

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki

Süleyman KARATAŞ*
Hatice GÜLEŞ**

Özet

Bu araştırma ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma grubu, İstanbul ili Avrupa yakasındaki üç ilçede oransız küme örnekleme yöntemiyle belirlenen on iki ilköğretim okulundan, yansız olarak seçilen 204 sınıf ve branş öğretmeninden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise betimsel istatistikler hesaplanmış, t-testi, Kruskal Wallis-H, Mann Whitney-U ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Bunun yanında öğretmenlerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olup; iş tatmininde ve örgütsel bağlılıkta duygusal faktörler daha etkilidir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, örgütsel bağlılık

The Relationship Between Primary School Teachers' Job Satisfaction and Organizational Commitment

Abstract

This study is conducted to determine the relationship between primary school teachers' job satisfaction and organizational commitment. The working group is consisted of 204 teachers that are chosen as neutral from twelve primary schools at three districts located in the European side of Istanbul city and determined by disproportionately cluster sampling method. Data were collected by using the Minnesota Job Satisfaction Scale and Organizational Commitment Scale. Descriptive statistics were calculated, t-test, Kruskal Wallis-H, Mann Whitney-U and Pearson Product-Moment Correlation analysis were applied for analyzing the data. The findings of the study indicated that, there is a high positive correlation between teachers' job satisfaction and organizational commitment. In addition, teachers have high level of job satisfaction and organizational commitment; emotional factors are more effective for job satisfaction and organizational commitment.

Key words: Job satisfaction, organizational commitment

*Öğr. Gör. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Böl.

**Doktora Öğrencisi, ESOGÜ Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bölümü

Giriş

Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı, verimlilik artışında etkili olması nedeniyle özellikle eğitim, işletme ve sağlık alanında oldukça ilgi görmektedir. Alanyazında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın birbiri üzerindeki etkisi, pek çok araştırmayla ortaya konulmuştur. Araştırma sonuçları göstermektedir ki, çalışanın iş tatminindeki artış, motivasyonu sağlayıp verimlilik ve başarı ile sonuçlanırken; iş tatminsizliği ise bireyde bir takım psikolojik sorunlar oluşturarak, bireyin kendisine ve bulunduğu örgüte yabancılaşmasına kadar birtakım olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu olumsuz sonuçlar, bireyin örgütsel bağlılığını azaltırken; verimliliğini düşürmektedir. Bu nedenle çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması, örgütler açısından istenilen bir durumdur. Diğer taraftan, örgütsel bağlılığın örgütler açısından önemli bir konu haline gelmesine ilişkin Balay (2000) beş sebepten söz etmiştir: Bu sebeplerden birincisi işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri; ikincisi iş tatmini, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar; üçüncüsü özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanların işi ve rolüne ilişkin özellikler; dördüncüsü çalışanların kişisel özellikleri; sonuncusu ise bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerinin bilinmesiyle, örgütsel bağlılığın yakından ilişkisidir.

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.

İş Tatmini

İş tatmininin yönetim alanında çok önemli bir konu haline gelmesindeki temel sebep, işle ilgili olumlu bir takım sonuçları elde etmenin, büyük ölçüde iş tatminini sağlamaya bağlı olmasıdır (Yousef, 1998). Tanım olarak bakıldığında, Bingöl (1990) iş tatminini çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleri olarak tanımlarken; iş tatmininin, işin kazandırdıklarıyla çalışan beklentilerinin birbiriyle uyumu sonucunda oluştuğunu ifade etmiştir. Erdoğan (1996) ise iş tatminini, bireylerin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh hali olarak tanımlayarak, çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tutumu da, iş tatminsizliği olarak belirtmiştir. Davis (1988) ise çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak bu kavramı tanımlamıştır.

