

İLK VE ORTA OKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN ANALİZİ

Ali Sait AYDIN¹
Kadri Cemil AKYÜZ²
İbrahim YILDIRIM³
Şükür KÖSE⁴

Özet

Eğitimin ilk aşamasını oluşturan ilk ve orta öğretim seviyelerinde görev yapan öğretmenlerin görevlerini sevmeleri, yeni eğitime başlayacak olan öğrencilerin gelecekte başarı düzeyini yükseltecektir. Bu araştırma ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma grubu, Trabzon Ortahisar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilk ve ortaokullarda görev yapan 4.378 öğretmeninden oluşmaktadır. Çalışma sonucunda iş tatmininde yaş ve mesleki deneyim belirleyici unsurlar olduğu ancak örgütsel bağlılıkta yaş ve mesleki deneyim etkili olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca terfi imkânı ve kurum politikalarının uygulanışından memnun olmadıklarını öğretmenler açıkça ifade etmektedirler. Öğretmenler ve okul yöneticileri arasında oluşacak olan bilgi paylaşımının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyini arttıracığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Öğretmen, Trabzon

Jel Kodu: J23

THE ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS FOR TEACHERS WORK IN ELEMENTARY AND MIDDLE SCHOOLS

Abstract

Dedication of the teacher to their school work in elementary and middle school, first stages of education life, increases the success level of new students in the education system. In this study, it was aimed to see the relationship between job satisfaction and organizational commitment levels of the teachers work in elementary and middle schools. 4.378 teachers work in elementary and middle schools which work under National Education Management in the county of Ortahisar/Trabzon were selected as the study grub. Results indicated that age and major is an important parameter in job satisfaction while they are not important parameter in organizational commitment. Additionally, teachers stated that they are not satisfied with promotion opportunities and application of politics in the organization. It is determined that sharing of the knowledge between teachers and school administration increase job satisfaction and organizational commitment level.

Key Words: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Teacher, Trabzon

Jel Code: J23

¹ Müdür Yardımcısı, Ortahisar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, alisaydin@hotmail.com

² Prof.Dr.,Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi, Orman Endüstri Makineleri ve İşletme Anabilim Dalı, akyuz@ktu.edu.tr

³ Yrd. Doç.Dr.,Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi, Orman Endüstri Makineleri ve İşletme Anabilim Dalı, ibrahimyildirim505@hotmail.com

⁴ Trabzon Ortahisar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, sukur53@hotmail.com

Makalenin Geliş Tarihi: 15.10.2015 / Yayına Kabul Tarihi: 10.10.2016

1. Giriş

Çalışma hayatı, bireylerin genellikle çalışan rolleriyle dahil oldukları, zihinsel ve bedensel etkinliklerini gerçekleştirdikleri sosyal bir ortamdır. Çalışma eylemi, gerek içinde geçirilen zamanın insan hayatındaki göreceli ağırlığı, gerekse de yaşamını sürdürecektir geliri elde ettiği bir alan olması nedeniyle birey ve içinde bulunduğu toplum için büyük önem taşır. Bireyin bilgi, beceri ve yetenekleri ile üretken bir yapıya dönüştüğü bu alan, birey, iş organizasyonları ve toplum üzerinde önemli ekonomik ve sosyal etkilere sahiptir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 281).

Günümüz bilgi toplumuna damgasını vuran değişme ve gelişmelerin en önemlisi, toplumsal ve siyasal yaşamda olduğu gibi, ekonomi ve yönetim alanında da insan faktörünün ön plana geçmesidir. Ekonomik aktivitelerin ülke sınırlarını aşması ve rekabetin uluslararası bir boyut kazanması işletmeleri sahip oldukları kaynakları en yüksek verim ve performansla kullanabilme zorunluluğuna itmektedir. Bilgi oluşumunun ve kullanımının önem kazandığı günümüzde tüm iş görenlerin aynı amaca yönelmesi, hedefin çalışan ve müşteri tatmini olması gerekliliği, işletmeleri yeniden yapılanmaya zorlamaktadır. (Akıncı, 2002: 25).

Değişen ve farklılaşan çevre koşulları ve insan ihtiyacında oluşan artışlar, çalışanların buldukları örgütte tutulmalarını zorlaştırmaktadır. Çalışma ortamından beklediğini bulamayan ve tatmini sağlayamayan çalışanın işten ayrılması özellikle örgütlere önemli olumsuzluklar yaratmakta ve maliyetlerde artışlara neden olmaktadır. Örgütlerin rekabet koşullarında ayakta kalabilmesi mutlu çalışanların varlığı, devamlılığı ve sürekliliği ile mümkün olacaktır. Çalışanların örgüte karşı hissettiği bağını ve mutluluğun gücünü ifade eden örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı ve iş tatminini pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın verim azalması ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu bilinmektedir. İlk kez ortaya atılmış olduklarından bu yana iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları önemini her geçen gün arttırmış ve ilgi çeken konular haline almıştır.

Çeşitli etkileşim faktörleri ele alınarak, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarına yönelik pek çok araştırma yapılmıştır. Araştırmalara göre çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlerin bazıları; örgütlerde açık ve olumlu bir iletişim, destekleyici kurum kültürü, olumlu bir örgüt iklimi, yöneticiye ve örgüte duyulan güven, etkili liderlik ve liderlik stilleri, kişisel gelişim olanakları ve kariyer yönetimidir (Karataş ve Güleş, 2010: 89).

Ekonomik ve toplumsal gereklilikler nedeni ile eğitim siteminde oluşan farklılıklar, devlet okulları yanında özel nitelikli eğitim birimlerinin hızla ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Çalışmamızda devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Trabzon Ortahisar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler araştırma kapsamı içinde alınmıştır. Çalışmada uluslararası alanda geçerliliği

kanıtlanmış soru formları kullanılmış ve elde edilen veriler istatistiksel olarak incelenmiştir. Çalışmamız 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin genel ve literatür destekli bilgiler, ikinci bölümde yapılan çalışmalar ve üçüncü bölümde ise elde edilen sonuçlar ve tartışmalar bulunmaktadır.

2. İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık

2.1. İş Tatmini

İşletmelerinin en önemli üretim faktörü sahip oldukları insan kaynaklarıdır. Bu faktörün etkin çalışması istemiş olduğu ortamın sağlanması ile yakından ilişki içindedir. Gerek işgücü maliyetlerinin büyüklüğü, gerekse de çalışanların örgütsel etkinlik açısından oynadıkları rollerin önemi, yöneticileri, çalışan tatmini konusuna daha duyarlı hale getirmiştir. İşletmelerin sahip oldukları üretim yapısı, teknoloji kullanım düzeyi, biçimi ve mülkiyeti ne olursa olsun; çalışanların örgütün amaçları yönünde hareket ettirilememesi, başarısızlığı beraberinde getirecektir. Bir işletmenin başarısı, mevcut insan kaynaklarını amaçlar yönünde, istekli biçimde harekete geçirmesine bağlıdır (Tengilimoğlu, 2005).

Yaşamının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmekte olan çalışanın işinden hissettiği tatmin oranı hayatını büyük ölçüde etkilemektedir. İşinden aldığı haz ve bunun yaşamı üzerindeki etkisi aşamalı olarak, onun ruhsal sağlığı yanında, bedensel sağlığı üzerinde de olumlu etkisini göstermekte, motivasyonda ve başarıda yükselmeye, aile yaşamında mutluluk ve örgütte de verimliliği ve performans artışı sağlamaktadır. (Keser, 2005: 35; Örucü ve ark, 2006: 51). İşten ayrılma düzeyinin ve iş kazalarının azalmasına, işe devam oranının ve personel devir hızının azalmasına ve yaşam tatmininin artmasına önemli katkılar sağlayan, çalışanın mutluluğu ve performansı ile yakından ilişkili olan iş tatmini birçok farklı faktörün etkisi altında bulunmaktadır.

İş tatminini etkileyen en önemli faktörler çalışanın kişisel durumu ve çalıştığı ortamda sahip olduğu şartlardır. (Kök, 2006: 20) Kişinin sahip olduğu kişilik özellikleri, ihtiyaçları, beklentileri önemli faktörler olarak kabul edilirken, kişinin bulunduğu ortamda gördüğü saygı ve önem, yapıyor olduğu işin toplumsal ve kurumsal anlamda etkinlik düzeyi, aldığı ücret ve sosyal haklar ve ayrıca kurumun toplumsal anlamda oluşturduğu imaj önemli faktörler arasında yer almaktadır.

İş tatmini, bireysel açıdan içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Ücret; ekonomik ödüller gibi çalışmanın sonucunda elde edilen doyum "dışsal doyum"; başarıma duygusu gibi çalışma sırasında hissedilen doyum ise "içsel doyum" olarak ifade edilmektedir (Deniz, 2005).

