

ALAN DIŞINDAN ATANMIŞ REHBER ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Nezahat GÜÇLÜ* Oktay ZAMAN**

Öz

Bu araştırmada, ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki belirlenmeye çalıŐılmıŐtır. Ankara il merkezini oluşturan sekiz ilçedeki ortaöğretim kurumlarında çalışan toplam 113 alan dışından atanmış rehber öğretmene, Minnesota İŞ Doyum Ölçeği ile Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, Ankara il merkezindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin genel anlamda iş doyumlarının yüksek bir düzeyde olduğu buna karşın örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Alan dışından atanan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında da anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıŐtır.

Anahtar Sözcükler: Alan dışı, rehber öğretmen, iş doyum, örgütsel bağlılık.

Abstract

This purpose of research is, to explain the relationship between job satisfaction vs organizational commitment among guidance teachers that were assigned out of their professional field. Organizational Commitment Scala, which was developped by Balay (2000) and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, has been applied to 113 Guidance Teachers coming out of the professional field and who are already in charge at high schools of eight towns of Ankara. As a result of this research, it is observed that; although job satisfaction level of guidance teachers working in high schools of Ankara is relatively high but their organisational commitment is at medium level. It is understood that there is a meaningful, positive and medium level of relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among guidance teachers that were assigned out of their professional field.

Keywords: Out of professional field, guidance teacher, job satisfaction, organizational commitment.

YazıŐma adresi: *Prof. Dr., Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, nguclu@gazi.edu.tr

**Rehber Öğretmen, Ankara AbidinpaŐa Lisesi, oktayzaman@yahoo.com

Öğrenci merkezli eğitim-öğretim modellerinin hayata geçmesiyle birlikte, eğitim sistemimizde rehber öğretmen ihtiyacı da hızla artmıştır. Üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olanların sayısının bu ihtiyaca tam olarak cevap veremediği gerekçesiyle, Millî Eğitim Bakanlığı, Eğitim Fakültelerinin Eğitim Bilimlerindeki diğer alanlarından (Eğitimde Program Geliştirme, Eğitimde Ölçme Değerlendirme vb.) ve Fen Edebiyat Fakültelerinin bazı bölümlerinden (Psikoloji, Sosyoloji, Felsefe vb.) mezun olanları da Rehber Öğretmen olarak atamış ve oluşan ihtiyacı bu şekilde karşılamayı planlamıştır.

Bugünün öğretmeni, bir yüksek öğretim kurumunda dört yıllık bir eğitimle öğretmenlik görevine hazırlanmaktadır. İyimsen bir yaklaşımla, bu hizmet öncesi hazırlık yeterli olsa bile, çok kısa bir süre sonra güncelliğini yitirmektedir. Eğitim kurumlarından mezun olduktan kısa bir süre sonra öğretmenlerin bilgileri eskimektedir (Aydın, 1993: 171). Dolayısıyla, bilgilerin bile çabucak eskidiği bir dönemde, alan dışı atamaların ne kadar anlamlı ve gerekli olduğu kocaman bir soru işareti olarak karşımızda durmaktadır.

Bu noktada, okullarda, ağırlıklı olarak normal öğrencilerden çok, problemlı öğrencilerle uğraşan ve onların normalleşmesi sürecinde kullanılan rehber öğretmenlerin, bu konularla ilgili aldıkları eğitimin yeterlilikleri tartışılırken, bu eğitimi hiç almamış olan diğer bölüm mezunların bu alana atanması bir sorun olarak düşünülmektedir. Burada bir diğer önemli sorun ise, alan dışından atanarak Rehber Öğretmen olanların, bu alanda kendilerini ve yeterliklerini nasıl hissettikleri üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Öncelikle aldıkları eğitime uygun bir alanda çalışmamanın ve dolayısıyla tamamen uzak oldukları bu alanda çalışmak zorunda kalmalarının sonucunda sıkıntı duymaları doğal olarak algılanmalıdır. Çünkü her şeyden önce aldıkları eğitim ve bu eğitim için harcadıkları zaman nedeniyle, boşa kürek çekmişlik hissini oluşması doğaldır. Üniversite eğitimleri boyunca, gösterdikleri gayreti ve edindikleri kazanımları, iş hayatına atıldıklarında kullanamamalarının yaratacağı belirgin bir hayal kırıklığı meydana gelebilir.

Formasyonlarına uygun bir iş alanı bulamamanın neticesinde kendilerine sunulan Rehber Öğretmen olabilme şansını kullanan kişilerde, yukarıdaki nedenlerden ötürü belirli bir oranda iş doyumları ve örgüte bağlılıkları noktasında bazı sorunların olabileceği düşünülebilir.

İş Doyumu

İş doyumunu, genel olarak, iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkiler olarak tanımlanabilir (Özgüven, 2003: 127). İş doyumunu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur. İş doyumunu, işin özellikleri ile işgörenlerin talepleri birbirine uyum sağladığı zaman gerçekleşir (Davis, 1984: 96). Schermerhorn ve diğerlerine, (1994: 144) göre iş doyumunu, kişilerin işleri hakkında olumlu ya da olumsuz hislerinin derecesidir. Kişinin işindeki göreve, fiziki ve sosyal şartlara karşı bir duygusal cevabı olarak ele alınan iş tatmini kavramı, kişinin işinden beklediklerinden ne kadar tatmin olduğunun bir göstergesidir.

İş doyumunu, çok yönlü ve oldukça karmaşık bir kavramdır. Çünkü iş doyumunun kapsamında ücret, iş arkadaşları, örgüt ve yönetim, çalışma koşulları, işin niteliği gibi farklı boyutlar bulunmaktadır. Bu nedenle çalışan bir kişinin, işinin bazı boyutları ile ilgili doyumsuzlukları olsa bile iş doyumunun olduğunu söyleyebilmesi, çok boyutlu olan böyle bir kavramın farklı açıklamaları olması doğal sayılmalıdır (Herr ve Cramer: 1988, Akt. Özgüven, 2003: 128).

İş doyumunu çeşitli noktalarda değişkenlik gösterebilir. Bunun tüm toplumlar için genel bir doğrusu olamaz. Yani, her koşul ve ortamda farklılıklar meydana gelebilir. Dolayısıyla, iş doyumunu etkileyen çok fazla değişkenin olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Bunlar bireysel ve örgütsel faktörler olarak gruplandırılabilir.

Yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem, iş doyumunu etkileyen *bireysel faktörlerdir*. Herzberg ve arkadaşları yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye değinmişlerdir. Araştırmalar, genellikle yaş ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Genç çalışanların, işten beklentilerinin yüksek olması, onların tatminsizliğe kapılma olasılıklarını artırmaktadır. Bireylerin yaşlandıkça, işlerinden aldıkları tatminin arttığı görülmektedir. Bunun nedeni, deneyimlerinin güçlenmesinden kaynaklanan uyum artışı olabilir. Ayrıca, yaş ilerledikçe ödülleri artması, mesleki konumun yükselmesi iş tatmininde artış sağlar (Erol, 1998: 133).

Çalışmaların bazılarında, erkeklere göre daha kötü koşullar altında çalışan kadınların, işlerinden daha çok doyum elde ettikleri görülmüştür. Diğer yandan, kadınların iş doyumlarının daha düşük olduğunu belirten araştırmalarda, bu sonuç, kadınların eşlik ve annelik rollerinin öncelikli olması nedenine bağlanmıştır. Kadınlar bu nedenle, çalışma yaşamında üst düzey gereksinimleri gidermeyi amaçlamamakta ve işlerin parasal ya da fiziksel ödülleriyle ilgilenmemektedirler

(Gezer, 1998: 30).Yapılan bazı araştırmalarda ise cinsiyet farklılığının iş doyumuna etkisi olmadığı görölmektedir (Vecchio, 1991: 36).

Yine yapılan araştırmalarda, eğitimle iş doyum arasındaki ilişki incelendiğinde her zaman aynı sonuçlara varmak mümkün olmamaktadır. Eğitim seviyesi ile iş tatmini arasındaki ilişki oldukça belirsizdir. Bazı durumlarda eğitimi yüksek çalışanların özellikle ücret beklentilerinin de yüksek olması nedeniyle iş tatminsizliğine düştükleri görölmektedir. Bazen de eğitimi yüksek çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve daha yüksek ücret almaları söz konusu olduğundan, iş tatminleri yükselmektedir (Ulusoy, 1993: 23). Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıka, iyi mevkilere gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu da, işten daha çok tatmin olmalarını sağlamaktadır. Araştırmacılar öncelikle yöneticilerin iş tatmininin, yönetici olmayanlara oranla daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, hiyerarşik yapı içerisinde üst seviyede olanların alt seviyede olanlara göre iş tatminleri daha yüksek olmaktadır (Reitz, 1987: 213).