İş tatminini açıklamaya yönelik kuramların çoğu iş tatmini ile güdülenme arasındaki ilişkiyi temel almaktadır. İş doyumunu ve güdülenme arasındaki ilişki Maslow, Herzberg, Adams ve Wroom tarafından ele

alınmıştır. Maslow, “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”nda insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapı içerisinde ortaya çıktığını, her bir ihtiyacın önemli olduğunu ve belli bir ölçüde karşılanması gerektiğini, bunun sonucunda ise iş tatmininin yaşandığını açıklamaktadır. Dolayısıyla çalışanın elde ettikleri ile beklentilerinin birbiri ile örtüşmesi, iş tatminini oluşturmaktadır (Akşit, 2010). Başaran (2000) iş tatmini ile yakından ilişkili olan unsurları; güdülenme, işi çekici bulma, iş ile özdeşleşme ve çalışanın yaptığı işte duyduğu olumlu duygular olarak sıralamıştır.

Konuyla ilgili yapılmış araştırmalar bireylerin iş tatmininde bireysel ve örgütsel sebeplerin etkili olduğunu ortaya koymaktadır (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 yükselterek örgütsel bağlılığın oluşmasına katkı sağlamaktadır. Başaran’ın (2000) belirttiği gibi iş tatmini, bireyin yaşamını da olumlu yönde etkilemektedir. Ancak iş tatmini çalışanın ihtiyacının türüne, derecesine, süresine; örgütten beklentisinin niteliğine; işini değerlendirmesindeki yeterliğine göre değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda iş tatminini olumlu yönde etkileyen etkenler Başaran tarafından şu şekilde sıralanmıştır: Çalışanın yeteneklerini kullanabilmesi; işin öğrenmeye ve kendini geliştirmeye elverişli olması; çalışanın bireysel özellikleri, eylemleri ve görev özellikleri ile elde ettiği ücretin dengeli olması; işte yükselme olasılığının yüksek oluşu; yükselmenin adil ölçütlere göre yapılması; çalışanın takdir edilmesi; çalışma koşullarının çalışanların fiziksel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde elverişli olması; denetlemenin demokratik biçimde ve mümkün olduğunca özdenetimle sağlanması; çalışanların bir arada bulunmaktan hoşlandığı bir çalışma ortamı; takım çalışmasına elverişli ve yaratıcılığa önem veren bir yönetim ve çalışanın kendisine güvenmesi.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel anlamda gerçek başarıyı elde edebilmek, büyük ölçüde çalışanların örgütsel bağlılığıyla ilişkili görülmektedir. Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış olup, daha sonra Becker (1960), Kanter (1968), Salancik (1977), Mowday vd., (1982), O’Reilly ve Chatman (1986), Allen ve Meyer (1990) gibi pek çok araştırmacı tarafından üzerinde çalışılan bir konu olmuştur (Akt: Kılıç, 2008). Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin alanyazında farklı tanımlamalar söz konusudur. Bu tanımların bazılarını bakılacak olursa; Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı, bireyi örgüte bağlayan psikolojik durum olarak

tanımlarken; Mottaz (1987) birey ve örgüt arasındaki ilişki içerisinde örgütten alınan ödül veya ödemeler karşılığında oluşan bir durum olarak tanımlamıştır. Bir başka tanıma göre örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı işe karşı tutum ve davranış türlerini ifade etmektedir (Mathews ve Shepherd, 2002;akt: Buluç, 2009). Balcı'ya (2003) göre örgütsel bağlılık, bireyle örgüt arasındaki etkileşime dayalı olarak gerçekleşir. Bireyin örgütten sağladığı yararlar, bağlılığını oluşturmaktadır. Bu anlamda birey örgüte bağlanmak için birtakım beklentilere sahip olmaktadır. O'Reilly (1989) örgütsel bağlılığın üç aşamada gerçekleştiğini ifade etmiştir; bireyin örgüte uyum sağlaması, bireyin çalıştığı örgütle özdeşleşmesi ve örgütün değerleri ile bireyin değerlerinin uyum içinde olması sebebiyle bireyin bu değerleri içselleştirmesidir.

