önem taşımaktadır. Çalıştığı okuldan ve mesleğinde memnun olan öğretmenin iş stres düzeyi düşük olacak bu da onun performansına olumlu yansıtacaktır. Dolayısıyla bu çalışma bu konulara dikkat çekmesi, okul başarısında öğretmen ve yöneticilerin gereken çabayı göstermelerinin gerekliliğini vurgulaması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca, KKTC’de mesleki doyum, örgütsel bağlılık ve iş stres konularını bir arada değerlendiren araştırmaların sayıca yetersiz olması açısından da bu çalışmanın ilgili alana önemli bir katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Araştırmanın modeli

Bu çalışma betimsel tarama modeline dayalı nicel bir araştırmadır. Toplum bilimleri tarafından kullanılan bilimsel araştırma yöntemlerinden biri olan betimsel araştırma ile olgular olduğu gibi incelenir, herhangi bir müdahalede bulunulmaz (Sönmez, Alacapınar,2014, s.47). Bu model ile toplanan veriler üzerinde değişkenler arasındaki ilişkiler incelenir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2016, s.23, s.177).

Evren ve örneklem

Bu çalışmada amaçlı örnekleme türlerinden uygun durum çalışma grubu yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem araştırma yapılacak grubun kolayca seçilebilmesine olanak sağlamaktadır (Sönmez, Alacapınar,2014, s.142). 2016-2017 eğitim öğretim yılı KKTC Milli Eğitim Bakanlığı (2016) verilerine göre, KKTC’de Lefkoşa ilçesi sınırları içinde yer alan ilköğretim dairesine bağlı devlet ve özel okullarında toplam 911 öğretmen görev yapmaktadır. Lefkoşa ilçesine bağlı devlet okullarında 479 (149 erkek, 330 kadın), özel okullarında ise 432 (59 erkek, 373 kadın) öğretmen görev yapmaktadır.

İlköğretim düzeyinde özel ve devlet kurumlarında görev yapan toplam 270 öğretmene ulaşılarak ölçekler verilmiştir. Geri dönüş yapan 100 öğretmenden ancak 91’i tam ve eksiksiz olarak cevaplamıştır. Katılımcıların 78’i (%85.7) kadın, 13’ü (%14.3) erkektir. Yaş aralıkları ise 23 – 56 (\bar{x} =35.23 \pm 8.29) yaş aralığındadır. Katılımcıların n=51’i (%56) özel, n=40’ı (%44) devlet

okulunda görev yapmaktadır. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile ilgili veriler Tablo 1.'de sunulmuştur.

Tablo 1

Sosyodemografik Değişkenler

Yaş grupları	N	%
23-34	46	50.5
35-46	32	35.2
47-58	13	14.3
Toplam	91	100
Cinsiyet	N	%
Kadın	78	85.7
Erkek	13	14.3
Toplam	91	100
Medeni Durum	N	%
Evli	65	71.4
Bekar	26	28.6
Toplam	91	100
Kurum Türü	N	%
Özel	51	56
Devlet	40	44
Toplam	91	100
Kıdem yılı	N	%
1-5 yıl arası	18	19.8
6-15 yıl arası	42	46.2
16 yıl ve üstü	31	34.1
Toplam	91	100
Branş	N	%
Branş	53	58.2
Sınıf	38	41.8

Toplam	91	100
--------	----	-----

Tablo 1'e bakıldığında, öğretmenlerin n=46(%50.5)'sı 23-34 yaş arası grupta, n=32(%35.2)'si 35-46 yaş arası grupta, n=13(%14.3)'ü 47-58 yaş arası grupta yer almaktadır. Öğretmenlerin n=65(%71.4)'i evli, n=26(%28.6)'sı bekadır. Öğretmenlerin n=18(%19.8)'i mesleğindeki kıdem yılının 1-5 yıl arasında olduğunu, n=42(%46.2)'si 6-15 yıl arasında olduğunu, n=31(%34.1)'i 16 yıl ve üstü olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların n=53(%58.2)'ü branş, n=38(%41.8)'i sınıf öğretmenidir.