Hamilton ve Gilmer'in yaptıkları araştırmalarda bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş doyumunu düzeyleri yüksek olmakta, sonra bu düzey düşmektedir. Ancak kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıka iyi merkezlere gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu da işten daha çok doyum almalarını sağlamaktadır (Akt. Tahta, 1995: 12).

İş doyumunu etkileyen işin niteliği, ücret, çalışma koşulları, terfi olanakları, çalışma arkadaşları, yönetim vb. etmenler *örgütsel faktörlerdir*. İşgörenin, yaptığı işten doyum alması yaptığı işin niteliklerini ne derece benimsediğiyle doğrudan ilişkilidir. İşgörenin, çalıştığı işin niteliğini beğenmesi, işten doyumun başta gelen etkeni olmaktadır. İşgörenin işini beğenmesi de aşağıdaki koşullara bağlıdır (Başaran, 1982: 203):

- İşgörenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması
- İşgöreni yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi
- İşin sorun çözmeye dayanması

Buna benzer olarak Günbayı (2000: 5) insanların genellikle değişiklik, farklılık ve yeni bir şeyler aradıkları için, işlerinden kolayca sıkılabileceklerini, bu nedenle birçok çalışanın, bazı çabalara değecek mücadelecii bir iş istediklerini belirtmektedir. Saatlerce aynı işi rutin bir şekilde yapmanın, zamanla sıkıcı bir hâle geleceğinden bahsetmektedir.

Bir örgüt, çalışanına bilgi ve becerileri karşılığında ödemedede bulunur. Yeterli bir ücret, çalışanın kendisini işte iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz ücret ise, çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Bu durum, aynı zamanda çalışanın özbenliğini de olumsuz etkiler (Günbayı, 2000: 5). Çalışanın motivasyonu ve iş doyumunu için ücretin önemini ortaya koyan Günbayı (2000: 5) şöyle devam etmektedir: Ödentiler, çalışanların sunduğu bilgi ve beceriler arttıkça, yükselme eğilimi gösterir. Bu nedenle bir garson için, yüksek olan ücret, bir bilgisayar programcısı için düşük olabilir. Diğer taraftan, insanların yaşam biçimleri de farklılık gösterir ve bu durum da onların paraya olan ihtiyaçlarını etkiler. Aynı işe sahip; ancak yaşam biçimleri farklı olan bir çalışan için yeterli görülen bir ödenti, diğer çalışan için yeterli olmayabilir.

Başaran (1982: 206) genel olarak işgörenlerin, ısısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu gibi yönlerden çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve işyerlerini tercih ettiklerini belirtirken şöyle devam etmektedir: “aynı şekilde, çoğu işgören, işyerinin evlerine yakın; çalıştıkları binanın yeni, temiz; işleri için gerekli olan araç gereçlerin iyi, kullanılabilir olmasını ister. İşgörenlerin, fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları, amaçlarını gerçekleştirecek araç ve gereç istemeleri, hem verimlilik hem de işte doyum için gerekli görülmektedir”.

Çalışma koşullarının iş doyumunda etkili olmasının nedeni çalışanın fiziksel rahatı için iyi çalışma koşullarını arzulamasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, çok sıcak veya az ışık fiziksel rahatsızlığa neden olur, kirli veya yetersiz hava fiziksel bir tehlike yaratabilir. Ayrıca çalışma koşulları çalışanın iş dışındaki yaşamında da etkili olduğundan önem taşımaktadır. Çalışma saatleri uzun olduğunda, çalışanın ailesiyle, arkadaşlarıyla geçireceği iş dışındaki yaşamı için az zamanı kalır. Çalışma saatlerinde bazı esneklikler olduğunda veya çalışılması gereken süreler kısa tutulduğunda iş dışındaki yaşamı daha tatmin edici olabilecektir (Özdayı, 1990: 41).

Diğer iş tatmin kaynakları ile karşılaştırdığımızda çalışma şartları iş tatmini üzerinde daha az etkilidir. Bunun nedeni ise fiziki şartlara karşı çıkan çalışanların daha farklı konulardaki hayal kırıklıklarından dolayı fiziki şartları sembol olarak kullanabilmeleridir. Bu hayal kırıklıkları kişisel ya da yönetime güvensizlik gibi konulardan kaynaklanabilmektedir. Bu hayal kırıklıklarının hallolması ile fiziksel şartlar konusundaki şikayetlerin de yok olduğu gözlenmiştir (Feldman, 1983: 198).

Ücret gibi, yükselme olanağı da, işgörenin doyumunda önemli bir değişken olmaktadır. Yükselme olasılığının en üst seviyede olması, sıklığı, adil olması ile

yükselme isteğinin işgörence duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini artıran öğelerdir (Başaran, 1982: 203). Sabuncuoğlu (1987: 93) ise birçok kişinin işletmeye girdikten sonra, hatta bazen girmeden önce, kısa zamanda yükselme ve gelişme olanaklarını araştırdığından bahsederken, işgörenlerin, işletme içi ve dışı eğitim olanaklarından yararlanarak veya kişisel deneyim, bilgi ve becerilerine dayanarak daha yüksek mevkilere tırmanma yarışına girdiklerinin altını çizmektedir.

İşgörenin çalıştığı örgütün doğası, yönetiminin niteliği işten doyumunda başlı başına önem taşımaktadır. Toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütler ile işgörenlerin yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri, işgörelere daha yüksek doyum sağlamaktadır (Başaran, 1982: 204-205). Yönetim kademesiyle işgörenler arasındaki iletişim kanallarının açık olması ve işgörenlerin kendilerini ifade etme olanağına sahip olmaları onların iş doyumunu artırma adına önemlidir. Karara katılma sürecinde de etkin bir yer bulan işgören, işini daha çok benimsemeye ve yaptığı işten daha fazla tatmin olmaya başlayabilmektedir. Bölüktepe'nin (1993: 9) de belirttiği gibi; iş doyumunu, yöneticinin işgörene karşı olan tutumuyla yakından ilişkili olup, yöneticinin işgörelere karşı olumlu tutumu, onlara değer vermesi, yönetici ve işgören arasındaki olumlu ilişkiler işgörenin yaptığı işten doyum elde etmesini sağlamaktadır.

İş doyumunu ile ilgili araştırmalarda, genel bir eğilim olarak iş doyumunu ya da doyumсуuzluğunun bireyin yaptığı işin nitelikleri ile ilgili olduğu, işin iyi ya da olumsuz boyutlarının iş doyumunun kaynağı olduğu kabul edilmektedir (Özguven, 2003: 136).

İş doyumunda önemli olan, bireyin iş kavramını algılayış biçimidir. Bu kavram, kişiden kişiye değişmektedir. Bireyin işten anladığı, işten beklentileri, değer yargıları, inanç ve tutumları, iş doyumunu ölçütlerini belirlemektedir. İşin toplumdaki saygınlığı konusunda, kişilerin verdiği önem ve değerler birbirinden farklıdır. Aynı işte, aynı statüde çalışan bireylerden birini tatmin eden ücret seviyesi, bir diğerini tatmin edemeyebilir. Ayrıca bir birey, işinde ücret bakımından tatmin olurken, eşit durumdaki başka birine fazla ücret ödenmesi de iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Bundan da anlaşılacağı gibi, iş doyumunu, sadece kişisel beklentilere bağlı değildir; burada çevresel ilişkiler de etkili olmaktadır (Locke, 1976: 1297).

Diğer örgütlerden farklı özelliklere sahip olan okul ortamında çalışan işgörenler olarak öğretmenlerin; güdülenmiş, üretken, istekli olmaları, beklentilerine uygun bir örgüt ortamında bulunmaları, onların daha verimli çalışmalarını

sağlayabilir. Bu da önemli bir konuyu oluşturmaktadır. Çünkü bir eğitim ve kültür öncüsü rolündeki öğretmenlerin davranışlarının öğrencilere ve çevreye yansıtacağı açıktır. Yeterince güdülenmiş öğretmenler, okulun atılım yapması ve kültürlü, iyi eğitilmiş, kısaca nitelikli öğrenciler ve uzun vadede nitelikli işgücü yetiştirme konularında daha istekli davranabilirler. Güdülenmiş ve doyumlu öğretmenler, öğrencilere örnek olarak, onların da istekli çalışmalarını sağlayabilirler. Sosyal bir girişim olan eğitimde okul örgütünün işgörenleri olan öğretmenlerin göstereceği performans, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinin ön adımıdır. Performansı etkileyen en önemli etkenler ise işgörenlerin güdülenmesi ve iş doyumudur (Fişek, 1971: 180).