Bireyler arasında farklılık gösteren iş tatmini tanımını kişinin yaşam tarzı, yetiştirme süreci, kültürel algısı gibi birçok farklı faktör nedeni ile etki altında bulunmaktadır. Bazı çalışanlar için para önemli bir tatmin kaynağı olarak belirirken, bazıları için mevki bazıları için ise onure edilmek iş tatmini açısından son derece önemlidir.

İş yaşamında istediği işi yapan, ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, istediği olanak ve koşulları kısmen de olsa bulan, gereksinimlerinin çoğunu karşılayan bir iş görenin kuşkusuz maddi ve manevi doyumunu yakaladığı için gerek iş gerekse iş dışı yaşamında huzurlu olacağı söylenebilmektedir. Oysa istediği bir işi yapmayan, isteklerinin sürekli göz ardı edildiği bir ortamda çalışan, gereksinimlerini karşılayamayan bir birey olumsuz tutumlar içerisine gireceğinden iş ve iş dışı yaşamı da bu durumdan olumsuz yönde etkilenecektir. (Örücü v.d, 2006. 51)

Yapılan araştırmalarda bireylerin iş tatmininde bireysel ve örgütsel sebeplerin etkili olduğunu kendini göstermektedir (Erdoğan, 1996). Buna göre çalışanın iş tatminini etkileyen bireysel faktörler arasında kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler, sosyo-kültürel çevrenin bireyde yarattığı etkiler, tecrübe, yaş, hizmet süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve zekâ yer alırken; örgütsel sebepler arasında işin zorluk derecesi, yapılan işin toplumdaki önemi, işin yapısı, örgüt kültürü ve iklimi, ücret, terfi, statü, ödüllendirme, sosyal imkânlar ve çalışma koşulları yer almaktadır. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre iş tatmini bireylerin moralini yükseltmek örgütsel bağlılığın oluşmasına katkı sağlamaktadır (Karataş ve Güleş, 2010: 89).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Son yıllarda önemli düzeyde araştırma konusu olan örgütsel bağlılık, sahip olduğu sistematik yapısı nedeni ile farklı alanlardaki araştırmacılar tarafından kendi bakış açıları ile incelenir bir özelliğe kavuşmuştur. Oluşan geniş çalışma alanı örgütsel bağlılığı tanımlanmasında sorunlar ortaya çıkarmıştır. Schermerhorn ve arkadaşları (1994) örgütsel bağlılığı kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu kuvvetli kimlik birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesi olarak tanımlarken, Saal ve Knight (1988) örgütsel bağlılık, örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt içi yüksek bir performans gösterme istekliliği, örgütün hedef ve değerlerine duyulan inanç, Morrow (1983) ise, sadakat, örgütle özdeşleşme ve örgütün amaçlarını benimseme kavramlarıyla örgütsel bağlılığı tanımlamaktadır (Kök, 2006).

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak iş bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile ikinci olarak iş doyumunu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal bilişsel yapılara; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi iş göreninin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle, dördüncü olarak yaşa, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi iş görenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilişkilidir. (Gözen, 2007)

Çalışanların örgütsel bağlılığı, nitelikli çalışanları elde tutabilmek için örgütler açısından giderek daha fazla önem kazanan bir konu haline gelmektedir. Çünkü örgütlerin başarısı nitelikli çalışanlarla mümkündür. Bu anlamda örgütsel bağlılığı sağlayabilmek için çalışanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması önem taşımaktadır. Buna bağlı olarak örgüt içerisindeki hangi unsurların bağlılıkla doğru-

dan veya dolaylı ilişkili olduğunun bilinmesi, yapılan iş sürecinde yürütülecek çalışmaların etkililiğini arttırabilir. Benzer şekilde okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, öğretmenin yaptığı işten memnun olmasını sağladığı gibi, öğrencilerin bireysel başarısının yanında, genel olarak okul başarısında da etkili olmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılığın etkileri, öğretmenin öğrencileriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve öğrenci velileriyle olan iletişimine de olumlu yönde yansiyacaktır. (Karataş ve Güleş, 2010: 89)

2.2. Literatürde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık

İş tatmini ile örgütsel bağlılık kavramları ayrı olmalarına karşın birlikte değerlendirilebilecek ve birbirlerine önemli etkide bulunacak kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar. İş tatmini işe verilen bir tepki olarak değerlendirilebilirken, örgüte bağlılık bu tepkilere bağlı olarak kalıcı ve genel değerlendirmelerden oluşmaktadır. Aralarında oluşan temel farklılık işini sevmek ve örgütü sevmek düzeyi kadardır. İş tatmini örgütsel bağlılıktan daha hızlı gelişen bir durum niteliğinde iken örgütsel bağlılık yavaşça oluşan bir özelliğe sahiptir.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık farklı araştırma konuları olarak birçok çalışmada kullanılmış olmasına karşın birlikte değerlendirildiği çalışmalarda literatürde önemli düzeyde yer almaktadır. Jenkins ve Thomlinson (1992:22), duygusal bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamı bir ilişkinin var olduğunu, devam bağlılığı ve iş tatmini arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlenmiştir. Allen ve Meyer (1990:18) yaptıkları araştırmaları sonucunda oluşturdukları derlemede devamsızlık ve işten ayrılma isteği ile duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında negatif anlamlı ilişkiler belirlenmişlerdir. Karataş ve Güleş (2010: 89) ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü yüksek düzeyli anlamlı ilişkiler belirlenmiş ve özellikle duygusal bağlılık faktörünün yüksekliğine vurgu yapmışlardır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın yaratıcılık üzerine ne tür bir etki yaptığının belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada yaratıcılık üzerine iki faktöründe anlamlı etkiler yaptığı belirlenmiştir. (Çekmecelioğlu, 2006: 131) Sigorta sektöründe yer alan çalışanlar düzeyinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen Gözen (2007), iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki belirlemiştir. Jelacic ve arkadaşları (2008:21) tarafından yapılan çalışmada orman ve orman ürünleri alanında çalışanları etkileyen motivasyon faktörleri incelenmiş ve sosyal şartların, iş güvenliğinin, çalışanlar arasındaki iletişim seviyesinin, çalışma zamanının iş performansını ve iş tatminini etkileyen en önemli faktörler olduğunu belirlemiştir.

3. Materyal ve Yöntem

3.1. Materyal

Çalışma materyalimizi Trabzon Ortahisar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. İş tatmin düzeyleri ve

örgütsel bağlılık durumlarının belirlenebilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, belirlenen müdürlük kapsamında 2015 yılı kayıtlarına göre 4.378 öğretmenin görev yaptığı belirlenmiştir. (Ortahisar Meb, 2015).

3.2. Yöntem

Çalışanların iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla yapılan çalışmada veri elde etmek için anket yönteminden yararlanılmıştır. Anketin ilk bölümünde çalışanların demografik özellikleri 10 farklı soru ile sorgulanmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde iş tatmin düzeylerinin belirlenebilmesi için uluslararası geçerliliği kanıtlanmış Minnesota iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Minnesota iş tatmin ölçeğinin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır. Minnesota iş tatmin ölçeği içsel ve dışsal genel doyum düzeylerini belirleyen iki faktörden oluşmaktadır. İçsel boyut tanınma, takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliği ile ilgili öğelerden oluşurken, dışsal tatmin işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Minnesota iş tatmin ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir (1; Hiç memnun değilim, 2; Memnun değilim, 3; Kararsızım, 4; Memnunum, 5; İşimden çok memnunum). Ölçek sonunda elde edilen toplam puanın yüksek olması işinden tatmin olduğu şeklinde değerlendirilmiştir. İçsel doyum 12 sorudan oluşmakta (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20. sorular) ve elde edilen puanların 12' ye bölümü ile tatmin puanı bulunmaktadır. Dışsal doyum ise 8 sorudan oluşmakta (5,6,12,13,14,17,18,19. sorular) ve elde edilen puanların 8' e bölümü ile dışsal doyum puanı belirlenmektedir. Tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının 20' ye bölünmesi ile genel doyum puanı belirlenmektedir. (Koroğlu, 2012:289)

Örgütsel bağlılığın üç ana boyutu olan duygusal (6 soru), normatif (5 soru) ve devam (6 soru) bağlılığının ölçümü için ise Allen ve Meyer tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. 1990 yılında Meyer ve Allen (1997:18) tarafından geliştirilen ve üç bileşenden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği daha sonra Cheng (2003) tarafından uyarlanmıştır. Türkçeye tercüme edilerek örgütsel bağlılık anketi adını alan (Wastı, 2000:223) anket çalışanlara uygulanmıştır. Ölçek 5'li likert ölçeğine bağlı olarak değerlendirilmiştir (1. kesinlikle katılmıyorum, 5. kesinlikle katılıyorum).

Anketler okullarda doldurulmuştur. Elde edilen veriler kodlanarak bir veri tabanı oluşturulmuş ve bu veriler sosyal bilimler için uygulamalı istatistik (SPSS 12.0) programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada ele alınan demografik özelliklerden iki grup olanlar için bağımsız iki örnek t-testi, üç ve daha fazla olan gruplar için tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır.