Veri toplama araçları

Dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgi formu, ikinci bölümde Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ), üçüncü bölümde Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖİÖBÖ), son bölümde ise İş Stresi Ölçeği (İSÖ) yer almıştır. "Kişisel Bilgi Formu" araştırmanın amacına yönelik olarak örneklem hakkında sosyo-demografik bilgileri içeren 6 sorudan oluşmaktadır. "Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ)" Kuzgun, Sevim ve Hamancı (1998) tarafından 20 maddelik beşli likert tipi bir form olarak geliştirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireyin mesleki doyumunun yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin güvenirlik analizinde Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ($\alpha=.90$) hesaplaması yapılmıştır. MDÖ'nin yapı geçerliği için faktör analizi yapılmış; faktör analizinde ölçeğin tek boyutlu olarak kullanılması uygun görülmüş (Kuzgun ve Bacanlı, 2012, s.79). Bu çalışmada, Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ($\alpha=.71$) pozitif yönde yüksek olarak bulunmuştur. "Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖİÖBÖ)" Üstüner tarafından 2009 yılında 17 maddelik beşli likert tipi bir ölçek olarak geliştirilmiştir. Ölçekten alınacak yüksek puan örgütsel bağlılığın yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Yapı geçerliği için faktör analizi yapılmış; yapılan analizler sonucunda ölçeğin tek boyutlu olarak kullanımının uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçüte dayalı geçerlik analizinde, ÖİÖBÖ ile Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) toplam puanı arasında negatif yönde orta derecede ($r=-.415$) bir ilişki, ÖİÖBÖ ile Minnesota Doyum Ölçeği (MDO) toplam puanı arasında pozitif yönde yüksek derecede ($r=.749$) bir ilişki tespit edilmiştir. Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ($\alpha=.96$) ve test-tekrar test ($r=.88$) teknikleri ile güvenirlik hesaplamaları yapılmış. Elde edilen sonuçlara göre ÖİÖBÖ'nin geçerli ve güvenilir bir ölçüm yaptığı test edilmiştir (Üstüner, 2009, s.5). Bu çalışmada, Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ($\alpha=.94$) pozitif yönde yüksek olarak tespit edilmiştir. "İş Stresi Ölçeği (İSÖ)" Suzanne Hynes tarafından geliştirilmiştir. Türkçe'ye 1996 yılında Aktaş tarafından

uyarlanarak güvenilirlik çalışması yapılmış. İSÖ'nin güvenilirlik analizinde Alpha $r \leq .88$ olarak bulunmuş. 15 gün arayla uygulama yapılmış ve ön test sonucu alpha=.92, son test sonucu alpha=.93 bulunmuş. Yapılan split-half güvenilirlik analizinde iki gruba ayrılan ölçek soru grupları arasındaki korelasyon $r=.93$ bulunmuş (Aktaş, 2001, s.33). Bu çalışmada elde edilen veriler üzerinde hesaplanan Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ($\alpha=.47$) pozitif yönde orta düzeyde bulunmuştur.

Veri analizi

Veri analizi için IBM SPSS 25 programından yararlanılarak frekans dağılımı, yüzdelik dökümleri, aritmetik ortalama hesaplamaları yapılmıştır. Normallik testinin değerlendirilmesi (Skewness, Kurtosis, Shapiro – Wilk) sonucu Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı, regresyon analizi, t testi gibi parametrik ve Mann – Whitney U testi ve Kruskal – Wallis testi gibi nonparametrik analizler yapılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin mesleki doyum, örgütsel bağlılık ve iş stresi düzeylerinin belirlenebilmesi için aritmetik ortalama hesaplamaları yapılmış, veriler Tablo 2'de sunulmuştur. Öğretmenlerin mesleki doyum puanının aritmetik ortalaması ($\bar{x}=4.21$) ve örgütsel bağlılık puanının aritmetik ortalaması ($\bar{x}=3.90$) yüksek, iş stresi puanının aritmetik ortalaması ($\bar{x}=2.89$) ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Tablo 2

Öğretmenlerin Mesleki Doyum, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Stresi Düzeylerine Ait Ortalamalar

	N	\bar{x}	SD
Mesleki Doyum	91	4.21	.49
Örgütsel Bağlılık	91	3.90	.74
İş Stresi	91	2.89	.43