Ülkemiz eğitim sisteminin tam olarak öğrenci merkezli olmayan kapalı yapısı, terfi işlemlerinin iş başarısı dışında başka faktörlere bağlı olması ve ücret politikalarındaki hataların bir sonucu olarak nitelikli ve niteliksiz çalışan personel ayrımının yapılamaması da iş doyumsuzluğunu artırmaktadır (Koç, 1998: 8).

Eğitim örgütlerinin verimliliği ancak öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlaması ve böylece örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya istekli olması ile mümkün olacaktır. Bu da ancak okul yöneticileri ve denetmenlerin öncelikle öğretmenlerde doyumsuzluk yaratan koşulları tespit ederek ortadan kaldırması ve sonra da öğretmenlerin etkin kılınması amacıyla eylemde bulunması ile gerçekleşebilecektir. Bundan dolayı okul yöneticilerinin ve denetmenlerin, işgörenlerin iş doyum düzeyleri ve öğretmenlerin kendilerinden ve örgütten kaynaklanan iş doyum etkenlerine verdiği önemin derecesini bilmesinin son derece önemli olduğu söylenebilir (Erel, 2004: 3).

Okul danışmanları gençlerin mesleki yaşamlarına yön verici konumdadır ve bu nedenle, öğrenciye model teşkil edeceklerin, her şeyden önce kendisinin yaptığı işten hoşnut olmaları beklenir. Yani, bir öğrencinin neler istediği, neler yapabileceği, öğrenci için uygun işin belirlenmesi ve ona uygun mesajların verilebilmesinin, okul danışmanlığından hoşnut kişilerce yapılması gerekliliğinin ortaya koymaktadır (Kocayürek, 2000: 2).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Williams, 2005). Schermerhorn ve arkadaşları (1994: 144) örgütsel bağlılığı “kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu

kuvvetli kimlik birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir” biçiminde ifade etmişlerdir. Örgütsel bağlılıkla ilgili literatür incelendiğinde belki de en fazla kabul gören tanımlama Porter, Steers ve Mowday tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre bağlılık; bireyler örgütle özdeşleştiklerinde ve örgütsel amaç ve değerler yönünde çaba sarf ettiklerinde ortaya çıkmaktadır. Bu tanıma dayanarak bağlılığın üç unsurdan meydana geldiği ifade edilmektedir (Akt. Çöl, 2004). Bu unsurlar: örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma; örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba harcama; örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duymadır.

Örgütsel bağlılığı, kişinin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak değerlendiren O’Reilly III ve Chatman (1986), bir örgüte bağlılığı üç boyutta ele almaktadırlar (Akt. Balay, 2000: 18):

Uyum: Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturarak gerçekleştirirler.

Özdeşleşme: Diğerleriyle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanır. Bireyler tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir.

İşselleştirme: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar, bireyler, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir.

Çalışanların örgüte bağlılıklarıyla ilgili çeşitli değişkenlerden bahsetmek mümkündür. *Kişisel faktörler* ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Eldeki bulgular, baba mesleğinin mesleğe bağlılığı etkilediğini ortaya koyarken, Colombotos (1962), ailenin sosyo-ekonomik statüsü ile mesleki normlara bağlılık arasında doğrudan bir ilişki olduğunu görmüştür (Akt. Balay, 2000: 40).

Kişisel özellikler örgütsel bağlılık üzerinde farklılıklar yaratabilir. Örneğin yaş, cinsiyet ve eğitim seviyesindeki farklılıklar örgütte elde edilecek ayrıcalıklar ile örgütsel gücün göstergeleri olabilmektedir. Bu ayrıcalıkların derecesi örgütsel bağlılıkta farklılıklar yaratabilmektedir (Erol, 1998: 71).

Öte yandan kıdem, cinsiyet ve ırk gibi demografik faktörlerin sistematik olarak örgütsel bağlılık faktörleriyle ilişkisi bulunmuştur. Farklı cinsler ve ırktan işgörenler arasında çalışma, bireyin daha düşük düzeyde psikolojik bağlılığı, örgütte kalma isteği ve daha yüksek sıklıkta devamsızlık demektir. Buna karşın kıdem

faktöründeki farklılık, bir başka ifadeyle, bireyin farklı kıdemleri olan işgörenler arasında çalışması, onun daha üst düzeyde psikolojik bağlılık, daha düşük düzeyde bireysel devamsızlık ve örgütte daha fazla kalma isteği ile sonuçlanmaktadır. Kişi, kendisi ve ailesi için başka bir yerde daha iyi fırsatlara kavuşma olanağı varken bir örgütte kalmakta ısrar ediyorsa buradan bağlılık anlaşılabilir. Ne var ki, bir örgütte çalışma süresinin uzun oluşu örgütsel bağlılığa işaret etmek için her zaman yeterli değildir. Ayrıca diğerleriyle karşılaştırıldığında, bireylerin farklı eğitim düzeylerinde olmaları, onların örgütte daha fazla kalma isteğini ortaya çıkarmıştır (Tsui ve diğerleri 1992, 568; Wiener 1982, 421, Akt. Balay, 2000: 40).

İşin kapsamı ve yapısı örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. Bu faktör çalışanın değer sistemi ile uyduğu sürece örgütsel bağlılığın olması çok doğaldır. Bu görüş örgütsel bağlılığın ilk incelenmeye başlandığı yıllardan itibaren geçerliliğini korumuştur. İşin çalışan için taşıdığı anlam az ise, toplumsal statü düşük ise (kâpıcılar vb.) örgütsel bağlılığın az olması, toplumsal ve kişisel değeri yüksek ise (doktor, avukat vb.) örgütsel bağlılığın yüksek olması bunu açıklamaktadır. Çalışan anlam bulmadığı işe az bağlılık duyar. Düşük seviyede çalışanlar için yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim gibi kişisel özellikler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir. Fakat yüksek statülü çalışanlar için kişisel özelliklerden çok örgütsel özellikler örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Üst seviyedeki çalışan profesyoneller için otonomi, rol belirsizliği örgütsel bağlılığı etkileyen çok önemli bir etken olarak araştırmalarda ortaya çıkmaktadır (Erol, 1998: 73).

Araştırmalar, yapılan işin özelliklerinin çalışanın bağlılığını etkilediğini ortaya koymuştur. Genellikle çalışanın sorumluluk duygusunu azaltan işler bağlılığı da azaltabilir. Yapılan işin pek çok özelliği, çalışanın sorumluluk algısını etkileyebilir. Bazı mevkiler daha çok sorumluluk taşırlar ve daha yüksek mevkilerde olan insanlar bağlılığa daha çok yatkındırlar. Benzer olarak, bazı işler çalışanlarına daha çok sorumluluk ve kişisel karar alma imkânı tanır ve bu tür görevlerde bulunan çalışanların, daha az özgürlüğe sahip çalışanlara göre daha uygun yaklaşımlara sahip oldukları belirlenmiştir (Çetin, 2004: 105).

Diğer taraftan, iş arkadaşlarına bağlılığın, örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık üzerindeki iş arkadaşlarına bağlılık etkisinin, işe bağlılık kadar güçlü olmamasına karşın, sosyal katılımın kuramsal olarak örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu ileri sürülmüştür. Sosyal bağ, örgütsel bağlılık üzerinde önemli çevresel etkiler yaratmaktadır. Örgütten ayrılma, bir şekilde değerli olan iş arkadaşlarından ayrılma anlamına geldiğinden bireyler, sosyal bağları kesmeyerek örgütte kalmayı yeğlerler. Ayrıca, iş grupları,

örgütsel bağlılık üzerinde bağımsız büyük etkiler de yaratabilirler. Fakat bu etkiler her zaman yararlı olmayabilir. Destekçi bir iş çevresinde grup üyeleri, karşılıklı amaç uygunluğu algısı yoluyla örgütle özdeşleşebilirler. Ne var ki, rekabetçi iş koşulları altında, grup amaçları örgütsel amaçları geriye itebilir. İdeal olarak, iş grubunun amaçları ile örgütsel amaçlar uygun olduğunda, yüksek düzeyde iş grubuna bağlılık daha güçlü bir örgütsel bağlılığa yönelir. İş grubunun amaçları ile örgütsel amaçlar uygun olmadığında ise, gruba bağlılık örgütsel bağlılıkla ilişkisiz olacaktır (Randall ve Cote 1991, 209, Akt. Balay, 2000: 46).

Örgütün organizasyon yapısı, benimsediği iş süreçleri ve yönetim tarzı, çalışanların bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır. Bağlılık ile doğrusal yönde bir ilişki gösterdiği saptanan yapısal faktörler; karar verme süreçleriyle, şirket politikalarının ve yöntemlerinin yapısal özelliğidir. Örneğin, merkezleşmeyle bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Otonominin yüksek olduğu örgütlerde, bağlılık artarken, otonominin düşük olduğu örgütlerde, bağlılık düşmektedir (Israel, 1998: 28).