Güvenilirlik analizi, bir ölçekte yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılığı ölçer ve bu maddeler arasındaki ilişkiler hakkında bilgi sunar (Toker, 2007:107). Nunnally'e göre bir çalışmada elde edilecek olan 0,5 ve üstü Cronbach Alpha değeri çalışmanın güvenilirliği için yeterli olmaktadır (Ardıç ve Baş, 2001). Sekeran'a göre ise

0,80 üstünde bir güvenilirlik katsayısı tatminkâr bir değerdir (Akıncı, 2002:25). Yapılan çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. SPSS yardımıyla yapılan hesaplamada iş tatmin ölçeği boyutunda Cronbach Alpha katsayısı; içsel tatmin boyutunda 0,85, dışsal tatmin boyutunda 0,80 ve genel tatmin boyutunda 0,89 olarak belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyi ile ilgili olarak yapılan hesaplamalarda ise duygusal tatmin boyutunda 0,73, normatif bağlılık boyutunda 0,77 ve genel bağlılık düzeyinde ise 0,82 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip bir ölçme yaptığını ve değişkenlerin güvenli bir şekilde ölçümlendiğini göstermektedir.

Çalışmada ana kütle yardımıyla örnek büyüklüğünün belirlenebilmesi amacıyla aşağıda belirtilen formülden yararlanılmıştır.

$$n = Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q / (N \cdot D^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q) \text{ (İslamoğlu, 2002)}$$

Burada;

N: Evren

n: Örneklem büyüklüğü,

Z: Güven katsayısı (%95'lik güven katsayısı, 1,96 alınmıştır.)

P: Ölçmek İsteddiğimiz özelliğin evrende bulunma ihtimali çalışmamızın çok amaçlı olmasından dolayı %50 alınmıştır.

Q: 1-P ve

D: Kabul edilen Örneklem hatası %5 alınmıştır.

Yapılan hesaplamalar sonucunda örneklem büyüklüğü;

$$n = 1,96^2 \cdot 4.378.50.50 / (4.378.5^2 + 1,96^2 \cdot 50.50)$$

$$n = 42.046.312 / 119.054$$

$$n = 353,17$$

$$n = 354 \text{ çalışan olarak tespit edilmiştir.}$$

Araştırma için 354 öğretmenin yeterli olarak belirlenmesine karşın daha fazla katılım sağlanabilmesi için anketler 1200 öğretmene uygulanmıştır. Anketlerin geri dönüşlerinde toplam 480 anketin (%39,7) çalışma amacıyla kullanılabileceği belirlenmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı sosyal araştırmalarda genellikle %20 ile %45 arasında değiştiği görülmektedir. (Bal ve Gundry, 1999:193) Bu nedenle ulaşılan anket sayısının istatistiksel olarak yeterli olduğu kabul edilmektedir.

4.1. Bulgular

4.1. Demografik Faktörlere İlişkin Bulgular

Katılımcıların branş itibarıyla dağılımına göre, 241 öğretmenin (%50,21) sınıf öğretmeni ve 239 öğretmenin ise (%49,79) ise diğer branşlarda yer aldığı belirlenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda elde edilen demografik dağılım Tablo 1'de görülmektedir.

Anket kapsamındaki öğretmenlerin unvanları itibariyle dağılımı ise; “Sınıf Öğretmeni” unvanında olan 235 (%49), “Branş Öğretmeni” unvanında olan 235 (%49), “Müdür ve müdür Yardımcısı” unvanında olan 10 (%2), kişi şeklindedir.

Okullardaki çalışma süreleri itibariyle dağılımın; “1-5 yıl” aralığında olan 295 öğretmen (%61,5), “6-10” yıl aralığında olan 81 öğretmen (%16,9), “11-19” yıl aralığında olan 93 öğretmen (%19,4) ve “20 yıl ve üstü” aralığında olan 11 öğretmen (%2,29) şeklindedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

DEĞİŞKEN		KATEGORİ	F	%
1	Branşı	Sınıf	241	50,21
		Diğer	239	49,79
2	Okuldaki görevi	Sınıf	235	48,96
		Branş	235	48,96
		Müdür ve Müdür Yrd.	10	2,08
3	Okuldaki görev yılı	1- 5 yıl	295	61,46
		6- 10 yıl	81	16,88
		11-19 yıl	93	19,38
		20 yıl ve üstü	11	2,29
4	Sınıftaki öğrenci sayısı	0 - 10 öğrenci	31	6,46
		11 - 20 öğrenci	171	35,63
		21 - 30 öğrenci	197	41,04
		31 öğrenci ve üstü	81	16,88
5	Cinsiyeti	Erkek	212	44,17
		Bayan	268	55,83
6	Yaş	22-30 yaş	79	16,46
		21-40 yaş	182	37,92
		41-50 yaş	151	31,46
		51 yaş ve üstü	68	14,17
7	Mesleki deneyimi	1- 5 yıl	30	6,25
		6- 10 yıl	108	22,50
		11-19 yıl	180	37,50
		20- 29 yıl	104	21,67
8	Eğitim düzeyi	30 yıl ve üstü	58	12,08
		Yüksek Okul (2 Yıllık)	84	17,50
		Lisans (4 Yıllık)	354	73,75
		Master/Doktora	42	8,75
9	Medeni hali	Evli	431	89,79
		Bekar	49	10,21
10	Çocukluğunu nerede geçirdi	Köy	155	32,29
		İlçe-Kasaba	70	14,58
		Şehir	255	53,13

Öğretmenlerimizin sınıflarında sahip oldukları öğrenci sayılarına ilişkin yapılan inceleme sonucunda; “0-10” öğrenci aralığında bulunan 31 (%6,46), “11-20” öğrenci aralığında bulunan 171 (%35,63), “21-30” öğrenci aralığında bulunan 197

(%41,04), ve “31öğrenci ve üstü” aralığında bulunan 81(%16,88) öğretmenin olduğu belirlenmiştir.

Erkek öğretmen sayımız 212 (%44,2) ve bayan öğretmen sayımız 268 (%55,8) şeklindedir.

Katılımcıların yaş itibariyle dağılımları ise “22-30” yaş aralığında 79 (%16,5), “21-40” yaş aralığında 182 (%30,7), “41-50” yaş aralığında 151 (%31,5) ve “51 yaş ve üstü” yaş aralığında 68 (%14,2) öğretmen şeklindedir.

Öğretmenlerimizin mesleki deneyimi düzeyleri; “1-5” yıl aralığında olan 30 (%6,3), “6-10” yıl aralığında olan 108 (%22,5), “11-19” yıl aralığında olan 180 (%37,5), “20- 29” yıl aralığında olan 104 (%21,7) ve “30 yıl ve üstü” yıl aralığında olan 58 (%12,1) öğretmen seviyesindedir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri itibariyle dağılımına göre; yüksek okul (2 yıllık) mezunu olan 84 (%17,50), lisans mezunu olan 354 (%73,75) ve master/doktora mezunu olan 42 (%8,75) öğretmenin bulunduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerimizin 431 adedinin evli (%89,6), 49 adedinin ise bekar olduğu belirlenmiştir (%10,2).

Çalışmaya katılan öğretmenlerimizden 155 adedi (%32,3) çocukluğunu köy ortamında, 70 adedi (%14,6) ilçe-kasaba ortamında ve 255 adedi (%53,1) ise şehir ortamında geçirmiştir.

4.2. Öğretmenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Analizi

Öğretmenlerimizin iş tatminine ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 2’ de, tatmin ölçeği ile ilgili ifadelerle yönelik sonuçlar Tablo 3’ de görülmektedir.

Tablo 2. İş Tatmini Ortalama ve Standart Sapması

Boyutlar	N	\bar{X}	S
Dışsal İş Tatmini	480	3,79	0,72
İçsel İş Tatmini	480	3,31	0,96
Genel İş Tatmini	480	3,60	1,01

Yapılan analizler sonucunda iş tatminiyle ilgili olarak en yüksek tatmin düzeyi 8. soruda “Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından” (4.07), 7.soruda “Vicdanıma bir sorumluluk taşıma şansı bakımından”(4.02) ve 11. soruda “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından”(3,96), en düşük tatmin düzeyi 13. soruda “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından”(2,52), ifadelerinin

den gelmiştir. Tüm soruların birlikte değerlendirilmesi sonucunda öğretmenler genelinde iş tatmin düzeyi ortalamasının 3,60 düzeyinde olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuç öğretmenlerin iş tatmin düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. İş Tatmin Ölçeği İfadeler

