

Eğitim Kurumlarında İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörler

Factors Affecting The Levels Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Educational Institutions

ÖZET

Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın yüksek olması, eğitim hedeflerine ulaşılması bakımından kritik öneme sahiptir. Bu çalışmanın amacı eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın düzeylerini etkileyen faktörleri tespit etmektir. Çalışma kapsamında nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda 19 katılımcıdan veriler toplanmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre ekonomik koşullar, ödüllendirme mekanizmasının işleyişi, pozitif bir okul iklimi ve değer görme eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Öğretmenlerin yaptıkları başarılı işler karşısında takdir edilmesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artmasını beraberinde getirecektir. Çalışmada ulaşılan sonuçlar, eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın yüksek olması için adil bir yönetim anlayışına gerek duyulduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar 19 katılımcının verdiği yanıtlarla sınırlıdır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim kurumları, İş tatmini, Örgütsel bağlılık.

ABSTRACT

High job satisfaction and organizational commitment in educational institutions are critical for achieving educational goals. The aim of this study is to determine the factors affecting the levels of job satisfaction and organizational commitment in educational institutions. Within the scope of the study, semi-structured interview method, one of the qualitative research methods, was used. In this context, data were collected from 19 participants. According to the results, economic conditions, the functioning of the rewarding mechanism, a positive school climate and value-seeing affect job satisfaction and organizational commitment in educational institutions. Appreciation of teachers for their successful work will lead to an increase in job satisfaction and organizational commitment. The results obtained in the study show that a fair management approach is needed in order to have high job satisfaction and organizational commitment in educational institutions. These results are limited to the responses of 19 participants.

Keywords: Educational institutions, Job satisfaction, Organizational commitment.

GİRİŞ

Problem durumu

Kurumlar için insan kaynağının en değerli varlık halini alması, çalışanların sergilediği örgütsel davranışların önemini artırmıştır. İnsan kaynağının yüksek performans sergileyebilmesi için öncelikle pozitif yönlü örgütsel davranışlara ihtiyaç vardır.

Bilgiç (2018), iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında karşılıklı ilişki olduğunu, iş tatmininin örgütsel bağlılığı, örgütsel bağlılığın da iş tatminini ortaya çıkardığını belirtmiştir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki bu etkileşim, problem durumu kapsamında yer almaktadır.

Çağlar ve Çınar (2021), eğitim kurumlarında örgütsel bağlılığı iletişim becerileri açısından incelemiş, okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Örgütsel bağlılığı ve iş tatminini etkileyen okulla ilgili benzer hususlar problem durumu kapsamında kendisine yer edinmiştir.

Gedik ve Üstüner (2017), eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini hakkındaki incelemede iki kavram arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu, her iki kavramın da eğitim kurumları için olumlu yansımaları bulunduğunu ortaya koymuştur.

Toplumsal bir sistem olarak kurumlar, her canlı varlık gibi yaşamak ve ayakta kalmak zorundadır. Bu sebeple, örgütler verimli ve etkili bir şekilde etkinliklerini devam ettirmek durumundadırlar. Verimlilik ve etkililik üzerinde etkisi olan unsurlardan bazıları örgütün yapısı, hedefler ve bu hedeflere ulaşmada izlediği stratejiler ile teknoloji gibi etkenlerdir. Fakat bu maddi faktörlerin verimlilik çağının sonuna gelindiği ifade edilen bir dönemde etkili bir

¹ Öğretmen, Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-Kazak Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fak. Ankara/Türkiye ORCID NO: 0009-0007-4772-0303

² Öğretmen, MEB, Şırnak Türkiye Şırnak/Türkiye, ORCID NO: 0009-0005-1591-8855

Salih Toplu ¹ 
Oğuzhan Toplu ² 

How to Cite This Article

Toplu, S. & Toplu, O. (2023). “Eğitim Kurumlarında İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörler” International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:109; pp:6167-6186. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.68692>

Arrival: 02 February 2023
Published: 28 March 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

örgüt için yeterli olamayacağı bilinen bir hakikattir. Bilgi toplumu kurallarının çerçevesinde şekillenen örgüt yaşamı, nitelikli, inanmış, örgüte bağlı ve entelektüel olarak yüksek seviyede bir sermaye birikimini ifade edebilecek bir insan kaynağı ile çalışmak ve bu çerçevede insan kaynağını uzun dönemde elde tutmak zorundadır. Diğer yandan eğitim kurumlarının toplumun sosyal problemlerini dikkate alarak faaliyetlerini sürdürmesi hem sosyal bir sorumluluk hem de zorunluluk haline gelmiştir ve kurum imajının toplum nezdindeki seviyesinin yüksek olması için büyümek ve ayakta kalmak isteyen tüm örgütler bu durumu göz önünde tutmak durumundadırlar. (Tokoğlu ve ark. 2011).

Eğitime ulaşmak insanın yaşamında zor olan fakat bunu elde etmesi gerektiğinin bilinci ile yaşayan bir düşünce içinde olduğu bilinmektedir. İnsan yaşamının devamını sürdürmesi için gerekli olan eksiklikleri giderebilmesi ve refah ortada yaşaya bilmesi için çalışıp maddi anlamla da gelir elde etmesi gerektiği bilinci içinde hareket ettikleri bir gerçektir. Fakat maddi kazanç elde ederken iş yaşamında kişinin yaşam doyumu ve örgütsel pozisyonları kimi zaman insanın iş hayatından soğumasına ve örgüte karşı görevinde yeterince kendisini verememesine neden olduğu söylenebilir. Yaşam tatmini, kişinin mutluluğunun ve refahının öznel ve açık bir değerlendirmesidir. Özneldir çünkü araştırmalarda insanlara basit bir şekilde hayatlarının bütününden tatmin olup olmadıkları sorulmaktadır. Açıktır çünkü araştırmacılara önceden sosyal mutluluk ve huzurun bileşenlerinin ne olduğunu tanımlanmamakta, her bir deneğin tatmin olup olmadıkları kendi yargılarına ve davranışlarına bırakılmaktadır (Donovan ve Halpern, 2002:7). Betz vd (1966) mesleki rehabilitasyon araştırmalarında kişilerin çalışmanın temel birimi olarak gösterilmesi ve değerlendirilmesi gerektiğinin vurgulandığı iş düzenleme teorisini geliştirmişlerdir. İş düzenleme, tatmin ve tatminkar olma gibi iki belirleyiciden türetilmiştir. Tatmin, çalışanın işinden mutlu olması, tatminkar olma ise işverenin/ organizasyonun çalışmanı değerlendirilmesi olarak kullanılmıştır. Şayet iki göstergede yük- sekse iş düzenleme yüksek ve iş olanağı daha fazla olarak kabul edilmektedir. (Freedman ve Keller, 1981). Ancak çalışma içerisinde özellikle tatminin nasıl ölçüldüğü ve hangi alt boyutlardan oluştuğu gibi konulara yer verilmediği görülmüştür.

Örgütsel bağlılık, genellikle “kişinin çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri” olarak tanımlanmaktadır. İşletmeye bağlılığın öğeleri ise örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma, örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama, örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duymadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın çok sayıda faktörün etkisi altında olması problem durumunu oluşturmaktadır. Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık ve iş tatminini önemli hale getiren hususlar çalışmanın problem durumu kapsamındadır. Çalışmanın problem cümlesi ise ‘eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir’ olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörleri tespit etmektir. Bu araştırmanın temel amacı; eğitim kurumlarında yöneticilerin ve öğretmenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Bunun yanında öğretmenlerin, demografik özelliklerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilediğinin incelenmesi de araştırmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır.

Bu araştırma iş tatminin örgütsel bağlılığı ya da örgütsel bağlılığın iş tatminine olan etkisini belirlemek açısından, mevcut durumu ortaya koyması ve ulaşılan sonuçların genellemesi bakımından önem taşımaktadır İnsan yaşantısında çalışma hayatı büyük bir yer kaplamakta ve ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir araçtır. İnsanlar birçok ihtiyaçlarını iyi bir iş sahibi olduklarında karşılamaktadırlar. Bu ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesine bağlı olarak iş tatmini yüksek veya düşüktür. Bu çalışmanın amacı; çalışanların yaptıkları işten tatmin olma seviyelerinin çalıştıkları kuruma olan bağlılıkları üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda öncelikli olarak çalışanların demografik özelliklerine göre iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Daha sonrasında iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı elde edilen verilerin doğrultusunda araştırılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından etkili faktörleri ortaya koymak amacıyla aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

- ✓ Sizin için iş tatmini ve örgütsel bağlılık ne anlama geliyor, örneklerle açıklar mısınız?
- ✓ Sizin örgütsel bağlılığınızı etkileyen (artıran ya da azaltan) hususlara dair örnekler verir misiniz?
- ✓ Sizin iş tatmininizi etkileyen (artıran ya da azaltan) hususlara dair örnekler verir misiniz?
- ✓ Sizce bir eğitim kurumu için iş tatmini ve örgütsel bağlılık neden önemlidir?
- ✓ Eğitim kurumlarında iş tatmini düzeyinin yüksek veya düşük olması ne gibi sonuçları beraberinde getirir? Örnek verir misiniz?

- ✓ Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek veya düşük olması ne gibi sonuçları beraberinde getirir? Örnek verir misiniz?
- ✓ Eğitim kurumlarında iş tatmini düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir? Örnek verir misiniz?
- ✓ Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir? Örnek verir misiniz?
- ✓ Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyini artırmak için neler yapılmasını önerirsiniz?

Araştırmanın Önemi

Çalışma hayatının önemli bir aşaması olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki çalışma hayatında günümüzde önem arz eden bir inceleme konusu olmuştur. Son dönemlerde değişen ve gelişen iş şartlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki değişik açılardan incelenmiştir. Günümüzde, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere olan ilgi ve alakanın artmasında, çalışma şartlarının, kişinin kendisine ayırdığı özel yaşamından özveride bulunmasını gerektirecek düzeyde artması önemli bir yer almaktadır. İletişim çağında bulunduğumuz bu dönemde, iletişim araçlarının insanları her daim iletişime açık hale getirmesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri oldukça karmaşıklaştırmaktadır.

İş tatmini ve örgütsel bağlılığın hem bireysel hem de örgütsel açıdan sonuçlarının olması araştırmayı önemli hale getirir. Eğitim kurumları, üstlendiği roller nedeniyle bir toplumdaki en önemli kurumlar olduğu için bu kurumlarda iş tatmini ve örgütsel bağlılığın ele alınması araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Araştırma bulgularının benzer çalışmalar için referans niteliği taşıması, araştırmanın önemi kapsamında yer almaktadır.

Araştırma okul yöneticilerine öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından neler yapılması gerektiğine dair bilgiler sunmakta, işlerini kolaylaştıracak şekilde etkili olmaktadır. Bu da araştırmanın bilime katkısı ve önemi ile ilişkilidir.

Bu çalışmanın iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili yazına katkıda bulunması hedeflenmektedir. Eğitim kurumları özelinde bulgulara ulaşılması, eğitimin niteliğine katkı sağlayacak önerileri ortaya çıkarması yönüyle önemlidir.

Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri örgüt amaçlarının etkin ve verimli bir şekilde gerçekleşmesini sağlamada etkili bir faktördür. Yapılan literatür araştırması sonucunda iş tatmini ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasındaki ilişkiyi araştıran çok sayıda araştırmanın olması konunun önemli olduğunu göstermiştir. Bu konuda çalışma yapmaya teşvik etmiş olup, eğitim kurumları için yol gösterici bir çalışma olması açısından önem taşımaktadır.

