

**Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi**  
**Journal of Social Research and Behavioral Sciences**  
**ISSN:2149-178X**

**İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve  
Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama: Van İli Örneği<sup>1</sup>**

**Derya DAVRAN<sup>2</sup>**

**Reha SAYDAN<sup>3</sup>**

**Özet**

Bu çalışmanın amacı, Van ili ilk ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ankete katılan 490 öğretmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki regresyon analizi ile incelenmiş ve bunun yanında iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik farklılıklara göre değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir.

Yapılan analizler sonucu, örgütsel bağlılığın öğretmenlerin iş tatminleri üzerinde olumlu etkisi olduğu ve örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık

**The Relationship Between Job Satisfaction And Organizational  
Commitment: A Study On The Elementary And Secondary Teachers :  
An Application Van Circle**

---

<sup>1</sup> Bu alışma yüksek lisans tez çalışmasından uygulanmış ve 21-23 Ekim 2018 tarihlerinde Antalya'da düzenlenen II. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri (SADAB) Sempozyumu'nda bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Gevaş Meslek Yüksek Okulu,  
deryadavran@hotmail.com

<sup>3</sup> Prof. Dr. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, rsaydan@yyu.edu.tr.

## **Abstract**

The purpose of this study is to examine the relationship between the primary and secondary schools teachers' job satisfaction and organizational commitment in the province of Van. The relationship between job satisfaction and organizational commitment in 490 teachers who joined the survey has been examined by regression analysis

As a result of the analysis, it has been determined that organizational commitment have a positive impact on teachers' job satisfaction and I concluded that there was a positive relationship between organizational commitment and job satisfaction.

**Keywords:** Job Satisfaction, Organizational Commitment

## **Giriş**

Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı, verimlilik artışında etkili olması nedeniyle özellikle eğitim, işletme ve sağlık alanında oldukça ilgi görmektedir. Alan yazında 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 (Karataş ve Güleş, 2010:75)

## **İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama: Van İli Örneği**

Bu nedenle, bütün örgütler kurumsal hedeflere bağlı, örgütüne sadık, kendisini örgütün bir parçası olarak gören, örgütte çalışmaktan mutlu ve çalışmaya devam etmekte istekli olan, çalışma ortamında işinin gereklerini ve kendinden beklenenin ne olduğunu açıkça bilen, kendinden bekleneni verebilen roller üstlenen çalışanlara sahip olmak isterler. Çağdaş örgütlerin en önemli amaçlarından birisi, örgüte bağlı çalışanlar yaratmaktır. Bu şekilde örgütler, sahip oldukları en değerli varlık olan insan sermayesinden maksimum derecede verim alma fırsatı bulacaklardır. Ayrıca çalışanların, üyesi olmaktan mutluluk duyacağı bir örgütte çalışmaları, onların tatmin duygusunu arttırır. Örgütsel bağlılık, özelliği itibariyle hem örgüte hem de çalışana yararlı sonuçlar doğuracak bir ilişki türüdür. Bu nedenle örgüt yöneticileri, örgütsel bağlılık konusu üzerinde dikkatlice durmalı ve çalışanların örgüte bağlılıklarını arttıracak yöntemleri örgütlerinde bir politika olarak uygulamaya koymalıdır (Hoş ve Oksay,2015:2)

Bu araştırmanın amacı, İlk ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir.

### **1- İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi**

Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığının pek çok etkene bağlı olarak değiştiği yapılan bir çok çalışmada ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmaların bir kısmında İşletmeye

bağlılık iş doyumunun bir nedeni olarak gösterilirken, bazı çalışmalarda ise işletmeye bağlılık iş doyumunun bir sonucu olduğuna ilişkin önemli bulgulara yer verilmiştir. (Gökmen 1996: 13). Genel olarak örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Poyraz, Kama, (2008) rgtsel bağlılığın, iş tatminini olumlu yönde etkilediğini belirtmiş aynı zamanda işinden memnun olan alışanlarında örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu çalışmasında ortaya koymuştur.