Yönetim tarzı örgütsel değerlere ve hedeflere bağlılığı artırmaktadır. Eğer üst yönetim örgütsel kültüre ve değerlere önem verirse, verimlilik ve yenilikçilik artmaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Bu nedenle birçok araştırma, liderlik tarzına ya da daha geniş bir kavram olan örgüt kültürüne önem vermiştir. Son yıllarda yapılan araştırmalar ise örgütsel bağlılığın çalışanların bütünsel yönetim algısından ve arkadaşlık grubu algısından daha çok etkilendiğini ifade etmektedir. Esnek ve katılımcı yönetim tarzı örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Çünkü bu tarz yönetim, rol stresini azaltmaktadır. Yönetimin çalışanları insan olarak ele alması, örgütü ise sosyal ve kültürel bir sistem olarak düşünmesi, yönetime esneklik, uyum, örgüte ise istikrar kazandırmaktadır (Rachid, 1994: 980–981, Akt. Erol, 1998: 74–75).

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör de *dış faktörlerdir*. Bu faktörlerden biri profesyonelliktir. Profesyonellik söz konusu olduğunda çelişkili bir örgütsel bağlılık kavramı karşımıza çıkmaktadır. Hukuk, tıp, mühendislik ve diğer bazı teknik alanlardaki profesyoneller için ya mesleğine ya da örgütüne bağlılık önem kazanmaktadır. Hem mesleğine hem de örgütüne bağlılık ise bir ikilem doğurabilmektedir. Eğer örgüt mesleki gelişim sağlanmasına katkıda bulunuyorsa ya da kariyer beklentileri meslekleri dışında örgüte bağlı ise bu durumda kişilerin mesleğe bağlılıkları olumsuz etkilenirken örgüte bağlılıkları artabilmektedir. Bu nedenle profesyonellerde üst düzey yönetici olmak ve ücret ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki görülebilmektedir (Gunz, 1994: 802). Profesyonellerde

karşılaşılan bu çelişki mesleki beklentileri ve değerlerin örgütsel uygulamalarla bütünleştirilmesi ve bir mesleki-örgütsel bağlılık sağlanması ile giderilebilir. Böylece profesyonellerin örgütten ayrılması ve devamsızlık gibi iş davranışlarının önüne geçilebilir (Aryee, 1990:547, Akt. Erol, 1998: 74–75).

Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmaların çoğu bağlılığın erdemlerini över. Bu araştırmalarda örgüte bağlı çalışanın mutlu çalışan olduğunu, örgütün başarısının üyelerin zaman ve çaba harcaması sayesinde gerçekleştiğini ve örgütün değerlerine bağlılığın kişinin yaşantısına bir anlam kattığını okursunuz. Bunlara göre bağlılık verimliliği artırır, üretilen mamulün kalitesini sağlar ve uygulanabilir yeniliklerin ortaya çıkmasını garanti eder (Salancik, 1991: 306, Akt. Çetin, 2004: 90).

Her örgüt, üyelerinin örgütsel bağlılığını artırmak ister. Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevlerini yerine getirmede daha çok çaba harcadıklarını göstermektedir. Buna ek olarak, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu bir ilişki yürüttükleri ifade edilmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ve iş sadakati arasında olumlu bir ilişki vardır (Gregory, 1990: 464, Akt. Erol, 1998: 63).

Her bağlılık türü bireyi bir şekilde örgüte bağlar; fakat her tür birey iş ortamındaki davranışlarını yönlendirmesi bağlamında farklı etkilere sahiptir. Örneğin, duygusal bağlılığa sahip bir çalışan, kendi pozisyonunun gerektirdiği sorumluluğun üzerine çıkarak örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaya çalışır. Yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar ise iş ortamında daha az devamsızlık ile daha fazla iş motivasyonu ve örgütsel vatandaşlık eğilimindedirler. Fakat devam bağlılığı olumsuz bir etkileşim içerisindedir. Öyle ki çalışanlar yalnız kendinden bekleneni yapar. Yüksek oranlarda devamsızlığa ve düşük motivasyona sahiptirler (Çetin, 2004: 92).

Eğitim örgütleri gibi, bireyleri değiştiren ve üretken hâle getiren örgütler dikkate alındığında, burada görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, asgari düzeydeki çabalarını sağlayan örgütsel denetime tek başına güvenilemez. Bunun için, büyük ölçüde güdülenmiş, ayrıca okulları ve işleriyle üst düzeyde özdeşleşmiş işgörelere gereksinim vardır (Katz ve Kahn, 1977: 408, Akt. Balay, 2000: 2).

Düşük öğretmen bağlılığı aynı zamanda öğrenci başarısını azaltmaktadır. Tükenmiş öğretmenler öğrencilere karşı daha az sevecen, sınıftaki karışıklığa karşı daha az hoşgörü, daha fazla endişe ve bitkinlik göstermektedirler. Bu tür öğretmenler, öğretimlerinde akademik kaliteyi geliştirme konusunda daha az plan yapmakta ve kendilerini etkili öğretim sunmadan alıkoyan otoritenin kurallarına

karşı çıkmada daha çekingen davranmaktadırlar. Sonucun, öğretmenlerle öğrenciler arasındaki bir anlaşma biçimini aldığı söylenebilir. Buna göre öğretmenler, daha fazla sosyal ilişkilerin olduğu daha düzenli bir sınıfa karşılık olarak, öğrencilerine yönelik entelektüel beklentilerinde azalmaya gitmektedirler (Firestone ve Pennel, 1993: 493, Akt. Balay, 2000: 5).

Evrensel düzlemde ve Türkiye’deki eğitimi geliştirme çabalarına karşın, eğitim sistemimizin nitelik sorunları azalmak bir yana daha da artmaktadır. Niteliğe ilişkin bu sorunların, sistemde görev yapan işgörenlerin bağlılık düzeyi ile ilişkili olduğu söylenebilir. Eğitim işgörenlerimizin işlerine ve okullarına dönük bağlılıklarında artan oranda bir düşmenin olduğu gözlenmektedir. Bağlılıktaki bu azalmanın, sistemdeki insan kaynaklarının etkili biçimde kullanılmaması ve bağlılık geliştirme stratejilerinin yeterince uygulanmamasıyla yüksek düzeyde ilişkisi bulunmaktadır (Balay, 2000: 7).

İş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda ise, iş doyumunun örgütsel bağlılığı, örgütsel bağlılığın da iş doyumunu anlamlı bir ilişki içerisinde etkilediği tespit edilmiştir (Kömürçüoğlu, 2003; Akmalıtuğ, 2003; Yüksel, 2003; Kırel, 1999). Ancak, Tuncer (1995) işgörenlerin genel olarak işlerinden doyum sağlamalarına karşın, kişisel ve örgütsel değerler sistemindeki farklılıklar nedeniyle örgütsel bağlılık düzeyinde önemli sorunlar yaşadığını tespit etmiştir.

Bu bağlamda, bu çalışmanın temel problemi olarak, öğretmenlik mesleğine alan dışı olarak atanmaların, çalışma ortamlarında neler hissettikleri ve bu hissettiklerinin onların kuruma olan bağlılıklarını nasıl etkilediği sorusu karşımıza çıkmaktadır.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaca bağlı olarak, araştırmada şu sorulara cevap aranacaktır:

1- Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin dağılım nasıldır?

2- Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyet, mezun oldukları fakülte, öğretmenlik

mesleğindeki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3- Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları uyum boyutu dikkate alınarak cinsiyet, mezun oldukları fakülte, öğretmenlik mesleğindeki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4- Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları özdeşleşme boyutu dikkate alınarak, cinsiyet, mezun oldukları fakülte, öğretmenlik mesleğindeki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5- Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları içselleştirme boyutu dikkate alınarak cinsiyet, mezun oldukları fakülte, öğretmenlik mesleğindeki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

6- Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Bu araştırma, ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan betimsel bir çalışmadır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, çalışma evrenini oluşturmaktadır. Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları kapsamında bulunan resmî ortaöğretim kurumlarında, 2004–2005 eğitim-öğretim yılında, alan dışından atanarak çalışan rehber öğretmenler, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Bu doğrultuda, Ankara’da bulunan sekiz merkez ilçedeki (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Sincan ve Yenimahalle) ortaöğretim kurumlarında çalışan toplam 192 alan dışından atanmış rehber öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu evrenden anketi cevaplayan rehber öğretmen sayısı 113’tür.

Sınırlılıklar

Bu çalışma, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki devlet ortaöğretim kurumlarında, 2005–2006 eğitim-öğretim yılında, alan dışından atanarak çalışan rehber öğretmenlerle sınırlıdır.