Sınırlılıklar

Çalışma kapsamında eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık hakkında literatür taramasında ulaşılan kaynaklardaki bilgilerin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır. Araştırmaya katılan okul yönetici ve öğretmenlerin kendilerine yöneltilen sorulara samimi yanıtlar verdiği varsayılmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin çalışma evrenini temsil ettiği varsayılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan istatistik analiz yöntemlerinin araştırmanın amacına uygun olduğu düşüncesi araştırmanın sayıltıları arasında yer almaktadır. Araştırma iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyinin okul yönetimi üzerinde etkili olduğu varsayılmaktadır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin kendilerine yöneltilen sorulara samimi yanıtlar verdiği varsayılmaktadır. Katılımcıların görüşme sorularına ciddiyet ve samimiyetle yanıt verdiği, araştırmacı tarafından hazırlanan ve kapsam geçerliği konu alanı uzmanlarınca kontrol edilen görüşme sorularının amaca uygun olarak ölçmek isteneni ölçtüğü varsayılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

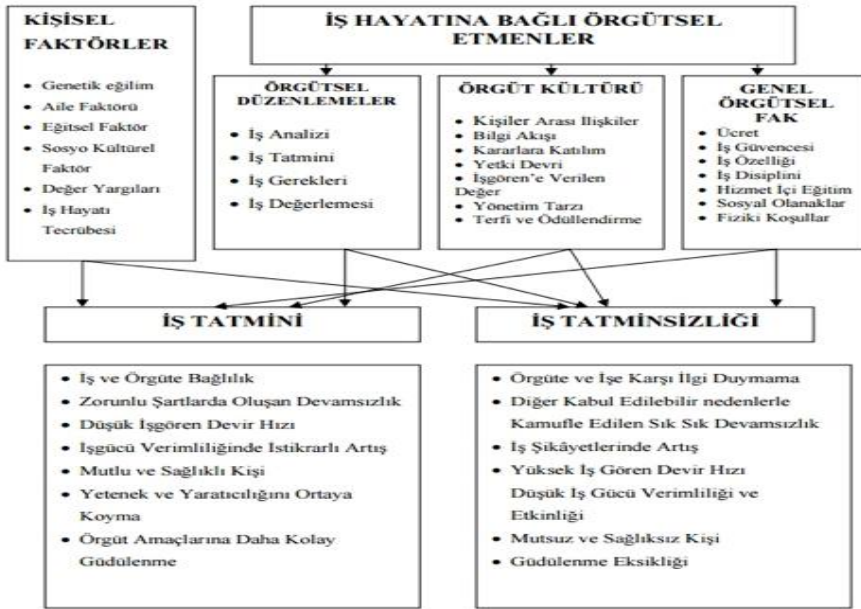
İş Tatmininin Tanımı ve Kapsamı

Çalışanların işlerine ve işyerine karşı olan memnuniyetleri, iş tatmini kavramını açıklamaktadır (Yanık ve Tanış, 2020: 367). Yalın bir tanımla birlikte iş tatmini “işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin tümünün dengelenmesi sonucunda ortaya çıkan bir tutum” şeklinde ifade edilmektedir (Mete ve Karahan, 2014: 18).

İş tatmini kavramı, ilk kez 1911 yılında kullanılmıştır ve o dönemde yorgunluk ile stres düzeyinin düşük olacağı şekilde çalışmak şeklinde ele alınmıştır (Aksaraylı, 2014: 667). Zamanla iş tatmininin kapsamı genişlemiştir ve özellikle günümüzde olduğu gibi çalışanların performansına duyulan ihtiyaç arttıkça iş tatmini daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır. İçinde bulunulan dönemde iş tatmini kavramı, çalışanlar ile işletme arasındaki uyumun bir sonucu şeklinde açıklanmaktadır (Karcioğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009: 61). Bu da çalışanlar ve işletme arasındaki ilişkilerin çokluğu nedeniyle iş tatmininin geniş kapsamını destekler niteliktedir.

İş tatmininin sahip olduğu kapsam aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.





Şekil 1. İş Tatmininin Kapsamı

Şekil 1'de görüldüğü üzere iş tatmini kapsamında çalışanla ilgili konuların yanında kurumla ilgili konular yer almaktadır. Bir kurumdaki kültürün, iş tatmini açısından belirleyici nitelikte olduğu verilen bilgiler aracılığıyla anlaşılmaktadır. Ayrıca çalışanlarla ilgili demografik özelliklerin iş tatmini açısından merkezi konumda olduğu görülmektedir. İş tatmini ve iş tatminsizliği, birbiri ile tamamen zıt örnekleri ortaya çıkarmaktadır.

İş tatmini kavramı, bir yandan çalışanların işlerindeki performansı ve verimliliğiyle ilgiliyken bir yandan da fiziksel ve psikolojik açıdan iyi olma halini ifade etmektedir (Aşık, 2010: 31). Bu durumda iş tatmininin çok yönlü bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Çalışanların işyerinde geçirdiği zamanın büyük bir hızla arttığı günümüz koşullarında iş tatmininin önemi artmaktadır. Bununla birlikte işletmelerin çalışanların yüksek performansına ihtiyacı olduğu için iş tatmini daha fazla gündeme gelmektedir.

İş Tatmini Etkileyen Faktörler

İş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili süreçlerde sergilediği davranışların yanında duygusal bir yanıt niteliği taşımaktadır. İş tatmini, çalışanların işleri ve işyerleriyle ilgili beklentilerinin karşılanma düzeyinin bir yansıması olarak kabul edilmektedir (Yazıcıoğlu, 2010: 244). Haliyle çalışanların beklentileri, iş tatminini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Beklentilerin karşılanması yüksek iş tatmini ile sonuçlanmakta iken karşılanmayan beklentiler düşük iş tatmini ya da iş tatminsizliğini beraberinde getirmektedir.

İş tatmini üzerinde etkili olan faktörlerden bazıları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Şimşir ve Seyran, 2020: 28-29):

- ✓ İşin niteliği,
- ✓ Örgüt iklimi,
- ✓ Kişilerarası ilişkiler ve çalışma arkadaşlarının yaklaşımı,
- ✓ Eğitim,
- ✓ Ücret yönetimi,
- ✓ Terfi olanakları,
- ✓ Örgütsel adalet,
- ✓ Örgütsel destek,
- ✓ Örgütsel güven,
- ✓ Çalışanların katılımı,
- ✓ Liderlik stili,
- ✓ Yöneticilerin çalışanlara karşı sergiledikleri yaklaşım, tutum ve davranışlar,
- ✓ Kurumsal itibar,
- ✓ Statü,
- ✓ Ödül ve cezalar şeklindedir.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere iş tatminini etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin etkileri kişiden kişiye ve işletmeden işletmeye göre değişkenlik göstermektedir. İş tatmininin etkileyen faktörler, bireyin hayatının seyrini etkileyecek nitelikte olması yönüyle önemlidir. İş tatmini, aynı zamanda yaşam tatminini

etkiler (Özdemir, 2015: 52). Bu nedenle iş tatmininin yüksek olması için çaba gösterilmesi tüm tarafların sorumluluğu olarak görünmektedir.

İş tatminini etkileyen faktörler kategorilere göre ele alındığında ise aşağıdaki gibi bir tablo ortaya çıkmaktadır.

Tablo 1. İş Tatminini Etkileyen Kişisel-Grupsal-Örgütsel Faktörler

Kişisel Faktörler	Grupsal Faktörler	Örgütsel Faktörler
Genetik	İş arkadaşları	Ücretler
Aileyle ilgili	Amir tutumu	Terfi olanakları
Eğitim	Birimdeki diğer çalışanlar	İşle ilgili özellikler
Sosyal değerler	Birimler arasındaki ilişkiler	Kurumsal imaj
Kültürel değerler	-	Örgütsel politika ve stratejiler
Deneyim	-	İşle ilgili güvence
İhtiyaçlar	-	Örgüt kültürü
Beklentiler ve istekler	-	Yönetim biçimleri
Çıkarlar	-	Yetki devri ve kararlara katılım

Kaynak: Özaydın ve Özdemir, 2014: 255.

Tablo 1'e göre iş tatminini etkileyen kişisel faktörler; genetik, aile, eğitim, sosyal değerler, kültür, deneyim, ihtiyaçlar, beklenti ve çıkarlar şeklinde sıralanmaktadır. Grupsal faktörler; iş arkadaşları, üstün tutumu, birimdeki çalışanlar ve birimler arası ilişkileri kapsamaktadır. İş tatmini üzerinde etkili örgütsel faktörler ise ücret, terfi, imaj, politikalar, örgüt kültürü, yönetim şekli, yetki devri gibi konuları içermektedir. Tablo üzerinde yer alan bilgiler aynı zamanda iş tatmininin çok boyutlu bir şekilde ele alınması gerektiğinin bir başka göstergesidir.

İş tatmini, farklı disiplinlerin araştırma konusu olması yönüyle önemlidir. İşletme yönetimi, insan kaynakları yönetimi, davranış bilimleri gibi pek çok disiplin iş tatmini ile ilgilenmektedir (Yeşil ve Dereli, 2012: 108). Farklı disiplinlerde iş tatmini hakkında yürütülen çalışmalar iş tatminini kayda değer düzeyde etkilemektedir ve iş tatmininin farklı yaklaşımlar aracılığıyla incelemeye alınabilir nitelikte olduğu anlamına gelmektedir.

İş Tatmininin Sonuçları ve Etkileri

İş tatmininin yüksek olması, hem çalışanlar hem de işletmeler açısından faydalar sağlamaktadır. Çalışanlar açısından iş tatmini, kendini gerçekleştirme ve yaptığı işten memnun olmayı sağlamakta, çalışanın performans düzeyini artırmaktadır. İşletmeler açısından bakıldığında ise iş tatmininin işe devamsızlıkları azaltma, işgören devir hızını düşürme, işten ayrılma niyetini ortadan kaldırma gibi sonuçları vardır (Özpehlivan, 2018: 59). Dolayısıyla işletmeler açısından iş tatmini, işletmenin hedeflerine ulaşmasını engelleyecek ya da geciktirecek nitelikte pek çok soruna çözüm üretmektedir. İş tatmininin sağladığı faydalar, aşağıdaki tablo üzerinde gösterilmiştir.

Tablo 1. İş Tatmininin Mikro ve Makro Faydaları

MİKRO YARARLAR	MAKRO YARARLAR
İşletme kaynaklarının etkin şekilde kullanılması	İş doyumunun yaşam doyumuna haline getirilmesi
İşletmelerdeki verimlilik seviyelerinin yükseltilmesi	Toplumsal düzeyde yüksek doyum seviyelerinin sağlanması
Çalışma ortamındaki huzurun sağlanması	Toplumsal manada güven ortamının teşkil edilmesi
Kalite seviyesinin işletmenin her alanında yükseltilmesi	İstihdamla alakalı konulara olan ehemmiyetin artırılması
İşletmelerin içerisinde güven merkezi odağında ilişkilerin meydana getirilmesi	Karlılık düzeylerinin yükselmesi
Rekabet avantajı sağlanması	Devletlerin elde ettikleri vergilerin gelirinde artışların meydana gelmesi

Kaynak: Çevik ve Korkmaz, 2014: 128.

Tablo 2'ye iş tatmini, kaynakların verimli kullanıldığının göstergesidir ve çalışma ortamında bireylerin kendisini huzurlu hissettiğinin göstergesidir. Rekabet avantajı sağlanması, iş tatmininin öne çıkan faydalarından birisidir. Bireyin yaşam doyumunu elde etmesini sağlanması, toplumsal düzeyde olumlu sonuçları beraberinde getirmesi beklentisi sebebiyle iş tatmininin en önemli faydalarından bir tanesi olarak kabul edilmektedir.

İş tatmini düzeyinin yüksek olması, çalışanların olumlu yönde davranışlara yönelmesini beraberinde getirmektedir. Yüksek iş tatmini aynı zamanda birey ve işletme düzeyinde memnuniyetin artmasını sağlamaktadır. İşe ve işletmeye karşı olumlu bir yaklaşım benimsenmesi, iş tatmininin sonuçları ve etkileri arasında yer almaktadır (Yanık ve Taniş, 2020: 368). Yüksek düzeyde iş tatmini hakkında değinilen bu örneklerle karşın iş tatmini düzeyinin düşük olması olumsuz yönde sonuçları ve etkileri ortaya çıkarmaktadır.

Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Tarihi Gelişimi

Çalışanların örgütle olan bağının gücü, örgütsel bağlılık kavramı ile ifade edilmektedir (Tekin ve Akgemci, 2019: 1710). "Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı işletmenin misyon ve vizyonunu benimseyerek o işletmeye olan sadakatini ortaya koyup, içerisinde bulunduğu işletmede devam etme konusunda büyük bir isteklilik/arzu gösterme

durumu olarak tanımlanabilir” (Özdemir ve Demirci, 2021: 2051). Görüldüğü üzere çalışanların bünyesinde yer aldığı örgütte kalma isteği örgütsel bağlılığı açıklamada önemli bir yere sahiptir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle psikolojik açıdan bütünleşmesiyle ilişkilidir. Örgütsel bağlılıkta çalışanların örgütle özdeşleşmesi gerçekleşmektedir (Özata ve Topçu, 2019: 2). Örgütsel amaçların, çalışanlar tarafından benimsenmesi ve kişisel hedeflerin önünde yer alması örgütsel bağlılığı açıklayan hususlar arasındadır (Bilgiç, 2017: 36).