Sharma ve Bajpai (2010) alışmalarında örgütsel bağlılığın, iş tatmininin öncülü ve belirleyici özelliklerinden biri olduğunu belirtmişlerdir.

elep (2000) iş tatmininde etkili olan faktörler arasında en önemlilerinin ücret, ödül, ve terfi gibi dışsal ödüllendirmelerin etkili olduğunu belirtirken örgütsel bağlılıkta ise daha çok içsel ödüllendirmelerin önem taşıdığını çalışmasında ortaya koymuştur.

Kök (2006) alışmasında iş tatminini etkileyen faktörlerle, akademisyenlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu düşündüğü faktörler arasında önemli farklılıklar olduğunu belirtirken örgütsel bağlılık açısından ise, sadakat ve iş istekliliğine göre özellikle kimlik birliğini ölçen sorulara daha düşük değerler verildiği sonucuna ulaşmıştır.

## İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama: Van İli Örneği

Hoş ve Oksay (2015) Çalışmalarında örgütsel bağlılığın alt kategorilerini oluşturan 'Duygusal Bağlılık', 'Devam Bağlılığı' ve 'Normatif Bağlılığın' hem kendi aralarında hem de iş tatminin alt kategorilerini oluşturan 'İçsel Tatmin' ve 'Dışsal Tatmin' ile oldukça yüksek düzeyde ilişkili olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Karataş ve Güleş'in çalışmalarında (2010) Öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varırken öğretmenlerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkta duygusal faktörlerin daha etkili olduğunu belirlemişlerdir.

Kurşunluoğlu vd (2010) çalışmalarında örgütsel bağlılığın demografik değişkenlere göre farklılıklar gösterdiğini belirtmişlerdir.

Samadov (2006), çalışmasında bütün işletmelerin, işgörenlerin işten aldıkları doyum düzeyini ve dolayısıyla da örgütsel bağlılığın özellikle duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarını sağlayacak sistemleri ve uygulamaları gerçekleştirmeleri ve böylece çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini minimize etmeye çalışmaları gerektiği sonucuna varmıştır.

Keleş (2007) çalışmasında işgörenlerin iş tatminleri etkileyen Dört faktör belirlemiştir ve her bir faktörün farklı derecede iş tatminini etkilediğini belirtmiştir.

Aslan ve Bakır (2014), Devlet ve özel ilköğretim okullarında yaptıkları çalışmada Devlet ve özel okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları arasında bir bütün olarak anlamlı bir farklılığın olduğunu, özel okullardaki örgütsel bağlılık düzeyi, resmi okullara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Bununla birlikte, örgütsel bağlılık ve iş sadakati, örgütsel bağlılık ve performans, örgütsel bağlılık ve stres örgütsel bağlılık ve işten ayrılma, örgütsel bağlılık ve demografik faktörler arasında ilişkilerin ortaya konulduğu bir çok yabancı çalışma literatürde mevcuttur. (Allen ve Meyer, 1993; Anderman vd 1991; Ang vd 2003; Bateman vd 1983; Blood vd 2002; Bowling, 2007; Buitendach, 2005; Chughtai ve Zafar, 2006; Finegold vd, 2002; Hellman, 1997; Iqbal, 2010; Kumar ve Giri, 2009; Sarker vd, 2003; Yousef 2001).

## **2. METODOLOJİ VE UYGULAMA**

### **2.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, Van iline ait ilk ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır

### **2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem**

Bu araştırma Van ilinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi

## **İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama: Van İli Örneği**

belirlenmiştir. Oldukça yaygın olarak kullanılan bu yöntemde esas, anket formuna cevap veren herkesin örneğe dahil edilmesidir.(Kurtuluş, 2006: 188).

Araştırmanın örnekleme, Van ilindeki ilk ve ortaokullarda görev yapmakta olan 490 öğretmenden oluşmaktadır.

### **2.2. Araştırmanın Yöntemi ve Ölçeği**

Araştırma kapsamında gereksinim duyulan veriler birincil veri niteliğindedir. Bu nedenle birincil veri ihtiyacını karşılamada en geçerli yöntem olan anket yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama süreci yüzyüze görüşmeler ile yürütülmüştür.