Örgütsel bağlılık konusunda Allen ve Meyer'in alanyazına önemli katkıları vardır. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflandırmıştır. Buna göre duygusal bağlılık bireyin çalıştığı örgüte karşı duygusal tutumunu; devam bağlılığı, bireyin ihtiyaçlarını karşılama yönünü; normatif bağlılık ise sorumluluk bilinciyle oluşan zorunlu bağlılığı ifade etmektedir. Alanyazında örgütsel bağlılığı farklı yönlerden açıklayan çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Bu araştırmada ise Balay'dan (2000) alınan Mowday ve diğerlerinin (1982) sınıflandırması temel alınmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık, tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma isteğini belirtirken; davranışsal bağlılık ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır.

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 doğrudan veya dolaylı ilişkili olduğunun bilinmesi, yapılan iş sürecinde yürütülecek çalışmaların etkililiğini arttırabilir. Diğer taraftan okullarda ise 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.

İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığının pek çok etkene bağlı olduğu, konu ile ilgili yapılmış araştırmalar tarafından doğrulanmıştır. Örneğin Erdaş'tan (2009) alınan Decotiis ve Summers'ın (1987) örgütsel bağlılık faktörleri ve sonuçları modeline göre; örgütsel yapı ve süreçler, örgüt iklimini etkileyerek, kişisel faktörlerle birlikte doğrudan örgütsel bağlılığa etkiye bulunmaktadır. Bunun yanında iş tatmini, çalışanın moral düzeyi ve örgütün etkililiği, bağlılığı etkileyen diğer unsurlardandır. Bu faktörlerin olumlu yöndeki sonucu ise; bireyin güdülenmesini sağlamak ve iş performansını arttırmaktır. Diğer taraftan çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arasındaki etkileşim, yurt içinde ve yurt dışındaki pek çok araştırmada farklı boyutlarla ilişkilendirilerek ortaya konulmuştur. Bu anlamda Poyraz ve Kama'nın (2008) araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılık, iş tatminini olumlu yönde etkilerken; iş tatmini de örgütsel bağlılığı aynı yönde etkilemektedir. Başka bir ifadeyle iş tatmini yüksek olan çalışanlar örgütlerine daha fazla bağlı olma eğilimi gösterirken; iş tatmini düşük olan çalışanlar ise örgüte zarar verebilecek davranış gösterme eğilimindedirler. Bununla ilişkili olarak Sharma ve Bajpai (2010) örgütsel bağlılığın, iş tatmininin öncülü ve belirleyici özelliklerinden biri olduğunu ifade etmiştir. Mahmutoglu (2007) ise çalışmasında, çalışanın işine karşı geliştirdiği tutumların iş tatminini etkilediğini; örgütsel bağlılığın ise çalışanın örgütüne karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili olduğu ortaya koyarak; çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarının bireysel, örgütsel ve toplumsal boyutlarda olumlu etkiler yaratacağını vurgulamıştır. Bunun yanında Çelep (2000) iş tatmininde daha çok ücret, ödül, ve terfi gibi dışsal ödüllendirmelerin etkili olduğunu; buna karşın örgütsel bağlılıkta ise daha çok içsel ödüllendirmelerin önem taşıdığını belirtmiştir.

Sonuç olarak çalışanların iş tatmininin ve örgütsel bağlılığının, bir örgütteki verimliliği arttırabilmek için önemli öncelikler olduğu, araştırma sonuçlarıyla doğrulanmıştır. Bu nedenle konuya iş dünyasında ve akademik çevrelerde yeterince ilgi gösterildiği görülmektedir. Bu açıdan birey, örgüt ve toplum yararını sağlamak adına, örgütlerde etkili insan kaynakları yönetiminin, çalışanların iş tatminlerinin arttırılmasında ve örgütsel bağlılıklarının sağlanmasında önemli katkı sağlayacağı söylenebilir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisini belirlemek açısından, mevcut durumu ortaya koyması ve elde edilen sonuçların genellenmesi anlamında önem taşımaktadır. Farklı zamanlarda ve farklı bağlamlarda yapılan araştırmalar, bir konuya çok boyutlu açıklamalar sunabilmektedir. Bu açıdan çalışma, yürütülen akademik uygulamalara bir destek amacı taşımaktadır. Eğitim sisteminin temel unsuru olan öğretmenlerin,

mesleklerini icra ederken iş tatminlerinin yüksek düzeyde olmasının, örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkileyeceği, bunun sonucunda da ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel düzeyde başarımın artacağı düşüncesinden hareketle, araştırmada elde edilen sonuçların okullarda yapılacak iyileştirmeler bakımından yararlı olacağı tahmin edilmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu genel amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları; cinsiyet, kıdem, branş ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bu araştırma, mevcut durumun betimlenmesini içeren ilişkisel tarama modelindedir.