İlk kez 1956 yılında araştırmacı Whyte kullanılan örgütsel bağlılık kavramı Porter, Mowday, Allen ve Meyer gibi araştırmacıların katkısıyla hızla gelişmiştir (Demir, 2022: 13). Aşağıdaki tabloda örgütsel bağlılığın tarihi gelişim süreciyle ilgili bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılığın Tarihi Gelişim Süreci

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1956	Whyte	Örgüte Bağlılık hissedilen çalışanların tanımlaması yapılmıştır.
1960	Gouldner	Çalışan ve örgütteki pozitif etkileşimin bağlılığı artırdığı ortaya konulmuştur.
1966	Grusky	Bağlılık ile eğitim-cinsiyet gibi konularda ilişki tespit edilmiştir.
1971	Sheldon	Değer bütünlüğünün örgütsel bağlılığa etki ettiği ortaya konulmuştur.
1972	Herbiniak ve Alutto	Örgütsel bağlılık ve cinsiyet ilişkisi tespit edilmiş ve bu konu irdelenmiştir.
1974	Porter	Tutumusal yaklaşım modeli oluşturulmuştur.
1975	Etzioni	Faydacı örgütün bağlılığa olumsuz etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.
1977	Salancik	Rol belirsizliklerinin örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna varılmıştır.
1978	Kidron	İş ahlakının örgütsel bağlılığı güçlendirdiği ve olumlu etki meydana getirdiği tespit edilmiştir.
1981	Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi ortaya konulmuştur.
1982	Mowday	Örgütsel bağlılıkta süreç modeli meydana getirilmiştir.
1983	Rusbult ve Farrell	Yetki modeli geliştirilmiştir.

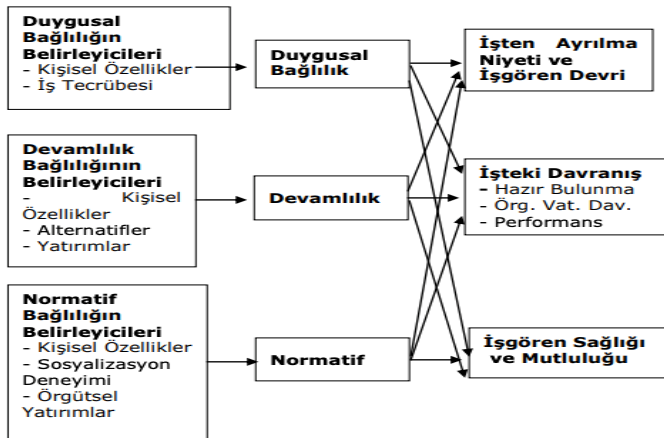
Kaynak: Bozkurt ve Yurt, 2013: 123.

Tablo 3'e göre örgütsel bağlılığın tarihi gelişimi, çalışanların işletmeye sağlayacakları katkıya ihtiyacın arttığı, işletmeler arasındaki rekabetin giderek daha çetin hale geldiği bir dönemde iyice ivme kazanmıştır. Tarihi gelişim sürecinde örgütsel bağlılık ile ilgili çok sayıda model geliştirildiği görülmektedir.

Örgütsel Bağlılık Boyutları

Farklı araştırmalarda örgütsel bağlılığın boyutlarına dair farklı yaklaşımların yansımaları görülmektedir. Etzioni örgütsel bağlılığın boyutlarını ahlaki bağlılık, araçsal bağlılık, yabancılaştırıcı bağlılık şeklinde ele almıştır. O'Reilly ve Chatman ise örgütsel bağlılık boyutlarını uyum, özdeşleşme, içselleşme olarak açıklamıştır. Allen ve Meyer ise örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık olmak üzere üç temel boyuttan oluştuğunu belirtmiştir (Özdemir ve İpek, 2020: 2826). Allen ve Meyer tarafından ortaya koyulan model ilgili yazında en çok kabul gören model olduğu için çalışmada bu araştırmacıların ortaya koydukları örgütsel bağlılık boyutları esas alınmaktadır.

Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık, çalışan ve örgüt arasında özdeşleşmenin varlığına paralel olarak kurulan duygusal bağları içermektedir. Devam bağlılığı, çalışanın daha iyi bir alternatifi olmadığı için örgüt bünyesinde kalmaya devam etme isteğini yansıtmaktadır. Normatif bağlılık ise çalışanların sorumluluk bilinciyle kendilerini örgütte kalma konusunda zorunlu hissetmeleri ile ilgilidir (Çetin ve Kayır, 2010: 47). Örgütsel bağlılığın boyutları ve ilişkili olduğu hususlar aşağıdaki şekil üzerinde gösterildiği gibidir.



Şekil 2. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Kaynak: Yenihan, 2014: 172.

Örgütsel Bağlılığın Sonuçları ve Etkileri

Örgütsel bağlılık, çalışanların olumlu davranışlar sergilemeleri ile sonuçlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, yüksek motivasyon, örgütsel adalet, örgütsel güven ile ilgili olumlu süreçler örgütsel bağlılığın sonuçları ve etkileri arasında yer almaktadır (Örücü, Hasırcı ve Turhan, 2021: 1388).

Çalışanlar ile işletme arasındaki özdeşleşmenin varlığına paralel olarak işletme amaçlarının öncelikli görülmesi, örgütsel bağlılığın sonuçları ve etkileri arasındadır. Nitekim bu husus, örgütsel bağlılığın tanımlarında kendisine yer edinmiştir. Örgütsel bağlılık ile birlikte çalışanlar ile işletme arasında kimlik birliği meydana gelir (Sökmen, 2019: 982).

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların moral ve motivasyon düzeyleri de yüksektir, bu durum örgütsel süreçlere olumlu yönde yansımaktadır. Örgütsel bağlılığın sonuçları ve etkilerinden bir diğeri ise çalışanların daha uyumlu olmasıdır. Hedeflere ulaşmada katkı sağlayan örgütsel bağlılık aynı zamanda işletmelerde insan kaynaklarının yükünü azaltmaktadır. Örgütsel bağlılık ile birlikte çalışanların ve örgütlerin verimlilik düzeylerinde artış meydana gelmektedir (Karagöz, Sarıtaş ve Karabuğa, 2017: 141). Aşağıdaki tablo üzerinde örgütsel bağlılığın sonuçları ve etkileri hakkında bilgiler derlenmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları ve Etkileri

	BİREYSEL		ÖRGÜTSEL		
	Pozitif	Negatif	Pozitif	Negatif	
BAĞLILIK DÜZEYLERİ	Düşük	*Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik ve özgünlük *İnsan kaynaklarının daha verimli kullanımı	*Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme *Dedikodu sonuçlu bireysel maliyetler *Olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	*Düşük performanslı iş görenlerin örgütten ayrılması ile örgüte yeni iş görenler alma ve örgütsel morali yükselterek iş gücü devir hızını azaltma, *Örgüt içi dedikoduların örgüt için yararlı olabilecek sonuçları	*Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasadışı faaliyetler, *Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarar yol açıcı dedikodu, iş gören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
	İlmlü	*İleri düzeyde sahiplenme duygusu, güvenlik, yeterlilik, sadakat ve görev *Yaratıcı iş görenler, *Bireysel kimliğin örgütten ayrı tutulması	*Sınırlı mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları, *Bağlılık düzeyinin düşük, ilımlı veya yüksek olup olmadığının kolaylıkla anlaşılabilmesi	*Artan İş gören kıdemi, *Sınırlı ayrılma isteği, *Sınırlı iş devri, *Yüksek iş tatmini	*İş görenlerin daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlanması, *İş görenlerin görevleri dışındaki bireysel beklentileri ile örgütsel beklentileri dengelemesi, *Örgütsel etkinliğin azalması
	Yüksek	*İş görenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerinin artması, *Olumlu davranışların ödüllendirilmesi *İş görenlerin işlerini tutkuyla yapmalarının sağlanması	*Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareket olanaklarının bastırılması *Değişime karşı bürokratik direnç *Sosyal ve ailevi ilişkilerde gerilim *İş görenler arasındaki dayanışmanın yetersizliği *Görev dışında da örgütün bir araya gelmesi için sınırlı zaman ve enerji	*Güvenli ve istikrarlı işgücü, *Daha yüksek üretim için iş görenlerin örgütsel beklentileri kabul etmesi, *Görev ve performans açısından iş görenler arasında yüksek rekabet, *Örgütsel amaçların karşılanabilmesi	*İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı, *Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum yoksunluğu, *Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma, *Aşırı çaba gösteren iş görenlere öfke ve düşmanlık besleme, *Örgüt yararına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Doğan ve Kılıç, 2007: 53.

Tablo üzerinde yer alan bilgilerden hareketle örgütsel bağlılığın sonuçları ve etkileri, örgütsel bağlılığın düzeyine göre bireysel ya da örgütsel açıdan farklılıklar gösteren bir yapıdadır.

Örgütsel bağlılık ile birlikte bireysel ve örgütsel performans pozitif yönde seyretmektedir (Demir, 2022: 14). Performans düzeyinin yükselmesiyle birlikte örgütsel bağlılığın kısa ve uzun vadeli şekilde olumlu yansımaları kendisini göstermektedir. Örgütsel bağlılığın performansa yönelik sonuçları, aynı zamanda yoğun rekabet ortamında örgütsel bağlılığa duyulan ihtiyacın önemini göstermektedir. Rakiplere üstünlük sağlanması için bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır ve örgütsel bağlılık bu süreçte işletmelere kayda değer düzeyde katkılar sunan bir yapıdadır. Tüm bunlar aynı zamanda örgütsel bağlılığın önemini göstermektedir.

Eğitim Kurumlarında İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık

İş tatmini ve örgütsel bağlılık, her sektör ve her kurum için çok yönlü fayda sağladığı için önemlidir. Ancak eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık ayrıca bir öneme sahiptir. Çünkü eğitim kurumları, bir toplumun

bugünü ve geleceğini etkileyen bir yapıdadır. Eğitim kurumlarındaki tüm taraflar için iş tatmini ve örgütsel bağlılığın varlığı eğitimin niteliğini artırmaktadır. Öğretmenler açısından iş tatmini ve örgütsel bağlılık, eğitime sağlanacak olan katkının artmasını beraberinde getirmektedir. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyini artıracak uygulamalardan faydalanılması önerilmektedir (Gökaslan, 2018: 40).

Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık yeterli düzeyde bulunduğu takdirde, eğitimin niteliğini artırırken toplumun gelecekte daha iyi göstergelere sahip olmasına katkıda bulunmaktadır. Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık, taraflar arasındaki iletişimin etkinlik seviyesi ile yakından ilişkilidir. Eğitim kurumlarında iletişim, her aşamada kendisini göstermekle birlikte eğitimle ilgili hedeflerin de temelini oluşturmaktadır (Çağlar ve Çınar, 2021: 158). Dolayısıyla eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığı, iletişim süreçlerinden bağımsız şekilde ele almak doğru olmayacaktır.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dair yaklaşımlarda iş tatmininin örgütsel bağlılığa neden olduğu, örgütsel bağlılığın iş tatminine neden olduğu, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın birbirine neden olduğu gibi farklı düşünceler dile getirilmektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü etkileşimin varlığı, yaygın çevreler tarafından kabul edilmektedir (Hoş ve Oksay, 2015: 13). Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık, birbirini tetikleyecek şekilde etkili olabilmektedir. Bu noktada okul yöneticilerinin yanında öğrenciler, veliler, diğer personel gibi eğitim süreçlerinde yer alan tüm tarafların etkisinin bulunduğu göz ardı edilmemesi gereken bir ayrıntıdır.

Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisinde eğitim kurumunun niteliği, yani kamu kurumu ya da özel kurum olması dikkate alınması gereken hususlardan bir diğeridir. Çünkü konuyla ilgili yapılan araştırmalarda eğitim kurumunun özel ya da kamu niteliği taşımasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından farklı sonuçlara neden olabildiği ortaya koyulmuştur. Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisinde özel okullarda görev yapan öğretmenlerin kamuda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bir etkileşimle karşı karşıya olduğunu gösteren araştırma sonuçları mevcuttur (Gedik ve Üstüner, 2017: 41).