İfadeler	\bar{X}	SS	1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
1 Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,83	0,90	1,9	9,2	12	58	19
2 Tek başıma çalışma olanağı olması bakımından	3,93	0,82	1,9	4,4	13	60	21
3 Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	3,77	1,00	4,8	6,9	15	54	19
4 Toplumda "saygılı bir kişi" şansını bana vermesi bakımından	3,47	1,21	9,8	12	19	40	19
5 Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	3,64	0,98	4,4	8,8	21	52	15
6 Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	3,71	0,99	3,5	9,2	19	49	19
7 Vicdanıma bir sorumluluk taşıma şansı bakımından	4,02	0,90	1,3	6,5	13	49	31
8 Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından	4,07	0,85	1,5	4,2	12	52	31
9 Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olamama bakımından	3,77	1,10	4,6	9,4	19	38	29
10 Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	3,78	0,92	2,9	7,3	17	55	18
11 Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	3,96	0,91	1,9	5,8	15	49	28
12 İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından	3,41	1,11	7,5	13	25	40	14
13 Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	2,52	1,23	27	27	19	23	4,4
14 İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	2,66	1,26	24	24	22	24	6,5
15 Kendi kararlarımı bana uygulama şansı vermesi bakımından	3,51	1,01	4,4	12	27	44	14
16 Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını vermesi bakımından	3,66	1,04	5,2	7,9	22	46	19
17 Çalışma şartları bakımından	3,38	1,09	7,3	14	24	43	12
18 Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	3,93	0,94	1,9	7,5	14	49	28
19 Yaptığım iyi bir karşılığında takdir edilmem bakımından	3,23	1,09	7,5	19	28	37	9,6
20 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı bakımından	3,82	0,95	2,5	8,3	16	52	22

Öğretmenlerimizin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma düzeyleri Tablo 4' de gösterilmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

Boyutlar	N	\bar{X}	S
Duygusal Bağlılık	480	3,73	1,025
Devam Bağlılığı	480	3,01	1,305
Normatif Bağlılık	480	3,25	1,192
Genel Bağlılık	480	3,33	0,99

Örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin her ifadeye ait olarak elde edilen ortalama, standart sapma ve yüzdelerik dağılım Tablo 5' de verilmiştir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde duygusal bağlılık ortalama değerinin (3,74) diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Buldukları okullarda isteyerek çalışıyor olduklarının ve sahip oldukları bireysel değerlerin örgütsel değerlerle uyumlu olduğunun bir göstergesi kabul edilen bu ölçek içinde en yüksek bağlılık düzeyi 2. soru da yer alan "Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum"(3,99) ifadesine gelmiştir. En düşük duygusal bağlılık 1. soruda yer alan "Çalışma hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım"(3,51) ifadesinde görülmektedir.

Devam bağlılığı çalışanın ekonomik menfaatine dayanan bir bağlılık türüdür. Çalışanın çalıştığı süre içinde çalışmayı bir gereklilik olarak görüyor olduğunun göstergesi niteliğindedir. Bu alanda yapılan çalışma sonucunda ortalama değer 3,01 ile üç ölçek içinde en düşük değere sahip olan bağlılık düzeyini gösterdiği belirlenmiştir. En yüksek puan 9. soru da yer alan "Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum"(3,22) ifadesine gelmiştir. En düşük devam bağlılığı ise 12. soruda bulunan "Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir"(2,88) ifadesinden alınmıştır. 12. soru aynı zamanda tüm ölçek içinde elde edilen en düşük puan düzeyine sahiptir. Öğretmenlerimiz sahip oldukları ekonomik konumdan pek memnun olmadıklarını ifade etmektedirler. Buldukları örgüte bağlılık duymak, yapmakta olduklarının doğru olduğuna inanmak ve ahlaki değerler açısından tatmin olmalarının bir göstergesi niteliğinde olan normatif bağlılık çalışma genelinde 3,25 düzeyinde bir ortalamaya sahip olmuştur. Öğretmenlerimizin üyesi oldukları okullarına borçlu hissetmeleri ile ilişkili olan normatif bağlılık alanındaki en yüksek ortalama 14. soru olan "Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor"(3,65) ifadesinde görülmektedir. En düşük normatif bağlılık ifadesi ise 17. soruda bulunan "Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim"(2,89) ifadesinde elde edilmiştir. Devam bağlılığında oluşan ekonomik memnuniyetsizlik, sorumluluk hissini öne çıkışmış olduğu normatif bağlılıkta yükseliş göstermektedir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

İfadeler		X	SS	1	2	3	4	5	
				%	%	%	%	%	
Duygusal Bağlılık	1	Çalışma hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	3,51	1,21	8,1	12,5	22,5	33,8	23,1
	2	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	3,99	0,87	1,5	5,6	12,9	52,3	27,7
	3	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	3,79	1,01	4	7,1	18,8	46,5	23,8
	4	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	3,73	1,01	3,5	9	19,8	46	21,7
	5	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	3,71	1,02	3,5	8,1	24,4	41,3	22,7
	6	Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	3,67	1,03	2,5	12,9	21,3	41,5	21,9
Devam Bağlılığı	7	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	2,90	1,42	23,3	19,4	17,9	22,5	16,9
	8	Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	3,01	1,37	18,8	21	17,1	26,9	16,3
	9	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	3,22	1,28	11,5	20,6	20,8	28,8	18,3
Normatif Bağlılık	10	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	3,01	1,25	14,4	22,1	24,6	26,3	12,7
	11	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	3,04	1,31	15,8	20,4	22,3	26,5	15
	12	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmanın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	2,88	1,20	15,2	24,2	27,1	24,6	9
	13	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	3,43	1,21	9,4	14	20,4	37,1	19,2
	14	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	3,65	1,02	3,8	9,4	25	42,3	19,6
	15	Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	3,26	1,21	10,8	16,9	21,9	36,3	14,2
	16	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	3,04	1,18	11,9	21,9	26,9	29,4	10
	17	Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.	2,89	1,34	18,8	25,8	17,3	24,4	13,8

Okullar genelinde örgütsel bağlılık düzeyinin orta düzeyli (3,33) olduğu ve öğretmenlerin orta düzeyli bir bağlılık duygusuna sahip oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin; branşı, görevi, okuldaki görev yılı, öğrenci sayısı, cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, eğitim düzeyi, medeni hali ve çocukluğunu nerede geçirdiği ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi yapılan analizler sonucunda karşılaştırmalar yardımıyla sunulmuştur. Karşılaştırmalar yapılırken iki grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t testi, eğer grup sayısı ikiden fazla ise tek yönlü varyans analizi yöntemi kullanılmıştır.

4.2.1. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Branş Açısından Karşılaştırılması

Öğretmenlerin branşı ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık karşılaştırması Tablo 6' de görülmektedir. Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin branşa göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülürken, örgütsel bağlılık genelinde, devam, normatif ve genel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık kendini göstermektedir ($p < .05$). Bu farklılığın nedeni sınıf öğretmenlerinin daha yüksek bir bağlılık düzeyine sahip olması olarak görülmektedir. Bu sonuç sınıf öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre daha yüksek bir sorumluluk, örgütte kalma zorunluluğu hissetmekte olduklarını ve örgütten ayrılmaları durumunda iş bulamama endişesi yaşıyor olduklarını göstermektedir.

Tablo 6. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Branşa Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-testi Sonuçları

		Branşı	N	X	SS	F	P
İş tatmini	İçsel	Sınıf	241	3,87	0,63	1,19	0,276
		Diğer	239	3,73	0,55		
	Dışsal	Sınıf	241	3,33	0,7	0,234	0,629
		Diğer	239	3,29	0,7		
Genel tatmin		Sınıf	241	3,65	0,6	0,3	0,584
		Diğer	239	3,56	0,57		
Bağlılık	Duygusal	Sınıf	241	3,82	0,83	0,447	0,504
		Diğer	239	3,65	0,78		
	Devam	Sınıf	241	3,09	0,93	7,528	0,006
		Diğer	239	2,93	0,77		
	Normatif	Sınıf	241	3,3	0,93	5,063	0,025
		Diğer	239	3,2	0,8		
Genel bağlılık		Sınıf	241	3,41	0,67	9,727	0,002
		Diğer	239	3,26	0,53		

4.2.2. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Okuldaki Görevi Açısından Karşılaştırılması

Okullarda sahip olunan görev kapsamının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyinde farklılık oluşturup oluşturmadığının incelenmesi için yapılan analiz sonuçları Tablo 7' de görülmektedir.