Araştırma modelindeki değişkenleri kapsayan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örgütsel bağlılık değişkenini ölçmek amacıyla Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. 18 ifade ve üç boyuttan oluşan ölçek 5 noktalı Likert ölçeğine göre tasarlanmıştır. İkinci bölümde İş tatmini değişkenini ölçmek amacıyla Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Ölçek 20 ifade 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5 noktalı Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır üçüncü bölümde araştırmanın temel değişkenleri olan iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkili olabileceği düşünülen demografik değişkenlerin belirlenmesine yönelik sorular yer almaktadır.

### **2.3. Araştırmanın Kısıtları**

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular bir il ve sınırlı sayıda okullardan elde edilen verilere yönelik sonuçlardır. Bu nedenle bu bulguların diğer milli eğitim çalışanları için genelleştirilebileceği

söylenemez. Sonuçların genelleştirilebilmesi için daha fazla sayıda kurumda ve kapsamlı araştırmaların yapılması gereklidir.

### 3.BULGULAR

#### 2.4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu çalışmanın örneklemini, toplam 490 kişiden oluşan, öğretmen kitlesi oluşurmaktadır. Katılımcıların demografik değişkenleri aşağıdaki tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı**

		Kişi Sayısı	%
Cinsiyet	erkek	261	53,3%
	kadın	229	46,7%
Medeni Durum	evli	355	72,4%
	bekar	135	27,6%
Yaş	22-30	213	43,5%
	31-40	183	37,3%
	41-50	67	13,7%
	51-60	27	5,5%
	60’tan büyük	0	0,0%



**İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama: Van İli Örneği**

<b>Buldukları Okulda Çalışma Süresi</b>	1-3 yıl	296	60,4%
	4-6 yıl	94	19,2%
	7-9 yıl	53	10,8%
	9 yıldan fazla	47	9,6%
<b>Mesleki Kıdem</b>	1-3 yıl	115	23,5%
	4-6 yıl	90	18,4%
	7-9 yıl	72	14,7%
	9 yıldan fazla	213	43,5%
<b>Merkez-Taşra</b>	Taşra Okul	260	53,1%
	Merkez Okul	230	46,9%

Araştırmadaki demografik değişkenleri belirlemek üzere sorulan kişisel bilgilere ilişkin maddeler cinsiyet, medeni durum, yaş, aynı okulda çalışma süresi, mesleki kıdem ve görev yapılan okulun merkezde mi taşrada mı olduğu değişkenleridir. Bu maddelerin ilki cinsiyet değişkenidir. Tablo incelendiğinde, örneklem grubu 229'u kadın (%46,7), 261'i erkek (%53,3) olmak üzere toplam 490 kişiden oluşmaktadır. İkinci madde medeni durum değişkenidir. Tabloda da görüldüğü üzere, örneklem grubu %72,4'ü (355 kişi) evli, %27,6'sı (135 kişi) bekar toplam 490 kişiden oluşmaktadır. Bir diğer değişken yaştır. Tabloda da görüldüğü üzere, örneklem grubunun %43,5'i (213 kişi) 22-30 yaş aralığında, %37,3'ü (183 kişi) 31-40 yaş aralığında, %13,7'si (67 kişi) 41-50 yaş aralığında, %5,5'i (27 kişi) 51-60 yaş aralığında ve %0'ı (0 kişi) 60 yaş üzeri olduğu görülmektedir. Şuan buldukları okulda çalışma süresi değişkenine göre tablo incelendiğinde, örneklem grubunun % 60,4'ü (296 kişi) 1-3 yıl, % 19,2'si (94 kişi) 4-6 yıl, % 10,8'i (53 kişi) 7-9 yıl ve % 9,6'sı (47 kişi) 9 yıldan fazla çalışmaktadır. Mesleki kıdem değişkenine bakıldığında

tabloda da görüldüğü üzere, toplam çalışma süresi örneklem grubunun %23,5’inde 1-3 yıl (115 kişi), %18,4 ‘ünde 4-6 yıl (90 kişi), %14,7’sinde 7-9 yıl (72 kişi), %43,5’inde 9 yıl üzeri (213 kişi) olduğu görülmektedir. Son değişken ise görev yapılan okulun yerleşim yerinin merkez mi taşra mı olduğu değişkenidir. Tabloda da görüldüğü üzere, örneklem grubunun %53,1’inin (260 kişi) taşra okullarında, %46,9’unun (230 kişi) okullarında görev yaptığı görülmektedir.