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık, mesleki doyum ve stres düzeylerine ilişkin en yüksek ve en düşük değerler Tablo 3'te sunulmuştur. Tablo 3'e bakıldığında, mesleki doyum ölçeğinde en yüksek ortalamayı madde 2 “yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz” ($\bar{x}=4.87$) maddesi,

en düşük ortalamayı ise madde 14 “işyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi” (\bar{x} =3.56) maddesi almıştır. Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeğinde ise en yüksek ortalamayı madde 7 “okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısı olduğunu düşünüyorum” (\bar{x} =4.27) maddesi, en düşük ortalamayı ise madde 12 “herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim” (\bar{x} =3.42) maddesi almıştır. İş stresi ölçeğinde en yüksek ortalamayı madde 9 “hem mükemmel bir yönetici, hem mükemmel bir eş, hem de bir ebeveyn olmak benim için çok önemlidir” (\bar{x} =4.08) maddesi alırken, en düşük ortalamayı ise madde 8 “işimin gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum” (\bar{x} =2.01) maddesi almıştır.

Tablo 3

Öğretmenlerin Mesleki Doyum, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Stresi Düzeylerine Ait En Düşük/En Yüksek Ortalamaya Ait Maddelerin Ortalamaları

	Madde	N	\bar{x}	SD
Mesleki Doyum	Madde 2	91	4.87	.52
	Madde 14	91	3.56	.97
Örgütsel Bağlılık	Madde 7	91	4.27	.97
	Madde 12	91	3.42	1.32
İş Stresi	Madde 9	91	4.08	.81
	Madde 8	91	2.01	1.03

Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan pearson momentler korelasyon katsayısına ilişkin bulgular tablo 4’te sunulmuştur. Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki doyumları ile örgütsel bağlılıkları ve iş stresi arasındaki ilişki Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. Öğretmenlerin mesleki doyum ortalama puanı ile örgütsel bağlılık ortalama puanı arasında pozitif yönde, orta derecede anlamlı ($r=.59$, $p=.000$), iş stresi ortalama puanı ile negatif yönde, düşük derecede anlamlı bir ilişki ($r=-.28$, $p=.007$) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4

Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyi ile Örgütsel Bağlılık Düzeyi ve İş Stresi Düzeyi Arasındaki İlişki

	Örgütsel Bağlılık	İş Stresi
Mesleki Doyum		
r	.59**	.28**
p	.000	.007
n	91	91

*p<.05 **p<.01

Mesleki doyum ortalama puanını yordayan değişkenleri tespit edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizine gidilmiştir, bulgular Tablo 5’te sunulmuştur. Tablo 5’e bakıldığında analiz sonucunda, örgütsel bağlılık değişkeninin mesleki doyumuna açıklamaya katkısı .59 β değerinde olduğu ve toplam varyansın %35’ini pozitif yönde anlamlı bir biçimde açıkladığı, bir başka deyişle örgütsel bağlılık ortalama puanının mesleki doyum ortalama puanını yordamada anlamlı bir model oluşturduğu söylenebilir. İş stresi değişkeninin mesleki doyumuna açıklamaya katkısının ise -.28 β değerinde olduğu ve toplam varyansın %7’sini negatif yönde anlamlı bir şekilde açıkladığı, yani iş stresi ortalama puanının mesleki doyum ortalama puanını yordamada anlamlı bir model oluşturduğu görülmüştür.

Tablo 5

Mesleki Doyumu Yordayan Değişkenler

Değişkenler	R	R ²	R ² _{değ}	F	β	t	p
Örgütsel Bağlılık	.59	.35	.35	48.48	.59	6.96	.000
İş Stresi	.28	.07	.07	7.51	-.28	-2.74	.007

Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, kurum türü ve branş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analizler yapılmadan önce normallik testi

yapılmıştır. Shapiro – Wilk testinin analizi sonucu p değerinin anlamlı çıkması verilerin homojen dağılmadığına işaret etmektedir. Çarpıklık katsayısı normal dağılımın incelenmesinde kullanılan yöntemlerdendir. Büyüköztürk'e (2008) göre çarpıklık katsayısının ± 1 sınırları içinde olması normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği, Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre ise çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 sınırları arasında olmasının normal dağılıma işaret ettiği belirtilmiştir (akt. Demir, Saatçioğlu & İmrol, 2016).