Tablo 7. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Okuldaki Görev Durumuna İlişkin F-Testi Sonuçları

		Okuldaki Görevi	N	X	SS	F	P	
Tatmin	İçsel	Sınıf	235	3,86	0,63	3,79	0,02	
		Branş	235	3,73	0,56			
		Müdür ve Müdür Yard.	10	4,00	0,33			
	Dışsal	Sınıf	235	3,31	0,70	1,52	0,22	
		Branş	235	3,29	0,70			
		Müdür ve Müdür Yard.	10	3,69	0,73			
Genel tatmin		Sınıf	235	3,64	0,61	2,47	0,09	
		Branş	235	3,55	0,57			
		Müdür ve Müdür Yard.	10	3,88	0,46			
Bağlılık	Duygusal	Sınıf	235	3,81	0,83	5,20	0,06	
		Branş	235	3,64	0,78			
		Müdür ve Müdür Yard.	10	4,32	0,42			
	Devam	Sınıf	235	3,10	0,93	2,61	0,07	
		Branş	235	2,93	0,77			
		Müdür ve Müdür Yard.	10	2,85	0,58			
	Normatif bağlılık	Sınıf	235	3,29	0,92	2,45	0,09	
		Branş	235	3,19	0,80			
		Müdür ve Müdür Yard.	10	3,74	0,78			
	Genel Bağlılık		Sınıf	235	3,41	0,67	4,84	0,01
			Branş	235	3,26	0,53		
			Müdür ve Müdür Yard.	10	3,63	0,36		

Öğretmenlerin iş tatmini boyutunda içsel boyut, örgütsel bağlılık boyutunda ise duygusal bağlılık ve genel bağlılık boyutu seviyelerinde anlamlı farklılıklar belirlenmesine karşın diğer boyutlarda anlamlı farklılıklar izlenmemiştir. Farklılığın nereden kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla yapılan Duncan testi sonucunda farklılığın her boyutta müdür ve müdür yardımcısı seviyesinde çalışanların oluşturduğu yüksek ortalama nedeniyle olduğu belirlenmiştir ($p < .05$). İdari görev kapsamında yapılan faaliyetler öğretmenlerimizin örgütü sahiplenmeleri sağlamakta ve yöneticilik faaliyeti sonucu ders yüklerinde oluşan azalma kendilerine ve okullarına daha fazla zaman ayırmalarına dolayısıyla tatmin düzeylerinin artmasına neden olmaktadır.

Tablo 8. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Okuldaki Görev Yılı İle İlişkisi

		Okuldaki Görev Yılı	N	X	SS	F	P
Tatmin	İçsel	1-5 yıl	295	3,75	0,58	2,40	0,067
		6-10 yıl	81	3,89	0,56		
		11-19 yıl	93	3,90	0,63		
		20 yıl ve üstü	11	3,71	0,83		
	Dışsal	1-5 yıl	295	3,26	0,69	1,28	0,281
		6-10 yıl	81	3,36	0,70		
		11-19 yıl	93	3,42	0,69		
		20 yıl ve üstü	11	3,26	0,98		
Genel tatmin	1-5 yıl	295	3,55	0,57	2,16	0,092	
	6-10 yıl	81	3,68	0,56			
	11-19 yıl	93	3,70	0,61			
	20 yıl ve üstü	11	3,53	0,85			
Bağlılık	Duygusal	1-5 yıl	295	3,65	0,78	4,80	0,003
		6-10 yıl	81	3,79	0,78		
		11-19 yıl	93	3,99	0,84		
		20 yıl ve üstü	11	3,53	0,93		
	Devam	1-5 yıl	295	2,96	0,86	2,24	0,083
		6-10 yıl	81	3,06	0,83		
		11-19 yıl	93	3,17	0,83		
		20 yıl ve üstü	11	2,64	1,06		
	Normatif	1-5 yıl	295	3,24	0,85	0,88	0,45
		6-10 yıl	81	3,22	0,91		
		11-19 yıl	93	3,35	0,89		
		20 yıl ve üstü	11	2,95	0,89		
Genel bağlılık	1-5 yıl	295	3,29	0,57	4,33	0,005	
	6-10 yıl	81	3,36	0,61			
	11-19 yıl	93	3,51	0,64			
	20 yıl ve üstü	11	3,04	0,92			

4.2.3. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Okuldaki Görev Yılı Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerimizin okullarında yapmış oldukları görev sürelerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 8’ da görülmektedir.

Analiz sonucunda iş tatmini boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Ancak örgütsel bağlılık boyutunun duygusal bağlılık alt boyutunda ve genel bağlılık boyutlarında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir ($p < .05$). Bu farklılıkların hangi çalışma süresine sahip olan öğretmenlerimizden kaynaklı olduğunun analizi Duncan testi ile yapılmış ve 20 yıl ve daha fazla çalışma sürelerine sahip olan öğretmenlerimizin okullarına daha düşük bir bağlılık ortalaması ile bağlı oldukları ve bu nedenle farklı birer grup oluşumu sağladıkları belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuç uzun yıllar aynı okulda

kalan öğretmenlerimizin kurumlarında yeterli motivasyona ve bir rol açlığına sahip olmadıklarını, örgütün değerleri ile kendi beklenti ve değerlerin artık uyuşmamakta olduğunu göstermektedir.

4.2.4. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Öğrenci Sayısı Açısından Karşılaştırılması

Öğretmenlerimizin sınıflarında eğitim verdikleri öğrenci sayıları ile nasıl bir ilişki içinde olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 9' de görülmektedir.

Tablo 9. Öğrenci Sayısı ve İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

		Öğrenci Sayısı	N	X	SS	F	P
Tatmin	İçsel	1-10 öğrenci	31	3,88	0,38	3,484	0,016
		11-20 öğrenci	171	3,82	0,60		
		21-30 öğrenci	197	3,71	0,64		
		31 öğrenci ve üstü	81	3,94	0,49		
	Dışsal	1-10 öğrenci	31	3,28	0,80	0,181	0,909
		11-20 öğrenci	171	3,30	0,76		
		21-30 öğrenci	197	3,31	0,68		
		31 öğrenci ve üstü	81	3,36	0,59		
Genel tatmin	1-10 öğrenci	31	3,64	0,48	1,556	0,199	
	11-20 öğrenci	171	3,61	0,63			
	21-30 öğrenci	197	3,55	0,60			
	31 öğrenci ve üstü	81	3,71	0,48			
Bağlılık	Duygusal	1-10 öğrenci	31	3,73	0,73	3,043	0,029
		11-20 öğrenci	171	3,68	0,84		
		21-30 öğrenci	197	3,69	0,83		
		31 öğrenci ve üstü	81	3,98	0,63		
	Devam	1-10 öğrenci	31	2,63	0,74	2,687	0,046
		11-20 öğrenci	171	3,06	0,84		
		21-30 öğrenci	197	2,98	0,86		
		31 öğrenci ve üstü	81	3,12	0,88		

Normatif	1-10 öğrenci	31	2,97	0,98	1,61	0,186
	11-20 öğrenci	171	3,28	0,87		
	21-30 öğrenci	197	3,23	0,82		
	31 öğrenci ve üstü	81	3,36	0,90		
Genel Bağlılık	1-10 öğrenci	31	3,12	0,57	3,373	0,018
	11-20 öğrenci	171	3,34	0,62		
	21-30 öğrenci	197	3,30	0,58		
	31 öğrenci ve üstü	81	3,49	0,63		

Yapılan analiz sonucunda sınıflarda yer alan öğrenci sayısının iş tatmini ve örgütsel bağlılık boyutlarında önemli bir farklılığa neden olduğu görülmektedir ($p < .05$). Dışsal tatmin ve normatif bağlılık boyutları haricinde diğer boyutlarda yer alan farklılığın hangi grup kaynaklı olduğunun incelenmesi amacıyla yapılan Duncan testi sonucunda, içsel tatmin alt boyutunda 21-30 arasında öğrenci sahibi olan öğretmenlerimizin bir grup oluşturdukları ve diğer gruplara göre düşük düzeyde bir tatmin değerine sahip olduğu belirlenmiştir. Başarı, takdir edilme, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi gibi işin içsel niteliğine bağlı olan içsel doyum düzeyinin 21-30 öğrencisi bulunan öğretmenlerimizde düşük olması bu faktörlerden istedikleri düzeyde memnuniyet duymadıklarını göstermektedir. 31 ve daha üstü öğrenciye sahip olan öğretmenlerimizin ise içsel tatmin boyutunun en üst seviyede olması sosyal statü, tercih edilme ve arkadaşları arasında ön planda olma duygusu yardımıyla ön plana çıkmaktadır. Özellikle ilköğretim aşamasında görev alan öğretmenlerimizin özel tercihe bağlı olarak öğrenci sayılarında oluşan artış içsel tatmin düzeylerinin artışında önemli bir etken olarak görülmektedir.

Genel bağlılık açısından bakıldığında örgütsel bağlılık düzeyinde 1-10 öğrenci sahibi öğretmenlerimizin daha düşük bir bağlılık ortalamasına sahip olmaları farklı bir grup oluşumu sağlarken, diğer sayılarda öğrenci sahibi olan öğretmenlerimiz daha yüksek bir bağlılık ortalaması ile farklı bir grup oluşumu kendini göstermektedir. Duygusal bağlılık boyutunda 31 ve daha fazla öğrenci sahibi öğretmenlerimizin yüksek bir ortalama ile farklı bir grup oluşumu sağlaması içsel tatmin boyutunda olduğu gibi statü sahibi olan öğretmenlerimizin örgüte duygusal olarak daha sıkı bağlarla bağlanmasını sağlamakta ve örgütte mutlu hissetmelerine neden olmaktadır. Devam bağlılığı alt boyutunda ise 1-10 öğrenci sahibi öğretmenlerimizin düşük ortalamaları nedeni ile farklı bir grup oluşumuna neden oldukları belirlenmiştir. Bu grupta özellikle idareci konumda olup rotasyonlar nedeni ile tekrar sınıflarda görev alan öğretmenlerimizin ekonomik olarak hissettikleri memnuniyetsizlik bir neden olarak gösterilebilir.

