

The Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers Working at Private Courses

Hasan DEMİRTAŞ
Inonu University, Faculty of Education

Abstract

This study aimed to examine the private course teachers' levels of organizational commitment and job satisfaction, and the relationship between their organizational commitment and job satisfaction. To this end, private course teachers were administered "Organizational Commitment Scale" and "Job Satisfaction Scale". Research is based on survey design. The population comprises the teachers (N=480) working in 34 private courses affiliated to the directorate of National Education and located in the center of Malatya province during 2009–2010 school year. The sample of the study included 217 teachers selected randomly from among the population. The results about the organizational commitment revealed that the private course teachers feel attached to their organization at "moderate" level ($\bar{X} = 56.22$) in general. It was found that teachers' organizational commitment scores did not differ significantly in terms of variables including gender, branch, last higher education institution they graduated, whether they had pedagogical formation, and weekly work load (lesson hour), while they differed in terms of seniority and number of teachers at the institution. The results about job satisfaction revealed that private course teachers' level of job satisfaction is above the level of "neutral" ($\bar{X} = 74.24$). It was found that teachers' level of job satisfaction did not differ in terms of variables including gender, branch, number of teachers at the institution, last higher education institution they graduated, whether they had pedagogical formation, and weekly work load (lesson hour), while they differed in terms of seniority variable. Lastly, a positive and medium level of correlation was found between private course teachers' levels of organizational commitment and job satisfaction.

Keywords: Private course teachers, organizational commitment, job satisfaction

SUMMARY

The private courses, which have been preparing students especially for Anatolian or Science high schools, and National University Entrance Exam, government personnel selection exam, distance education exams etc., have become educational institutions of subsequent attraction by students and families who are concerned about their future. While they create an important sector, the quality of education they provide has always been a controversial issue.

These institutions can be said to be the result of the excessive demand for certain high schools and universities, and the will to solve this problem with one or several central exams. According to the managers of these private institutions, the education

they offer is complementary and consolidating, and in this respect they aim to support the formal schools and prepare the student for an upper class. Moreover, today these courses even claim that they offer what formal schools cannot and make up the deficiencies of the formal education.

The huge number of students competing for the university increases the demand for the private courses, which provide an exam-oriented one-year condensed education covering the entire high school content (Yiğit & Akdeniz, 2001). These exam-oriented institutions have become a part of the educational system as educational organizations despite all its pros and cons under discussion.

PURPOSE

The purpose of this study is to examine the private course teachers' levels of organizational commitment and job satisfaction, and the relationship between their organizational commitment and job satisfaction. To this end, private course teachers were administered "Organizational Commitment Scale" and "Job Satisfaction Scale". Also it is aimed to determine whether the private course teachers' opinions differ in terms of some variables including gender, branch, seniority, number of teachers working in the course, last higher education institution they graduated, whether they had pedagogical formation, and weekly work load (lesson hour).

METHOD

The population of this survey study comprises 480 teachers working in 34 private courses affiliated to the directorate of National Education and located in the center of Malatya province during 2009–2010 school year. The sample of the study includes 257 teachers selected randomly. In determining the sample size it was planned to administer the instrument on 257 teachers according to 95% reliability interval (Cohen, Manion & Morrison, 2007, p. 104), and all private courses (a total of 34) were visited but 3 of them did not allowed for data collection. As the forms which were filled wrongly or incompletely were discarded, a total of 217 forms were taken into consideration.

The data were analyzed using independent sample t test, the non-parametric Kruskal Wallis H test when the groups deviated from normal distribution (Büyüköztürk, 2002, p. 153), and MWU test to determine the differences between groups.

FINDINGS & RESULTS

In terms of organizational commitment, private course teachers generally feel themselves attached to their organization at "moderate" level ($\bar{X} = 56.22$). All subgroups for all independent variables showed the same "moderate" level of commitment. It was found that teachers' organizational commitment scores did not differ significantly in terms of variables including gender, branch, last higher education

institution they graduated, whether they had pedagogical formation, and weekly work load (lesson hour), while they differed in terms of seniority and number of teachers at the institution.

The results about job satisfaction revealed that private course teachers' level of job satisfaction is above the level of "neutral" ($\bar{X} = 74.24$). It was found that teachers' level of job satisfaction did not differ in terms of variables including gender, branch, number of teachers at the institution, last higher education institution they graduated, whether they had pedagogical formation, and weekly work load (lesson hour), while they differed in terms of seniority variable.

DISCUSSION & CONCLUSIONS

Private courses are the result of the excessive demand for certain high schools and universities, and the will to solve this problem with one or several central exams. Today, these institutions have become a giant sector with a number of more than four thousand, more than fifty thousand teachers employed, more than one million students, and an immense budget. The doubling of the size of this sector since 2002 has mainly resulted in an education system which favors people with more money.

This study aimed to examine to what extent the private course teachers' feel themselves attached to their organizational and satisfied about their jobs, and whether their organizational commitment and job satisfaction are related. To this end, private course teachers were administered "Organizational Commitment Scale" and "Job Satisfaction Scale". Moreover, it was also aimed to determine whether the private course teachers' opinions differ in terms of some variables including gender, branch, seniority, number of teachers working in the course, last higher education institution they graduated, whether they had pedagogical formation, and weekly work load (lesson hour)..

The results about teachers' level of organizational commitment revealed that private course teachers generally feel themselves attached to their organization at "moderate" level ($\bar{X} = 56.22$). All subgroups for all independent variables showed the same "moderate" level of commitment. Buluç (2009) found in a study about the relationship between school managers' leadership styles and organizational commitment that participating teachers generally response to the organizational commitment questionnaire as "I agree", which was commented as more than desired level. Compared to the data of this study, organizational commitment scores of the teachers working in the private courses are lower.

Private course teachers' organizational commitment did not differ significantly in terms of variables including gender, branch, last higher education institution they graduated, whether they had pedagogical formation, and weekly work load (lesson hour),

On the other hand, their organizational commitment differs significantly in terms of their seniority. Teachers with more seniority feel themselves more attached to their organization.

Moreover, their organizational commitment differs significantly in terms of the number of teachers at the institution. The teachers working at private courses with fewer teachers feel themselves less attached to their organization. The fact that private courses with fewer teachers can be newly established courses and they can suffer closure or disintegration problems due to fiercely competitive sector may account for why the teachers working at these institutions have less commitment to their organization.

Private course teachers' level of job satisfaction was found above the level of "neutral" ($\bar{X} = 74.24$).

It was found that teachers' level of job satisfaction did not differ in terms of variables including gender, branch, number of teachers at the institution, last higher education institution they graduated, whether they had pedagogical formation, and weekly work load (lesson hour), while they differed in terms of seniority variable. Teachers with 21 years and more professional seniority stated that they are more satisfied from their jobs significantly differing from the views of the teachers with less professional seniority. Lastly, a positive and medium level of correlation was found between private course teachers' levels of organizational commitment and job satisfaction.

Suggestions:

Private course teachers were found to have moderate level of organizational commitment. Given the importance of organizational commitment for the efficacy of the organizations, this level can be judged as low. If the private courses are to survive in such a competitive sector, they had better find ways to increase the commitment of the teachers and other staff to the organization.

A similar situation is also true for the job satisfaction levels of the private course teachers. Private course teachers' level of job satisfaction was found above the level of "neutral". This can be considered as a negative condition for the private courses given the competitive nature of their market. It does not seem possible for the private courses to survive long with a team of teacher who are not satisfied with their jobs. Measures should be taken to increase the job satisfaction levels of the private course teachers.

Suggestions for researchers:

1. This small scale research limited to the center of the Malatya province should be expanded to Turkey.
2. Qualitative researches can be conducted to determine the factors affecting private course teachers' organizational commitment and job satisfaction.

Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doymu

Hasan DEMİRTAŞ
İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Özet

Bu araştırmada, dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi, iş doymaları ve örgütsel bağlılıkları ile iş doymaları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak üzere, dershane öğretmenlerine “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile “İş Doymu Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırma, betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında, Malatya ili merkez ilçede yer alan Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı toplam 34 özel dershane öğretmeni (N=480) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrenden şans yoluyla seçilen 217 dershane öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları örgütsel bağlılık açısından ele alındığında, dershane öğretmenleri genel olarak kendilerini örgütlerine “orta” düzeyde bağlı olarak ifade etmişlerdir. Bu orta düzey bağlılık araştırmanın tüm bağımsız değişkenleri için de geçerlidir. Dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı cinsiyet, branş, en son mezun olunan yükseköğretim kurumu, pedagojik formasyon alma ve haftalık ders saati değişkenleri açısından anlamlı biçimde farklılaşmazken, kıdem ve dershaneindeki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Araştırma sonuçları iş doymu açısından değerlendirildiğinde, dershane öğretmenlerinin iş doymu “nötr” düzeyin üzerinde bulunmuştur. Dershane öğretmenlerinin iş doymu cinsiyet, branş, dershaneindeki öğretmen sayısı, en son mezun olunan yükseköğretim kurumu, pedagojik formasyon alma ve haftalık ders saati değişkenleri açısından anlamlı biçimde farklılaşmazken, kıdem değişkeni açısından anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doymaları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir korelasyon vardır.