Varyansların homojenliği karşılanmadığından öğretmenlerin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması Mann – Whitney U testi ile yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Öğretmenlerin Cinsiyetlerine ve Medeni Durumlarına Göre Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

	Mesleki Doyum	n	\bar{x}	s	Sıra Ort.	Sıra Ort.	U	p
Cinsiyet	Kadın	78	4.25	.48	48.14	3755.00	340.00	.058
	Erkek	13	3.96	.53	33.15	431.00		
Medeni	Evli	65	4.23	.49	47.19	3067.50	767.500	.496
Durum	Bekar	26	4.16	.49	43.02	1118.50		

*p<.05 **p<.01

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetlerine ($p>.5$) ve medeni durumlarına ($p>.5$) göre mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Öğretmenlerin medeni durum, kurum türü ve branş değişkenlerine göre mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanlarının karşılaştırılması amacıyla t testi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7

Mesleki Doyum ile Sosyo-Demografik Değişkenler Arasındaki Fark

	Mesleki Doyum	n	\bar{x}	sd	t	p
Kurum Türü	Özel	51	4.27	.48	1.30	.197
	Devlet	40	4.14	.51		
Branş	Branş	53	4.30	.46	2.11	.037*
	Sınıf	38	4.08	.51		

*p<.05 **p<.01

Tablo 7'ye bakıldığında Mesleki doyum ortalama puanlarının öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı (p=.037) derecede farklılaştığı, ve bu farklılığın branş öğretmenleri lehine olduğu görülmüştür.

Varyansların homojenliği karşılanmadığından öğretmenlerin dahil oldukları yaş grupları ve kıdem yılı değişkenine göre mesleki doyum ortalama puanları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı Kruskal – Wallis testi ile test edilmiş, bulgular Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8.
Mesleki Doyum ile Yaş Grupları ve Kıdem Yılı Arasındaki Fark

	Mesleki Doyum	n	\bar{x}	s	Sıra Ort.	X ²	p
Yaş Grupları	23-34	46	4.18	.55	45.55	1.506	.471
	35-46	32	4.20	.44	43.41		
	47-58	13	4.34	.39	53.96		
Kıdem yılı	1-5 yıl arası	18	4.23	.45	45.25	.221	.895
	6-15 yıl arası	42	4.21	.55	47.38		
	16 yıl ve üstü	31	4.20	.45	44.56		

*p<.05 **p<.01

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki doyum ortalama puanlarının yaş gruplarına (p>.05) ve kıdem yılına (p>.05) göre anlamlı derecede farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tartışma ve sonuç

Çalışmada öğretmenlerin mesleki doyum puanının (\bar{x} =4.21) ve örgütsel bağlılık puanlarının (\bar{x} =3.90) aritmetik ortalaması yüksek, iş stresi puanlarının aritmetik ortalaması (\bar{x} =2.89) ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Mesleki doyum ölçeğinde en yüksek ortalamayı (\bar{x} =4.87) “yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz” maddesi (S. 2), en düşük ortalamayı (\bar{x} =3.56) ise “işyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi” maddesi (S.14) almıştır. Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeğinde ise en yüksek ortalamayı (\bar{x} =4.27) “okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısı olduğunu düşünüyorum” maddesi (S. 7), en düşük ortalamayı (\bar{x} =3.42) ise “herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim” maddesi (S. 12) almıştır. İş stresi ölçeğinde en yüksek ortalamayı (\bar{x} =4.08) “hem mükemmel bir yönetici, hem mükemmel bir eş, hem de bir ebeveyn olmak benim için çok

önemlidir” maddesi (S. 9) alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=2.01$) ise “işimin gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum” maddesi (S. 8) almıştır. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarında mesleklerinde doyum aldıkları, yani mesleklerini önemsedikleri, ve örgütsel bağlılıklarının iyi düzeyde olduğu ancak mükemmel olma kaygısını orta düzeyde bir iş stresi oluşturduğu söylenebilir.

Bu çalışmada, öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde, orta derecede anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007; Poyraz ve Kama, 2008; Karataş ve Güleş, 2010). Bu bulgulara göre, mesleğinden doyum sağlayan bir çalışanın bağlı bulunduğu örgüte faydalı olabileceği ve kaliteli katkılar sunabileceği söylenebilir.