Hangi okulda alan dışından atanan rehber öğretmenlerin çalıştığı ile ilgili bilgiler Ankara Millî Eğitim Müdürlüğü'nden alınan verilerle sınırlıdır.

Ayrıca, araştırma, ankete katılan rehber öğretmenlerin, ankete verdikleri cevapların içtenliği ile sınırlıdır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan ölçme aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde rehber öğretmenlerin kişisel özelliklerini anlamaya yönelik “cinsiyet”, “eğitim durumu” ve “kıdem”le ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, iş doyumunu konusunda Türkiye’de ve dünyada en çok kullanılan ölçeklerden olan Minnesota İş Doyum Ölçeği Kısa Formu’na ait 20 soru bulunmaktadır. Ölçme aracının üçüncü bölümünde ise, Balay (2000) tarafından geliştirilen 27 soruluk Örgütsel Bağlılık Ölçeği bulunmaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği, işgörenlerin kendi işlerinden aldıkları doyumunu ölçmek için tasarlanmıştır. Üç değişik formu mevcuttur. Bunlardan iki tanesi uzun form ve bir tanesi de kısa formdur.

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Minnesota İş Doyum Ölçeği 1–5 arasında puanlanan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, hiç memnun değilim; 1 puan, memnun değilim; 2 puan, kararsızım; 3 puan, memnunum; 4 puan, çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır (<http://ab.org.tr/ab06/ozet/104.html>, 02/07/2006).

Bu araştırmada uygulanacak ölçme aracının üçüncü bölümünde ise Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği bulunmaktadır. Bu ölçek, bireyin örgütle bütünleşmedeki göreceli gücünü saptamak üzere üç boyutta hazırlanmıştır. Boyutlandırılmada her boyut birer alt ölçek olarak düşünülmüştür. Bu amaçla literatür esas alınarak, anket, *uyum*, *özdeşleşme* ve *içselleştirme* olmak üzere üç boyutta-alt ölçeğe ayrılmıştır (Balay, 2000: 123).

Veri toplama aracında, katılımcıların verilen ifadelerle ilişkin tepkilerini belirlemede 1–5 arasında puanlanan Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği

kullanılmıştır. Ölçek puanlamasında, hiç katılmıyorum; 1 puan, az katılıyorum; 2 puan, orta düzeyde katılıyorum; 3 puan, çok katılıyorum; 4 puan ve tam katılıyorum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir (Balay, 2000: 123–124).

Ölçek toplam 27 sorudan oluşmaktadır. Bu sorulardan ilk sekiz tanesi (1–8) *uyum* faktörünü, sonraki sekiz tanesi (9–16) *özdeşleşme* faktörünü ve geriye kalan son 11 tanesi de (17–27) *içselleştirme* faktörünü temsil etmektedir.

Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışmaları

Bu araştırmada, güvenilirlik ve geçerliliği tüm dünyada kabul görmüş olan ve şimdiye kadar pek çok araştırmada kullanılan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ile yine geçerliği ve güvenirliliği test edilmiş olan Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği, Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha=.77) (<http://ab.org.tr/ab06/ozet/104.html>, 02/07/2006).

Bu sonuçla Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu kabul edilmiştir. Ölçekten alınacak yüksek puan, iş doyumunun yüksek olduğunu, düşük puan ise iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir (<http://ab.org.tr/ab06/ozet/104.html>, 02/07/2006).

Üç faktörlü olarak saptanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin her bir alt faktörü için güvenirliliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları birinci faktör için .38 ile .68, ikinci faktör için .33 ile .75 ve üçüncü faktör için .53 ile .83 arasında değişmektedir. Buna göre, ölçekte yer alan maddelerin, iyi derecede ayırt edici oldukları söylenebilir. Birinci faktör için hesaplanan alfa katsayısı .79 iken, aynı katsayı ikinci faktör için .89 ve üçüncü faktör için .93'tür (Balay, 2000: 125–126).

Bu bulgulara göre, Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin üç faktörlü geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu kabul edilmiştir. Buna göre ölçekte üç faktör için faktör puanları üzerinden analizler yapılabilir. Yüksek puan, örgütsel bağlılığın yüksek olduğunu, düşük puan ise bu bağlılığın düşük olduğunu gösterir (Balay, 2000: 125–126).

Ancak, kullanılan bu ölçeklerin araştırma evrenine uygunluğunun test edilmesi için ayrıca güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada Ankara ili Çubuk ve Elmadağ ilçeleri Rehber Öğretmenleriyle (toplam 40 kişiyle), 3 hafta arayla, test-tekrar test çalışması yapılmıştır. Ön test sonuçları üzerinden faktörlerin madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alpha değerleri SPSS programı kullanılarak hesaplanmıştır. Ayrıca test-tekrar test uygulaması sonucunda elde edilen veriler de SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, iş doyumuyla ilgili yapılan ön test ve son test değerleri arasında çok yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=.951$, $p<.01$). Buna göre aynı gruba üç hafta içerisinde değişik zamanlarda uygulanmış olan ölçeğin, her iki uygulamada da ölçüm değerleri çok yüksek bir oranda birbirine benzemektedir. Yani her iki zaman diliminde de yapılan uygulamalarda, benzer ölçüm değerlerine ulaşılmıştır denilebilir.

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan ön test ve son test değerleri arasında çok yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=.858$, $p<.01$). Buna göre aynı gruba üç hafta içerisinde değişik zamanlarda uygulanmış olan ölçeğin, her iki uygulamada da ölçüm değerleri çok yüksek bir oranda birbirine benzemektedir. Yani her iki zaman diliminde de yapılan uygulamalarda, benzer ölçüm değerlerine ulaşılmıştır denilebilir.

Sonuç itibarıyla, araştırmada kullanılacak ölçme aracının çok yüksek bir geçerliliği ve güvenilirliği olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılacak olan ölçme aracının öğretmenlere uygulanabilmesi için Millî Eğitim Bakanlığında izin alınmıştır. Alınan izin doğrultusunda, ölçme aracı bizzat araştırmacı tarafından okullardaki rehber öğretmenlere ulaştırılmış, gerekli açıklamalar yapılmış ve ölçme araçlarının cevaplandırılması sağlanarak geri alınmıştır.

Araştırma kapsamında gidilen bütün okullardaki rehber öğretmenlerden alan dışı atananlar tespit edilmiş ve sadece onlara anket uygulanmıştır. Bu doğrultuda toplam 113 öğretmen tarafından anket formu doldurulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmanın alt problemlerinin çözümlenmesi için elde edilen verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama gibi istatistiksel değerler ile t-testi, tek-yönlü varyans analizi ve Pearson Korelasyon Analizi gibi hesaplama yöntemleri kullanılmıştır. Bu işlemler bilgisayarda SPSS programında yapılmıştır.

Alan dışından atanan rehber öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları aritmetik ortalama kullanılarak betimlenmiştir. Faktör ortalama puanının hesaplanması için önce her maddede alınan puanlar toplanmış ve böylece her bir rehber öğretmen için bir faktör puanı bulunmuştur. Daha sonra bu puanlar, madde sayısına bölünerek beşli derecelendirme ölçeğinden alınacak puan aralıklarına indirgenmiştir. Analizlerde bu puanlar kullanılmıştır. Karşılaştırmalarda $p \leq 0,05$ anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Bu bölümde, araştırmada ele alınan ana problem ve alt problemlerin çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorum ve tartışma bulunmaktadır.

1- Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Dağılım Nasıldır?

Tablo 1

Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıları Dağılımı

	n	Minimum	Maksimum	\bar{x}	S
İş Doyumu	113	38,00	96,00	71,82	9,84
Örgütsel Bağlılık	113	39,00	105,00	73,67	12,84
Uyum	113	8,00	32,00	16,26	5,60
Özdeşleşme	113	8,00	34,00	21,97	6,36
İçselleştirme	113	13,00	53,00	35,43	9,02

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumunun ($\bar{x}=71,82$), örgütsel bağlılığın ($\bar{x}=73,67$), düzeyinde, bu dağılımların ise ortalamaların üzerinde olduğu

görülmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde içselleştirme ($\bar{x}=35,43$) ve özdeşleşme ($\bar{x}=21,97$), ortalamanın üzerinde bir değer alırken, sadece uyum alt boyutunun ($\bar{x}=16,26$) ortalamasının altında bir değere sahip olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları orta düzeydedir. Dağılımın standart sapma düzeyi incelendiğinde, en homojen değerlendirmenin örgütsel bağlılığın alt boyutlarından uyum alt boyutunda ($S=5,60$), en heterojen değerlendirmenin ise örgütsel bağlılığın genel dağılımında ($S=12,84$) olduğu görülmektedir.