4.2.5. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması

Cinsiyet ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık karşılaştırması Tablo 10' da görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet değişkeninin yalnızca normatif bağlılıkta anlamlı bir farklılığa neden olduğu belirlenmiştir. Bu boyutta bayan öğretmenlerimiz erkek öğretmenlerimize göre daha yüksek bir ortalamaya sahip durumdadırlar. Bayan öğretmenlerimiz kendilerini örgütlerine karşı daha fazla sorumlu hissetmekte ve örgütte kalma inanç ve istekleri daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir. Ayrıca özellikle toplumda kabul gören bayan mesleği öğretmenlik algısı bu analizle kendini doğrulamaktadır.

Tablo 10. Cinsiyet Etkisi

		Cinsiyet	N	X	SS	T	P
İş tatmini	İçsel	Erkek	212	3,76	0,61	1,64	0,201
		Bayan	268	3,83	0,58		
	Dışsal	Erkek	212	3,29	0,69	0,1	0,752
		Bayan	268	3,32	0,71		
Genel tatmin		Erkek	212	3,57	0,59	0,2	0,656
		Bayan	268	3,63	0,59		
Bağlılık	Duygusal	Erkek	212	3,77	0,76	0,94	0,334
		Bayan	268	3,71	0,84		
	Devam	Erkek	212	3,03	0,81	0,7	0,403
		Bayan	268	2,99	0,89		
	Normatif	Erkek	212	3,22	0,78	7,8	0,005
		Bayan	268	3,28	0,93		
Genel bağlılık		Erkek	212	3,35	0,56	3,332	0,069
		Bayan	268	3,33	0,64		

4.2.6. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Yaş Açısından Karşılaştırılması

Öğretmenlerimizin sahip oldukları yaş aralıklarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile nasıl bir ilişki sergilediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 11' de görülmektedir.

Tablo 11. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Yaş Durumuna İlişkin F-testi Sonuçları

		Yaş	N	X	SS	F	P
Tatmin	İçsel	22-30 yaş	79	3,72	0,56	2,03	0,109
		31-40 yaş	182	3,78	0,54		
		41-50 yaş	151	3,79	0,64		
		51 yaş ve üstü	68	3,95	0,65		
	Dışsal	22-30 yaş	79	3,19	0,67	1,707	0,165
		31-40 yaş	182	3,31	0,66		
		41-50 yaş	151	3,31	0,75		
		51 yaş ve üstü	68	3,46	0,71		

Genel tatmin	22-30 yaş	79	3,51	0,53	2,197	0,088	
	31-40 yaş	182	3,59	0,54			
	41-50 yaş	151	3,60	0,64			
	51 yaş ve üstü	68	3,75	0,62			
Bağıllık	Duygusal	22-30 yaş	79	3,52	0,83	3,441	0,017
		31-40 yaş	182	3,71	0,74		
		41-50 yaş	151	3,80	0,86		
		51 yaş ve üstü	68	3,91	0,78		
	Devam	22-30 yaş	79	2,92	0,87	1,172	0,32
		31-40 yaş	182	2,96	0,77		
		41-50 yaş	151	3,05	0,91		
		51 yaş ve üstü	68	3,15	0,93		
	Normatif	22-30 yaş	79	3,30	0,90	0,25	0,862
		31-40 yaş	182	3,21	0,83		
		41-50 yaş	151	3,25	0,90		
		51 yaş ve üstü	68	3,29	0,87		
Genel Bağıllık	22-30 yaş	79	3,25	0,64	1,972	0,117	
	31-40 yaş	182	3,30	0,52			
	41-50 yaş	151	3,37	0,66			
	51 yaş ve üstü	68	3,46	0,63			

Analiz sonucunda duygusal bağıllık boyutu haricindeki tüm boyutlarda yaş faktörünün etkili bir etken olmadığı ve bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Duygusal bağıllık boyutunda yapılan Duncan testi sonucunda ise farklılığın 22-30 yaş arasındaki öğretmenlerden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle yeni göreve başlayan ve idealist niteliklere sahip olan öğretmenlerimizin örgütlerine, okullarına duygusal olarak bağıllık hissetmeleri beklenen bir durumdur.

4.2.7. İş tatmini ve Örgütsel Bağıllık ve Mesleki Deneyim

Okullarda çalışan öğretmenlerin çalıştıkları yıl ile iş tatmini ve örgütsel bağıllık arasında anlamlı ilişkilerin var olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 12' de görülmektedir. İş tatmini boyutunda mesleki deneyim faktörünün etkili bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılırken, örgütsel bağıllık boyutunda duygusal ve genel bağıllık düzeylerinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Genel bağıllık ve gerekse duygusal bağıllık düzeyinde oluşan farklılığın sebebi 20 yıl ve üstü çalışma süresine sahip olan öğretmenlerimiz olduğu yapılan Duncan testi sonucunda ortaya çıkmıştır. Çalışma süresi ilerledikçe öğretmenlerimizin hayattan beklentileri farklılaşmakta ve örgütsel amaçlarla uyumsuzluk kendini göstermektedir. Analiz sonucunda farklı bir grup oluşumu sağlamada da 11-19 yıl arasında deneyim sahibi olan öğretmenlerimizin sahip olduğu yüksek ortalama dikkat çekicidir.

Tablo 12. Mesleki Deneyim ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

		Mesleki Deneyim	N	X	SS	F	P
Tatmin	İçsel	1-5 yıl	295	3,75	0,58	2,40	0,067
		6-10 yıl	81	3,89	0,56		
		11-19 yıl	93	3,90	0,63		
		20 yıl ve üstü	11	3,71	0,83		
	Dışsal	1-5 yıl	295	3,26	0,69	1,28	0,281
		6-10 yıl	81	3,36	0,70		
		11-19 yıl	93	3,42	0,69		
		20 yıl ve üstü	11	3,26	0,98		
Genel tatmin		1-5 yıl	295	3,55	0,57	2,16	0,092
		6-10 yıl	81	3,68	0,56		
		11-19 yıl	93	3,70	0,61		
		20 yıl ve üstü	11	3,53	0,85		
Bağlılık	Duygusal	1-5 yıl	295	3,65	0,78	4,80	0,003
		6-10 yıl	81	3,79	0,78		
		11-19 yıl	93	3,99	0,84		
		20 yıl ve üstü	11	3,53	0,93		
	Devam	1-5 yıl	295	2,96	0,86	2,24	0,083
		6-10 yıl	81	3,06	0,83		
		11-19 yıl	93	3,17	0,83		
		20 yıl ve üstü	11	2,64	1,06		
	Normatif	1-5 yıl	295	3,24	0,85	0,88	0,45
		6-10 yıl	81	3,22	0,91		
		11-19 yıl	93	3,35	0,89		
		20 yıl ve üstü	11	2,95	0,89		
Genel Bağlılık		1-5 yıl	295	3,29	0,57	4,33	0,005
		6-10 yıl	81	3,36	0,61		
		11-19 yıl	93	3,51	0,64		
		20 yıl ve üstü	11	3,04	0,92		

4.2.8. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Eğitim Düzeyi Açısından Karşılaştırılması

Öğretmenlerimizin sahip oldukları eğitim seviyelerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından nasıl bir etkiye sahip olduğu incelenmiş ve sonuçlar Tablo 13' de gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucunda devam bağlılığı boyutu haricinde diğer boyutlarda sahip olunan eğitim seviyesinin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Devam bağlılığında oluşan farklılığın nedeni ise yüksekokul mezunu öğretmenlerimizdir. Eğitim seviyesinin yükselmesine bağlı olarak devam bağlılığı ortalamasında görülen azalma eğitim seviyesi ve alternatif çalışma imkanları arasında pozitif yönlü bir ilişki kurulabileceğini göstermektedir. Yüksek okul mezunu olan öğretmenlerimiz bir düzeyde çalışma mecburiyeti içinde kendilerini görürken diğer grup öğretmenlerimiz alternatif imkanların varlığı nedeni ile daha düşük devam bağlılığı yaşamaktadırlar.