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırmada nitel araştırma yöntemi olarak yüz yüze görüşme (mülakat) yöntemi kullanılmıştır. Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkili sorular yöneltilerek alınan yanıtların yorumlanması şeklinde ilerleme kaydedilmiştir. Araştırma modeli, çalışmanın nitel durum çalışması olmasına göre şekillenmektedir.

Soruları yanıtlamak ve varsa hipotezleri test için oluşturulan planı yansıtan araştırma deseni, katılımcıların sorulara verdikleri yanıtların çalışmadaki akış dikkate alınarak yorumlanması şeklinde yapılan düzenlemeleri içermektedir. Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık hakkında yöneltilen sorulara alınan yanıtlar açıklanarak ilerleme kaydedilmektedir.

Araştırmanın değişkenleri arasındaki etkileşim, aşağıdaki şekil üzerinde gösterildiği gibidir.



Çalışma Grubu

Çalışma grubunu okul yöneticileri oluşturmaktadır. Çalışma grubunda Eğitim Kurumlarında İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörler hakkındaki görüşlerine başvuru olan 9 kadın, 10 erkek olmak üzere Tokat İli Erbaa İlçesinde ortaokullarda ve liselerde görev yapan, müdür, müdür yardımcısı ve öğretmen görevinde bulunan 19 kişi yer almaktadır.

Çalışma grubuna ait demografik bilgiler aşağıda Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Katılımcı Kodu	Yaş	Cinsiyet	Kıdem (Yıl)	Görev
K1	36	Kadın	10	Müdür Yardımcısı
K2	43	Kadın	19	Müdür Yardımcısı
K3	38	Erkek	17	Müdür Yardımcısı
K4	43	Erkek	18	Okul Müdürü
K5	36	Kadın	16	Müdür Yardımcısı
K6	42	Erkek	20	Okul Müdürü
K7	54	Erkek	34	Müdür Yardımcısı
K8	35	Kadın	15	Müdür Yardımcısı
K9	48	Kadın	26	Okul Müdürü
K10	43	Erkek	16	Müdür Yardımcısı
K11	37	Kadın	10	Müdür Yardımcısı
K12	43	Kadın	21	Müdür Yardımcısı

K13	39	Erkek	17	Müdür Yardımcısı
K14	41	Erkek	15	Okul Müdürü
K15	34	Kadın	16	Müdür Yardımcısı
K16	45	Erkek	20	Okul Müdürü
K17	46	Kadın	24	Müdür Yardımcısı
K18	31	Kadın	15	Müdür Yardımcısı
K99	42	Erkek	16	Okul Müdürü

Tablo 4’te görüldüğü üzere araştırmaya dâhil olan katılımcıların dokuzu kadın, onu ise erkektir. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların görevleri açısından değerlendirme yapıldığında ise 6 kişi okul müdürü, 7 kişi okul müdür yardımcısı ve 6 kişi öğretmen görevlerini icra etmektedirler. Katılımcıların yaş ortalamaları 41,5; ortalama görev süreleri ise 18,6 yıl olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bilgilerden hareketle meslek hayatlarında deneyimli eğitimciler olduğu çıkarımında bulunmak mümkündür.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracını tarama modellerinde kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme şekli oluşturmaktadır. Araştırmacı tarafından hazırlanan 9 tane soru, belirlenen 7 müdür yardımcısı ve 3 okul müdürlerine sorulmuştur.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Çalışma grubunun mülakat sorularına verdikleri cevaplar, aslına bozmadan orijinal görüşler korunarak araştırmacı tarafından kısaltılması sağlanmıştır. Gizliliği sağlamak amacıyla katılımcı “K” kısaltmaları yapılarak ve numaralandırılarak belirtilmiştir.

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu araştırmada “içerik analizi” yapılmıştır. Analiz sürecinde öncelikle, yazılı formlar ve görüşme kayıtları deşifre edilip çözümlenmeler yapılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Birinci Araştırma Sorusuna (alt problem) İlişkin Bulgular

Tablo 6. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ne Anlama Gelmektedir Soruna İlişkin Bulgularaştırma Bulguları

Tema	Kod	Katılımcılar	f
İş tatmini ve örgütsel bağlılık ne anlama gelmektedir	Yardımlaşma	K ₂ , K ₁₈ , K ₁₉	3
	Yüksek Maaş	K ₁	1
	Başarı	K ₃ , K ₅ , K ₆ , K ₈ , K ₁₅	5
	Keyif	K ₄ , K ₁₂ , K ₁₃ , K ₁₄ , K ₁₅	5
	Bağlılık Gücü	K ₇	1
	İşi Severek Yapma	K ₉	1
	Olumlu Geri Dönüt	K ₁₀	1
	Uyum	K ₁₁	1
	Haz Duygusu	K ₁₃	1
	İşte Zaman Geçirme İsteği	K ₁₆	1
	Değer Görme	K ₁₇	1
	Güven	K ₁₉	1

İş tatmini ve örgütsel bağlılığın ne anlama geldiği soruna ilişkin alınan yanıtlar yardımlaşma, yüksek maaş, başarı, keyif, bağlılık gücü, işi severek yapma, olumlu geri dönüt, uyum, haz duygusu, işte zaman geçirme isteği, değer görme, güven yanıtlarını beraberinde getirmiştir. Başarı, keyif ve yardımlaşma, katılımcıların daha fazla öne çıkardığı temalar olarak görünmektedir. Bu yanıtlara ilişkin örnek yanıtlar ise şu şekildedir: “Benim için görev esnasında yaptığım çalışmaları tam olarak yerine getirip olumlu sonuçlarını almam anlamına gelir. Örneğin rehberlik faaliyetlerini düzenli olarak yerine getirdiğim iş ve işlemler sayesinde okulumda risk altında bulunan öğrencilerin sayısında azalma görüldüyse iş tatminim gerçekleşmiştir” (K3).

Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın ne anlama geldiği başka bir katılımcı tarafından şöyle açıklanmıştır: “Benim için iş tatmini yaptığın işten en üst düzeyde verim almaktır. Faydalı olmak ve kurumuna bur değer katmaktır. Örgütsel bağlılık bir olmak, biz olmaktır” (K6).

Başka bir katılımcı ise şöyle demiştir: “Bana göre iş tatmini ; çalışan kişinin yaptığı işin ve yapılan işin sonucunda elde ettiklerinin kişide maddi ve manevi olarak uyandırdığı histir. Kurum kültürü (çalışma ortamı ,güven ,adanmışlık, işbirliği ve dayanışma vb.)ile kurum vizyonu çalışanların iş tatminini olumlu etkileyerek kendini örgüte ait olma hissini artırır. Kendini örgütün değerli üyesi olarak gören bireylerin örgütsel bağlılığı iş verimliliğinde artış olur” (K17).

Diğer bir katılımcının yanıtı “Yaptığımız işi keyif alarak, şevkle, mutlulukla ve hakkını vererek yapmaktır. İş tatmini ve örgütsel bağlılıkta daha çok duygular ön plana çıkar. Olumlu eylemler sonucu ortaya çıkan, duygusal

mutlukta denilebilir. Örgütsel bağlılıkta kurumun benimsenmesi kurum için hep birlikte çalışılması varken, iş tatmininin de birlikte yapılan çalışmalarda istenilen sonuçlara ulaşılması ile oluşan keyif ön planda” biçimindedir (K14).

Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın kendisine özgü bir yapısının bulunduğu verilen yanıtlar aracılığıyla anlaşılmaktadır. Öğrencilere verilen eğitimin karşılığının alındığının görülmesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili ayırt edici noktalardan birisidir. Eğitim ve öğretim hedefleri ile ilgili süreçlerin eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından ön plana çıktığı yönünde yanıtlar alınmıştır. Eğitimle ilgili oluşturulan vizyon ve buna yönelik olarak yürütülen çabaların eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 7. Sizin Örgütsel Bağlılığınızı Etkileyen Hususlara Dair Örnekler Verir Misiniz Sorusuna İlişkin Bulgular.

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Sizin örgütsel bağlılığınızı etkileyen hususlara dair örnekler verir misiniz	Ortak Hedef	K ₂ , K ₁	2
	Huzur ve adalet	K ₅ , K ₆ , K ₁₇	3
	Başarı	K ₃	1
	Olumlu Geri Dönüt	K ₄ , K ₇ , K ₁₀	3
	Değer Görme	K ₈ , K ₁₁ , K ₁₄	3
	Görev Bilinci	K ₁₂ , K ₁₉	2
	Uyum	K ₁₃	1
	Örgüt kültürü	K ₁₅	1
Ortak Amaç	K ₁₆ , K ₁₈	2	

Örgütsel bağlılığı artıran ya da azaltan hususlara dair örneklerle ilgili alınan örnek yanıtlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

“Ortak bir hedef belirlemek örgütsel bağlılığı artırıyor. Okullarda yapılması önerilmeyen ama yapılması gerekli olan konuda hem fikir olup ortak karar almak örgütsel bağlılığı artırıyor” (K2).

“Okulumdan aldığım olumlu geri bildirimler, velilerimden gelen işbirliği içinde olma istekleri, öğrencilerimden gelen başarılı çalışma örnekleri örgütsel bağlılığımı artırır. Çalışma arkadaşlarım arası gruplaşma ve ayrımcılık, yöneticimizin taraflı tutumları, öğrencilerimin öğrenmeye karşı olumsuz tutumları örgütsel bağlılıklarımı azaltır. Örneğin sınıfta uygulamak istediğim bir proje için okul idaresinden ve velilerimden alacağım olumlu destek bağlılığımı arttıracaktır” (K7).

- ✓ İş yükünün fazla olması.
- ✓ Gösterilen çabanın takdir edilmesi.
- ✓ Çalışanlar arasındaki sosyal ilişki düzeyi. (K8).

“Artıran faktörler: iş yerindeki arkadaşların çalışma ortamlarının birbiriyle uyumu Azaltan: çalışma ortamındaki çalışanların birbiri hakkında olumsuz fikirler söylemesi” (K13).

Katılımcılardan bir tanesi (K9) örgütsel bağlılık düzeyini artıran ya da azaltan faktörlerle ilgili olarak soruya yanıt vermeye tercih ettiği için tabloda 18 kişinin verdiği yanıtlar ve bunların öne çıkardığı kodlar yer almaktadır.

Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılığı artıran ya da azaltan faktörlerin neler olduğunu konusunda alınan yanıtlara göre ortak hedef, huzur ve adalet, başarı, olumlu geri dönüt, değer görme, görev bilinci, uyum, örgüt kültürü, ortak amaç şeklinde konular ön plana çıkmıştır. Kişilerarası ilişkilerin yanında işbirliği yapabilme, üstler tarafından takdir edilme, uyumlu şekilde çalışma ve herkese eşit bir yaklaşımın olduğu örgüt yapısı, bireylerin örgütsel bağlılıkları üzerinde daha fazla etkili olmuştur.

Üçüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 8. Sizin İş Tatmininizi Etkileyen Hususlara Dair Örnekler Verir Misiniz Sorusuna İlişkin Bulgular

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Sizin iş tatmininizi etkileyen hususlara dair örnekler verir misiniz	Ödül	K ₁ , K ₇ , K ₁₂ , K ₁₅ ,	4
	Motivasyon	K ₂ , K ₁₆	2
	Öğrenciler	K ₃ , K ₆ , K ₁₀ , K ₁₉ ,	4
	Geri bildirimler	K ₄ , K ₈ , K ₁₈ ,	3
	Problem çözme	K ₅ ,	1
	Ücret	K ₈ , K ₁₇ ,	2
	İşini Severek Yapma	K ₉ , K ₁₁ ,	2
	Telaş	K ₁₃ ,	1
Destek Görme	K ₁₄ ,	1	

Ödül, motivasyon, öğrenciler, geri bildirimler, problem çözme, ücret, işini severek yapma, telaş ve destek görme iş tatmini üzerinde etkili olan faktörleri göstermektedir. Katılımcılar çoğunlukla iş tatminini artırıcı kodları ön plana çıkarmış, yalnızca bir katılımcı telaş kodu örneğinde olduğu gibi iş tatminini düşüren faktörler üzerinden yanıt vermeyi tercih etmiştir. İş tatminini artıran ya da azaltan faktörler hakkında alınan örnek yanıtlar aşağıdaki gibidir:

“Başkaları fark etmese de bir sorunu çözüyorsam ve kendi değerlerime göre başarılı oluyorsam tatmin edicidir” (K5).