Erel'in (2004: 71) branş öğretmenleriyle yaptığı iş doyumunu çalışmasında, ücretler dışında diğer tüm boyutlarda öğretmenlerin iş doyum seviyeleri yüksek çıkmıştır. Günbayı'nın (2000: 104) öğretmenlerin iş doyumuna yönelik yaptığı araştırmada, en az doyumun elde edildiği boyut "ödentiler" olarak şekillenmiştir. Varlık (2000: 80) tarafından öğretmenlerin iş doyumunu üzerine yapılan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ücret dışındaki diğer değişkenlerde yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Bu durum araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

2- Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

a- Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyi

Tablo 2

Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

CİNSİYET	N	\bar{x}	S	Sd	t	p
Bayan	64	3,61	,48	111	,51	,61
Bay	49	3,56	,51			

Tablo 2'de görüldüğü üzere, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(111)} = .51$, $p > .05$]. Erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ($\bar{x}=3.56$) ile bayan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ($\bar{x}=3.61$) birbirine çok yakındır ve her iki grupta da yüksek bir iş doyumunu gözlenmektedir. Bu bulgu, ortaöğretim kurumlarında çalışan alan

dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Balay'ın (2000) yaptığı araştırmada cinsiyet değişkeniyle ilgili bulgular hakkında, bu araştırmadakine benzer sonuçlara ulaşılırken, diğer değişkenlerle ilgili bulgular araştırmayı desteklememektedir. Benzer şekilde, Özsoy ve arkadaşları (2004) cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi değişkenlerin örgütsel bağlılıkla ilişkisi olmadığını belirlemiştir. Varoğlu da (1993) çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır.

b- Mezun Oldukları Fakülteye Göre İş Doyum Düzeyi

Tablo 3

Mezun Oldukları Fakülteye Göre t-Testi Sonuçları

FAKÜLTE	N	\bar{x}	S	Sd	T	p
Fen Edebiyat Fakültesi	38	3,63	,53	111	,56	,58
Eğitim Fakültesi	75	3,57	,47			

Tablo 3'te görüldüğü üzere, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(111)} = .56, p > .05$]. Fen Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ($\bar{x}=3.63$) ile Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ($\bar{x}=3.57$) birbirine çok yakındır ve yüksek bir iş doyumunu gözlenmektedir. Bu bulgu, ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile mezun oldukları fakülte arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

c- Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyi

Tablo 4

Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	8,40	2	4,20	,04	,96
Gruplariçi	10852,06	110	98,66		
Toplam	10860,46	112			

Tablo 4’teki analiz sonuçları, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında, öğretmenlik mesleğindeki kıdemleri bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F_{(2-110)} = .04$, $p > .05$]. Başka bir deyişle, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğindeki kıdemleri, onların iş doyumlarına anlamlı bir etki etmemektedir.

d- Rehber Öğretmenlikteki Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyi

Tablo 5

Rehber Öğretmenlikteki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	29,97	2	14,99	,15	,86
Gruplarıçi	10830,49	110	98,46		
Toplam	10860,46	112			

Tablo 5’teki analiz sonuçları, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında, rehber öğretmenlikteki kıdemleri bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F_{(2-110)} = .15$, $p > .05$]. Diğer bir deyişle, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin, rehber öğretmenlikteki kıdemleri, onların iş doyumlarına anlamlı bir etkide bulunmamaktadır.

Bu çalışmada cinsiyet, mezun olunan fakülte ve kıdem gibi değişkenlerin iş doyumuna etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunda rehber öğretmenlerin meslekleriyle ilgili bir cinsiyet ayrımcılığı ya da kıdemcilik gibi ayrımcılıkların yapılmamasının etkisi olabilir.

Demir (1998: 63) yaptığı çalışmada cinsiyetin iş doyumunu düzeylerinde bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durum araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Ancak, Bölüktepe (1993: 15) tarafından yapılan çalışmada, kadınların erkeklerden daha yüksek seviyede iş doyumunu sağladıkları tespit edilmiştir. Erel’in (2004: 72) yaptığı çalışmada genel olarak kadınların erkeklere oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, kıdem konusunda da kıdem arttıkça iş doyumunun da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular araştırma bulgularını desteklememektedir.

3- Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Alt Boyutlara Göre İncelenmesi

A- Uyum Boyutu Dikkate Alınarak Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

a- Cinsiyete Göre Uyum Boyutu Düzeyleri

Tablo 6

Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

CİNSİYET	N	\bar{x}	S	Sd	t	p
Bayan	64	1,98	,61	111	-1,02	,31
Bay	49	2,11	,80			

Tablo 6’da görüldüğü üzere, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri uyum boyutu dikkate alınarak, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(111)} = -1.02$, $p > .05$]. Uyum boyutu gözetilerek, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{x}=2.11$) ile bayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{x}=1.98$) birbirine çok yakındır ve düşük bir örgütsel bağlılık gözlenmektedir. Bu bulgu, ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile (uyum boyutu dikkate alındığında) cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

b- Mezun Oldukları Fakülteye Göre Uyum Boyutu Düzeyleri

Tablo 7

Mezun Oldukları Fakülteye Göre t-Testi Sonuçları

FAKÜLTE	N	\bar{x}	S	Sd	t	p
Fen Edebiyat Fakültesi	38	1,97	,74	111	-,75	,45
Eğitim Fakültesi	75	2,07	,68			

Tablo 7’de görüldüğü üzere, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri uyum boyutu dikkate alınarak, mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(111)} = -.75$, $p > .05$]. Fen Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{x}=1.97$) ile Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{x}=2.07$) birbirine çok

yakındır. Bu bulgu, ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile (uyum boyutu dikkate alındığında) mezun oldukları fakülte arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir.

c- Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeme Göre Uyum Boyutu Düzeyleri

Tablo 8

Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	106,27	2	53,14	1,71	,19
Gruplarıçi	3417,76	110	31,07		
Toplam	3524,03	112			

Tablo 8'deki analiz sonuçları, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında, uyum boyutu dikkate alındığında, öğretmenlik mesleğindeki kıdemleri bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F_{(2-110)}=1.71$, $p> .05$]. Başka bir deyişle, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğindeki kıdemleri, onların örgütsel bağlılıklarına uyum boyutunda anlamlı bir etki etmemektedir.

d- Rehber Öğretmenlikteki Kıdeme Göre Uyum Boyutu Düzeyleri

Tablo 9

Rehber Öğretmenlikteki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	162,55	2	81,28	2,67	,07
Gruplarıçi	3361,49	110	30,56		
Toplam	3524,04	112			

Tablo 9'daki analiz sonuçları, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında, uyum boyutu dikkate alındığında, rehber öğretmenlikteki kıdemleri bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F_{(2-110)}=2.67$, $p> .05$]. Diğer bir deyişle, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin,

rehber öğretmenlikteki kıdemlerinin, onların örgütsel bağlılıklarına uyum boyutunda anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

B- Özdeşleşme Boyutu Dikkate Alınarak Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

a- Cinsiyete Göre Özdeşleşme Boyutu Düzeyleri

Tablo 10

Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

CİNSİYET	N	\bar{x}	S	Sd	t	p
Bayan	64	2,73	,79	111	-,34	,74
Bay	49	2,78	,81			

Tablo 10'da görüldüğü üzere, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, özdeşleşme boyutu dikkate alınarak, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(111)} = -.34$, $p > .05$]. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{x}=2.78$) ile bayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{x}=2.73$) birbirine çok yakındır ve orta düzeyde bir örgütsel bağlılıktan söz edilebilir. Bu bulgu, ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile (özdeşleşme boyutu dikkate alındığında) cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

b- Mezun Oldukları Fakülteye Göre Özdeşleşme Boyutu Düzeyleri

Tablo 11

Mezun Oldukları Fakülteye Göre t-Testi Sonuçları

FAKÜLTE	N	\bar{x}	S	Sd	t	p
Fen Edebiyat Fakültesi	38	2,93	,74	111	1,79	,08
Eğitim Fakültesi	75	2,65	,81			

Tablo 11'de görüldüğü üzere, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, özdeşleşme boyutu dikkate alınarak, mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(111)} = 1.79$, $p > .05$]. Fen Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{x}=2.93$) ile

Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{x}=2.65$) birbirine çok yakındır ve orta düzeyde bir örgütsel bağlılıktan söz edilebilir. Bu bulgu, ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile (özdeşleşme boyutu dikkate alındığında) mezun oldukları fakülte arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir.

c- Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeme Göre Özdeşleşme Boyutu Düzeyleri

Tablo 12

Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	103,48	2	51,73	1,28	,28
Gruplariçi	4435,44	110	40,32		
Toplam	4538,92	112			

Tablo 12'deki analiz sonuçları, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında özdeşleşme boyutu dikkate alındığında, öğretmenlik mesleğindeki kıdemleri bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F_{(2-110)}=1.28$, $p>.05$]. Başka bir deyişle, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğindeki kıdemleri, onların örgütsel bağlılıklarına özdeşleşme boyutunda anlamlı bir etki etmemektedir.