Anahtar Sözcükler: Dershane öğretmenleri, örgütsel bağlılık, iş doymu

Ülkemizde özellikle Anadolu, Fen liselerine ve Üniversite Sınavı'na hazırlık amacını gerçekleştirmeye yönelik olarak faaliyet gösteren özel dershaneler, bu gün KPSS, açık öğretim sınavlarına hazırlık vb. birimleriyle “gelecek kaygısı” taşıyan öğrenci ve velilerinin yoğun ilgi gösterdiği öğretim kurumları haline gelmiştir. Dershaneler yapmış oldukları öğretimle, eğitimde önemli bir sektör oluştururken, buralardaki eğitimin niteliği ve kalitesi de sürekli tartışmalara neden olmuştur.

Özel dershanelerin amacı, “Özel Dershaneler Tıp Yönetmeliği”nde; 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nun genel ve özel amaçlarıyla temel ilkelerine uygun olarak öğrencileri; başarılı olmak istedikleri derslerde yetiştirmek ve bilgi düzeylerini yükseltmek, bir üst okulun giriş sınavlarına hazırlamak, kamu veya özel kuruluşlarca

yapılacak olan sınavlara hazırlamak, belli alanlarda ilerlemek amacıyla; araştırma ve inceleme yapmaya, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda uzmanlaşmaya teşvik etmek olarak açıklanmaktadır (MEB, 2000).

Dershaneler, sınavla girilen liseler ile üniversite önünde yığılmanın ve bu sorunun merkezi bir sınav ya da sınavlarla çözülmek istenmesinin sonucu olarak ortaya çıkmıştır denebilir. Özel dersane yöneticilerine göre ise özel dersanelerdeki öğretim tamamlayıcı ve pekiştirici olup, bu yönü ile okulu takviye ve bir üst sınava hazırlamak amacına dönük olarak gerçekleştirilmektedir. Dahası bugün dersaneler okulların veremediklerini verdiklerini ve eksikliklerini giderdiklerini iddia eder hale gelmiştir.

Ülkemizde her yıl üniversitelere yerleştirilen öğrenci sayısının sınava giren öğrenci sayısına göre çok düşük olması öğrenciler arasında rekabete yol açmakta ve bu rekabette başarılı olmak isteyen öğrenciler, özellikle ortaöğretimdeki konuların tümünü toplu halde bir yıl içerisinde veren ve test çözme konusunda öğrencilere çok fazla olanak sağlayan dersanelere yönelmektedir (Yiğit ve Akdeniz, 2001). Öğrencileri sınava hazırlık amacını taşıyan dersaneler, tartışılan bütün olumlu ve olumsuz yanlarına karşın bu gün eğitim sistemimizin önemli bir parçası, birer eğitim örgütü haline gelmiştir. Tamamıyla sınav odaklı olan ve eğitim politikalarıyla piyasa ilişkileri içerisinde daha fazla yer edindirilen eğitim sistemimiz ile birlikte sınavlara hazırlık süreci de daha fazla önem kazanmıştır. Bu süreç dersanelerde hızlı bir artışı da beraberinde getirmiştir. 1999-2000 eğitim öğretim yılında 1808 (TÜİK, 2011) olan özel dersane sayısı 2008-2009 öğretim yılında 4262 (MEB, 2008: 83) sayısına ulaşmıştır. 2010 yılı sonu itibarıyla bu sayı 4170'tir (MEB, 2011).

Dersane sektörünün 2000 yılından bugüne iki katından fazla orada büyüyerek devasa bir sektör haline gelmesinin en önemli sonucu eğitim sisteminin parası olana şans tanıyan bir sistem haline gelmesidir. TED'in araştırmasının sonuçlarında yer alan rakamlar bu çerçevenin içerisindeki bugünü görmemizi kolaylaştıracaktır. Araştırmaya göre ailelerin lise ve üniversitelere giriş sınavlarına hazırlık için ödediği 16.7 milyar TL, yaklaşık 8.7 milyar TL'lik yüksek öğretim bütçesini ikiye katlamıştır. Sınava hazırlık için harcanan kaynaklar ilköğretim okulları için 2010 yılında kamu bütçesinden öngörülen toplam kaynak (16.761.436.700) miktarını geçmiştir. Sınava hazırlık için harcanan kaynaklar 2009 yılı yükseköğretim bütçesinin (8.772.719.225 TL) yaklaşık iki katıdır (Eğitim-Sen, 2010).

Örgütsel Bağlılık

Örgütler, ortak amaç ya da amaçların gerçekleştirilebilmesi için iki ya da daha fazla bireyin eşgüdümlemesiyle oluşmaktadır. Ancak örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi için sadece örgütsel yapılarını oluşturmaları yeterli olmamaktadır. Amaçlarına ulaşabilmeleri için örgütü oluşturan bireylerin istekli olarak amaçlar doğrultusunda hareket etmeleri büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda bir istekliliğin olması için örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının yüksek olması beklenmektedir. Bu durum eğitim sistemi ve sistemde yer alan eğitim örgütleri için de geçerlidir.

Eğitim sistemi ve bu bağlamda okulun amaçlar doğrultusunda verimliliği, öğretmen ve okul yöneticilerinin, okul ve eğitim sisteminin amaç ve değerlerini benimseme derecesine bağlıdır (Celep, 2000). Bir örgüt olarak ele alındığında okulun amaç ve değerlerinin çalışanlarca benimsenmesi ve çalışanların örgüte bağlılığının sağlanması, örgütsel etkililik için bir anahtar olarak düşünülebilir.

Bağlılık kavramı, 1970’lerde Rosabeth Moss Kantor’un yaptığı çalışma ile dikkatleri üzerine çekmiştir. 1980’lerde Amerikalı yöneticiler başarılı olduğu görülen ve başarısını da kısmen güçlü bir şekilde sadık işgücüne borçlu olan Japon şirketlerini yakından takip etmeye başlamışlardır. Dünya ekonomisinin hızlı gelişimiyle birlikte, çalışanların hareketliliğinin bağlılık ile ilişkisine ilgi duyulmaya başlanmış ve bu ilgi 1990’larda artış kaydetmiştir (Yılmaz ve Dil, 2008: 114).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çalışmalar 1970’li yıllardan itibaren artmakla birlikte, tarihçesi 1950’lere dayanmaktadır. 1956’da Whyte’in “örgüte fazla bağımlı olan kişiyi tanımlayarak, bağımlılığın örgüt için oluşturabileceği zararları” ortaya koyması, 1958’de March ve Simon ile Morris ve Sherman’ın ayrı ayrı yürüttüğü “örgüte bağlılığın değişimsel modeli” ile ilgili araştırmaları, 1960’da Gouldner’in “örgüte bağlılığı güçlendirmek için öneriler” getirdiği çalışması ve nihayet 1961’de Etzioni’nin ilk defa “bağlılığın türlerini belirlediği” araştırması ile bağlılık olgusunun temel yapısı hemen hemen ortaya çıkmaya başlamıştır. Yıllar boyunca örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalarda iki temel yaklaşım kullanılmıştır; “bağlılıkla ilişkili tutumlar” ve “bağlılıkla ilişkili davranışlar”.

Bağlılıkla ilişkili tutumlar yaklaşımı örgütsel bağlılığı, bir partizan ya da taraftar gibi amaçlara ve değerlere duygusal bağlılık ve bağlılığın yararlarından ziyade örgütün hatırı için örgüte olan bağlılık olarak tanımlamaktadır. Bağlılıkla ilgili davranışlar yaklaşımı bireyi örgütsel amaçlar ve ilgiler doğrultusunda yönlendiren normatif baskıların içselleştirilmesi ile ortaya çıkan davranışlara odaklanmaktadır (Yılmaz ve Dil, 2008: 117);

Bağlılık, literatürde çok farklı açılardan tanımlanmaktadır. Bazı araştırmacılar bağlılık kavramını, “sadakat, sadık olma durumu” olarak ele almıştır. Ancak örgütsel sadakat kültürel değerlere, örgütsel bağlılık ise işe ve başarıya dayanmaktadır. Ayrıca bağlılık kavramının evlilik gibi daha yüksek bir sadakati içerdiği ve daha güçlü bir duygu olduğu da belirtilmektedir. Bu duygu, genel olarak, bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılık ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülük olarak açıklanmaktadır (Yılmaz ve Dil, 2008: 114).