Evren-Örnekleme

Araştırma evrenini, 2008-2009 öğretim yılında İstanbul ili Avrupa yakası sınırları içinde yer alan üç ilçedeki, (Avcılar, Büyükçekmece ve Gaziosmanpaşa) resmi ilköğretim okullarında görev yapan bütün öğretmenler oluşturmaktadır. Örnekleme ise her ilçeden 4 tane olmak üzere oransız küme örnekleme yöntemiyle belirlenen 12 ilköğretim okulunda görev yapan 204 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 115'i kadın (%56,4), 89'u erkektir (%43,6). Sınıf öğretmenlerinin sayısı 125 (%61,3) olup, branş öğretmeni sayısı 79'dur (%38,7). 37 öğretmen 25 yaş ve altında (%18,1), 85 öğretmen 26-35 yaş aralığında (%41,7), 82 öğretmen (%40,2) ise 36 ve üzeri yaşıdadır. 1-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmen sayısı 68 (%33,3), 11-19 yıl kıdemi olan 101 öğretmen (%49,5) ve 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmen sayısı 35'tir (%17,2).

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunun yanında, Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği: Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin kısa formu Dawis, Weiss, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin uzun formundaki iç ve dış tutum faktörleriyle ilgili maddeler birleştirilerek 20 maddelik bir ölçek haline getirilmiştir (Özdayı, 1991). Ölçeğin “içsel iş tatmini” ve “dışsal iş tatmini” olmak üzere iki alt boyutu vardır. İş tatminini etkileyen içsel faktörler; “faaliyet, serbestlik, değişiklik, ahlaki değerler, başkalarına yardım, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, takdir edilme, başarı ve toplumda saygınlık” ifadelerini içeren 12 maddeden oluşmaktadır. Dış faktörler ise; “terfi imkânı, kurum politikası ve uygulamalar, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ücret, yöneticinin yönetim anlayışı, yöneticinin teknik desteği ve iş garantisi” ifadelerini içeren 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert tipinde olup, her maddeye verilen cevaplar 1-5 arasında puanlanan “Hiç tatmin edici değil” ile “Çok tatmin edici” seçenekleri arasında derecelendirilmiştir. Ölçekte alınan yüksek ortalama, öğretmenlerin iş tatmininin yüksek olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği yurt içinde ve yurt dışında pek çok araştırmada kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği daha önce yapılan araştırmalarda doğrulanmıştır. Bu araştırma verileriyle ölçeğin iç tutarlılığa ilişkin Cronbach Alpha katsayısı, .90 olarak bulunmuştur. Alt boyutlarda ise güvenilirlik katsayısı, “içsel tatmin” (.86); “dışsal tatmin” (.77) olarak bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla, Mowday vd. (1979) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılarak ve ilgili literatür taranarak Kılıç (2008) tarafından hazırlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. İki alt boyutu olan ölçeğin, birinci alt boyutu olan “tutumsal bağlılık” 7 sorudan, diğer alt boyut “davranışsal bağlılık” ise 13 sorudan oluşmaktadır.

Ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin “tutumsal bağlılık” alt boyutu toplam varyansın %47,363’ünü açıklayarak, (.86) alfa değerine sahiptir; “davranışsal bağlılık” alt boyutu ise toplam varyansın %27,731’ini açıklayarak, alfa değeri (.91) olarak bulunmuştur. Buna göre örgütsel bağlılığa ilişkin belirtilen 20 ifadenin toplandığı iki boyut, toplam değişkenliğin %75,094’ünü açıklamaktadır. Bu sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Kılıç, 2008). Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliğine yönelik, bu araştırma verileriyle Cronbach Alpha katsayısı .90 olarak hesaplanmıştır. İki alt boyut toplam varyansın %87,15’ini açıklamaktadır. Alt boyutlara ilişkin iç tutarlılık katsayıları, tutumsal bağlılıkta (.79); davranışsal bağlılıkta ise (.85)’tir. 20 soru ifadesinden oluşan veri toplama aracı, 5’li likert tipindedir. Öğretmenlerin her bir ifadeye katılım düzeyleri “Hiç Katılmıyorum (1), Az Katılıyorum (2), Orta Düzeyde Katılıyorum (3), Katılıyorum (4) ve Tamamen Katılıyorum (5)