“İş tatminimi etkileyen en önemli faktör bence yaptığım işlerden ve işyerinden memnun olup olmama durumum. Eğer çalıştığım iş yerinde yaptığım işi severek yapıyorsam ve içinde bulunduğum örgüt elemanları ile ilişkilerim sağlıklı ise tatmin olma düzeyim bu durumlara göre artacak veya azalacaktır” (K9).

“Çalışma arkadaşlarımla ortak amaçta buluşabilmek iş tatminimi artırırken, anlaşılmamak veya birlikte hareket edememek iş tatminimi azaltan faktör olarak söyleyebilirim. Genel olarak motivasyon düzeyi yüksek bir insan olduğum için dışsal motivasyon çok aramıyorum. İçsel motivasyonum gayet yüksek ve işimde verimli olmak adına bana fazlasıyla yetiyor” (K16).

“Kurum çalışanları arasındaki işbirliği ve dayanışmanın varlığı iş tatminimi artırır. Bunun yanında çalışmalarından aldığım somut geri dönüşler, öğrenci ve velilerden aldığım olumlu geri dönüşler de iş tatminimi artırır. Yaptığım çalışmalardan aldığım olumsuz geri dönüşler ise iş tatminimi azaltır” (K18).

“Şu ana kadar iş tatminimi azaltan faktör olmadı. Sadece iş tatminimi yavaşlatan unsurlar oldu (Personel direnci, amirlerin yanlış uygulamaları). Ancak iş tatminimi artıran çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bunlar birilerine faydalı olma duygusu, vatana hizmet ediyor olmanın vermiş olduğu motivasyon, çocukların hakkına giriyor olmaktan korkmam, işini iyi yapma isteğinde oluşum, iş ahlakının olması gerektiğine olan inancım vb.” (K19).

İşle ilgili konularda herkesin farklı beklentileri olabilir. Bu durumda iş tatminini etkileyen (artıran ya da azaltan) faktörler konusunda farklılıkların gözlenmesi normaldir. İş tatmini üzerinde etkili olan faktör sayısının da örgütsel bağlılıkta olduğu gibi fazla olması, bireylerin beklentilerinin ve algılarının farklı olmasının bir sonucu olarak görülmektedir. Dolayısıyla gerek iş tatmini gerekse örgütsel bağlılık açısından değerlendirmeler yapılırken kişiden kişiye göre değişen süreçlerden bahsedildiği göz ardı edilmemelidir.

Dördüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 9. Sizce Bir Eğitim Kurumu İçin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Neden Önemlidir Sorusuna İlişkin Bulgular

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Sizce bir eğitim kurumu için iş tatmini ve örgütsel bağlılık neden önemlidir	İsteklilik	K1	1
	Eğitim-öğretim niteliği	K2, K9	2
	Akademik başarı	K3, K6, K8, K10, K16	5
	Verimlilik	K4, K5, K12, K18, K19	5
	Geleceğin inşası	K7	1
	İşbirliği yapma	K11, K15	2
	Yüksek performans	K13	1
	Çalışan mutluluğu	K14	1
	Bireysel ve örgütsel beklentileri karşılama	K17	1

Eğitim ve öğretim kurumunda iş tatmini ve örgütsel bağlılığın neden önemli olduğuyla ilgili alınan yanıtlar isteklilik, eğitim ve öğretimin niteliği, akademik başarı, verimlilik, geleceğin inşası, işbirliği yapma, yüksek performans, çalışan mutluluğu, bireysel ve örgütsel beklentileri karşılama kodlarını ortaya çıkarmıştır. Katılımcılar çoğunlukla akademik başarı ve verimlilik hususlarını biraz daha ön plana çıkaracak yanıtlar vermiştir. Bu da eğitim kurumlarındaki öncelikleri yansıtması bakımından önemli bir yere sahiptir.

Yöneltilen sorulara alınan yanıtlardan akademik başarı ile ilgili bir örnek şu şekildedir: “Bir eğitim kurumunda gerçekleşen iş tatmini ve personelin örgütsel bağlılığı, doğrudan öğrencilerin akademik, sosyal ve sportif alandaki başarı seviyesine yansıdığı için fazlasıyla önemlidir” (K3).

Diğer örnek yanıtlar ise aşağıda paylaşılmıştır: “Geleceğin inşasında büyük öneme sahip olan Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık; çalışanların kurumda kalma isteğini artırır, yapılacak iş ve etkinliklerde katılma isteğini artırır, kurumun amaçlarını ve vizyonunu benimsemeyi güçlendirir” (K7).

“İş tatmini, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade etmekte olup, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. Her meslekte iş tatmini oldukça önemli bir kavramdır. Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık tam olarak sağlanamazsa eğitim kalitesi düşecektir” (K9).

“İşinde tatmin olan çalışan daha verimli bir çalışma sağlar. Devamlı birey ile temas halinde olan eğitim çalışanları, zor ve yıpratıcı bir süreci daha rahat geçirir. Aynı amaca hizmet ederek, örgütsel bağlılığı tam oturmuş çalışanlarla aynı ortamda çalışmak kurumun verimini artırır. Artan verim de iş tatmininin artmasına katkı sunar. İş tatmini ve örgütsel bağlılık birbirlerini etkileyen birer unsurdur” (K18).

Görüldüğü üzere katılımcılar, her meslek için iş tatmini ve örgütsel bağlılığın önemli olduğunu ifade etmektedir. Katılımcıların verdiği yanıtlar, eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın hem kısa süreli hem de uzun süreli kazanımları beraberinde getirdiğini işaret etmektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların kurumlarına yani okullara daha fazla katkı sağlayacağı yönünde yanıtlar eğitimle ilgili hedeflerin gerçekleşmesi noktasında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın önemli olduğunu gösterir. Ayrıca araştırmaya katılan bireyler iş tatmini ve örgütsel bağlılığın birbirini etkileyen unsurlar olduğunu dile getirmiştir. Bu nedenle eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın genel manada benzer etkileri ortaya koyduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ve eğitim sürecindeki görevli diğer personelin mutlu hissetmesi ve bu sayede üretken olmasında iş tatmini ile örgütsel bağlılığın öncü rolleri bulunduğunu gösteren yanıtlar alınmıştır.

Beşinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 10. Eğitim Kurumlarında İş Tatmini Düzeyinin Yüksek veya Düşük Olması Ne Gibi Sonuçları Beraberinde Getirir? Örnek Verir misiniz? Sorusuna İlişkin Bulgular

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Eğitim kurumlarında iş tatmini düzeyinin yüksek veya düşük olması ne gibi sonuçları beraberinde getirir? Örnek verir misiniz?	Yüksek motivasyon	K ₁ , K ₆ , K ₁₀ , K ₁₇	4
	Verimlilik	K ₂ , K ₁₁ , K ₁₉	3
	Başarı	K ₃ , K ₁₅ , K ₁₈	3
	Eğitim hedefleri	K ₄	1
	Toplumsal fayda	K ₅	1
	Yüksek performans	K ₇ , K ₈	2
	Mükemmeliyetçilik	K ₁₂	1
	Eğitimin niteliği	K ₁₃	1
	Mutluluk	K ₁₄	1
	Rekabet gücü	K ₁₆	1

Bir eğitim kurumunda iş tatmini düzeyinin sonuçlarına dair örnekler hakkındaki yanıtlar; yüksek motivasyon, verimlilik, başarı, eğitimin hedeflerine ulaşma, toplumsal fayda, yüksek performans, mükemmeliyetçilik, eğitimin niteliği, mutluluk, rekabet gücü kodlarını ortaya çıkarmıştır. Bireylerin iş tatmini düzeyi yüksek ise bu konularda olumlu sonuçlar elde edilirken iş tatmini düşükse olumsuz sonuçlar kendisini göstermektedir. Verimlilik kodu için örnek verilirse yüksek iş tatmini verimliliği artırırken düşük iş tatmini verimliliği azaltmaktadır.

İş tatmini düzeyinin eğitim kurumlarındaki sonuçlarına dair örnek yanıtlar aşağıdaki gibidir:

“Düşük olursa eğitim öğretimde istenilen hedeflere ulaşılamaz, hem bilgi hem de davranışsal açıdan problemler ortaya çıkar” (K4). Eğitimin hedeflerine ulaşılması gibi tüm toplumu ilgilendiren bir etkisinin olması, iş tatmini düzeyinin eğitim kurumlarındaki öneminin bir yansımasıdır.

“Çalışanların performansı iş tatmini düzeyiyle doğru orantılıdır. Örneğin iş tatmini düzeyi yüksek olan bir öğretmen sınıfına daha mutlu ve istekli gidecektir. Kendini ve öğrencilerini dönemin ihtiyaçlarına göre sürekli geliştirecek çalışmalar yapacaktır. Öğrencilerini hayata hazırlamak, problemlerin çözümüne karşı öğrencilerini daha hazır hale getirebilmek adına kendini sürekli hazır tutacaktır” (K8). Öğrencilerin hayata hazırlanması ve topluma faydalı bireyler olması bakımından iş tatmini düzeyi önemlidir.

“Yüksek olursa sorun çıkmaz. Düşük olursa verimlilik düşer. Kişiler arası yada idare arası uyumsuzluklar, tartışmalar düşer bu da idareden öğrenciye kadar kalitesiz eğitimi tetikler” (K11). İş tatmini düzeyinin yüksek olmasının tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarında da öncelikler arasında yer aldığı bu yanıtla yapılabilecek bir çıkarımdır.

“İş tatmini yüksekse çalışanlar kurumun amaçları doğrultusunda daha fazla özverili olur. Kurumun rekabetçi gücünü artırır. Bölgede ve ülkede görünürlüğü artar. Yani kişilerle birlikte kurum da gelişir. Ancak iş tatmini düşükse her ne kadar merkezde bile konumlanırsa varoş algısını üzerinden atamaz. Kurumun kalite algısının belirleyen çalışanların iş tatmini düzeyinin seviyesidir diyebilirim” (K16). Eğitim kurumlarının rekabet edebilme gücüne sağlanan katkı, toplumdaki eğitim seviyesinin artmasını sağlayacaktır. Ayrıca eğitim kurumlarının bireysel ve toplumsal gelişim açısından hedeflerine katkılar bakımından bu yöndeki etkilerin önemi büyüktür.

“İş tatmini düzeyinin yüksek olması performansı artırır ve verimliliği artırır, motivasyonu artırır, iş tatmininin düşük olması ise tam tersi etki yapar. Örneğin; doktor olmak isteyen bir birey bir şekilde öğretmen olmuşsa bu kişinin yaptığı işten tatmin olması kolay olmayacaktır ve yüksek puanla mezun olsa bile işe atandığında verimi düşük olacaktır. Tersine bir örnek verecek olursak; ülkemizde yıllarca fen edebiyat fakültesi mezunlarının öğretmen

olarak atanmaları eleştirilmiştir. Buna rağmen benim gözlemlerime göre bu tarz atanmış tanıdıklarımın iş tatminleri yüksek olduğundan verimlilikleri de yüksek olmuştur” (K19). Düşük iş tatmini düzeyinin bireylerde yapılan işe karşı yaklaşımı olumsuz yönde etkilediği, bu katılımcının vurguladığı husus olarak görülmektedir.

Katılımcıların verdiği yanıtlar, eğitim kurumlarında iş tatmininin diğer pozitif yönlü örgütsel davranışları da artıracak şekilde etkili olduğunu göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, verimlilik, motivasyon, performans açısından verilen yanıtlar bu sonucu destekler niteliktedir. Bu soruya alınan yanıtlardan hareketle eğitim kurumlarında iş tatmini düzeyinin yüksek olması için çalışmalar yürütülmesi gerektiği söylenebilir.