Bir işgörenin örgüte sargınlığının ve onunla özdeşleşmesinin görece gücü, örgütle özdeşleşme (Bogler ve Somech, 2004: 278) olarak tanımlanan “örgütsel bağlılık” olgusu örgütsel davranış bilim dalı çerçevesinde ele alınıp araştırılan bir kavramdır. Örgütsel bağlılığı, örgütsel adanmışlık olarak değerlendiren Celep (2000), adanmışlığı, bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin de ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışları olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel bağlılık, insanın çalıştığı işe karşı tutum ve davranış türlerini açıklamaya çalışan bir kavramdır (Mathews ve Shepherd, 2002). Balcı (2005), örgütsel bağlılığı örgütsel adanma olarak ele alıp, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücü olarak ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır (Wiener 1982: 418). Bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile, belli davranışlara yönelmede kişinin, kendisini taahhüt altına koymasındadır (Kiesler, 1971, Akt. Balay, 2000). İşgörenin, örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşmesidir (Gaertner ve Nollen, 1989: 975).

Mowday, Steers ve Porter'a (1979) göre örgütsel adanma üç faktörle tanımlanmaktadır. Bunlar; (1) örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme, (2) örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik gösterme ve (3) örgüt üyeliğinin sürdürülmesine güçlü bir arzu duymadır (Akt. Celep, 2000; Balcı, 2005).

Örgütsel bağlılık türleri konusunda farklı sınıflamalar yapılmaktadır. Bunlar aşağıda özetlenmiştir:

Etzioni (1975), örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte bağlılıkları bakımından üçe ayırmaktadır. Buna göre en olumsuz uçta negatif-yabancılaştırıcı, ortada nötr-hesapçı ve en olumlu uçta ise pozitif-moral bağlılık vardır. Wiener (1982), araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık ayrımına dayanan kuramsal modelin kurucusudur. Onun değerlendirmesinde araçsal güdüleme, hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken; normatif-moral bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir (Akt. Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığı, kişinin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak değerlendiren O'Reilly III ve Chatman (1986), bir örgüte bağlılığı üç boyutta ele almaktadırlar. Bu boyutlar: 1- Uyum: Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler. 2- 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. 3- İçselleştirme: 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 (Akt. Balay, 2000).

Yapılan bir başka sınıflamada örgütsel bağlılık; örgüte karşı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve biçimsel bağlılık olarak ele alınmaktadır. Duygusal bağlılık, örgüte karşı olumlu duygular hissetme olarak değerlendirilmektedir. Devam bağlılığı, örgüte o güne kadar yapılan katkı ve gösterilen çabalar sonucunda oluşan beklentiler ile örgütten ayrılma ile bunların kaybedileceği duygusu ve bunların doğuracağı olumsuz sonuçları göze alamama nedeniyle oluşan bir bağlılık türüdür. Biçimsel bağlılık ise, örgütte kalmanın ahlaki ve doğru bir davranış olacağı konusunda hissedilen yükümlülük sonucu oluşan bir bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990).

Örgütsel bağlılık ile ilgili bir başka sınıflama Buchanan tarafından yapılan sınıflamadır. Bu sınıflamaya göre örgütsel bağlılık üç ögeden oluşmaktadır. Bunlar, örgütle özdeşleşme, örgütle bütünleşme ve örgüte karşı sadakattir. Özdeşleşme, bireyin örgütün amaçlarını benimsemesi ve onunla gurur duymasıdır. Örgütle bütünleşme, işin gerektirdiği rol ve etkinliklere karşı bağlılık duymaktır. Sadakat ise örgüte karşı bir aidiyet duygusu içinde olma ve örgütte kalmayı isteme olarak ifade edilmektedir (Cook ve Wall, 1980; Balay, 2000; Sağlam Arı, 2003)

Örgütsel bağlılık ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Lukasavich (1994) lise müdür ve öğretmenlerinin örgütsel yapı, çatışmayı çözme davranışları ve örgütsel bağlılık algılarını araştırmıştır. Monchak (1994), ilköğretim okullarında örgütsel yapı, çatışmanın çözümü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Tsui ve Cheng (1999), okulların örgütsel sağlığı ve öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Somech ve Bogler (2002), öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılığının öncülleri ve sonuçlarını araştırmıştır. Feather ve Rauter (2004), örgütsel vatandaşlık davranışlarının, mesleki rol, mesleki güvensizlik, örgütsel bağlılık ve özdeşleşme, mesleki doyum ve iş değerleri ile ilişkisini incelemiştir. Bogler ve Somech (2004), öğretmen güçlendirme ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, mesleki bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Gautam ve diğerleri (2005), “Nepal’da Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgütsel Bağlılık ” adlı çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakmışlardır. Varoğlu (1993), kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve örgütlerine ilişkin tutumları, bağlılıkları ve değerlerini incelemiştir. Tuncer (1995), “Milli Eğitim Bakanlığı Bilgisayar Eğitimi Ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu Ve Örgüte Bağlılık Durumları” konulu bir araştırma yapmıştır. Celep (1996), eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile ilgili araştırmada, öğretmenlerin çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine bağlılıklarını saptamaya çalışmıştır. Özden (1997), yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çırpan (1999), örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisini araştırmıştır. Balay (2000), özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığını araştırmıştır. Yıldırım (2002), çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve adalet ilişkisini araştırmıştır. Demirkıran (2004), özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Erdoğan (2004), ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmıştır. Eker, Eker ve Pala (2008), Türk sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığına mesleki doyumun etkisini incelemiştir. Yüceler (2009), örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma yapmıştır.

İş Doyumu

İş, bir kişinin yaşamını devam ettirmesi için gerekli olan ekonomik kazancın elde edilmesinde temel bir işleve sahiptir. Bu nedenle kişi için çok önemli bir değerdir. Bu doğrultuda örgütsel davranış alanında yaklaşık olarak 70 yıldır işin anlamı, işin kişi için önemi ve işin kişiye sağladığı yararlar vb. konularda araştırmalar yapılmaktadır. Bu

araştırmaların önemli bir bölümü ise kişinin işinden memnun olup olmadığını ifade eden “iş doyumuna” odaklanmaktadır. İş doyumunu ya da doyumsuzluğu, kişinin güdülenmesi ile ilgili olduğu gibi aynı zamanda da çalışanın kendisi, işin özellikleri ve iş çevresi ile ilgili çok sayıda faktörden etkilenecek ortaya çıkmaktadır (Eğinli, 2009: 35). Kurumların amaçlarını gerçekleştirecek en önemli unsur insan olduğundan, çalışanların iş doyumları da büyük önem taşımaktadır (Özyürek, 2009: 9).

İş doyumunu kavramı, ilk defa 1920’li yıllarda incelenmeye başlanmış, ancak konunun önemi 1940’lı yıllarda tam olarak anlaşılmıştır. O yıllardan beri endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konuları arasında “iş doyumunu” yer almaktadır. İş doyumunu 1940’lı yıllardan bu yana yönetim alanında en çok konuşulan konulardan biri olmuştur. İş doyumunu veya iş tatmini; çalışanın kendi işine karşı olan değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevap niteliğindedir (Bakan ve Büyükbese, 2004:35; Lund, 2003:219; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman 2005:117; Akıncı, 2002:3; Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008: 165).

İş doyumunu örgütlerin etkililiğinde önemli bir yere sahiptir. İşinden doyum sağlayan işgörenler örgüt için daha fazla çaba gösterirler. Örgütte mutlu ve doyumlu işgörenler uyum içinde çalışırlar. Böylece örgüt amaçlarına daha iyi hizmet edecek güç birliği sistemi gelişir. Bu durum, üretime katılan bütün faktörlerde verimliliği artırır (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008: 165). İş doyumunun yüksek olması iş görenin mutluluğunu sağlarken, düşüklüğü ise iş görenin işine yabancılaşmasına ve uyumsuzluğun ortaya çıkmasına, ruh sağlığının bozulmasına neden olmaktadır (Özyürek, 2009: 9). Çalışanların iş doyumlarının sağlanması örgütlerin sosyal görevidir. Çağdaş yönetim anlayışında, örgütü başarılı ya da başarısız yapan koşulların, insan ve beklentilerine verilen önemle bağlantılı olduğu vurgulanmaktadır (Üngüren, Cengiz, Algür, 2009: 42).

İşgörenin işine karşı tutumunun olumlu olması öncelikli olarak işgörenin mutluluğunu artırmakla birlikte, yeterli iş doyumunu düzeyinin olması işgörenin işine bağlanması, verimli çalışması, firenin azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçların gerçekleşmesine olanak sağlayacaktır (Özkaya, Yakın, Ekinci, 2008: 165).

İş doyumunu, bir işgörenin, örgütteki iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı haz duygusu ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur. İş doyumunu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur ve işin özellikleri ile işgörenin istekleri birbirlerine uydukları zaman gerçekleşir. İş doyumunu, bir bireyim sahip olduğu tutumların bir sonucu olarak görülmektedir. Bu tutumlar işle ilgili, ücret, denetim, çalışma şartları, gelişme olanakları, yeteneğin tanınması, iş değerlendirme, işteki sosyal ilişkiler ve benzeri değişkenlerle ilgilidir. İş doyumunu, işten elde edilen ya da işte yaşanan, personelin gereksinimlerinin doyurulması derecesinin bir işlevi olarak ta tanımlanmaktadır (Kayıkçı, 2005).