Tablo 13. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Eğitim Düzeyi Durumuna İlişkin F-testi Sonuçları

		Eğitim Düzeyi	N	X	SS	F	P	
Tatmin	İçsel	Yüksekokul	84	3,90	0,63	1,83	0,162	
		Lisans	354	3,79	0,57			
		Yüksek lisans	42	3,70	0,67			
	Dışsal	Yüksekokul	480	3,80	0,59	2,497	0,083	
		Lisans	84	3,46	0,72			
		Yüksek lisans	354	3,27	0,68			
Genel tatmin		Yüksekokul	84	3,72	0,61	2,2	0,112	
		Lisans	354	3,58	0,57			
		Yüksek lisans	42	3,55	0,68			
Bağlılık	Duygusal	Yüksekokul	84	3,82	0,82	0,634	0,531	
		Lisans	354	3,71	0,79			
		Yüksek lisans	42	3,76	0,91			
	Devam	Yüksekokul	84	3,29	0,91	7,011	0,001	
		Lisans	354	2,98	0,81			
		Yüksek lisans	42	2,73	0,97			
	Normatif	Yüksekokul	84	3,30	0,85	0,819	0,442	
		Lisans	354	3,22	0,87			
		Yüksek lisans	42	3,39	0,87			
	Genel Bağlılık		Yüksekokul	84	3,48	0,69	2,787	0,063
			Lisans	354	3,31	0,58		
			Yüksek lisans	42	3,29	0,57		

4.2.9. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Medeni Durum Faktörü Açısından Karşılaştırılması

Yapılan analizler sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 14' de gösterilmektedir. Devam ve genel bağlılık boyutlarında evli öğretmenlerimiz daha yüksek bir ortalama ile farklılık nedeni olarak ön plana çıkarken diğer boyutlarda evli ya da bekar öğretmenlerimiz arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Evli öğretmenlerimizin sahip oldukları ailevi sorumluluklar örgütte kalmayı ve ekonomik açıdan ihtiyaçlarını karşılamayı zorunlu kılmaktadır.

Tablo 14. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Medeni Durum Faktörü Açısından Karşılaştırılması

		Medeni Durumu	N	X	SS	T	P
İş tatmini	İçsel	Evli	431	3,81	0,59	0,01	0,926
		Bekar	49	3,67	0,59		
	Dışsal	Evli	431	3,32	0,70	0,41	0,521
		Bekar	49	3,20	0,68		
Genel tatmin		Evli	431	3,62	0,59	0,02	0,894
		Bekar	49	3,48	0,59		
Bağlılık	Duygusal	Evli	431	3,75	0,80	0,46	0,498
		Bekar	49	3,59	0,81		
	Devam	Evli	431	3,02	0,83	7,25	0,007
		Bekar	49	2,93	1,06		
	Normatif	Evli	431	3,24	0,85	1,61	0,206
		Bekar	49	3,34	0,97		
Genel bağlılık		Evli	431	3,34	0,58	4,32	0,038
		Bekar	49	3,28	0,77		

4.2.10. İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Doğum Yeri Faktörü Açısından Karşılaştırılması

Doğum yerine bağlı olarak sektörde yer alan çalışanların iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmiş ve sonuçlar Tablo 15' de gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerimizin çocukluk aşamasında buldukları çevre koşullarının bağlılık faktörü üzerinde önemli bir ayırım nedeni olmadığı görülürken, iş tatmini düzeyinde farklılıklar kendini göstermektedir. İçsel tatmin boyutunda farklılığın nedenini diğerlerine göre daha düşük bir tatmin ortalamasına sahip olan kasaba ortamında çocukluk çağını geçiren öğretmenlerimizin oluşturduğu görülmektedir. Kasaba ortamında yetişen öğretmenlerimiz daha fazla sorumluluk duygusu yaşamakta ve çocukluk çağında yaşadıkları kasaba ortamında özellikle öğretmenlere verilen değer düzeyinde sosyal statü sahibi olduklarını ummaktadırlar. Dışsal tatmin ve genel tatmin boyutlarında ise farklılığın nedeni bu kez köy ortamında büyüyen öğretmenlerimizin sahip olduğu yüksek tatmin ortalaması olarak görülmektedir. Köy ortamında yetişen öğretmenlerimiz özellikle çalışma koşulları ve ekonomik açıdan elde ettikleri gelir düzeyini geçmişlerine kıyasla yeterli görmekte ve bu nedenle bağlılık duygularını üst seviyelere taşımaktadırlar.

Tablo 15. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Doğum Yeri Karşılaştırılması

		N	X	SS	F	P		
Tatmin	İçsel	Köy	155	3,9	0,55	3,69	0,026	
		Kasaba	70	3,72	0,54			
		Şehir	255	3,76	0,63			
	Dışsal	Köy	155	3,48	0,67	7,66	0,001	
		Kasaba	70	3,17	0,63			
		Şehir	255	3,24	0,72			
Genel tatmin		Köy	155	3,74	0,54	6,19	0,002	
		Kasaba	70	3,5	0,52			
		Şehir	255	3,55	0,62			
Bağlılık	Duygusal	Köy	155	3,83	0,77	2,63	0,073	
		Kasaba	70	3,82	0,72			
		Şehir	255	3,66	0,84			
	Devam	Köy	155	2,95	0,8	0,65	0,52	
		Kasaba	70	3,09	0,87			
		Şehir	255	3,02	0,88			
	Normatif	Köy	155	3,27	0,82	0,72	0,489	
		Kasaba	70	3,14	0,97			
		Şehir	255	3,27	0,86			
	Genel Bağlılık		Köy	155	3,36	0,56	0,25	0,782
			Kasaba	70	3,36	0,63		
			Şehir	255	3,32	0,63		

4.3. İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında alt boyutlar düzeyinde nasıl bir ilişkinin oluştuğunun görülmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 16' da görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda iş tatmininin genel boyutu ile alt boyutları arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyli anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r=0.939$, $r=0.900$, $p<0,01$). Çalışanların dışsal iş tatmin seviyeleri ile içsel iş tatmin seviyeleri birlikte bir değişim göstermekte ve olumlu biçimde birbirlerini etkilemektedirler. Bu ilişki düzeyi alt boyutlarının kendi arasında bu denli yüksek olmamasına karşın görülmektedir ($r=0.696$, $p<0,01$).

Bağlılık boyutunu oluşturan alt boyutlar düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü bir bağlılık görülürken ($r=0.706$, $r=0.660$, $r=0.801$, $p<0,01$) alt boyutlar düzeyinde ilişki düzeyi farklılaşmaktadır. Genel örgütsel bağlılık ile alt bağlılık düzeyleri arasında en yüksek ilişki düzeyi normatif bağlılık ile görülmektedir.

Tablo 16. Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

	İş tatmini içsel	İş tatmini dışsal	Genel tatmin	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Genel bağlılık
İş tatmini içsel	1						
İş tatmini dışsal	,696(**)	1					
Genel tatmin	,939(**)	,900(**)	1				
Duygusal bağlılık	,471(**)	,508(**)	,528(**)	1			
Devam bağlılığı	-0,002	-0,052	-0,026	0,066	1		
Normatif bağlılık	,297(**)	,337(**)	,341(**)	,480(**)	,306(**)	1	
Genel bağlılık	,346(**)	,356(**)	,380(**)	,706(**)	,660(**)	,801(**)	1

Devam bağlılığı ile duygusal bağlılık arasında yok denecek düzeyde bir ilişki varlığı dikkat çekmektedir. Devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında düşük kabul edilebilecek bir ilişki mevcut durumdadır. Bu ilişki düzeyleri devam bağlılığı ile diğer alt boyutlar arasında önemli bir bağlantının oluşmadığını göstermektedir.

Dışsal iş tatmini ile duygusal bağlılık arasında orta düzeyli, pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=0.508$, $p<0,01$) kendini gösterirken, dışsal iş tatmin boyutunda oluşan yükselmenin çalışanların duygusal olarak örgüte bağlılıklarını arttırdığını göstermektedir.

İçsel iş tatmini ve duygusal bağlılık arasında oluşan orta düzeyli, pozitif ve anlamlı ilişki ($r=0.471$, $p<0,01$) tatmin seviyesindeki yükselmenin duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilemekte olduğunu göstermektedir.

Normatif ve duygusal bağlılık arasında oluşan orta düzeyli pozitif ve anlamlı ilişki ($r=0.480$, $p<0,01$) duygusal anlamda oluşan bağlılık normatif bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.

Analiz sonucunda dikkat çeken bir diğer husus devam bağlılığı ile iş tatmini ve alt boyutları arasında oluşan negatif ilişki düzeyi. Zayıf olan bu ilişki düzeyi bağlılık ve iş tatmini arasında bir zıtlığın varlığını göstermektedir. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında orta düzeyli olarak kabul edilebilecek bir ilişki görülmektedir ($r=0.380$, $p<0,01$).

4.Sonuç ve Öneriler

Trabzon il genelinde kullanılabilir nitelikte 480 adet anket verileri sonucunda öğretmenlerin iş tatminini etkileyen temel faktörün gelecek güvencesi olduğu belirlenmiştir. Bu faktörü sırasıyla başarı ve başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı

izlemektedir. Elde edilen bu sonuç Karataş ve Güleş tarafından (2010:89) yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir. Çalışmalarda beklenti gelecek güvencesinin olması yönünde iken bazı çalışmalarda farklı durumlar oluşabilmektedir. Örneğin Özdayı'nın (1991:235) araştırmasında gelecek güvencesinin iş tatminindeki etkisi oldukça az olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar farklı açılardan değerlendirilmeye açıktır. Bir yönü ile öğretmenlerimiz mesleklerinin kendilerine sağlamış olduğu sosyal imkanlar ve sağlık alanındaki iyileştirmeler neticesinde geleceklerini güven altında görmekte ve mesleklerine sahiplik duygusu ile sarılmaktadırlar. Diğer bir açıdan ise mesleklerini kaybetmeleri neticesinde geçmişte kendilerine sunulan farklı çalışma ortamlarına sahip olamayacakları için (özel sektör-dershane imkanları gibi) geleceklerini sadece bu alanda garanti olarak görebilmektedirler.