Altıncı Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 11. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yüksek veya Düşük Olması Ne Gibi Sonuçları Beraberinde Getirir? Örnek Verir misiniz? Sorusuna İlişkin Bulgular

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Eğitim kurumlarında iş tatmini düzeyinin yüksek veya düşük olması ne gibi sonuçları beraberinde getirir? Örnek verir misiniz?	Güven	K ₁	1
	Mutluluk	K ₂ , K ₆ , K ₈ , K ₁₆	4
	Uyum	K ₃ , K ₅	2
	Verimlilik	K ₄ , K ₁₇ , K ₁₉	3
	Yüksek çaba	K ₁₀	1
	İşbirliği	K ₁₁ , K ₁₅	2
	Eğitimin sürdürülebilirliği	K ₁₂	1
	Eğitimin niteliği	K ₁₃	1
	Başarı	K ₁₄ , K ₁₈	2

Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek veya düşük olması halinde eğitimle ilgili süreçlerin yanında bireylerin psiko-sosyal açıdan içinde bulduklarını durumu etkileyen sonuçların gözleneceği görülmüştür. Katılımcıların verdiği yanıtlarda güven, mutluluk, uyum, verimlilik, yüksek çaba, işbirliği, eğitimin sürdürülebilirliği, eğitimin niteliği, başarı hususları ön plana çıkmaktadır. Mutluluk ve verimlilik, daha fazla sayıda katılımcı tarafından vurgulanan sonuçlar arasında kendisine yer edinmiştir. Yukarıdaki tablo üzerinde örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olmasına göre sonuçlar derlenmiştir. Örneğin K₂, örgütsel bağlılığın düşük olması halinde mutsuz yaşam süreçlerinin kendisini göstereceğini belirtmiş, tablo üzerinde bu durum mutluluk kodu ile ele alınmıştır. Yani örgütsel bağlılık düşük olması halinde mutsuzluk örnekleri ortaya çıkacaktır. İki katılımcı (K₇ ve K₉), eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık düzeyi ile ilgili soruya yanıt vermemiştir. Yanıt veren katılımcılar arasından öne çıkan bazı yanıtlar aşağıdaki gibidir:

“Öğretmenlerimiz ve diğer çalışanların kurumuna karşı bağlılığının yüksek olması, onları kurumunu geliştirebilmek, kurumun başarısını arttırarak hedeflerine daha kolay ulaşmasını sağlayacak birçok proje üretmesine ve mutlu bir ortamda çalışmasına önemli derecede etki edecektir. Öğretmenlerin gösterdiği gayret çevrede yaşayan insanların dikkatini çekecektir. Hedefi yüksek, başarı beklentisi yüksek olan öğrencilerin tercih ettiği bir okul durumuna getirecektir. Bağlılığın düşük olduğu kurumlarda ise bir aidiyet hissi olmayacak, okul bir yuva değil sadece zoraki devam edilmesi gereken bir iş olarak görülecek ve hiç bir başarı elde edilemeyecektir” (K₈).

“Çalışanlar daha istekli olur, harcaması gerekenden daha çok çaba sarf eder. ama düşük olması durumunda kuruma isteksiz gelir, sadece görevini yapar yaptığı işten zevk almaz bu durumda kuruda olumsuz bir iklimin oluşmasına sebep olur” (K₁₀).

“Bağlılığın yüksek olduğu okullarda başarı hissi yüksektir. Kişiler sorumluluk almaktan çekinmez. Okul dışında kalan zamanlarını da okul içi çalışmalara harcamaktan çekinmezler. Örneğin okulun çeşitli kısımlarının boyanması gerektiğinde bağlılığın yüksek olduğu kurumlarda tüm ekip el birliğiyle sonuca ulaşabilir. Okulun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik kermes tarzında bir çalışma için herkes elinden gelen en iyisini yapmaya çalışır” (K₁₄).

“Örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olması, çalışanların sosyal yaşamları içerisinde kurum ile ilgili herhangi bir aktiviteye katılmalarını engeller. Kurum içi sosyalleşmenin önünü tıkar. Bu da başarıyı olumsuz etkiler. Ters durumda ise daha güçlü bir ekip var olur. Ekip ruhu anlayışıyla daha verimli ve başarılı bir çalışma ortamı oluşur” (K₁₈).

Örgütsel bağlılık düzeyi hakkında alınan yanıtlara göre katılımcıların eğitim kurumlarında görev yapan bireyler için (özellikle öğretmenler) örgütsel bağlılığın yüksek olması oldukça önemlidir. Örgütsel bağlılığın yüksek olması halinde okul içinde yüksek performans sergilenmesinin yanı sıra bireyin gündelik hayatının pozitif yönde seyrinin söz konusu olacağı yönünde bulgular elde edilmiştir. Örgütsel bağlılığın eğitim kurumlarındaki varlığına yönelik ulaşılan bulgular, aynı zamanda hayatın farklı alanlarında olumlu yansımaların varlığını desteklemektedir.

Rekabetin giderek daha çetin bir hal aldığı günümüz koşullarında çalışanların yüksek performans sergilemesi için örgütsel bağlılığın varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun için eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık düzeyinin

yüksek olması için çalışmalar yürütülmesinde fayda vardır. Bu sayede hem bireylerin gelişimleri hem de toplumun eğitim seviyesinin yükselmesi noktasında faydalı sonuçlar elde edilecektir

Yedinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 12. Eğitim Kurumlarında İş Tatmini Düzeylerini Etkileyen Faktörler Nelerdir? Örnek Verir Misiniz Sorusuna İlişkin Bulgular.

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Eğitim kurumlarında iş tatmini düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir? Örnek verir misiniz?	Ödül	K ₁	1
	Ekonomik koşullar	K ₂ , K ₁₀ , K ₁₃ , K ₁₇ , K ₁₉	5
	İletişim	K ₃ , K ₁₄	2
	Öğrenci ilgisi	K ₄ , K ₆	2
	Okul iklimi	K ₅ , K ₉ , K ₁₅	3
	Takdir edilme	K ₇ , K ₁₈	2
	Başarı	K ₈	1
	İşi Sevme	K ₁₁	1
	Mükemmeliyetçilik	K ₁₂	1
	Bireysel hedefler	K ₁₆	1

Eğitim kurumlarında iş tatmini üzerinde etkili olan faktörler; ödül, ekonomik koşulları, iletişim, öğrenci ilgisi, okul iklimi, takdir edilme, başarı, işi sevme, mükemmeliyetçilik, bireysel hedefler şeklinde sıralanmaktadır. Ancak katılımcıların verdiği yanıtlar, ekonomik koşulların iş tatmini açısından daha önemli olarak algılandığını göstermektedir. Ekonomik koşullardan sonra eğitim kurumlarında iş tatmini ile ilgili en çok öne çıkarılan husus ise pozitif bir okul ikliminin bulunmasıdır. Ayrıca katılımcılar yapılan işlerin takdir edilmesinin iş tatmini üzerinde etkili olduğu yönünde yanıtlar vermişlerdir.

İş tatminini etkileyen faktörler hakkında alınan yanıtlardan bazı örnekler aşağıdaki gibidir:

“Çalışma şartları, kurum iklimi, beklentiler, çalışma arkadaşları, kültürel durum, yönetim anlayışı, öğrenci durumu gibi pek çok örnek sayılabilir. Mesela huzurlu bir kurum iklimi varsa bazı eksiklikler eğitimin önünde engel oluşturmaz ve telafi edilir” (K5).

“Psikolojik faktörler, davranışsal faktörler, maddi faktörler, duygusal faktörler etkiler. Örneğin okulda yapılan bir belirli gün ve haftalar tören kutlamasından sonra okul müdürünün teşekkür etmesi veya takdir etmesi davranışsal faktör olarak iş tatminini etkileyecektir” (K7).

“Yöneticiler ve öğretmenlerin çalıştıkları ortamda paydaşlarıyla yaşadıkları sorunlar, kalabalık sınıflarda verilen eğitimin zorluğu, disiplin sorunları, fiziki koşullardaki yetersizlik, bürokratik işlemlerin fazlalığı, eğitim kurumları üzerindeki sosyal ve politik baskılar, bilgisayar ve akıllı tahta gibi teknolojik aletleri kullanmadaki eksiklikler, maddi yetersizlik tükenmişlik ve iş tatmininin oluşmasında önemli etkenlerdir” (K9).

“Elde edilen sonuçlar, Kurum kültürünün oluşması, kurumun bulunduğu demografik yapı, sosyal çevre” (K15).

“Eğitim kurumlarının da iş tatminini diğer kurumlarda olduğu gibi alınan ücret ve kurumun ortamı etkiler. Bunun yanında eğitim kurumunun fiziki şartları, öğrencilerin başarı durumu, velilerin sosyo-ekonomik yapıları, çalıştığı işe isteyerek atanmış olmak, yöneticilerin kabul ve takdiri, yaptığı işin saygınlık durumu, vb. iş tatminini etkiler. Öğretmenlik mesleğine isteyerek atanmış olmak mecbur kalınarak atanmış olmaya göre iş tatmini açısından daha önemlidir. Bilerek ve isteyerek atananlarda diğerlerine göre mesleki motivasyon daha fazladır. Buna rağmen isteyerek atanmış olmak tek başına yeterli değildir. Bu şekilde atanan bir kişinin aldığı ücret, çalıştığı kurumun huzur ortamı, yöneticilerin tutumu zamanla mesleki motivasyonunu ve iş tatminini etkileyecektir” (K19).

Örnek olarak paylaşılan yanıtlar ve tüm görüşmeler eşliğinde iş tatminini olumlu yönde etkileyecek faktörlerin eğitim kurumlarında yer alması için çaba gösterilmesi gerektiği söylenebilir.

Sekizinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 13. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörler Nelerdir? Örnek Verir misiniz? Sorusuna İlişkin Bulgular

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir? Örnek verir misiniz?	Ortak hedefler	K ₁	1
	Yaşam standartları	K ₂	1
	Okul yöneticisi davranışları	K ₃ , K ₁₆	1
	Samimiyet	K ₄	1
	Okul iklimi	K ₅ , K ₉	3
	Adil yönetim	K ₆ , K ₇ , K ₈ , K ₁₄ , K ₁₉	2
	Okulun olanakları	K ₁₀	1
	Disiplin	K ₁₁	1
	Siyasi görüş	K ₁₂	1
	Kurum kültürü	K ₁₅	1
	Liyakat	K ₁₇	1
	Sosyal aktivite	K ₁₈	1

Katılımcıların eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen faktörler hakkında verdiği yanıtlar ortak hedefler, yaşam standartları, okul yöneticilerinin davranışları, samimiyet, okul iklimi, adil yönetim, okulun olanakları, disiplin, siyasi görüş, kurum kültürü, liyakat ve sosyal aktivite unsurlarını ön plana çıkarmaktadır.

“Kurumsallaşmış (okul kültürünü oluşturmuş) bir eğitim kurumu, lider olarak okul yönetiminin personeline adil ve pozitif yaklaşımı, sorun oluşturan değil-sorun çözen bir çalışma prensibinin benimsenmesi” (K3). Bu yanıtta katılımcı okul kültürü ve kurumsallaşmanın önemine dikkat çekmektedir.

“Karşılıklı anlayış, basit sorunları tolere edebilme, adil bir yönetim” (K6). Yönetimde adil bir anlayışın benimsenmesi, örgütsel bağlılığı etkileyen temel bir faktör olarak vurgulanmıştır.

- ✓ “Okul idaresi uyumlu olacak,
- ✓ Öğretmenin iş disiplini olacak,
- ✓ Her şeyde mevzuata göre hareket edilmeyecek,
- ✓ İş bölümü adaletli dağıtılacak” (K11).

“Sevgi, saygı, anlayış, özveri ve empati gibi duygular örgütsel bağlılığı artıran durumların başında gelmektedir” (K14). İnsan hayatının merkezinde yer alan pozitif duyguların örgütsel bağlılık ile yakından ilişkisi bu yanıtta ön plana çıkarılmıştır.

Sonuç olarak katılımcılar örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen faktörler hakkında kişilerarası ilişkilerin olumlu yönde seyri, yöneticilerin adil yaklaşımı, okul yöneticilerinin davranışları gibi faktörlerin etkisi altındadır.