Gibson, Ivancevich ve Donnelly (2000: 352-353)’ a göre, iş doyumunu içsel ve dışsal sonuçların seviyesine ve iş görenin bu sonuçlara nasıl baktığına bağlıdır. Bu sonuçlar,

kişiden kişiye değişen farklı değerler alır ve insanlar iş sonuçlarını farklı önemlilikte değerlendirir. Bu farklılıklar, temelde aynı iş görevi için farklı seviyede iş doyumuna neden olabilir. Henne ve Locke (1985: 222)'un ifadelerine göre eğer çalışan işle ilgili değerleri yerine getirilmiş olarak algılsa, tatmin edici bir doyum duygusu deneyimi oluşacaktır; eğer hayal kırıklığına uğramış olarak algılsa, hoş olmayan doyumsuzlukla baş başa kalacaktır (Gençay, 2007: 767).

İş doyumunu etkileyen iç ve dış faktörler bulunmaktadır. İç faktörler arasında; cinsiyet, yaş, işte kalma süresi, meslek ve eğitim düzeyi, statü, kişilik, sosyo kültürel çevre, zeka ve yetenek, dış faktörler arasında; fiziksel özellikler, ücret düzeyi, özendirme, birlikte görev yapılan diğer çalışanlar, ast-üst ilişkileri ve gözetim, ilerleme imkanları, kararlara katılım ve iletişim bulunmaktadır (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008: 165).

İş doyumunu, okulların etkililiği için oldukça önemlidir. Zigarelli (1996), öğretmen iş doyumunun, etkili okulların oldukça önemli bir belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir. Öğretmen iş doyumunu, okul etkililiğini, öğretmenlerin bağlılığını ve onların okula devam etmelerini etkileyen çok yönlü bir yapıdır (Shin ve Reyes, 1995: 22-39). Bu nedenle eğitim örgütü yöneticilerinin, öğretmenlerin iş doyumunu ile yakından ilgilenmeleri bir gerekliliktir.

İş doyumuyla ilgili araştırmaların amaçları literatürde; örgütlerdeki potansiyel sorunları teşhis etmek, devamsızlık ve işten ayrılmaların nedenlerini ortaya çıkarmak, işgören tutumlarındaki örgütsel değişimlerin etkisini değerlendirmek, yönetimle çalışanlar arasında iyi bir iletişimin teşvik edilmesi vb. olarak açıklanmaktadır. Bunlara dayanarak temel amacın; insanın üretim için güdülenmesi, üretime katılması, başka bir deyişle insanın davranışını örgüt yönetiminin arzu ettiği yöne kanalize etmek olduğunu söyleyebiliriz.

Her örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmak ister. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgüt açısından çok önemli sonuçları bulunmaktadır. Örgütün değerlerini benimseyen ve örgütsel amaçlara ulaşmak için çaba sarf eden çalışanlar örgütsel etkililiğe ve verimliliğe katkıda bulunurlar (Eroğlu ve Sarıkamış, 2008: 55). Örgütsel bağlılığın önemli sonuçlarından birisi de iş doyumudur. Örgütsel bağlılığın iş doyumunu arttıracacağı ve artan iş doyumunun, örgütsel bağlılığı güçlendireceği söylenebilir.

Amaç

Bu araştırmada, dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi onların görüşlerine dayalı olarak belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak üzere, öğretmenlere “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile “İş Doyumu Ölçeği” uygulanmıştır. Dershane öğretmenlerinin görüşlerinin, cinsiyet, brans, kıdem, dershaneindeki öğretmen sayısı, en son mezun olunan yüksek öğretim kurumu, pedagojik formasyon eğitimi alınıp alınmadığı ve haftalık ders saati değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi araştırmanın alt

amaçları olarak alınmış ve öğretmen görüşleri bu bağımsız değişkenlere göre değerlendirilmeye çalışılmıştır.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırma, betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2009–2010 eğitim-öğretim yılında, Malatya ili merkez ilçede ve belediye sınırları içinde yer alan Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı toplam 34 özel dershanenin öğretmenleri (N=480) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrenden şans yoluyla seçilen 257 dersane öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem sayısı belirlenirken % 95’lik güvenilirlik üzerinden 257 öğretmene (Cohen, Manion and Morrison, 2007: 104) uygulama yapılması planlanmış ve uygulama yapılırken evrende yer alan tüm dershanelere gidilmiş, veri toplama aracı bırakılmış, ancak 3 dersane uygulamaya izin vermemiştir. Geriye kalan 31 dershanenin öğretmenlerinin doldurmuş olduğu veri toplama araçlarından hatalı ve eksik olanlar çıkarıldıktan sonra 217 veri toplama aracı değerlendirmeye alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri iki ölçek kullanılarak elde edilmiştir. Dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Üstüner (2009) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği geliştirilirken 310 öğretmenden oluşan birinci öğretmen grubuna 50 maddeden oluşan “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin denemelik formu uygulanmıştır. Bu uygulamadan elde edilen veriler üzerinde açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, madde- toplam korelasyonu hesaplamaları yapılmıştır. Ölçeğin geliştirilme sürecindeki ikinci öğretmen grubu ise ilgili yasal izinler alındıktan sonra 2007–2008 öğretim yılı bahar döneminde Malatya İl merkezindeki 20 farklı ilköğretim okulunda çalışan 201 öğretmenden oluşmuştur. Bu uygulamada 17 maddeden oluşan “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Minnesota İş Doyum Ölçeği ile birlikte uygulanarak ölçüt ölçek geçerliği hesaplanmıştır. Ayrıca bu uygulamaya katılan 29 öğretmene “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” iki hafta sonra tekrar uygulanarak ölçeğin kararlılığına ilişkin test-tekrar test güvenilirlik katsayısı da hesaplanmıştır. Sonuç olarak 17 maddeden oluşan “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” psikometrik özellikler açısından geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak geliştirilmiştir.

Bu çalışmada “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .95 olarak bulunmuştur

Araştırmada dersane öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek için “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen, uzun formu 100 maddeden oluşan, Oran (1989) tarafından Türkçeye

çevrilen 20 sorudan oluşan bir ölçektir. Her bir soru için, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan beş seçenek vardır. Bu seçenekler; hiç hoşnut değilim, hoşnut değilim, kararsızım, hoşnudum ve çok hoşnudum şeklinde derecelendirilmiştir. Bu seçeneklerin değerlendirilmesinde, sırasıyla 1,2,3,4 ve 5 puan kullanılmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. MDÖ'nin kısa formunun içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyutu vardır ve tüm maddelere verilen cevapların toplamı da genel doyumunu vermektedir. MDÖ'nin orijinal kısa formunun çeşitli meslek gruplarından 1460 iş görene uygulanması sonucu yapılan güvenilirlik analizlerinde ölçeğin genel doyum için medyanı 0.90, içsel doyum için medyanı 0.86 ve dışsal doyum için medyanı 0.80 olarak hesaplanmıştır. Kısa formun bir hafta ara ile uygulanması sonucu elde edilen test-tekrar test korelasyon katsayısının .89, bir yıl ara ile uygulanması sonucu elde edilen test-tekrar test korelasyon katsayısının ise .70 olduğu rapor edilmiştir. Bu ölçek ülkemizde çeşitli araştırmalarda (Ünüvar, 2006; Kelecioğlu, Bilge ve Akman, 2006) kullanılmıştır.

Bu araştırmada "Minnesota İş Doyum Ölçeği"nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, elde edilen veriler değerlendirilirken ölçeğin birinci bölümünde yer alan bağımsız değişkenler için betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının cinsiyet ve pedagojik formasyon alıp almama değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla varyansların homojenliği test edildikten sonra t testi yapılmıştır. Branş, kıdem, dershanedeki öğretmen sayısı, en son mezun olunan yükseköğretim kurumu ve haftalık ders saati değişkenlerine göre, varyansların homojenliği test edildikten sonra grup sayılarının bazı gruplarda normal dağılımın altına düşmesi nedeniyle non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi (Büyüköztürk, 2002, s. 153) ve gruplar arası farklılığı belirlemek için de MWU testi yapılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde toplam 17 madde yer almaktadır. Seçenekler, tamamen katılmıyorum' dan, tamamen katılıyorum' a ve 1'den 5'e doğru sıralanmıştır. Tek boyutlu olan bu ölçekten alınabilecek en düşük puan 17, alınabilecek en yüksek puan 85'tir. Ölçeğin tümü için puanların ortalaması 56,22 ve standart sapması 17,79 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe verilen puanların hesaplanmasında 38,43-74,01 arası orta düzeyde bir bağlılık olarak değerlendirilirken, bu aralığın altındaki puanlar düşük bağlılık, üstündeki puanlar yüksek bağlılık olarak değerlendirilmiştir.