### 3.2. Ölçeğin Güvenirlilik Analizi

Uygulanan anket daha önce geliştiren, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçek sorularından oluşturulmuştur. Ölçeklerde yer alan soruların her birinin birbiri ile ne kadar iyi ilişkilendirilmiş olduğunu araştırmak amacıyla güvenilirliğin bir ölçüsü olarak Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçeklerin her boyutu için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Yapılan güvenilirlik testinde her bir boyuta ait Cronbach Alpha katsayıları tablo 2’de verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçekte bulunan her bir boyutun güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo 2: Değişkenlere Ait Ölçeklerin Güvenirlilik Değerleri**

Ölçülen Değişkenler	Güvenirlilik Değerli (Cronbach Alpha)
<b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği</b>	
Duygusal Bağlılık	0.86
Devam Bağlılığı	0.84
Normatif Bağlılık	0.89
<b>İş Tatmini Ölçeği</b>	
İçsel İş Tatmini	0.87
Dışsal İş Tatmini	0.89

### 3.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Boyutlar İtibariyle İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

## İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama: Van İli Örneği

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalama istatistikleri Tablo 3’te gösterilmiştir.

**Tablo 3: Boyutlar İtibariyle İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık**

Ölçek	Alt Boyut	Ortalama	Std. Sapma
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	3,62	0,90
	Devam Bağlılığı	2,66	0,78
	Normatif Bağlılık	3,06	0,60
İş Tatmini	İçsel İş Tatmini	2,46	0,66
	Dışsal İş Tatmini	2,90	0,72

Madde puanları tamamen katılıyorum 5, kesinlikle (hiç) katılmıyorum 1, puan olacak şekilde puanlanmıştır. Ölçek puanları, madde puanları toplanmış ve toplam puan madde sayısına bölünerek ölçek puanları 1-5 arasında değişkenlik gösterecek şekilde değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinde duygusal bağlılık boyutunda ölçek puanlarının ortalaması ( $\bar{X}=3.62$ ); devam bağımlılığı boyutunda ( $\bar{X}=2.66$ ) ve normatif bağlılık boyutunda ( $\bar{X}=3.06$ ) olarak hesaplanmıştır.

Ortalama iş doyumu bakımından içsel iş tatmini ( $\bar{X}=2.46$ ) düşük düzeyde ve dışsal iş tatmini ( $\bar{X}=2.90$ ) orta düzeyde bulunmuştur.

Hesaplanan ortalama 1.0-1.8 arasında ise çok düşük; 1.81-2.60 ise düşük; 2.61-3.40 arasında ise orta; 3.41-4.20 arasında ise yüksek ve 4.21-5.00 arasında ise çok yüksek olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin “orta” olduğu söylenebilir.

### 3.3. Hipotez Testleri ve Regresyon Analizi Sonuçları

Bu çalışmanın araştırma modelindeki değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla elde edilen verilere regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi yapılmadan önce analiz sonuçlarının güvenilirliğini azaltacak ihlallerin olup olmadığına dikkat edilmiştir. Araştırma modelinin bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde, çeşitli değişkenler arasında anlamlı korelasyonlar bulunmasına rağmen bunların regresyon analizi için endişe uyandıracak düzeyde olmadığı belirlenmiştir. Tablo olarak gösterilmemekle birlikte bağıntı istatistikleri çoklu bağıntı olmadığını, ortaya koymaktadır. Modeldeki en büyük varyans Őiřirme faktörü VIF (Variance Inflation Factor) istatistiği 4.762 bulunmuştur. Bu değerin 10'dan kk olması gerektiği (Hair vd, 1998 Gujarati, 1995) dikkate alındığında, modeldeki bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı problemi olmadığını söylemek mümkündür. Yine oklu bağıntı sorgulamasının bir diğer kriteri olan Durum İndeksi de incelenmiştir. Buna göre en büyük Durum İndeksi değerinin Hair vd. (1998) tarafından belirtilen 15 değerinden çok daha düşük olduğu görülmüştür (d.i: 8.542). Elde edilen çoklu regresyon analizi sonuçları 2 ayrı tabloda (4-5) zetlenmiştir.