d- Rehber Öğretmenlikteki Kıdeme Göre Özdeşleşme Boyutu Düzeyleri

Tablo 13

Rehber Öğretmenlikteki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	147,82	2	73,91	1,85	,16
Gruplariçi	4391,10	110	39,92		
Toplam	4538,92	112			

Tablo 13'teki analiz sonuçları, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında özdeşleşme boyutu dikkate alındığında, rehber öğretmenlikteki kıdemleri bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F_{(2-110)}=1.85$ $p> .05$]. Başka bir deyişle, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin, rehber öğretmenlikteki kıdemlerinin, onların örgütsel bağlılıklarına özdeşleşme boyutunda anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

C- İçselleştirme Boyutu Dikkate Alınarak Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

a- Cinsiyete Göre İçselleştirme Boyutu Düzeyleri

Tablo 14

Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

CİNSİYET	N	\bar{x}	S	Sd	t	p
Bayan	64	3,30	,73	111	1,14	,26
Bay	49	3,12	,92			

Tablo 14'te görüldüğü üzere alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, içselleştirme boyutu dikkate alınarak, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(111)}=1.14$, $p> .05$]. İçselleştirme boyutu gözeticilerle, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{x}=3.12$) ile bayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{x}=3.30$) birbirine çok yakındır ve orta düzeyde bir örgütsel bağlılıktan söz edilebilir. Bu bulgu, ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile (içselleştirme boyutu dikkate alındığında) cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

b- Mezun Oldukları Fakülteye Göre İçselleştirme Boyutu Düzeyleri

Tablo 15

Mezun Oldukları Fakülteye Göre t-Testi Sonuçları

FAKÜLTE	N	\bar{x}	S	Sd	t	p
Fen Edebiyat Fakültesi	38	3,29	,75	111	,68	,50
Eğitim Fakültesi	75	3,18	,86			

Tablo 15’te görüldüğü üzere alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, içselleştirme boyutu dikkate alınarak, mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(111)} = .68$, $p > .05$]. Fen Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{x} = 3.29$) ile Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{x} = 3.18$) birbirine çok yakındır ve her iki grupta da orta düzeyde örgütsel bağlılıktan söz edilebilir. Bu bulgu, ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile (içselleştirme boyutu dikkate alındığında) mezun oldukları fakülte arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir.

c- Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeme Göre İçselleşme Boyutu Düzeyleri

Tablo 16

Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	192,09	2	96,05	1,18	,31
Gruplarıçi	8931,66	110	81,20		
Toplam	9123,75	112			

Tablo 16’deki analiz sonuçları, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında içselleştirme boyutu dikkate alındığında, öğretmenlik mesleğindeki kıdemleri bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F_{(2-110)} = 1.18$, $p > .05$]. Başka bir deyişle, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğindeki kıdemleri, onların örgütsel bağlılıklarına içselleştirme boyutunda anlamlı bir etki etmemektedir.

d- Rehber Öğretmenlikteki Kıdeme Göre İçselleşme Boyutu Düzeyleri

Tablo 17

Rehber Öğretmenlikteki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	249,81	2	124,91	1,55	,22
Gruplarıçi	8873,94	110	80,67		
Toplam	9123,75	112			

Tablo 17'deki analiz sonuçları, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde içselleştirme boyutu dikkate alındığında, rehber öğretmenlikteki kıdemleri bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F_{(2-110)}=1.55, p> .05$]. Başka bir deyişle, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin, rehber öğretmenlikteki kıdemleri, onların örgütsel bağlılıklarına içselleştirme boyutunda anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

4- Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Tablo 18

İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

		İş Doyumu	Örgütsel Bağlılık
İş Doyumu	Pearson Korelasyon	1	,417 ^(**)
	Sig. (2-yönlü)	.	,000
	N	113	113
Örgütsel Bağlılık	Pearson Korelasyon	,417 ^(**)	1
	Sig. (2-yönlü)	,000	.
	N	113	113

** İlişki 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2 yönlü).

Tablo 18 incelendiğinde, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= .417, p< .01$). Buna göre çalışanın iş doyumunu yükseldikçe, kurumuna olan bağlılığında da bir artış olacağı söylenebilir.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık konusunda yaptığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşan Erol (1998), bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Kömürcüoğlu (2003) ve Akınaltuğ (2003) da, iş doyumunun örgütsel bağlılığı, örgütsel bağlılığın da iş doyumunu anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir. Ancak, Tuncer (1995) işgörenlerin genel olarak işlerinden doyum sağlamalarına karşın, kişisel ve örgütsel değerler sistemindeki farklılıklar nedeniyle örgütsel bağlılık düzeyinde önemli sorunlar yaşandığını tespit etmiştir.

Sonuçlar ve Öneriler

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçları aşağıdaki şekilde maddeler hâlinde ifade etmek mümkündür:

1. İş doyum düzeyleri

Alan dışından atanarak görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarına bakıldığında, yaptıkları işten ortalamanın üzerinde bir düzeyde doyum aldıkları görülmüştür. Ücretle ilgili madde dışındaki bütün maddelerde yüksek iş doyumuna sahip oldukları gözlenmiştir.

2. Örgütsel bağlılık düzeyleri

Araştırma sonucunda genel anlamda alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin orta düzeyde bir örgütsel bağlılık düzeyleri olduğu sonucuna varılmıştır. Bu anlamda ne çok yüksek oranda bir okula bağlılıkları bulunduğu ne de okuldan tamamen koptukları söylenebilir. Ayrıca, araştırmaya katılanlar cinsiyet, mezun oldukları fakülte, meslekteki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem durumuna göre farklılaşmamaktadır. Alan dışından atanan rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri onların erkek ya da bayan olmaları, meslekteki ve rehber öğretmenlikteki çalışma süreleri ile mezun oldukları kuruma göre bir değişkenlik göstermemektedir.

a. Uyum boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık düzeyleri

Örgütsel bağlılığın uyum boyutu dikkate alındığında, orta düzeyde bir bağlılık vardır. Rehber öğretmenler cinsiyet, mezun oldukları fakülte, meslekteki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem durumuna göre, bu alt boyutta farklılık göstermemektedir.

b. Özdeşleşme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık düzeyleri

Örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu dikkate alındığında, orta düzeyde bir bağlılık vardır. Rehber öğretmenler cinsiyet, mezun oldukları fakülte, meslekteki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem durumuna göre, bu alt boyutta farklılık göstermemektedir.

c. İçselleştirme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık düzeyleri

Örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu dikkate alındığında, orta düzeyde bir bağlılık vardır. Rehber öğretmenler cinsiyet, mezun oldukları fakülte, meslekteki

kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem durumuna göre, bu alt boyutta farklılık göstermemektedir.

3. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisi

Araştırma sonucunda, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Orta düzeyde ve pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmıştır. Rehber öğretmenlerin iş doyumları arttıkça örgütsel bağlılıkları da artacaktır.

Öneriler

Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, bu araştırmanın bulgularına dayalı olarak aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

İş doyumunun, işin verimliliği açısından çok önemli olduğu düşünülürse, rehber öğretmenlerin daha da verimli çalışmalarını için iş doyumlarını yüksek tutacak, belli bir yaşam standardını yakalayabilecek ekonomik tedbirlerin alınması önerilebilir.

1. Rehber öğretmenlerin, yıllar ilerledikçe, mesleklerine olan ilgilerini ve bağlılıklarını artıracak, mesleki heyecanlarını canlı tutacak bir terfi sisteminin yaratılması önerilebilir.

2. Rehber öğretmenlerin genel anlamda orta düzeyde bir örgütsel bağlılıkları olduğu düşünülürse, yöneticilerin rehber öğretmenlerle daha olumlu ilişkiler kurabilmeleri ve kurumun atmosferini daha olumlu bir duruma getirebilmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması ve idarecilere çağdaş rehberlik anlayışının kazandırılması için hizmet içi eğitimlere ağırlık verilmesi önerilebilir.

3. Araştırmada rehber öğretmenlerin “Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum” maddesine en düşük örgütsel bağlılık puanını verdikleri düşünülürse, rehber öğretmenlere, çalıştıkları okulun bir parçası olduklarını hissettirecek görevler ve kararlarda söz hakkı verilmesi önerilir.

4. Rehber öğretmenlerin iş doyumları arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı düşünülürse, rehber öğretmenlerin kendilerini kurumun bir parçası gibi hissetmelerini sağlayacak iş doyumunu enstrümanlarının artırılması önerilir.

Araştırmacılar için ise şu öneriler sunulabilir:

5. Bu çalışmada araştırmacı, alan dışından atanarak görev yapan rehber öğretmenler üzerinde çalışmıştır. Aynı çalışma, alandan mezun rehber öğretmenler üzerinde de yapılabilir.