Minnesota iş doyum ölçeği toplam 20 maddeden oluşmakta ve seçenekler hiç hoşnut değilim'den, işimden çok hoşnutum'a ve 1'den 5'e doğru sıralanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin

düşüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Bu çalışmada ölçeğin alt boyutlarına ilişkin veriler değil, toplam puanı üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

Aşağıda araştırmada elde edilen veriler araştırmanın ana ve alt problemlerine yanıt olabilecek şekilde düzenlenerek verilmiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar:

Dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla önce varyansların homojenliği test edilmiş ve varyansların homojen olduğunun belirlenmesi üzerine t testi yapılmış ve sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının ve İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	Sd	t	P
Örgütsel Bağlılık	Kadın	92	54.85	16.63	215	-.979	.329
	Erkek	125	57.24	18.61			
İş Doyumu	Kadın	92	75.39	13.43	215	1.016	.311
	Erkek	125	73.41	14.75			

Tablo 1'de yer alan bulgular incelendiğinde dershane öğretmenlerinin hem örgütsel bağlılık düzeyleri hem de iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık açısından bulgular değerlendirildiğinde hem kadın hem de erkek cinsiyete sahip dershane öğretmenlerinin çalıştıkları örgüte orta düzeyde bağlılık hissettikleri söylenebilir. Benzer bir durum, cinsiyet değişkeni açısından dershane öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri için de kısmen geçerlidir. Her iki grupta yer alan öğretmenlerin iş doyumları puanları nötr düzeyin (60) biraz üstündedir. Dershane öğretmenleri örgütlerine yüksek bir bağlılık hissetmiyor olsalar da iş doyumlarının nötr düzeyin üzerinde olduğunu söylemek olanaklıdır.

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki cinsiyet, örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bazı durumlarda, kadınların örgütlerine daha bağlı oldukları, bazılarında ise kadın olma ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örneğin, Onay Özkaya, Devci Karakoç ve Karaa (2006) tarafından yapılan araştırmada kadınların bağlılığının erkeklere oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eğinli (2009), yaptığı araştırmada erkek çalışanların, işyerlerine karşı daha olumlu tutuma sahip olduklarını ve işlerinden kadın çalışanlara oranla daha çok doyum sağladıklarını bulmuştur. Clark (1993), kadın ve erkeklerin iş doyumları arasındaki farklılıkları incelediği araştırmasında, kadınların iş doyumunun erkeklerinkinden daha fazla olduğunu bulmuştur (Akt. Groot

vd., 1999: 344). Benzer biçimde Centres ve Bugental (1966) da, araştırmalarında kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek olduğunu bulmuş ve bunun da kadınların işle ilgili sosyal faktörlere daha fazla önem vermeleri ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir (Akt. Okpara, 2006: 51). Garcia-Bernal ve diğerlerinin (2005: 286) yapmış olduğu ve iş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada işteki kişisel gelişim, kişiler arası ilişkiler, ekonomik kazanç, iş koşulları olmak üzere dört farklı faktöre kadınların ve erkeklerin verdikleri yanıtları değerlendirmişlerdir. Sonuçta, kişiler arası ilişkiler faktörünün erkekler için iş doyumunda kadınlardan daha önemli olduğu bulunmuştur. Şanlı ve Akbaş (2009: 73-86), tarafından yapılan “Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı araştırmada, polislerin cinsiyetlerine göre iş doyumlarının anlamlı biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur. Aynı araştırmada, yaş, öğrenim durumu, medeni durum, rütbe, mesleki kıdem gibi değişkenlere göre de polislerin iş doyumlarının anlamlı biçimde farklılaşmadığı da ifade edilmiştir. Önder ve Taş (2009), tarafından yapılan araştırmada, Süleyman Demirel Üniversitesi rektörlük personelinin cinsiyetinin, yaşının ve kıdeminin iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur. Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009), tarafından yapılan araştırmada da benzer biçimde öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

“Cinsiyet” ile iş doyumunu ilişkisini araştıran çalışmalar üç farklı sonucun varlığını göstermektedir (Green, 2000). Bunların ilki, kadınların erkeklerden daha fazla iş doyumuna ulaştıkları, ikincisi ise erkeklerin kadınlardan daha fazla tatmin olduklarıdır. Erkeklerin iş doyumunun daha yüksek olmasının altında yatan sebepler, erkeklerin kadınlara göre iş hayatında daha çok sayıda yer alması ve kadınlara göre işten arzuladıklarına ulaşma isteklerinin daha kuvvetli olmasıdır. Son ilişki türü ise, cinsiyetler arasında iş doyumunu bakımından bir farklılığın olmadığı yönündedir. Anılan olası üç durum çerisinden, kadınların erkeklerle oranla daha fazla örgütsel bağlılığa sahip oldukları konusundaki çalışmalar daha fazla ağırlık kazanmaktadır. Kronolojik sırasıyla; Hrebiniak ve Alutto (1972)’nin, Alvi ve Ahmed (1987)’in ve Blau ve Lunz (1998)’un araştırmalarında, erkeklerin kadınlara nazaran daha çok örgütten ayrılma eğiliminde oldukları ve örgütsel bağlılıklarında olumsuz bir farklılaşma olduğu bulunmuştur. (Akt. Sığı ve Basım, 2006: 131-154). Bu çalışmada hem kadın hem erkek dershane öğretmenlerinin iş doyumunu nötr düzeyin biraz üzerinde bulunmuştur. Dershane öğretmenlerinin iş doyumlarının yüksek olmadığı ve bağlılıklarının da orta düzeyde olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkılarak çalışılan örnekleme yer alan dershanelerin çalışma koşullarının öğretmenler açısından olumlu olmadığını söylemek mümkündür.

Branş değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar:

Dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile iş doyumlarının branş değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla önce varyansların homojenliği test edilmiş ve varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Ancak, grup sayılarının bazı gruplarda normal dağılımın altına düşmesi nedeniyle non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi yapılmış, sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının ve İş Doyumlarının Branş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

	Branş	N	\bar{X}	Ss	χ^2	p
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1)Türk Dili ve Edebiyatı	34	56.18	18.56	7.193	.617
	2) Biyoloji	13	56.08	16.66		
	3) Matematik	66	55.08	18.48		
	4) Rehberlik	20	54.85	16.72		
	5) İngilizce	3	67.33	11.93		
	6) Tarih	21	56.81	21.86		
	7) Fizik	20	62.85	12.75		
	8) Kimya	23	56.52	16.66		
	9) Felsefe Grubu	7	43.71	19.82		
	10) Coğrafya	10	57.20	15.94		
	Toplam		217	56.23		
İŞ DOYUMU	1)Türk Dili ve Edebiyatı	34	72.32	14.77	5.606	.779
	2) Biyoloji	13	74.15	15.57		
	3) Matematik	66	73.95	13.10		
	4) Rehberlik	20	74.90	15.94		
	5) İngilizce	3	87.00	1.00		
	6) Tarih	21	74.10	16.62		
	7) Fizik	20	76.80	12.15		
	8) Kimya	23	74.87	15.36		
	9) Felsefe Grubu	7	67.86	18.79		
	10) Coğrafya	10	76.00	9.32		
	Toplam		217	74.25		

Tablo 2’de yer alan bulgular incelendiğinde dersane öğretmenlerinin hem örgütsel bağlılık düzeyleri hem de iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Grupların iş doyumları puanlarının ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamanın İngilizce branşından olan öğretmenlere ve en düşük ortalamanın ise nötr düzeye daha yakın ait olduğu görülmektedir. Anlamlı bir farklılık olmamakla beraber İngilizce öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin diğer branş öğretmenlerine oranla daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Kıdem değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar:

Dersane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile iş doyumlarının kıdem değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla önce varyansların homojenliği test edilmiş ve varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Ancak, grup sayılarının bazı gruplarda normal dağılımın altına düşmesi nedeniyle non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi, gruplar arası farklılığı belirlemek amacıyla MWU testi yapılmış, sonuçlar Tablo 3’ te verilmiştir.

Tablo 3.
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının ve İş Doyumlarının Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

	Kıdem	N	\bar{X}	Ss	χ^2	p	Fark
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1)1-5	102	56.37	16.63	13.294	.010*	
	2) 6-10	80	53.50	18.82			
	3) 11-15	21	55.67	18.65			
	4) 16-20 yıl	7	68.43	11.93			4-2
	5) 21 yıl ve	7	74.71	10.03			5-1, 5-2,
	Toplam	217	56.23	17.79			
İŞ DOYUMU	1)1-5 yıl	102	74.38	13.27	13.438	.009*	
	2) 6-10 yıl	80	72.06	14.69			
	3) 11-15 yıl	21	77.62	16.00			
	4) 16-20 yıl	7	72.43	10.77			
	5) 21 yıl ve	7	89.00	11.37			5-1, 5-2,
	Toplam	217	74.25	14.21			

* p<.05

Tablo 3'te yer alan bulgular incelendiğinde dershane öğretmenlerinin hem örgütsel bağlılık düzeyleri hem de iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık açısından bakıldığında genel olarak kıdemi daha yüksek olan öğretmenlerin görüşleri ile düşük kıdemi olan öğretmenlerin görüşleri anlamlı biçimde farklılaşmakta ve kıdemi yüksek olan öğretmenler kendilerini örgütlerine daha bağlı hissetmektedirler. Benzer bir durum iş doyumunu açısından da geçerlidir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler işlerinden daha çok doyum sağladıklarını ifade etmekte ve bu grubun görüşleri düşük kıdeme sahip olanlarınkinden anlamlı biçimde farklılaşmaktadır.