### 3.4. İçsel İş Tatmini Düzeylerinin rgtsel Bağlılığa Etkisi ve Hipotezler

Öğretmenlerin llen duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin içsel iş tatminlerini etkileyip etkilemediğine ilişkin geliştirilen hipotezler ve bunlara yönelik çoklu regresyon analizleri yapılmış, sonuçları Tablo 4'de gösterilmiştir.

## İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama: Van İli Örneği

**H<sub>1</sub>:** İçsel iş tatmini ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** İçsel iş tatmini ile devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.

**H<sub>3</sub>:** İçsel iş tatmini ile normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

**Tablo 4: İçsel İş Tatmini Çoklu Regresyon Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken(İİT)			
	$\beta$	Sig (p)	R <sup>2</sup>	F
DUB	.252			
DEB	.397	0.000	0.473	54.763
NOB	.345			

Tablodaki katsayılar incelendiğinde öğretmenlerin içsel iş tatminlerine duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin anlamlı birer etkisinin olduğu gözlenmiştir ( $p < 0.05$ ). İçsel iş tatminini etkileyen en önemli değişkenin ise devam bağlılığı olduğu gözlenmiştir. (0.397) Örgütsel bağlılık düzeylerinin içsel iş tatminiaçıklama oranı %47' olarak belirlenmiştir. Durbin-Watson değerinin 2.00'nin üstünde olması değişkenler arasında oto korelasyonun varlığını işaret etmektedir. Çalışmamızda bu değer 1.867 olup çoklu regresyon modeli için bağımsız değişkenler arasında oto korelasyon olmadığını göstermektedir. Anova tablosunun p değeri anlamlı olduğu için regresyon modelinin geçerli olduğu söylenebilir ( $F=54.763$   $p < 0.05$ ). Bu çerçevede H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> ve H<sub>3</sub> hipotezleri kabul edilmiştir. Söz konusu bu üç faktörün içsel iş tatminine önemli düzeyde katkı yaptığı ve iş tatminini belirleyicilik etkisinin bulunduğu söylenebilir.

### 3.5.Dışsal İş Tatmini Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Hipotezler

Öğretmenlerin ölçülen duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin dışsal iş tatminlerini etkileyip etkilemediğine ilişkin geliştirilen hipotezler ve bunlara yönelik çoklu regresyon analizleri yapılmış, sonuçları Tablo 5’de gösterilmiştir.

**H<sub>4</sub>:** Dışsal iş tatmini ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

**H<sub>5</sub>:** Dışsal iş tatmini ile devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.

**H<sub>6</sub>:** Dışsal iş tatmini ile normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

**Tablo 5:Dışsal İş Tatmini Çoklu Regresyon Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken(DİT)			F
	$\beta$	Sig (p)	R <sup>2</sup>	
DUB	.395			
DEB	.263	0.000	0.415	50.719
NOB	.285			

Tablodaki sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde öğretmenlerin dışsal iş tatminlerine, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin anlamlı birer etkisinin olduğu gözlenmiştir ( $p<0.05$ ). Dışsal iş tatminini etkileyen en önemli değişkenin ise duygusal bağlılık olduğu gözlenmiştir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin birlikte dışsal iş tatmini açıklama oranı %41’dir. Durbin-Watson değerinin 1.774 bulunmuş olup çoklu regresyon modeli için bağımsız değişkenler arasında oto korelasyon bulunmadığını ifade etmektedir. Anova tablosunun p değeri anlamlı

## **İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama: Van İli Örneği**

olduğu için regresyon modelinin geçerli olduğu söylenebilir ( $F=50.719$   $p<0.05$ ). Dışsal iş tatminini etkileyen en önemli değişkenin ise duygusal bağlılık olduğu gözlenmiştir (.395). Bu sonuçların ışığında  $H_4$ ,  $H_5$  ve  $H_6$  hipotezleri kabul edilmiştir. Söz konusu bu üç faktörün dışsal iş tatminine önemli düzeyde katkı yaptığı ve iş tatmininin belirleyicilik etkisinin bulunduğu söylenebilir.