6. Ayrıca alandan mezun olan rehber öğretmenlerin alan dışından atanana ve mesleklerine karşı tutumları üzerine bir çalışma yapılabilir.

Kaynaklar

- Akıncı, E. (2003). *Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tedaş Örneği*. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Bölüktepe, F. E. (1993). *Kamu Örgütlerinde İş Tatmini*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çöl, G. (2004). *Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi*. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. E-Dergi, 6 (2), http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=233. 12/08/2005.
- Davis, K. (1984). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. (Çev. Kemal Tosun ve Diğerleri). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fak. Yayın No: 57.
- Demir, Ç. (1998). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Erel, E. (2004). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumları (Ankara İli Örneği)*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

- Erol, V. (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Feldman, R. S. (1992). *Elements of Psychology*. United States of America: McGraw-Hill, Inc.
- Fişek, K. (1971). *Yönetim*. Ankara: A.Ü.S.B.F. Yayınları.
- Gezer, N. (1998). *Muğla İl Merkezindeki Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Stres*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık. <http://ab.org.tr/ab06/ozet/104.html>, 02/07/2006
- Israel, E. (1998). *An Investigation of the Antecedent and Consequences of Organizational Commitment in Turkey*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Kirel, Ç. (1999). *Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi*. İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 28(2), 115-136. <http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/kasim99/kasim3.htm>. 12/08/2005.
- Kocayürek, E. (2000). *Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Meslek Doyumlarının Karşılaştırılması*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Koç, Z. (1998). *Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Kömürcüoğlu, H. (2003). *Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık*. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. E-Dergi, 5(1), http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=36. 12/08/2005.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: In M.C. Dunnette, Editor.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özsoy, A. S., Ergül, Ş. ve Bayık, A. (2004). *Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi*. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan

- Kaynakları Dergisi. E-Dergi, 6 (2), http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=221.12/08/2005.
- Reitz, J. H. (1987). *Behavior in Organizations*. Third Edition. Illinois: Richard D. Irwin, Inc., Homewood.
- Sabuncuoğlu, Z. (1987). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J.G. ve Osborn, R.N. (1994). *Managing Organizational Behavior*, Fifth Edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Tahta, F. (1995). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Tuncer, A. (1995). *M.E.B. Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumları*. Ankara: TODAİE (Yayımlanmamış Lisansüstü Uzmanlık Tezi).
- Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Varlık, T. (2000). *Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Ankara İli Örneği)*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Vecchio, R. (1991). *Organizational Behavior*. Orlando: The Dreyden Press.
- Williams, J. R. (2005). *Job Satisfaction and Organizational Commitment*. http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpJSOCent.html.12/08/2005.
- Yüksel, İ. (2003). *Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi*. Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 5 (20).

Summary

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG GUIDANCE
TEACHERS THAT WERE ASSIGNED OUT OF THEIR
PROFESSIONAL FIELD**

Nezahat GÜÇLÜ*

Oktay ZAMAN**

With developing the student-centered approaches in education, the necessity of Guidance Teacher increased rapidly in our education system. In order to respond this necessity, The Ministry of Education appointed person as a Guidance Teacher not only graduated from the department of Psychological Counseling and Guidance but also graduated from other departments such as; Curriculum and Instruction in Education, Measurement and Evaluation in Education, Psychology, Sociology and Philosophy.

In this point, although the adequacy of the person that is graduated from the department of Psychological Counseling and Guidance is debatable, the adequacy of the person that is graduated from other departments is thought that there is a serious problem. The other problem is that how these persons that are graduated from other departments feel their position in the school as a Guidance Teacher.

Working in an inappropriate position in the school can be worried by the person that is graduated from other departments. Because, they took an education in one discipline about four years, but they are working in other discipline that is not fully appropriate for their education. This situation can cause disappointments. Because of working in not educationally suitable position, Guidance Teachers that were assigned out of their professional field can cause a problem about the point of Job Satisfaction and Organizational Commitment.

Job Satisfaction, generally, is a positive or negative feelings and reactions that are shown to the job environment by the employees. In other word, Job Satisfaction is a positive effects or feelings that are shown towards their job. Organizational Commitment can be expressed by the degree of being the part of their organization and setting up strong relationship with their organization. Organizational Commitment, generally, shows the persons' psychologically commitment to the organization such as; joining the job, loyalty, believing the organizational values.

Özgüven (2003:127) says that “working area is an important place for the people whom spend 1/3 percent of their life. Employees that can satisfy in working place show more orderly relationship with the environment, more willing against their job, more happiness about their working groups. As a result of this, it is shown that they are happy in the working place, are committed to their job with the feelings of proud and success and are more productive in the working place.

Living dissatisfaction about job because of feeling exhausted and losing energy causes negative results both for individual and for organization such as; individuals can depart from their organizations or their productivity can decrease. At the same time, employee that committed to organization is happy and strives for the success of organization. Being committed to organization increases the productivity.

The teachers that work at schools which has different characteristics from other organizations, could be provided more effectively working and more commitment to the organization in the motivated, productive, willing and appropriate organizational situation. Enough motivated, satisfied and commitment teachers could be more willing to educate well-qualified students and well-qualified productive power in a long period of time. This purpose of research is to explain the relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Guidance Teachers that were assigned out of their professional field. According to this purpose, the answers of the following questions are looked for in this research;

1-How is the distribution about the level of Job Satisfaction and Organizational Commitment of Guidance Teachers that was assigned out of their professional field?

2-Is there a meaningful difference about the level of Job Satisfaction among Guidance Teachers that were assigned out of their professional field depending on gender, faculty of graduation, seniority status as a teacher and as a guidance teacher?

3-Is there a meaningful difference about the level of Compliance dimension of Organizational Commitment among Guidance Teachers that were assigned out of their professional field depending on gender, faculty of graduation, seniority status as a teacher and as a guidance teacher?

4-Is there a meaningful difference about the level of Identification dimension of Organizational Commitment among Guidance Teachers that were assigned out of their professional field depending on gender, faculty of graduation, seniority status as a teacher and as a guidance teacher?

5-Is there a meaningful difference about the level of Internalization dimension of Organizational Commitment among Guidance Teachers that were assigned out of their professional field depending on gender, faculty of graduation, seniority status as a teacher and as a guidance teacher?

6-Is there a meaningful relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Guidance Teachers that were assigned out of their professional field?

Organizational Commitment Scale, which was developed by Balay (2000) and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, has been applied to 113 Guidance Teachers coming out of the professional field and who are already in charge at high schools of eight towns of Ankara. This application investigates not only the level of their Job Satisfaction and Organizational Commitment and the connection of these situations, but also searches the effect of some parameters such as gender, faculty of graduation and seniority status of teachers on to the Job Satisfaction and Organizational Commitment. Besides, there was a reliability working of the questionnaires about the appropriateness for universe of the research. In this reliability working, test-retest method was applied to 40 Guidance Teachers that were working in Çubuk and Elmadağ which are town-ships of Ankara in 3 weeks. At the end of the reliability analyze, there is a strong, positive and meaningful relationship between test and retest values of Job Satisfaction ($r=.951, p<.01$). Also, there is a strong, positive and meaningful relationship between test and retest values of Organizational Commitment at the end of the reliability analyze ($r=.858, p<.01$). Finally, it is determined that the questionnaire which is used in this research, has high validity and reliability.

This questionnaire was applied only with Guidance Teachers that were assigned out of their professional field in the schools. Totally, 113 such teachers filled the questionnaire.

Some statistical values such as; frequency, percentage, arithmetical average and, some calculating methods such as; t-test, one-way ANOVA, and Pearson Correlation are used in order to evaluate the datum of the research.

These are the results of the research;

1-Guidance Teachers that were assigned out of their professional field have high Job Satisfaction level. According to the answer of the each item of Job Satisfaction Questionnaire, only the salary item has been chosen at the low level by Guidance Teachers.

2-At the end of this research, average level of Organizational Commitment were seen among Guidance Teachers that were assigned out of their professional field. Also, sub-groups of Organizational Commitment such as Compliance, Identification and Internalization have an average level.

3-There is a meaningful, positive and average level of relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Guidance Teachers that were assigned out of their professional field.

There are suggestions by leading against the result of research;

Some economical measures need to be taken to prevent the willing of Guidance Teachers for high level of job satisfaction.

The item “I’m thinking that I had a mistake about deciding to work in this school” is given the lowest Organizational Commitment point by Guidance Teachers. So, these teachers must be joined some decisions and jobs in order to feel they are the part of the organization.

When the positive and strong relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction is taken into consideration, Job Satisfaction variables that provide Guidance Teachers to feel themselves the part of organization must be increase.