Kıdem değişkeni açısından araştırma bulguları bütün olarak değerlendirildiğinde dershane öğretmenlerinin kıdemleri yükseldikçe hem örgütsel bağlılıklarının hem de iş doyumlarının yükseldiği görülmektedir. Örgütsel sosyalleşme ile de ilişkili olan durum bu dershanelerin işleyişiyle de ilişkilendirilebilir. Dershanelerin ilk yıllarında öğretmenleri kadrolu olmaktan çok geçici olarak istihdam etmeleri ve düşük olarak ücretlendirmeleri kıdemi düşük öğretmenlerin algılarının bu şekilde olmasına etki etmiş olabilir. Mottaz (1987: 389-408), farklı yaş grupları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, genç çalışanların içsel motivasyona çok önem verdiğini, bu nedenle yaşı daha büyük çalışanlara göre iş değiştirmeyi daha eğlenceli bulduklarını ifade etmektedir. Çalışanlarının yaşının ilerlemesi, dolayısıyla kıdemlerinin artması, yaşam ve işle ilgili beklentilerinin birçoğunun gerçekleştirilmiş olması nedeni ile iş doyumunu düzeylerinin yaşın artması ile paralellik gösterdiğini belirtmektedir. Bununla birlikte, emeklilik zamanı yaklaşan çalışanlarda iş doyumunda azalma olduğu, bu durumun kişinin işten ayrıldığı zaman ne yapacağı endişesi ile ilgili olduğu açıklanmaktadır. Luthans ve Thomas (1987: 23-26), araştırmalarında yaşı daha büyük çalışanların iş doyumuzluğu yaşamalarına neden olan faktörlerin teknolojideki

değişiklikler, üretim ve performansa yönelik ölçümler, aşırı iş yükü olduğunu açıklamakta ve bunun da iş doyumlarını azalttığını ifade etmektedirler.

Timurcanday Özmen vd. (2005), tarafından yapılan “Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma” başlıklı çalışmada, akademisyenlerin mesleğe ve örgüte devamlılık bağlılıklarının yaş ile ilişkilerinin negatif yönlü olduğu bulunmuştur. Oysa ki ilgili yazın, çalışanın yaşı ilerledikçe (Meyer vd, 1993; Meyer vd., 2002) ve örgüte üyelik süresi uzadıkça mesleğe ve kuruma devamlılık bağlılıklarının artacağını ortaya koymaktadır. Yaş ile kıdem ilişkisi dikkate alındığında, dersane öğretmenlerinde yaş ilerledikçe bağlılık artarken, akademisyenlerde azalmaktadır denebilir. Arslan (2006), farklı branştan 150 öğretmeni örneklem aldığı çalışmasında kıdem öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu bulmuştur.

Kıdem, bir işgörenin örgüte katılımından itibaren geçirdiği zamanın uzunluğunu ifade etmektedir. Kıdem arttıkça işgörenlerin gelirlerinde, pozisyonlarında ve sorumluluklarında doğal olarak bir artış beklenir. İş doyumunu ile kıdem arasındaki ilişki, zaman içerisinde işgörenin emeği karşılığında örgütten elde ettiklerinde meydana gelen artışla açıklanabilir. İşgören çalıştığı örgüte kendi seçimi doğrultusunda dâhil olduğu için, ilk zamanlardaki iş doyumunun daha yüksek olması beklenir. Hizmet süresi arttıkça, örgüte katıldığı ilk zamanlardaki arzu ve beklentilerinin yeterli olarak karşılanmadığını fark eden işgörenlerde, işten duyulan doyumda azalma eğilimi gözlenebilecektir. Diğer yandan, örgütte geçirilen yılların artması ile yapılan değerlendirmeler daha akılcı ve makul sınırlar içerisinde örgüt gerçekleri de dikkate alınarak gerçekleştirileceğinden, iş doyumunda bir artış gözlenebilecektir. Bu araştırmada ikinci durum geçerli görünmektedir.

Dershanedeki öğretmen sayısı değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar:

Dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile iş doyumlarının dershanedeki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla önce varyansların homojenliği test edilmiş ve varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Ancak, grup sayılarının bazı gruplarda normal dağılımın altına düşmesi nedeniyle non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi, gruplar arası farklılığı belirlemek amacıyla MWU testi yapılmış, sonuçlar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının ve İş Doyumlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

	Dersanedeki Öğretmen Sayısı	N	\bar{X}	Ss	χ^2	p	Fark (MWU)
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1)1-5	-	-	-	9.812	.020*	2-3
	2) 6-10	3	29.00	11.36			
	3) 11-15	55	55.51	18.50			
	4) 16-20	82	53.91	18.76			
	5) 21 ve üzeri	77	60.26	15.03			
	Toplam	217	56.23	17.79			
İŞ DOYUMU	1)1-5	-	-	-	6.968	.073	
	2) 6-10	3	59.67	11.02			
	3) 11-15	55	75.33	12.96			
	4) 16-20	82	72.21	14.27			
	5) 21 ve üzeri	77	76.22	14.71			
	Toplam	217	74.25	14.21			

* p<.05

Tablo 4'te yer alan bulgular değerlendirildiğinde dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ortalamalara bakıldığında, öğretmen sayısı 6-10 arasında olan dershanelerdeki öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olarak bulunmuştur ($\bar{X} = 29.00$). Aynı zamanda bu gruptaki öğretmen görüşleri 3,4 ve 5. gruptaki öğretmenlerinin bir başka ifadeyle daha çok öğretmenin çalıştığı dershanelerdeki öğretmenlerin görüşlerinden anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Ortalaması en yüksek olan grubun 21 ve üzeri öğretmenin çalıştığı dershaneler olduğu dikkate alınır, büyük olarak nitelenebilecek dershanelerde öğretmen bağlılığının küçük dershanelere oranla daha olumlu olduğu söylenebilir. Yine de 2. Grup dışındaki diğer grupların örgütsel bağlılıkları orta düzeydedir. Öğretmen sayısı az olan dershanelerin çoğunlukla yeni kurulmuş dershaneler olabileceği ve bunların dershaneler dünyasındaki rekabetçi ortamın özelliklerine bağlı olarak kapanma-dağılma gibi sorunlar yaşayabileceği dikkate alındığında bu dershanelerde çalışan öğretmenlerin kendilerini örgütlerine çok bağlı hissetmemeleri anlaşılır bir durum olabilir.

İş doyumunu açısından bakıldığında dershane öğretmenlerinin görüşleri, dershanedeki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Çalışanların iş doyumunun göreceli olarak daha küçük ya da daha az sayıda çalışanın yer aldığı örgütlerde daha yüksek düzeyde olduğu görülürken, büyük örgütlerde çalışanların isteklerinin yönetim tarafından görülememesi nedeni ile daha düşük düzeyde iş doyumunu yaşadıkları ifade edilmektedir Aynı zamanda çalışanlar arasında yakınlık ve arkadaşlık duygularının gelişmemesi de bir neden olarak gösterilebilir (Solmuş, 2004: 189). Kanada'da gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarına göre, yüksek düzeyde iş doyumuna sahip çalışanların küçük işletmelerde, orta düzeyde iş doyumuna sahip bireylerin büyük işletmelerde ve en az düzeyde iş doyumuna sahip

bireylerinde orta düzeyde işletme çalışanları olduğu bulunmuştur (<http://www.cfib.ca/research/reports/pdfaspect.pdf>). Bu araştırmada ise dershanedeki öğretmen sayısı arttıkça, bir başka ifadeyle örgüt büyüdükçe hem öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanlarının hem de iş doyumu puanlarının arttığı görülmektedir. Bu durum büyük dershanelerin oturmuş yapısının öğretmenlerine sağladığı iş güvencesi, çalışma olanakları ve bunun sonucu olarak öğretmenlerin örgütlerine duydukları güvenle ilişkili olabilir.