### **Sonuç**

Küreselleşmenin bir sonucu olan hızlı değişim ve gelişmelere zamanında uyum sağlamak yalnızca maddi kaynakları temin eden kurumlara özgü bir durum değildir. Maddi kaynaklardan önce üzerinde durulması gereken unsurlar mevcuttur. Bu aşamada işgören yani insan unsuru en önemli yeri almaktadır. İster kamu ister özel sektör olsun çalışan, bir kurumun temel taşıdır ve kurumun amaçlarına ulaşmasında en öncelikli faktördür. Kurum hedeflediği amaçlarına ulaşmada; kurumun işleyişine, değerlerine, inançlarına sıkı bir şekilde bağlı olan, kurumla özdeşleşen, kendini kurumun bir parçası olarak görüp kurumun amaç ve çıkarlarını kendi amaç ve çıkarları gibi benimseyen çalışanlara ihtiyaç duyar. Bu çalışanları kuruma çeken ve onları kurumda çalışmaya devam ettiren en önemli iki unsur “ iş tatmini ve örgütsel bağlılık “ tır. Bu nedenle kurumlar, mevcut çalışanlarını tatmin edip örgütsel bağlılıklarını artırmaya çalışmaktadırlar. İşinden tatmin olan çalışan, kendini kuruma daha yakın hissedecek ve örgütsel bağlılığı da artacaktır. Bu verilerden yola çıkarak iş tatmini ve örgütsel bağlılığın birbirinden etkilendiği ve karşılıklı bir ilişki içinde oldukları görülmektedir.

Bu çalışmaya konu olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişen ve gelişen dünyada her geçen gün önemini arttırmakta ve

birçok bilim adamının ve işletme sahiplerinin ilgisini çekmektedir. Bu iki konu ile ilgili yapılan çalışmalarda, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde işe devam oranının, verimin, amaca ulaşma oranının arttığı gözlenirken, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın düşük olduğu örgütlerde ise verimin düştüğü, örgüt içi anlaşmazlıkların çıktığı, stresin arttığı ve işe devamsızlık vb. gibi olumsuz durumların ortaya çıktığı belirtilmiştir.

Van ilinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada, İş tatmininin boyutlarından olan içsel iş tatmini açısından en yüksek skora sahip maddeler; yöneticinin karar verme yeteneği, öğretmen yaptığı iş karşılığında aldığı ücrettir. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması, terfi imkanının oluşu da yine öğretmenleri tatmin eden diğer noktalardır. En düşük skora sahip maddeler ise; başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetme yönünden ve mesleklerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme imkanı vermesi açısından memnun olmadıkları ile ilgili ifadelerdir.

Uygulanan regresyon analizleri ile öğretmenlerin ölçülen duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin içsel iş tatminlerini etkileyip etkilemediğine ilişkin geliştirilen hipotezler incelenmiş ve sonuçlara Duygusal bağlılığın, normatif bağlılığın ve devam bağlılığının içsel iş tatminine önemli düzeyde katkı yaptığı ve iş tatminini belirleyicilik etkisinin bulunduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin ölçülen duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin dışsal iş tatminlerini etkileyip etkilemediği konusunda yapılan analizlerde Duygusal bağlılığın, normatif bağlılığın ve devam bağlılığının dışsal iş tatminine önemli düzeyde



## **İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama: Van İli Örneği**

katkı yaptığı ve iş tatmininin belirleyicilik etkisinin bulunduğu söylenebilir.