Çalışmamızda öğretmenlerin iş tatminini olumsuz yönde etkileyen temel unsurun ekonomik kökenli olduğu, maaş ve ek ücretler konusunda iyileştirmelerin yetersiz olduğu vurgulanmıştır. Ülkemiz şartları dikkate alındığında beklenen bir sonuç olması yanında daha önce yapılan bir çok çalışma ile uyumlu sonuçlar vermesi ekonomik alanda öğretmenimizin isteklerinin karşılanamamış olduğunu göstermektedir. Bu bulgu Kök (2006:20) ve Özdayı'nın (1991:235) araştırma bulgularını desteklemektedir. Ayrıca öğretmenler ekonomik faktörlerin yanında, terfi imkânı ve kurum politikalarının uygulanışından memnun olmadıklarını açıkça ifade etmektedirler. Milli eğitim alanında yaşanan terfiler ve idarecilik faaliyetlerinin liyakatten uzak verilmekte olduğu öğretmenimizin genelinde kabul edilen bir durum niteliğindedir.

Örgütsel bağlılık alanında öğretmenimizin duygusal açıdan daha yüksek bir ortalama gösterdikleri ve milli eğitim camiasının birer üyesi olmaktan mutluluk duydukları belirlenmiştir. Okullarını sahiplenmeleri ve problemleri ile yakından ilgileniyor olmaları mesleklerini isteyerek ve severek seçmiş olduklarını göstermektedir. Ancak kendi beklentileri ile uyuşmayan bir durum şekillenmesi durumunda başka kurumlara geçiş yapabileceklerini de ifade etmektedirler. Bu bulgu Kılıç'ın (2008) araştırma bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Balay'ın (2000) belirttiği gibi bireyin örgüt amaçlarını kabulü ve bu amaçlara olan inancı, örgüt için çaba gösterme isteği ve örgütte kalmaya istekli oluşu, örgütsel bağlılığın önemli göstergeleridir. Bulgulara bakıldığında, örgütsel bağlılığı sağlamada en az etkili faktör, öğretmenlerin buldukları okuldan ayrıldıktan sonra başka okullarda da aynı olanaklara sahip olacaklarını düşünmeleridir. Bu da öğretmen görüşlerine göre okulların yapı ve ortam itibarıyla birbirine oldukça benzer olduğu sonucunu doğurmaktadır. Öte yandan öğretmenler okul değişikliğinde maddi kayıp endişesi taşımamaktadır. Bu durum okullarda yapılan kurs, etüt gibi ek ücret getiren çalışmaların, okulları farklı kılacak ölçüde yapılmadığı veya öğretmenler tarafından yetersiz görüldüğü şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca öğretmenler buldukları okullarda terfi olanaklarını yeterli görmemektedir ve bu durum örgütsel bağlılıkta en az etkili faktörler arasında yerini almıştır.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan bir çok çalışmada (Özkaya vd.,2006:96; Gözen, 2007; Özdayı, 1991:235, Pelit ve Öztürk, 2010:72; Nartgün ve

Menep, 2010:316) incelenen cinsiyet faktörü çalışmamızda etken bir faktör olarak görülmemiştir.

Branşlaşmanın iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde nasıl bir etki sahibi olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerimizin çalışma hayatlarının ilk 20 yılı boyunca iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde görülen artışın daha sonra azalıyor olması dikkat çekici nitelikte bir bulgu olarak kendini göstermektedir. Gözen (2007) ve Özdayı (1991:235)'nin çalışmalarında bu süre ilk 10 yıl olarak kendini göstermektedir.

Araştırmamızda yaş ilerledikçe iş tatmininde artışlar görülmüştür. Bu bulgu meslekte deneyim sahibi öğretmenlerimizin işlerini daha fazla sahiplenmekte olduklarını göstermektedir. Ayrıca örgütsel bağlılıkta yaş faktörünün fazla bir etkisi olduğu belirlenmemiştir.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ilişki düzeyi korelasyon analizi ile incelenmiş ve özellikle öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ile içsel ve dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki varlığı belirlenmiştir. Beklenen bir ilişki düzeyi olan bu durum çalışanın kendi değerleri ile örgüt değerlerinin uyuşması olarak kendini göstermektedir. Ayrıca iş tatmininde içsel faktörler daha belirleyiciyken, örgütsel bağlılıkta ise davranışsal bağlılık daha belirleyicidir. Bu sonuç ilgili literatürle uyumludur. Araştırma sonuçlarına göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık, karşılıklı nedensel faktörleri açısından birbirleriyle oldukça ilişkilidir. Buna bağlı olarak iş tatmini yüksek olan çalışanların, örgütsel bağlılığının da yüksek olacağı; başka bir ifadeyle iş tatmini ve örgütsel bağlılığın, birbirinin belirleyicisi konumunda olduğu söylenebilir.

Çalışma sonucunda öğretmenlerimizin iş tatmin duyguları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Bu sonuç öğretmenlerimizin eğitim faaliyetlerini daha istekli ve mutlu bir biçimde yapmalarının örgütlerine daha yüksek düzeyli bir bağlılık yaşamaları ile mümkün olacağını göstermektedir. Bu nedenle etkin iletişim yolları sürekli açık tutulmalıdır. Öğretmenlerimizin tecrübelerine bağlı olarak elde etmiş oldukları birikimler değerlendirilmeli, onlara değerli oldukları, tarafsız bir yönetim anlayışı içinde değerlendirilecekleri, liyakat ve yetenek esaslı olarak görevde ilerleme ve yükselmelerin yaşanacak olduğu güvencesi verilmelidir. Bağlı oldukları meslek birlikleri düzeyinde ayırım yapılmayacak olduğu ve dünya görüşleri nedeni ile eleştirilemeyecek oldukları güvencesi hissettirilmelidir. Başarılı öğretiler onure edilmeli, görüşleri değerlendirilmeli ve ödül sistemi içinde hak ettiklerini almaları sağlanmalıdır.

Kaynakça

Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (4), ss.1-25.

Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. Journal of Occupational Psychology. 63, 1-18.

Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Akademik personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul, s.4.

Bal, J. ve Gundry, J. (1999). Virtual teaming in the automotive supply chain team performance management: An international journal, 5(6), 174-193.

Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Cheng, K.M. (2003). A Structural Equation Modeling Analysis of Leadership Behaviour, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Employees in Taiwanese Health Clubs, The Degree of Doctorate, United States Sports Academy, Alabama.

Çekmecelioğlu, H.G. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının yaratıcılık üzerindeki etkileri, İktisat, İşletme ve Finans, 243, 120-131.

Deniz, M. (2005) "Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Doyumu", Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Ed. Mehmet TİKİCİ, Ankara, Nobel Yayını.

Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetimde Örgütsel Davranış, İşletme Fakültesi Yayını, No:266, İstanbul.

Gözen, E.D. (2007). İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

İslamoğlu, A.H. (2002). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Beta Basım Yayın Dağıtım, 1. Baskı, İstanbul.

Jelacic, D. Grladinovic, T. Sujova, A. ve Galajdova, V. (2008). Motivation factors in wood processing and furniture manufacturing, *Drvna Industrija*, 59 (1), 11-21.

Jenkins, M. ve Thomlinson, R.P. (1992). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of employee turnover intentions, *Management research News*, 15(10), 18-22.

Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki, *Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/2, 74-89.

Keser, A. (2005). İş Doymu ve Yaşam Doymu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum*, 4, (7), ss. 77-95.

Kılıç, G. (2008). Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerde Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Kök, S.B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (1),20.

Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289

Morrow, P.C. (1983). Concept Redundancy In Organizational Research:The Case of Work Commitment, *Academy of Management Review*, 8(3) Mowday,

Nartgün, Ş.S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*.7(1), 287-316.

Ortahisar Milli Eğitim Müdürlüğü, (2015).

Örücü, E. Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, ss. 39-51.

Özaydın M.M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6/1, 251-281.

Özdayı, N. (1991). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin, İş Tatmin Düzeylerinin, Karşılaştırılması. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 3, 221-235.

Özkaya, M. O. Kocakoç, İ.D. ve Karaa, E. (2006).Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 13 (2), 77-96.

Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2(1), 43-72

Saal, E.F. ve Knight, P.A. (1988). Industrial/Organizational Psychology:Science and Practice, Pasific Grove, CA: Brooks/Cole Pub. Co.

Schermerhorn, J.R. Hunt, J.G. ve Osborn, N.R. (1994). Managing Organizational Behavior, Eighth Edition, Mcgraw-Hill Book Co.,Newyork.

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, No:1.

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkisi: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8, (1), 92-107.

Wastı, A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, (Eds.) Aycan Z., Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 21, 201–223.