En son mezun olunan yükseköğretim kurumu değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar:

Dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile iş doyumlarının en son mezun olunan yükseköğretim kurumu değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla önce varyansların homojenliği test edilmiş ve varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Ancak, grup sayılarının bazı gruplarda normal dağılımın altına düşmesi nedeniyle non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi yapılmış, sonuçlar Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının ve İş Doyumlarının En Son Mezun Olunan Yükseköğretim Kurumu Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

	En Son Mezun Olunan Yükseköğretim Kurumu	N	\bar{X}	Ss	χ^2	P
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1) Eğitim Fakültesi	56	59.21	16.90	2.673	.102
	2) Fen Edebiyat Fakültesi	154	54.88	17.72		
	3) Diğer	7	62.00	24.45		
	Toplam	217	56.23	17.79		
İŞ DOYUMU	1) Eğitim Fakültesi	56	75.70	13.49	.908	.341
	2) Fen Edebiyat Fakültesi	154	73.66	14.22		
	3) Diğer	7	75.71	20.21		
	Toplam	217	74.25	14.21		

Tablo 5’te yer alan bulgular değerlendirildiğinde dershane öğretmenlerinin hem örgütsel bağlılık hem de iş doyumu düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Örgütsel bağlılık açısından grup ortalamaları dikkate alındığında, tüm grupların bağlılığının “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. İş doyumu açısından ise grupların ortalamalarının nötr düzeyinin üstünde olduğu görülmektedir. En son mezun olunan yükseköğretim kurumu değişkenine göre düzey açısından grup ortalamalarının hem örgütsel bağlılık hem de iş doyumu açısından birbirine yakın olduğu görülmektedir. Diğer fakülte ya da yükseköğretim kurumlarının örgütsel bağlılık puan ortalamalarının eğitim ve fen edebiyat mezunlarının puan ortalamalarından aralarında anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen daha yüksek olması dikkati çeken bir bulgudur. Bu durum, diğer yükseköğretim kurumlarından mezun olanların kendi alanları dışında bir işi “zor buldum, kaybetmeyeyim” diye düşünmeleri ile ilişkilendirilebilir.

İş doyumunu çalışmaları incelendiğinde, “**eğitim**” ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin hem pozitif, hem de negatif yönde olabileceği görülmektedir. Eğitim seviyesindeki ve yeteneklerdeki artışın karşılığını örgütten alamadığını düşünen işgörenin iş doyumunu seviyesinde bir azalma meydana gelebilecektir. Her iki değişkenin de artış gösterdiği durumda, eğitim seviyesi ve yeteneklerdeki artış, işgören için sonuçları açısından olumlu değişikliklerle sonuçlanırsa, iş doyumunda da bir artış söz konusu olacaktır. Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi yüksek çalışanların iş doyumunun, eğitim düzeyi daha düşük çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Oshagbemi (2003: 51), üniversite öğretim elemanları üzerinde yürüttüğü araştırmasında iş doyumunu ve kişisel özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiş, akademik personelin iş doyumunu hizmet süresi ve eğitim düzeyi ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Özyürek (2009) ise, “Okul Öncesi Eğitimi Öğretmen ve Yöneticilerinin İş Doyumu, Kişisel Özellik ve Mesleki Yeterlik Algılarının Değerlendirilmesi” başlıklı araştırmasında, dört yıllık fakülte mezunu öğretmenlerin iş doyumunun daha az öğrenim görenler oranla düşük olduğunu bulmuştur.

Formasyon alma değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar:

Dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile iş doyumlarının formasyon alma değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla önce varyansların homojenliği test edilmiş ve varyanslar homojen olduğu görüldükten sonra t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6.
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının ve İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

	Formasyon	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1) Evet	162	57.33	17.51	215	1.354	.177
	2) Hayır	55	53.59	17.87			
İŞ DOYUMU	1) Evet	162	74.95	13.75	215	1.080	.214
	2) Hayır	55	72.55	15.28			

Tablo 6’da görüldüğü üzere dershane öğretmenlerinin hem örgütsel bağlılık hem de iş doyumunu düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Örgütsel bağlılık açısından grup ortalamaları dikkate alındığında, formasyon alma değişkeni açısından tüm grupların bağlılığının “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. İş doyumunu açısından ise grupların ortalamalarının nötr düzeyinin üstünde olduğu görülmektedir.

Haftalık ders saati değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar:

Dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile iş doyumlarının haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla önce varyansların homojenliği test edilmiş ve varyansların homojen olduğu

belirlenmiştir. Ancak, grup sayılarının bazı gruplarda normal dağılımın altına düşmesi nedeniyle non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi yapılmış, sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7.
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının ve İş Doyumlarının Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

	Haftalık Ders Saati	N	\bar{X}	Ss	χ^2	P
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1)1-5	5	50.80	18.91	3.113	.539
	2) 6-10	9	64.33	17.05		
	3) 11-15	13	52.92	20.41		
	4) 16-20	27	58.96	13.72		
	5) 21 ve üzeri	163	55.75	18.19		
	Toplam	217	56.23	17.79		
İŞ DOYUMU	1)1-5	N	63.60	17.36	8.840	.065
	2) 6-10	5	81.00	8.63		
	3) 11-15	9	73.77	16.66		
	4) 16-20	13	79.15	11.90		
	5) 21 ve üzeri	27	73.43	14.29		
	Toplam	163	74.25	14.21		

Tablo 7’de yer alan bulgular değerlendirildiğinde dersane öğretmenlerinin hem örgütsel bağlılık hem de iş doyumuna düzeylerine ilişkin görüşleri arasında, haftalık ders saati değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Örgütsel bağlılık açısından grup ortalamaları dikkate alındığında, tüm grupların bağlılığının “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. İş doyumuna açısından ise grupların ortalamalarının nötr düzeyinin üstünde olduğu görülmektedir.

Bu değişken açısından bakıldığında, anlamlı bir farklılık oluşturmasa da hem örgütsel bağlılık puanı ortalaması hem de iş doyumuna puanı ortalaması en düşük olan grubun haftada 1-5 saat dersi olan dersane öğretmenleri olduğu görülmektedir. Bu öğretmenlerin muhtemelen dersanelerin kadrolu öğretmeni olmaması algılarının böyle oluşmasına neden olmuş olabilir. Bu grubun iş doyumuna düzeylerinin nötr düzeyine yakın olması da dikkate değer bir durumdur.

Dersane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna düzeyleri arasındaki ilişki:

Dersane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile iş doyumuna ilişkin algıları arasındaki korelasyona bakılmış ve sonuç aşağıda Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının ve İş Doyumlarının Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık	N
İş Doyumu	.676	217

Tablo 8’de görüldüğü üzere dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir korelasyon vardır. Bir başka ifadeyle, örgütsel bağlılık arttıkça iş doyumunda artmakta, iş doyumunun artması örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir.

Shin ve Reyes (1995), yaptıkları araştırmada öğretmenlerin iş doyumunun, onların bağlılığının bir belirleyicisi olduğunu ve yöneticilerin öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını geliştirmek için önce onların iş doyumunu üzerinde durmaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Dershaneler, sınavla girilen liseler ile üniversite önünde yığılmanın ve bu sorunun merkezi bir sınav ya da sınavlarla çözülmek istenmesinin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu gün gelinen noktada dershane sektörü, dört bini aşan sayısı, elli binin üzerindeki öğretmene yarattığı istihdam, bir milyonun üzerindeki öğrenci kitlesi ve dev bütçesi ile devasa bir sektör haline gelmiştir. Dershane sektörünün 2002 yılından bugüne iki katı oranında büyüyerek devasa bir sektör haline gelmesinin en önemli sonucu eğitim sisteminin parası olana şans tanıyan bir sistem haline gelmesidir.

Araştırma sonuçları örgütsel bağlılık açısından ele alındığında, dershane öğretmenleri genel olarak kendilerini örgütlerine “orta” ($\bar{X} = 56.22$) düzeyde bağlı olarak ifade etmişlerdir. Bu orta düzey bağlılık araştırmanın tüm bağımsız değişkenleri için de geçerlidir.

Dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı cinsiyet, branş, en son mezun olunan yükseköğretim kurumu, pedagojik formasyon alma ve haftalık ders saati değişkenleri açısından anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

Dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı, kıdem değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Kıdemi yüksek olan öğretmenler kendilerini örgütlerine daha bağlı hissetmektedirler.

Dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı, dershanedeki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Öğretmen sayısı az olan dershanelerdeki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, öğretmen sayısı çok olan dershanelere

oranla daha düşük bulunmuştur. Öğretmen sayısı az olan dershanelerin çoğunlukla yeni kurulmuş dershaneler olabileceği ve bunların dershaneler dünyasındaki rekabetçi ortamın özelliklerine bağlı olarak kapanma-dağılma gibi sorunlar yaşayabileceği dikkate alındığında bu dershanelerde çalışan öğretmenlerin örgütlerine daha düşük bir bağlılık ifade etmeleri anlaşılır bir durum olabilir.

Araştırma sonuçları iş doyumunu açısından değerlendirildiğinde, dersane öğretmenlerinin iş doyumunu “nötr” ($\bar{X} = 74.24$) düzeyinin üzerinde bulunmuştur.

Dershane öğretmenlerinin iş doyumunu cinsiyet, branş, dershanedeki öğretmen sayısı, en son mezun olunan yükseköğretim kurumu, pedagojik formasyon alma ve haftalık ders saati değişkenleri açısından anlamlı biçimde farklılaşmazken, kıdem değişkeni açısından anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler işlerinden daha çok doyum sağladıklarını ifade etmekte ve bu grubun görüşleri düşük kıdeme sahip olanlarınkinden anlamlı biçimde farklılaşmaktadır.

Son olarak, dersane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir korelasyon bulunmuştur.