Dokuzuncu Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 14. Eğitim Kurumlarında İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyini Artırmak İçin Neler Yapılmasını Önerirsiniz? Sorusuna İlişkin Bulgular

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyini artırmak için neler yapılmasını önerirsiniz?	Ortak strateji	K ₁ , K ₁₅	1
	Ekonomik koşulları iyileştirme	K ₂ , K ₁₃ , K ₁₉	1
	Paydaşların katılımı	K ₃ , K ₇	1
	Adaletli olma	K ₄ , K ₉ , K ₁₀	1
	Örnek uygulamaları kullanma	K ₅	3
	Sosyal etkinlikler	K ₆ , K ₁₈	2
	Saygınlık kazandırma	K ₈	1
	Liyakat	K ₁₁	1
	Stresi azaltma	K ₁₂	1
	Güçlü bağ kurma	K ₁₄	1
	Ödüllendirme mekanizması	K ₁₆	1
	Hizmet içi eğitim	K ₁₇	1

Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artırmak için öneriler ortak strateji geliştirme, ekonomik koşulları iyileştirme, paydaşların katılımını sağlama, adaletli olma, örnek uygulamaları kullanma, sosyal etkinlik düzenleme, saygınlık kazandırma, liyakat, stresi azaltma, güçlü bağ kurma, ödüllendirme mekanizması oluşturma, hizmet içi eğitim şeklinde sıralanmaktadır.

Katılımcıların eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili önerilerinin dikkate alınmasında ayrı bir özen gösterildiği için tüm katılımcıların yanıtları aşağıda paylaşılmıştır:

“Ortak hedef ve stratejiler geliştirilmeli, personele dolgun maaş verilmeli, MEB onaylı ve planlı sosyal aktiviteler yapılmalı” (K1). Bakanlık öncülüğünde atılacak olan adımlarla sosyo-ekonomik açıdan gelişmeler kaydedilmesi önerisi katılımcı tarafından dile getirilmiştir.

“Geçim probleminin yaşanmaması” (K2). Katılımcının tek önerisi öğretmenlerin geçim problemleri yaşamasının önüne geçilmesi yani ekonomik kaygının giderilmesi olarak görülmektedir.

“Her eğitim kurumunda öncelikle okul yönetimi (özellikle okul müdürü) eğitimi bir süreç olarak görmeli ve bu süreçte tüm paydaşları aktif olarak sürece dâhil etmeli, bu yönde yapılan çalışmalarını bir stratejik plan dâhilinde gözden geçirmelidir. Tüm bunları yerine getirirken hiçbir zaman adaletten, liyakatten taviz vermemeli, ayrıca kendisi süreci sadece gözleyen pozisyonunda kalmayarak ihmal edici bir tutum içine girmemelidir. İlişkilerinde bana göre kolayca kaçmak anlamına gelen yasal güçlerini ön plana çıkarmak yerine doğru bir sinerji ile personeli samimi tutum içerisinde işe katmalıdır” (K3). Okul yöneticilerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili süreçlerde katkı sağlaması gerektiği, bunu yaparken belirli bir plan dâhilinde herkesin süreçlere katılım göstermesi için çaba gösterilmesi önerilmiştir. Liyakat esaslı bir şekilde hareket edilmesi vurgulanmıştır.

“Objektif ve adaletli olunmalı, takdir edilmeli gerektiğinde yapıcı eleştiri kullanılmalı” (K4). Adaletli bir yönetim sergilenerek yapıcı eleştirilerin dile getirilmesi önerisiyle birlikte eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın gelişeceği ifade edilmiştir.

“Başarılı uygulamaların bizzat yerinde incelenerek örnekler alınması, bu başarılı örneklerden kurum iklimine uygun olanların uyarlanması faydalı olur” (K5). Daha önce başarılı olduğu görülen uygulamaların örnek alınması yönünde bir öneri sunulmuştur. Çok yönlü bir şekilde adımlar atılması, uygulamaların odak noktasında yer almaktadır.

“Paydaşlar ile birlikte etkinlikler. Sanatsal ve kültürel faaliyetler. Bu konuda hakkında seminerler. Empati yeteneğini geliştirici faaliyetler” (K6). Paydaşlar ile birlikte etkinliklerin düzenlenmesi ile bireylerin empati yeteneğinin geliştirilmesi yönünde öneriler ortaya koyulmuştur.

“Yöneticilerin veya grup liderlerinin alınacak kararlarda her bireyin düşüncesele katılımlarının alınması, görev paylaşımların eşit olması, takdir ve ödüllerin adil olması, personelin düşüncesine önem verildiğinin hissettirilmesi, çalışanların (öğretmen, hizmetli..) proje ve önerilerin desteklenmesi, eğitim kurumlarının paydaşları ile işbirliği içinde çalışması. Eğitim kurumlarının gerçekleşen başarılı çalışmaları diğer kurumlarda tanıtması bağlamındaki çalışmaları iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini arttıracaktır” (K7). Öğretmenlere hizmet içi eğitimler verilmesi, herkesin görev paylaşımının eşit yapılması eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artırılması için öneriler arasındadır. Tanıtıcı faaliyetlerin yürütülmesi, katılımcının iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili dikkat çeken önerilerinden birisidir.

- ✓ Öğretmenlerimize karşı kaybolan güven ve saygının tekrar kazandırılması adına bakanlığımız tarafından yeni çalışmaların başlatılması.
- ✓ Sosyal medya ve televizyonlarda yapılan öğretmenleri itibarsızlaştırma çalışmalarına sendikalarımızın ve bakanlığımızın gerekli tepkiyi göstermesi.
- ✓ İdari amirlerin seçilirken siyasi düşüncelerden uzak, liyakatli kişiler arasından seçilmesi.
- ✓ İl ve ilçeler düzeyinde idari amirlerin kendi akademik gelişimleri adına öğretmenleri ve okulları bir araç olarak kullanmaktan vazgeçmeleri” (K8). Dört farklı öneri dile getiren katılımcı farklı kademelerden bireylerin eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkili sorumlulukları olduğunu göstermiştir.

“Örgütsel güven sağlanmalı, yöneticiler ve eğitimcilerin insani ilişkileri geliştirilmeli, görev tanımları net ve adil bir şekilde tanımlanmalı, stres yönetimi eğitimi verilmeli, örgütsel bağlılığın ve iş tatminin sağlanmasının olmazsa olması mutlu, işini severek yapan çalışanlardır bu nedenle çalışanlar iş tanımlarına uygun olarak sürekli geliştirilmeli” (K9). Güven, insan hayatının merkezinde yer alan bir duygudur ve eğitim kurumlarında örgütsel güvenin sağlanması iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artması için öneri olarak sunulmuştur. Çalışanların işlerini severek yapması ve bunu mutlu bir şekilde yerine getirmesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artması için öneriler arasındadır.

“Yöneticilerin adil olmasını, yöneticilerin çalışanlarının her zaman yanında olmasını ve onları desteklemesini, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi” (K10). Çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artmasına katkıda bulunacak bir öneridir. Ayrıca adil bir yönetim sergilenmesi ve örgütsel destek verilmesi (bunun çalışanlara

“Liyakatli yönetici, öğretmenlere hizmet içi eğitim (online yapılan göstermelik eğitimden bahsetmiyorum), esnek okul yönetimi” (K11). Okul yönetiminde esnekliğin sağlanması ve hizmet içi eğitimler verilmesi, eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artırılması için öneri olarak belirtilmiştir.

“Stresin azaltılması, siyasi görüşlerin sendikaları etkilememesi” (K12). Sendikaların siyasi süreçlerin dışında kalması ve eğitimcilerin stres seviyesinin azaltılması, eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artırılmasına olanak tanıyacak bir öneridir.

“Açık iklimli bir eğitim ortamı, adil tutum ve ödüllendirme sistemi, yeterli maaş, saygı” (K13). Okul ikliminin pozitif yönde geliştirilmesi ve çalışanların ekonomik kaygılarının giderilmesi ile birlikte iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından olumlu sonuçlar gözlenmesi beklenmektedir.

“Kişiler arası ilişkileri artırıcı çalışmalara ağırlık verilmeli. Kurumda çalışan kişilerde güçlü bir bağ oluşturulmalı, okulu ailesinin bir parçası olarak görebilmeliler” (K14). Okullarda etkili iletişim süreçlerinin tasarlanması ve taraflar arasında güçlü bir bağ oluşturulması, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili önerilerden bir diğeri olarak görülmektedir.

“Ortak hedefler doğrultusunda sen ve ben diye değil biz diye hareket etmeyi aklımıza, zihnimize yerleştirirsek iş tatmini devamında ise örgütsel bağlılık artacaktır” (K15). Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin eğitimle ilgili ortak

hedefler etrafında çaba göstermesi ile birlikte iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyinin artması söz konusu olacaktır. İşbirliği anlayışının geliştirilmesi için çalışılması, bu öneri için katkı sağlayacak niteliktedir.

“Çok acil, adil bir ödüllendirme mekanizması kurulmalıdır. Başarılı olanı öne çıkaran ve destekleyen bir sistem olmalıdır. Okullar öğrenci ve öğretmen ihtiyaçlarına göre dizayn edilmelidir. Yönetici odaları sınıflardan daha lüks olmamalıdır. Tüm eğitim çalışanları öğrenci ve öğretmeni merkeze almalı onları destekleyecek çalışmalar içerisinde olmalıdır. Okulların fiziki yapısının yanında donanım ve materyal eksikliği giderilmelidir. Sadece akademik başarı değil bedensel, sosyal ve duygusal gelişimi destekleyecek alanlar okullarda oluşturulmalıdır. Başarı değil “insan” merkeze alınmalıdır. Hayatın akademik başarıdan ibaret olmadığı öğrencilerden önce eğitim çalışanlarına benimsenmelidir. Öğrenciyi sürekli ölçen değil gelişimini destekleyen bir anlayış geliştirilmelidir. Öğretmenin konfor alanı genişletilmeli, okulda bulunduğu zamanlarda keyif almasını sağlayacak ortamlar hazırlanmalıdır” (K16). Öğretmenlerin kendilerini iyi hissetmesinin sağlanması, eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artması için ön koşul olarak vurgulandığı, buna yönelik öneriler sunulduğu değerlendirilebilir.

“İş tatmini ve örgütsel bağlılık noktasında hedeflenen düzeye ulaşılması için yapılması gerekenlerin teoride değil pratikte uygulanır olması sağlanmalı. Paydaşların tamamına amaca uygun hizmet içi eğitimlerin verilmesi” (K17). Eğitimin yaşam boyu devam eden bir süreç olarak ele alınması ve hizmet içi eğitimler aracılığıyla iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artırılması önerilmiştir.

“Eğitim kurumlarında zaman zaman yapılacak sosyal etkinliklerle örgütsel bağlılık düzeyi artırılabilir. İş tatmininin artırılması için çalışanların çalışma ortamlarındaki ihtiyaçları karşılanmalıdır. Saygı ve hoşgörü içerisindeki bir çalışma ortamında çalışmak, hem iş tatminini hem de örgütsel bağlılık düzeyini artırır” (K18). Okul ikliminin pozitif yönde geliştirilmesi ve hoşgörünün tüm taraflarca benimsenmesi, eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artması için öne çıkan bir öneri olarak görünmektedir. Ayrıca eğitimle ilgili süreçlerdeki ihtiyaçların eksiksiz olarak karşılanması (eğitim-öğretim materyalleri gibi), iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyinin artması için öneriler kapsamındadır.

“Eğitim kurumlarında çalışanların iş tatminini artırmak için dolgun ücret almalarının ve kafalarından maddi konuların çıkarmalarının sağlanması gerekir. Bunun yanında asli işlerinin dışında çok fazla meşgul edilmemeleri gerekir. Ayrıca mesleğe olan eski saygınlığını kazandırılabilmesi için eğitim çalışanlarının toplumsal statülerinin artırılması gerekir. Örgütsel bağlılığı artırabilmek için mutlaka eğitim yöneticilerin vasıflarının artırılması, eğitim ortamının huzurlu olmasının sağlanması, adil değerlendirilmelerin gösterilmesi, gerektiği yerde eğitim çalışanlarının takdir edildiklerinin gösterilmesi gerekir” (K19). Öğretmenlerin ekonomik kaygılarının giderilmesi, yaptıkları işlerin takdir edilmesi ve eğitim ortamının huzurlu olmasının sağlanması eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artması için önerilmiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın bu bölümünde yapılan araştırmaya dair sonuçlar irdelenmekte, ardından benzer konularla kıyaslama yapılarak tartışılmakta, son olarak da öneriler getirilerek çalışma tamamlanmaktadır.

Eğitim, bir toplumun bugünü ve geleceğini etkilemektedir. Eğitimin niteliğinin yüksek olması için eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın yüksek olması beklenmektedir. Böylece eğitim kurumları için iş tatmini ve örgütsel bağlılığın bir ihtiyaç niteliği taşıdığı vurgulanmıştır. Çalışmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre iş tatmini, örgütsel bağlılığı; örgütsel bağlılık da iş tatminini meydana getirecek şekilde etkisini göstermektedir.