şeklinde puanlandırılarak değerlendirilmiştir. Bu ölçekte alınan yüksek ortalama, öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılığını açıklamaktadır.

Verilerin Analizi ve Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Verilerin analizinde, öğretmenlerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalamalar hesaplanmıştır. Bunun yanında iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın cinsiyet, yaş, kıdem ve bransa göre farklılık gösterme durumuna ilişkin bağımsız grup t-testi, non parametrik Kruskal Wallis-H, Mann Whitney-U testi; iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için de, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi uygulanmıştır.

Bulgular

İş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerinde, öğretmenlerin her bir maddeye verdiği cevapların aritmetik ortalamaları alınmıştır. Buna göre iş tatmini ölçeğinde en yüksek ortalamayı ($\bar{x} = 4.11$) “gelecek güvencesi” alırken; “başarı” ($\bar{x} = 4.08$) ve “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı” ($\bar{x} = 4.05$) diğer yüksek ortalama alan faktörler olarak tespit edilmiştir. En düşük ortalama ise “ücret” ($\bar{x} = 3.05$) faktöründe olup; bunu “terfi imkânı” ($\bar{x} = 3.22$) ve “kurum politikalarının uygulanışı” ($\bar{x} = 3.27$) izlemiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise, öğretmenler en yüksek ortalamayla ($\bar{x} = 4.38$) kurumun başarılı olması için çaba göstermeye hazır olduklarını ifade ederken; ortalama sırasına göre ($\bar{x} = 4.32$) sorumluluk bilinci içinde olduklarını ve ($\bar{x} = 4.29$) iş performansındaki artışın kendilerini olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. En düşük ortalamayı ($\bar{x} = 2.75$) “Bu kurumdan ayrıldığımda başka bir kurumda aynı niteliklerde iş bulamam” ifadesi almıştır. Diğer düşük ortalamalı ifadeler ise sırasıyla; ($\bar{x} = 2.95$) “Bu kurumdan maddi kayıplarım olacağı için ayrılmak istemem” ve ($\bar{x} = 3.06$) “Bu kurumda terfi ederek daha iyi yerlere geleceğime inanıyorum” ifadeleridir.

Öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin, toplam puan üzerinden hesaplanan aritmetik ortalama ve standart sapmalar Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

Boyutlar	N	\bar{x}	S
Dışsal İş Tatmini	204	3.56	.66
İçsel İş Tatmini	204	3.79	.64
Genel İş tatmini	204	3.70	.60
Tutumusal Bağlılık	204	4.07	.56
Davranışsal Bağlılık	204	3.72	.59
Örgütsel Bağlılık	204	3.84	.56

Tablo 1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş tatmini ($\bar{x}=3.70$) ve örgütsel bağlılığı ($\bar{x}=3.84$) ortalamasının üzerinde olup yüksek düzeydedir. Değerler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu görülmektedir. Alt boyutlardaki aritmetik ortalamalara göre iş tatmininde öğretmenlerin içsel iş tatmini ($\bar{x}=3.79$); örgütsel bağlılıkta ise öğretmenlerin tutumsal bağlılığı ($\bar{x}=4.07$) daha yüksek düzeydedir. Boyutlar arasında en yüksek ortalama, tutumsal bağlılık alt boyutundadır.