Bu çalışmada mesleki doyum puan ortalamaları ile iş stresi ortalama puanları arasında negatif yönde düşük derecede anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Gümüştekin ve Gültekin’in (2009) çalışmasında; stresin çalışanların iş tatminleri üzerinde olumsuz etkileri olduğu ve yüksek düzeyde strese maruz kalan çalışanlarda iş doyumsuzluğunun ortaya çıktığı bulunmuştur. Efeoğlu ve Özgen’in (2007) çalışmasında; iş doyumunu ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmanın bu konudaki bulguları alanyazındaki çalışmalarla benzerlik göstermekle beraber çalışmadaki bulgulara bakarak okul ortamında yaşanan stres düzeyinin öğretmenlerin mesleki doyumlarının üzerinde pek de etkili olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki doyum puan ortalamalarının cinsiyetlerine göre anlamlı derecede farklılaşmadığı saptanmıştır. Alanyazında bu bulguyu destekleyen (Karataş ve Güleş, 2010; Uğur, 2015) ve desteklemeyen (Aslan, 2006) çalışmalar bulunmaktadır.

Branş öğretmenlerin mesleki doyum puan ortalamalarının sınıf öğretmenlerine göre anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. Alanyazında bu bulguyu destekleyen (Karataş ve Güleş, 2010) ve desteklemeyen (Uğur, 2015) bulgular mevcuttur. Ortalamalara bakıldığında branş öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyinin ($\bar{x}=4.30$) sınıf öğretmenlerine göre ($\bar{x}=4.08$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerinden farklı olarak bir alanda uzmanlaşmış olmaları, branşları ile ilgili derslere giriyor olmaları onların mesleki doyumlarında olumlu yönde etkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki doyum puan ortalamalarının medeni durumlarına ve kurum türüne göre anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Alanyazına bakıldığında, bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik gösteren ve göstermeyen bulgular bulunmaktadır. Uğur (2015) ve Yelboğa

(2007), çalışmalarında mesleki doyum düzeyinin, medeni duruma göre anlamlı derecede farklılaşmadığı bulunmuştur. Buna karşın, Bayrak (2010), çalışmasında mesleki doyum ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyumlarının medeni durumlarından etkilenmediği söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki doyum puan ortalamalarının yaş grupları ve kıdem yılına göre anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Alanyazına bakıldığında, bu çalışmanın sonuçlarıyla paralel şekilde mesleki doyum düzeyleri ile yaş ve kıdem yılına (Uğur, 2015) göre anlamlı derecede farklılaşmadığına dair sonuçlar bulunmaktadır. Alanyazında, bu çalışmanın sonuçlarıyla paralel olmayan sonuçlar da bulunmaktadır. Mesleki doyum ortalama puanlarının yaş gruplarına (Yelboğa, 2007) ve kıdem yılına (Karataş ve Güleş, 2010; Yelboğa, 2007) göre anlamlı derecede farklılaştığı yönünde bulgular mevcuttur.

Sonuç olarak, Mesleki doyum arttırılarak örgütsel bağlılık güçlendirilebilir, bu da verimlilik üzerinde etkili olur. Mesleki doyumunu yüksek olan öğretmen sınıfta daha zengin bir uygulama ortamı gerçekleştirebileceği, yenilikleri uygulamada istekli olabileceği söylenebilir. Ayrıca çalışanın stres düzeyi düşük olursa kendini daha çok işine verebilir daha verimli olabilir, sınıf içinde daha çok öğrenci merkezli yöntemleri uygulamada istekli olabilir. Kurum yöneticilerinin ve insan kaynakları biriminin öğretmenlerin mesleki doyumlarını düşürebilecek engelleri saptayarak en aza indirmesi, o kurumda çalışan öğretmenleri yakından tanınması, düşünce yapılarını ve anlam dünyalarını keşfetmeleri öğretmenlerin yaptığı işten doyum sağlamalarını sağlayacak görevlendirme ve ödüllendirmelerde yarar sağlayabilecektir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının arttırılmasında en yüksek payı okulun istikrarlı ve gelişmeyi destekleyici bir yapıda olduğunu düşünmesi, en düşük payı ise maddi kazanç düşünmeden mesai saatleri dışında çalışma düşüncesi sağlamıştır. İlgili birim kurumdaki istikrarı sağlayacak çalışmalar yapmalı, öğretmenlere kendilerini geliştirecek ve güncel bilgileri takip edebilmelerini sağlayacak hizmet içi eğitimler sağlayarak ve mesai saatleri dışına sarkacak görevlendirmeleri en aza indirerek ya da teşvikler sağlayarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırılabilir. İş stresi düzeyine en yüksek katkıyı öğretmenlerin hayatın her alanında mükemmel olma düşüncesi sağlarken, işini yapmasını engelleyen müdahalelerin sıkıntısını yaşamak iş stresi düzeyine en az katkısı olan maddedir. Bu konuda, öğretmenlere yardımcı olacak seminerler düzenlenmesi öğretmenlerin yaşadıkları iş stresini azaltmada ya da etkili şekilde başa çıkmalarında yarar sağlayıcı olabilir.