Uygulamacılar İçin Öneriler:

Dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı “orta” düzeyde bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın, örgütlerin etkililiği açısından önemi göz önüne alındığında bu bağlılık düşük olarak değerlendirilebilir. Büyük bir rekabetin yaşandığı dershaneler dünyasında ayakta kalmak isteyen dershaneler, öncelikle öğretmenlerinin ve diğer çalışanlarının bağlılığını arttırmının yollarının aramak durumundadırlar.

Benzer bir durum dersane öğretmenlerinin iş doyumunu için de geçerlidir. Dershane öğretmenlerinin iş doyumunu “nötr” düzeyin biraz üzerinde bulunmuştur. Bu sonuç aslında rekabetçi piyasa koşullarının kurumları olan dershaneler için olumsuz bir durum olarak değerlendirilebilir. İşinden yüksek doyum sağlamayan bir öğretmen kitlesiyle dershanelerin uzun vadede kendilerini var etmeleri olanaklı değildir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin arttırılmasına dönük önlemler alınmalıdır.

Araştırmacılar İçin Öneriler:

1. Malatya ili merkez ilçede yer alan dersane öğretmenleri ile yürütülen bu sınırlı çalışma Türkiye genelinde yapılabilir.

2. Dershane öğretmenlerinin bağlılık ve iş doyumlarını etkileyen etmenleri belirlemeye dönük nitel çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.” *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi, İ. İ. B. F. Dergisi*, sayı 4, sy:1-25.
- Arslan, Z. (2006). Öğretmenlerde dindarlık, değerler ve iş doyumunu üzerine bir araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M., Engin Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 14, sy:115-129.
- Bakan, İ., Büyükbese, T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari BilimlerFakültesi Dergisi*. Sayı: 23 Temmuz-Aralık, sy: 35-59.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Balay, R. (2000). *Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*, Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2005). Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü. Ankara: Tek Ağaç Basım, Yayım, Dağıtım
- Bogler, R., Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers’ organizational commitment, Professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teacher and Teacher Education*, 20, 277-289.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 15 (57), 5-34
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Celep, C. (1996). *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C. (2000). Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler. Ankara: Anı Yayıncılık
- Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2007). Research methods in education. Sixth Edition. Published in the Taylor and Francis Group e-Library.

- Cook, W. , T. Wall. (1980), New Work attitude measures of trust, organizational commitment and personel need non- fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Doktora tezi, İ.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirkıran, T. (2004). *Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Eğimli, T. A. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 3, 35-52.
- Eğitim-Sen (2010). 2010–2011 Eğitim öğretim yılı başında eğitimin durumu. <http://www.egitimsen.org.tr> adresinden elde edilebilir.
- Eğimli Temel, A. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3, sy: 35-52.
- Eker, M., Eker, S., Pala, F. (2008). The Effects of Job Satisfaction On Organizational Commitment Among Turkish Health Care Staff An Empirical Study, *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 36, 46-68.
- Erdoğan, T. (2004). *İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Eroğlu, E., Sarıkamış, Ç. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık ve iş tatminine etkisi: Başarı teknik servis A.Ş. de bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*. 2008 (32), 53-66.
- Feather, N. T., Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values, *Journal of occupational and organizational psychology*, 77, 81-94.
- Gaertner, K. N., Nollen D. (1989). Career experiences perceptions of employment practices and psychological commitment to the organization, *Human Relations*, 42, 11, 975–991.
- Garcia-Bernal, J., Gargallo-Kastel A.; Marzo-Navarro M.; Rivera-Tores P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, Vol. 20, No. 4, pp. 286.
- Gautam, T., Dick, R. V., Wagner, U. Upadhyay, N.; Davis, A. J. (2005) Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8, 305-314

- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt 15, No 2, sy: 765-780.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. (2000). Organizations behavior structure processes. 10th Edition, Boston: McGraw-Hill.
- Groot, W., Van Den Brink, H. M. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower*, Vol. 20, No. 6, pp. 344.
- Henne, D., Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: what are the consequences? *International Journal of Psychology*. 20, 221-240.
- Kayıkçı, K. (2005). Milli eğitim bakanlığı müfettişlerinin denetim sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Güz 2005, sayı, 44, ss:507-527.
- Kelecioğlu, H., Bilge, F., Akman, Y. (2006) Öğretim elemanları iş doyumu ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 115-126.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ., Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2009, 28, 13-22.
- Lukasavich, P. A. (1994). Organizational structure, conflict resolution behavior, and organizational commitment, as perceived by high school teachers and principals, *Disertation abstracts international*, 54, 7, 2411.
- Lund, D. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business and Industrial Marketing*. Vol: 18, No 3, USA: University of Nevada.
- Luthans, F., Thomas, L. T. (1987). The relationship between age and job satisfaction: curvilinear result from an empirical study. *Personal Review*, Vol. 18, No. 1, pp. 23-26.
- Mathews, B.P., Shepherd, J.L.(2002). Dimensionality of cook and wall's British Organizational Commitment Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 75, 369-375.
- MEB. (2000). Millî Eğitim Bakanlığı, Özel Dershaneler Tip Yönetmeliği. Tebliğler Dergisi, Temmuz 2000, sayı: 2514.
- MEB. (2008). Millî Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı 2009 Yılı Bütçe Raporu. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü.
- MEB. (2011). Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü. Özel Dershanelerle İlgili Rapor. (04.01.2011 tarihinde ulaşılmıştır.)
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). Commitment to organization and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.

- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Monchak, P. V. (1994). Relationships between organizational structure, conflict resolution, and organizational commitment in elementary schools, *Dissertation abstracts international*, 54, 7, 2413.
- Mottaz, C. J. (1987). Age and work satisfaction. *Work And Occupations*, Vol. 14, No. 3, pp. 389-408.
- Okpara, J. O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: a study of nigerian managers in the oil industry. *The Journal of American Academy Of Business*, Vol. 10, No. 1, p.50
- Onay Özkaya, M., Deveci Karakoç, İ., Karaa, A. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye dönük bir alan araştırması". *Yönetim ve Ekonomi*. Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F, Cilt 3, Sayı 2, sy:77-96.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, Vol. 30, No. 12, pp. 1210.
- Önder, E., Taş, A. (2009). Süleyman Demirel üniversitesi rektörlük personelinin iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Milli Eğitim*, Sayı. 184, sy. 71-81.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde okula adanmışlık: Yönetici davranışları ile ilişkili mi? *Milli Eğitim*, 135, 35-41.
- Özkaya, M. O., Yakın, V.; Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumuna üzerine etkisi Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, 15, 1, 163-179.
- Özyürek, A. (2009). Okul öncesi eğitimi öğretmen ve yöneticilerinin iş doyumuna, kişisel özellik ve mesleki yeterlik algılarının değerlendirilmesi, *Milli Eğitim*, 182, 8-21.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.
- Şanlı, S., Akbaş, T. (2009). Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumuna düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt. 11(2), sy. 73-86.
- Shin, H. S., Reyes, P. (1995). Teacher commitment and job satisfaction: A causal analysis. *Journal of School Leadership*, 5 (1), 22-39.
- Sığı ve Basım (2006). İşgörenlerin iş doyumuna ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *SÜ, İİBF, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 2006, 6 (12) 131-154.

- Solmuş, T. (2004). İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler. Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Somech, A., Bogler, R. (2002). Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment, *Educational Administration Quarterly*, 38, 555.
- Timurcanday Özmen, Ö., Süral Özer P., Yaşar Saatçioğlu, P. (2005). Akademiyanlarda örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, 1-14.
- Tsui, K. T., Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi level analysis, *Educational research and evaluation*, 5, 3, 249-268.
- Tuncer, A. (1995). *MEB Bilgisayar Eğitimi Ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu Ve Örgüte Bağlılık Durumları*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, TODAİE, Ankara.
- TÜİK. (2011). Yıllara Göre Yaygın Eğitim Kurumları. (04.01.2011 tarihinde ulaşılmıştır.)
- Üngüren, E., Cengiz, F., Algür, S. (2009). İş tatmini ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 27, 36-56.
- Ünüvar, T.G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior*. A thesis submitted to the graduate school of social sciences of Middle East Technical University.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.10, Sayı. 1, sy. 1-17.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vanderberg, R. J., Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (6), 535-547.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review* 7,3, 418-428.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, , Ankara.
- Yılmaz, A.; Dil, M. (2008). Örgüte Bağlılık mı Bağımlılık mı?. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 36, 113-132.

- Yiğit, N., Akdeniz, A. R.(2001). Lise fen grubu öğrencilerinin özel dersanelere yönelme nedenleri. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Eğitimi Sempozyumu Sunulan Bildiri, s 515-520.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. Konya, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Zigarelli, M. A. (1996). An empirical test of conclusions from effective schools research. *The Journal of Educational Research*. Nov/Dec 96, Vol. 90, Issue 2, p 103-110.

İletişim/Correspondence

Yrd. Doç. Dr. Hasan DEMİRTAŞ
İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
İlköğretim Bölümü B Blok Kampus/MALATYA
(422) 377 44 46
hdemirtas@inonu.edu.tr