Öğretmenlerin toplam puan üzerinden iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, branş ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan t-testi sonucu Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Cinsiyet, Branş ve Kıdeme Göre Fraklılaşma Durumuna İlişkin t-testi Sonuçları

Değişken		n	\bar{x}	S	sd	t	p	
İş Tatmini	Cinsiyet	Kadın	115	3.67	.64	202	-1.609	.387
		Erkek	89	3.73	.54			
		Toplam	204					
	Branş	Branş	79	3.74	.44	201.907	1.001	.002
		Sınıf	125	3.66	.69			
		Toplam	204					
	Kıdem	1-10 yıl	116	3.75	.50	152.274	1.523	.030
		11+	88	3.61	.70			
		Toplam	204					
	Örgütsel Bağlılık	Cinsiyet	Kadın	115	3.79	.58	202	-1.609
Erkek			89	3.91	.52			
Toplam			204					
Branş		Branş	79	3.90	.48	191.211	1.314	.013
		Sınıf	125	3.80	.60			
		Toplam	204					
Kıdem		1-10 yıl	116	3.85	.57	202	290	.177
		11+	88	3.83	.54			
		Toplam	204					

Tablo 2'ye bakıldığında öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığının cinsiyete göre ($p<.05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bunun yanında iş tatmini ve örgütsel bağlılık, branş değişkenine göre farklılaşırken; ortalamalara göre branş öğretmenlerinin iş tatminleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. Diğer taraftan öğretmenlerin iş tatmini, kıdem değişkenine göre 1-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar lehine farklılık gösterirken; örgütsel bağlılığın kıdeme göre değişkenliğine ilişkin anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Toplam puan üzerinden öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının yaş değişkenine göre farklılaşma durumu Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Yaş	N	\bar{x} sıra	χ^2	sd	p
İş Tatmini	25 ve altı	37	130.93	11.102	2	.004
	26-35	85	99.69			
	36 ve üstü	82	92.59			
	Toplam	204				
Örgütsel Bağlılık	25 ve altı	37	119.77	3.956	2	.138
	26-35	85	97.39			
	36 ve üstü	82	100.01			
	Toplam	204				

* $p<.05$

Tablo 3'e göre öğretmenlerin iş tatminleri, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testine göre, 25 yaş altı grubunun hem 26-35 yaş grubu ($p=.005$), hem de 36 ve üstü yaş grubu ile arasında ($p=.002$) farklılık vardır. Sıralama ortalamalarına bakıldığında farklılıklar 25 yaş altı grubu lehinedir. (25 yaş altı=75.22; 26-35 yaş=55,53), (25 yaş altı=74,72; 36 yaş ve üstü=53.36). Diğer taraftan örgütsel bağlılık, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, alt boyutlar ve genel puanlar dâhilinde Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Sonucu

	1	2	3	4	5	6
1. Dışsal İş Tatmini	-					
2. İçsel İş Tatmini	.73**	-				
3. Genel İş Tatmini	.90**	.95**	-			
4. Davranışsal Bağlılık	.62**	.63**	.67**	-		
5. Tutumsal Bağlılık	.57**	.63**	.65**	.82**	-	
6. Örgütsel Bağlılık	.63**	.65**	.70**	.98**	.92**	-

**p<.01

Tablo 4'te yer alan bulgulara göre, bütün boyutlar birbirleriyle pozitif yönde ilişkilidir. Öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki ($r=.70$) vardır. Bu ilişki iki ölçekte yer alan alt boyutlar çerçevesinde değerlendirildiğinde; iş tatmininin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarıyla; örgütsel bağlılığın ise iş tatmininin alt boyutlarıyla orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Yani iki ölçekteki her bir alt boyut, diğer ölçekteki alt boyutlarla orta düzeyde ilişkilidir. Değerler incelendiğinde alt boyutlardan tutumsal bağlılığın, dışsal iş tatmini ($r=.57$) ile daha az ilişkili olduğu göze çarpmaktadır.

İki ölçekte yer alan alt boyutların kendi aralarındaki ilişkilerine bakıldığında ise, dışsal ve içsel iş tatmini arasında ($r=.73$) ve davranışsal bağlılık ile tutumsal bağlılık arasında ($r=.82$) pozitif yönlü güçlü bir ilişki söz konusudur. Bu değerlere göre alt boyutlar arasındaki ilişki düzeyi, örgütsel bağlılık ölçeğinde daha yüksektir.