Bu çalışmada ulaşılan örneklem sayısı ve uygulanan örneklem yöntemi çalışma sonuçlarının genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Diğer örnekleme yöntemlerinin, araştırma metodları, farklı veri toplama araçlarının kullanılması, değişik örneklem gruplarıyla çalışılması, farklı, güçlü ve daha genellenebilir sonuçların elde edilmesini sağlayabilir. İleri istatistik yöntemlerinin kullanılarak aracı değişkenlerin bulunması değişkenler arası ilişkilere açıklık getirebilir. Konu ile ilgili deneysel çalışmalar planlanabilir.

Kaynaklar

- Aktaş, A.M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SSF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Aslan,H. (2006). *Çalışanların iş doyum düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi* (yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Aslan, M., Bakır, A. A. (2014). Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25 (1), 189-206. Doi: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2249>.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E., A. Kahraman, (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129
- Azeem, S., M. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*. 1, 295-299. doi:10.4236/psych.2010.14038.
- Baltaş, Z. , Baltaş, A. (2015). *Stres ve başaçıkma yolları* (32. basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bayrak, M. (2014). *İlkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi* (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Bilge,F., Sayan,A., Kabakçı,Ö.F. (2009). Aile mahkemesi uzmanlarının meslek doyumları, yaşam doyumları ve ilişkilere yönelik inançlarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(32), 20-31.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (9. basım). Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö.E., Karadeniz,Ş., Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (20. basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Bytyqi,F., Reshani, V., Hasani, V. (2010). Work stress job satisfaction and organizational

- commitment among public employees before privatization. *European Journal of Social Sciences*. 18(1), 156-162.
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., İmrol, F. (2016). Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Curr Res Educ*, 2(3); 130 – 148.
- Efeoğlu, İ.E., Özggen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi*, 16 (2), 237-254.
- Ergeneli, A., İlsev, A., Camgöz, S.M., Güler, B.K., Karapınar, P.B., Ekmekçi, Ö.T., Özgödek, M.F., Özgödek, D.G., Odabaşı, N.A., Borluk, N.A. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Getahun, T., Tefera, B.F., Burichew, A. H. (2016). Teacher’s job satisfaction and its relationship with organizational commitment in Ethiopian primary schools: focus on primary schools of Bonga Town. *European Scientific Journal*. 12 (13),380-401. doi:10.19044/esj.2016.v12n13p380.
- Gümüştekin, G. E., Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 147-158.
- Karataş, S., Güleş, H. (2010). İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uřak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı. (2016). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı Verileri. Lefkoşa.
- Kuzgun, Y., Bacanlı, F. (Ed.). (2012). *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçekler*. Ankara: Nobel.
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. (2003). *Work organization and stress*. Switzerland: World Health Organization.
- Poyraz, K., Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- Sözcü Gazetesi (2016). *PISA 2016 sonuçları : Türkiye’nin önceki PISA sonuçlarına göre geriledi*. Eriřim Tarihi: 09/07/2018, <https://www.sozcu.com.tr/2016/egitim/pisa-2016-sonuclari-ve-turkiyenin-cozemedigi-matematik-1090252/>.

- Srivastava, S. (2013). Job satisfaction and organizational commitment relationship: effect of personality variables. *Vision*. 17(2), 159-167. Doi:10.1177/0972262912483529.
- Sönmez, V., Alacapınar, F. (2014). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri* (3. baskı). Ankara: Anı.
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*. 33 (147), 54-70.
- Uğur, A. (2015). *Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Giresun Üniversitesi: Giresun.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yücel, İ., Bektaş, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: younger is better?. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 46, 1598-1608. doi:10.1016/j.sbspro.2012.05.346.