Çalışma kapsamında eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık incelemesi yapılırken 19 kişinin katıldığı mülakat görüşmeleri aracılığıyla veriler toplanmıştır. Mülakat görüşmelerinde ulaşılan sonuçlara göre iş tatmini ve örgütsel bağlılığın ne anlama geldiği konusunda yardımlaşma, başarı ve işten keyif alma unsurları ön plana çıkmaktadır. Hoş ve Oksay (2015), iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisini hemşireler özelinde değerlendirmeye almıştır. Araştırmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin alt boyutlar için de geçerli görüldüğü, araştırmacıların ulaştığı sonuçlar arasında yer almaktadır. İçsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ile etkileşimleri, bu yönde sonuçlar elde edilmesini beraberinde getirmiştir. Alt boyutlar arasındaki etkileşimlerin vurgulanması, bu çalışmadan ayrılan yönler arasında gösterilmektedir.

Eğitim kurumlarında yapılan olumlu işlerin takdir edilmesi, adil bir yönetim anlayışının olması ve öğretmenlerin ödüllendirilmesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artmasına katkıda bulunan unsurlar olarak belirlenmiştir. Öğrencilerin derslere ilgisi, eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın düzeyini artıran bir faktör olarak tespit edilmiştir. İletişimle ilgili süreçlerinde eğitim kurumlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olduğu çalışmanın sonuçları arasındadır. Eğitim kurumlarının yöneticileri başta olmak üzere kurum bünyesindeki tüm tarafların birbiri ile nitelikli bir iletişiminin bulunması, iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından olumlu yönde yansımaları beraberinde getirmektedir. Çağlar ve Çınar (2021), okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Bu çalışmada da okul yöneticilerinin yönetimi ve örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki vurgulanmıştır.

Çalışmada ulaşılan sonuçlara göre bir eğitim kurumunda iş tatmini ve örgütsel bağlılık, akademik başarıyı artırması yönüyle önemlidir. Ayrıca öğrenciler, öğretmenler ve okulların verimliliklerini artırması, eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığı önemli hale getirmektedir. Karacaoğlu ve Güney (2010), eğitim süreçlerinde örgütsel bağlılığın merkezi rollerine vurgu yaptığı çalışmada öğretmenlerde örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması halinde eğitim hedeflerine ulaşma oranlarının da yüksek olması yönünde beklentiler olduğunu dile getirmiştir. Araştırmacılar aynı zamanda okul yöneticilerinin yaklaşımlarının öğretmenlerde örgütsel bağlılık açısından etkili olduğu sonucunu vurgulamıştır. Örgütsel bağlılığın işletmeden işletmeye göre farklılıklar göstermesi, araştırmanın bu çalışma ile benzer sonuçlarından biridir. Araştırmada aynı zamanda iş tatmininin örgütsel bağlılığın oluşumunda etkili olduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir ve bu sonuç iki çalışmanın benzer sonuçları arasında yer almaktadır.

Yapılan çalışma sonucunda eğitim kurumlarında motivasyon düzeyinin yüksek olması ve eğitim hedeflerine ulaşılması ile ilgili süreçler iş tatmini ve örgütsel bağlılığın önemini artırmaktadır. Karadirek (2020), iş tatmini ve örgütsel bağlılık konulu çalışmada motivasyonun etkilerine dair incelemelerde bulunmuştur. Ulaşılan sonuçlara göre motivasyon, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini artıracak nitelikte bir araç olarak görünmektedir. Bunun yanı sıra motivasyonun istenen düzeyde olması halinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından hedeflenen noktaya ulaşılmasının daha kolay olacağı yönünde bilgiler çalışmada vurgulanmıştır. Çalışanların işyerinde kendilerini daha iyi hissederek daha iyi performans sergilemesi için motivasyonun ön koşul niteliği taşıdığı, bunun da örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilgili süreçlere iyi yansıdığı araştırmacı tarafından ifade edilmiştir. Motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık hakkındaki etkileşim, her iki çalışma için de ortak/benzer nitelikte görünmektedir.

Ekonomik koşullar, eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilgili beklentiler olarak dile getirilmiştir. Çalışmada ulaşılan sonuçlara göre öğretmenlerin ekonomik kaygılarının giderilmesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından ön koşul niteliği taşımaktadır. Bilgiç (2018), çalışanların işyerinde kalma kararı vermelerinde ekonomik koşulların etkili olduğunu ifade etmiş, çalışanların kendileri için ekonomik açıdan daha iyi bir iş imkânının bulunması halinde alternatifleri değerlendirmelerinin beklendiğini ortaya koymuştur. Araştırmacı, daha iyi bir alternatif bulan çalışanların işten ayrılmalarının olağan bir durum olduğunu ve sık karşılaşıldığını gösteren sonuçlar elde etmiştir. Bu da ekonomik koşulların iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından etkilerine dair bu çalışmadan farklı yönde sonuçların elde edildiği anlamına gelmektedir.

Çalışmanın dikkat çeken sonuçlarından bir tanesi de eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın yüksek olması için adil bir yönetim anlayışının sergilenmesi gerektiğidir. İşcan ve Sayın (2010), yapmış oldukları araştırmada çalışanların adaletle ilgili algılarının işletmeye ve işlerine karşı olan ilgilerinde belirleyici nitelikte olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacılara göre çalışanların örgütsel süreçlerin adil bir şekilde yürütüldüğü algısı, örgütsel davranışları da olumlu yönde etkilemektedir. Ters durumda ise iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel güven gibi hususlarda azalmalar görülmektedir. Adil yönetim anlayışının iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile pozitif yönlü etkileşimini destekleyen sonuçlar elde eden araştırmacılar, aynı zamanda güvene dayalı ilişkiler kurulması için adil bir yönetim anlayışının gerektiğini dile getirmişlerdir.

Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler hakkındaki araştırmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir etkileşim olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer konudaki araştırmalarda da çoğunlukla bu ilişkiyi destekleyen sonuçlar elde edilmiştir. Sökmen (2019), örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu gösteren sonuçlara ulaşmıştır. Otel işletmelerinde bu sonucun elde edilmesi, çalışmalar arasındaki ayrımdır. Yenihan (2014) örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkiyi literatür taraması (doküman analizi yöntemi) şeklindeki çalışmada vardığı sonuçlar aracılığıyla desteklemiştir. Ülbeği ve Yalçın (2016), iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi bu çalışmadan farklı olarak meta analiz yöntemiyle ortaya koymuşlardır.

Yapılan araştırma neticesinde eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ayrıca önemli olduğu, özellikle öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin yüksek olmasının beklendiği yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Gedik ve Üstüner (2017), eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş tatmini konulu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve iş tatmininin eğitim kurumlarındaki diğer aktörlere göre daha önemli olduğunu ifade etmiştir. Bunun bir getirisi olarak eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini araştırmalarının öğretmenlere yoğunlaştığı yönünde sonuçlar vurgulanmıştır. Araştırmacılara göre eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini, eğitimle ilgili hedeflere ulaşılması bakımından kritik öneme sahiptir. Bu çalışmada da benzer sonuç üzerinde durulmuştur. Özel sektör ve kamu sektöründe görev yapan öğretmenler için örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin değişkenlik gösterdiği, araştırmada ulaşılan sonuçlar arasındadır ve bu çalışmada ayrılan sonuçlar kapsamında kendisine yer edinmiş durumdadır.

Sonuç olarak örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki, yaygın şekilde araştırılan konular arasındadır. Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini hakkında yapılan araştırmalarda öğretmenlere daha fazla odaklanıldığı, çalışmada ulaşılan sonuçlar arasındadır. Benzer konuda yapılan araştırmalarda ulaşılan sonuçlar da bunu destekler niteliktedir.

Çalışmada ulaşılan sonuçlar eşliğinde aşağıdaki öneriler getirilmektedir:

- ✓ Eğitim örgütlerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılığın yüksek olması için ekonomik kaygılar giderilmelidir.
- ✓ Pozitif bir okul iklimi oluşturulmalıdır.
- ✓ Adil bir yönetim sergilenmelidir.
- ✓ Liyakat esasına göre okul yöneticileri göreve getirilmelidir.
- ✓ Öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmesi sağlanmalı, yapılan olumlu işler takdir edilmelidir.
- ✓ Eğitim örgütlerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artması için sosyal etkinlikler düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4, 1-25.
- Aksaraylı, M.F. (2014). Türkiye'de iş tatmini konusunda yapılan lisansüstü tezlerin tematik açıdan analizi. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7 (35), 666-680.
- Aşık, N.A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, Türk İdare Dergisi, 467, 31-52.
- Bilgiç, H.F. (2017). Örgütsel bağlılık-iş tatmini ilişkisi. Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, 2 (3), 34-49.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, 11 (22), 121-139.
- Çağlar, Ç. ve Çınar, H. (2021). Okul müdürlerinin iletişim yeterliklerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 12 (1), 157-170.
- Çetin, M. ve Kayır, H. (2010). Örgütsel bağlılık ve halkla ilişkiler. Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi, 45 (1), 40-64.
- Çevik, N.K. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de yaşam doyum ve iş doyum arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7 (1), 126-145.
- Demir, Ö. (2022). Kurumsal yönetimin örgüt kültürü üzerindeki bağlılığa olan etkisinin tespitine ilişkin bir araştırma. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 15 (86), 8-25.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, 37-61.
- Freedman, S. M., & Keller, R. T. (1981). The handicapped in the workforce. Academy of Management Review, 6(3), 449-458.
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyum ilişkisi. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 8 (2), 41-57.
- Gökaslan, M.O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 3 (2), 25-46.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20 (4), 1-24.

- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24 (4), 195-216.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y.S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. Öneri Dergisi, 9 (34), 137-153.
- Karadirek, G. (2020). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: bir tekstil işletmesi örneği. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10 (1), 203-220.
- Karagöz, Ş., Sarıtaş, A. ve Karabuğa, G. (2017). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini irdelemeye ilişkin bir çalışma. International Journal of Academic Value Studies, 3 (15), 138-147.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M.K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi. Yönetim Dergisi, 20 (63), 59-76.
- Lommen, A., Donovan, J., Gwinn, C., Arzoumanian, Z., Harding, A., Strickman, M., ... & Moffett, D. (2008, February). Observed X-ray/Radio Correlation in the Vela Pulsar. In AIP Conference Proceedings (Vol. 983, No. 1, pp. 69-73). American Institute of Physics.
- Mete, M. ve Karahan, M. (2014). Çalışanların iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesine yönelik bir çalışma. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (2), 15-32.
- Örücü, E., Hasırcı, I. ve Turhan, G. (2021). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 35 (4), 1383-1404.
- Özata, M. ve Topçu, T. (2019). Sağlık personelinde motivasyon ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması. Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2 (3), 17-24.
- Özaydın, M.M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri. İşletme Araştırmaları Dergisi, 6 (1), 251-281.
- Özdemir, A.A. (2015). İş tatmini, pozitif/negatif duygulanım ve yaşam tatmininin etkisi. Çalışma ve Toplum Dergisi, 47-62.
- Özdemir, F. ve Demirci, İ. (2021). Presenteizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 5 (3), 2049-2066.
- Özdemir, H.Ö. ve İpek, C. (2020). Üniversite idari personelinin örgütsel bağlılık algılarının örgütsel kültür algılarından yordanması. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12 (3), 2823-2845.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (2), 43-70.
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 7 (2), 980-990.
- Şimşir, İ. ve Seyran, F. (2020). İş tatmininin önemi ve etkileri. Meyad Akademi Dergisi, 1 (1), 25-42.
- Tekin, İ.Ç. ve Akgemci, T. (2019). Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışına etkisi. Business & Management Studies International Journal, 7 (4), 1709-1739.
- Ülbeği, İ.D. ve Yalçın, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. Türk Psikoloji Dergisi, 31 (77), 80-98.
- Yanık, G. ve Taniş, V. (2020). Çalışma ilişkilerinin iş yükü ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelenmesi. Ekev Akademi Dergisi, 24 (83), 363-378.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi. Bilig Dergisi, 55, 243-264.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4 (2), 170-178.
- Yeşil, S. ve Dereli, S.F. (2012). Örgütsel adalet ve iş tatmini üzerine bir alan çalışması. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (1), 105-122.