Bunun yanında öğretmenlerin iş tatmini, içsel ve dışsal iş tatmini ile güçlü bir ilişkiye sahip olup, içsel faktörler ($r=.95$) iş tatmininde daha belirleyicidir. Öte yandan örgütsel bağlılıkta, güçlü bir ilişki içerisinde belirleyici olan; tutumsal bağlılığa ($r=.92$) nazaran davranışsal bağlılık alt boyutudur ($r=.98$).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin iş tatminini etkileyen ilk üç faktör önem sırasıyla; gelecek güvencesi, başarı ve başkaları için bir şeyler yapabilme olanağıdır. Diğer taraftan öğretmenlerin iş tatminini en olumsuz yönde etkileyen unsur ise maaştır. Bu bulguyu Kök (2006) ve Özdayı'nın (1991) araştırma bulguları desteklemektedir. Ayrıca öğretmenler maaşın yanında, terfi imkânı ve kurum politikalarının uygulanışından memnun değildir. Bu çalışmada öğretmenlerin iş tatmininde en belirleyici etken "gelecek güvencesi" iken; Özdayı'nın (1991) araştırmasında gelecek güvencesinin iş tatminindeki etkisi oldukça azdır. Bu durum önceki yıllara

nazaran, günümüzde öğretmenlik mesleğinin daha zor elde edilebilen bir meslek konumuna gelmesiyle açıklanabilir.

Örgütsel bağlılığın oluşmasında ise, öğretmenlerin okul başarısı için çalışmaya istekli oluşu, en belirgin etken olup; bunu sorumluluk bilinci içinde çalışma ve olumlu yönde çalışma deneyimlerinin motivasyon artışını sağlaması izlemektedir. 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 kılabilecek 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.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek düzeydedir. Bu bulgu, Özdayı (1991) ve Buluç'un (2009) araştırma bulgusuyla örtüşmektedir. Buna göre öğretmenlerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlik mesleğinin istenilen ve sevilerek yapılan bir meslek olduğu söylenebilir. Bunun yanında öğretmenlerin eğitim kurumları dışında başka sektörlerde çalışma olanaklarının sınırlı olması gibi nedenlerin de bu bulguda etkili olduğu düşünülebilir. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığı daha fazladır. Bunun yanında iş tatmininde içsel faktörler daha etkili iken; örgütsel bağlılıkta tutumsal bağlılık daha etkilidir. Öğretmenler, buldukları okullara daha çok tutumsal olarak bağlanmaktadır. Bu bulgu Kılıç'ın (2008) araştırma bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin iş tatmininde ve örgütsel bağlılıklarında duygusal faktörlerin daha etkili olduğu söylenebilir.

Diğer bir bulguya göre cinsiyet, öğretmenlerin iş tatmininde ve örgütsel bağlılığında belirleyici bir etken değildir. Cinsiyetin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik, literatürde farklı bulgular söz konusudur. Konuyla ilgili yapılan araştırmaların bazılarında cinsiyet faktörü görüşler arasında farklılık yaratırken (Özkaya vd.,2006; Gözen, 2007; Özdayı, 1991), bazılarında fark yaratmamıştır (Pelit ve Öztürk, 2010; Nartgün ve Menep, 2010). Bir başka bulgu ise branş öğretmenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin sınıf öğretmenlerine göre daha

yüksek olmasıdır. Bu bulguyu Nartgün ve Menep'in (2010) araştırma bulgusu desteklemektedir.

Ayrıca mesleğin ilk on yılında öğretmenlerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu Gözen (2007) ve Özdayı'nın (1991) araştırma bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Örgütsel bağlılıkta ise, meslekteki kıdem etkili değildir. Bu bulgu diğer araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Konuyla ilgili yapılan pek çok araştırma sonucunda genel olarak kıdemın bağıllığı etkilediği ortaya konulmuştur. Bununla ilgili genel görüş meslekteki kıdem artışının örgütsel bağıllığı arttıracakı yönündedir. Kılıç (2008) ile Nartgün&Menep'in (2010) bulguları bu görüşle uyumludur.