Sonuç itibariyle; kararlarında tutarlı ve başarılı yöneticilerin bu kurumların amacına ulaşmasına öncülük edeceği ve yaptığı iş ve verdiği emek karşılığında, aylıkla ödüllendirilmesi öğretmenlerin tatmin düzeyini arttıracığı kesindir. Ayrıca, atama, tayin, görevde yükselme gibi durumlarda etkili olan ve hizmet yılı cetveline yansıyan takdir, teşekkür, aylıkla ücretlendirme vs. ödüllerin gerçek başarı karşısında sık sık tekrarlanması öğretmenleri motive edici ve öğretmenlerin tatmin düzeylerinde büyük etki yaratacak unsurlar arasında yer aldığı söylenebilir. Yine öğretmenlere, müfredata bağlı kalmalarının yanı sıra, mesleklerini daha iyi bir düzeye getirebilmelerini sağlayacak yeni fikirlerini ve yöntemlerini kullanma imkanı verilmesi onları hem tatmin edecek hem de bağlılıklarının artmasını sağlayacaktır. Öğretmenlere gerek ders işleyiş yönteminde gerekse ders dışı faaliyetlerde daha geniş haklar verilebilir. Bu öğretmenlerin memnuniyet derecelerini arttıracak böylece işinden tatmin olan bireyin kurumuna bağlılığı da artacaktır.

### **Kaynakça**

ALLEN, N. J, ve MEYER, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? Journal of Business Research, 26, 49-61.

ANDERMAN, E. M., BELZER, S., & SMITH, J. (1991). Teacher commitment and job satisfaction: The role of school culture and principal leadership. Paper presented at the meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL.

ANG, S., DYNE, L. V., & BEGLEY, T. (2003). The employment relationships of foreign workers versus local employees: A field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and OCB. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 561-583.

ASLAN, M, BAKIR, A.A. (2014), "Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri" *The Journal of Academic Social Science Studies* 8 (25-I), 189-206.

BATEMAN, T. S., & ORGAN, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.

BLOOD, G.W., RIDENOUR, J.S., THOMAS, E.A., QUALLS, C.D., & HAMMER, C. (2002). Predicting job satisfaction among speech-language pathologists working in public schools. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 33, 282-290.

BOWLING, N.A. (2007). Is the job satisfaction - job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*. 71: 167-185.

**İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama: Van İli Örneği**

BUITENDACH J.H., & DE W, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. South African Journal of Business Management, 36(2), 27-37.

CELEP, C. (2000). “Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler”. Ankara: Anı Yayıncılık.

CHUGHTAI, A. A., & ZAFAR, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. Applied Human Research Management Research. 11(1):39-64.

FINEGOLD, D., MOHRAMAN, S., & SPREITZER, G. M. (2002). Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover. Journal of Organizational Behavior, 23, 655-674.

GÖKMEN. S. (1996). “İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçeye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenilirlik Katsayılarını Belirleme Çalışması”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996, s. 13.

GUJARATI, D (1995). Basic Econometrics, Third Edition, McGraw-Hill, New Jersey

HAIR, J, ANDERSON, R, TATHAM R ve BLACK W, (1998), Multivariate Data Analysis, Prentice Hall, New Jersey.

HELLMAN, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *Journal of Social Psychology*, 137(6), 667-689.

HOŞ, C, OKSAY, A. (2015). “HemŐirelerde Örgütsel Bağlılık ile İŞ Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, c. 20,1-24.

IQBAL, A. (2010). Empirical Assessment of Demographic Factors, Organizational Ranks and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(3), pp. 16-27.

KUMAR, B. P., & GIRI, V. N. (2009). Effect of age and experience on job satisfaction and organizational commitment. *The Icfai Journal of Organizational Behaviour*, 8, 28-36.

KARATAŞ, S, GÜLEŞ, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İŞ Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki UŐak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 3/2, 74-89.

KELEŞ, H, N. (2007). “İŞ Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine ilişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi İİBF Dergisi , 2007. 7/13, 243-265.

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

**İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama: Van İli Örneği**

KURŞUNLUOĞLU, A, BAKAY, E. ve TANRIÖĞEN, A. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28,101-115.

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.

SAMADOV, S. (2006). “İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.

SHARMA,J.P.,BAŞPAI, 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.

SARKER, S.J., CROSSMAN, A., & CHINMETEEPITUCK, P. (2003). The relationship of age and length of service with job satisfaction: An examination of hotel employees in Thailand. Journal of Managerial Psychology, 18(7), 745-758.

YOUSEF, D.A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.