Bunlara ek olarak literatürdeki araştırma bulguları, genel olarak yaş artışına bağıllı olarak iş tatmininin artacakı yönündedir. Davis'in (1988) belirttiği gibi beş ayrı ülkede yürütölen çalışmalar, yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ona göre bunun nedeni, deneyimle birlikte örgüte uyumun artmasıdır. Bu araştırmada ise farklı olarak, 25 yaş ve altında olan öğretmenlerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu bulgusu saptanmıştır. Bu bulgu mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin üniversitede aldıkları eğitimin etkisiyle daha bilinçli olmalarıyla ve atamalarda zorluklar nedeniyle göreve başlamış olmanın yarattığı olumlu tutumlarla açıklanabilir. Ayrıca örgütsel bağıllıkta yaş faktörü etkili değildir. Bu bulgu kıdemın örgütsel bağıllığa etkisinde olduğu gibi, diğer araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Bir başka bulguya göre öğretmenlerin tutumsal bağıllıkları, içsel iş tatmini faktörleriyle yakından ilgilidir. Bu durum tutumsal bağıllığın bir çeşit duygusal tepki olmasıyla açıklanabilir. Ayrıca iş tatmininde içsel faktörler daha belirleyiciyken, örgütsel bağıllıkta ise davranışsal bağıllık daha belirleyicidir.

Bu araştırma sonucunda öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağıllıkları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç ilgili literatürle uyumludur. Araştırma sonuçlarına göre iş tatmini ve örgütsel bağıllık, karşılıklı nedensel faktörleri açısından birbiriyle oldukça ilişkilidir. Buna bağıllı olarak iş tatmini yüksek olan çalışanların, örgütsel bağıllığının da yüksek olacağı; başka bir ifadeyle iş tatmini ve örgütsel bağıllığın, birbirinin belirleyicisi konumunda olduğu söylenebilir. Özetle ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yürütölen bu araştırma sonucuna göre, iş tatmini ve örgütsel bağıllık yüksek düzeyde ilişkili olup; branş her iki durumda etkili bir faktörken; cinsiyet her iki durumda etkili değildir. İş tatmininde yaş ve kıdem belirleyici unsurlardır ancak örgütsel bağıllıkta yaş ve kıdem etkili değildir. Araştırmada elde edilen bulgular ışığında şu öneriler getirilebilir: Öğretmenlerin iş tatminlerini arttırmaya yönelik, sosyal ve psikolojik gereksinimler göz önüne alınarak gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır. Uygulamaya geçilecek yenilikler öncesinde, öğretmen görüşleri alınmalıdır.

Maaş ve performans ilişkisiyle doğru orantılı, terfi olanakları sağlanmalıdır. Etkili yönetim uygulamalarının da etkisiyle, çalışma koşullarının öğretmenlerin kendilerini geliştirebileceği birer eğitim ortamına dönüştürülmesi, iş tatmininde ve örgütsel bağlılıkta önemli uygulamalar olarak değerlendirilmelidir.

Kaynakça

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.

Akşit, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. 467, 31-51.

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

Balcı, A.(2003). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, strateji ve taktikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Bilim Kitap Kirtasiye

Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayını.

Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 15(57), 5-34.

Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*. (Çev: K.Tosun vd.). İstanbul: İÜ Yayınları

Erdaş, Y. (2009). Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Erdoğan, İ (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.

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

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, B. S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 20 (1),291-31.

Mahmudoğlu, A. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Mottaz, C.J.(1987). An Analysis of The Relationship Between Work Satisfaction and Organizational Commitment. *The Sociological Quarterly*, 28 (4), 541-558.

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.

O'Reilly, C. (1989). Corporations, culture and commitment: Motivation and Social Control in Organizations. *California Management Review*.
<http://carmine.se.edu/cvonbergen/Corporations,%20Culture%20and%20Commitment.pdf> (15.07.2010).

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

Poyraz, K. & Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.

Sharma, J.P., Bajpai, N. (2010). Organizational Commitment and Its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India. *International Bulletin of Business Administration*. 9, 7-19.

Yousef, D.A. (1998). Satisfaction With Job Security As a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment. *International Journal of Manpower*. 19 (2), 184-194.