

**ÖZEL OKULLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ
GÜVENCESİ VE İŞ MEMNUNİYETİ ALGILARININ, ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK VE MOTİVASYONLARINA ETKİSİ**

**THE EFFECT OF TEACHERS 'WORK SAFETY
PERCEPTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
MOTIVATIONS IN PRIVATE SCHOOLS**

*Fatma KAYA**
*Kaya YILDIZ***

Özet

Çalışmanın amacı özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş güvencesi ve iş memnuniyeti algılarının örgütsel bağlılıklarına ve motivasyonları arasındaki ilişkilerin araştırılmasıdır. Araştırmada ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırma evreni, 2019-2020 eğitim öğretim dönemi birinci yarıyılında İstanbul Küçükçekmece ilçesi içinde bulunan özel ilkokullarda çalışan 496 sınıf öğretmeni ve Bağcılar ilçesinde bulunan özel ilkokullarda görev yapan 135 sınıf öğretmeni olmak üzere toplam 632 sınıf öğretmenidir. Evrenin tamamına ulaşılmayacağından dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir.

Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Küçükçekmece ve Bağcılar ilçelerinde özel ilkokullarda görev yapan basit tesadüfî örneklem yöntemi ile belirlenen 200 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Verilerin toplanmasında İş Memnuniyeti Ölçeği ve İş Güvencesi İndeksi kullanılmıştır. Ayrıca Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Öğretmen Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada özel ilkokul öğretmenlerinin iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları ve motivasyonları arasındaki önemli ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmada özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş güvencesi ve iş memnuniyeti algıları ile örgütsel bağlılık ve motivasyon algılarının anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özel ilkokul öğretmenlerinin iş memnuniyeti algıları ile motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından; iletişim, ilerleme, kurum ve kişisel beklenti boyutuna ilişkin algıları arasında da pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Özel Okul, İş Güvencesi Algısı, Örgütsel Bağlılık, Motivasyon

* Öğretmen, Özel Güneşli Cemre Koleji İstanbul / TÜRKİYE
fatmaciftcikaya@gmail.com

** Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Temel Eğitim Bölümü Bolu
TÜRKİYE kaya_yildiz@hotmail.com Orcid: 0000-0002-5390-7525

Abstract

The aim of the study is to investigate the effects of teachers working at private schools on their organizational commitment and motivation. Relational research model was used in the research. The research universe is a total of 632 classroom teachers, including 496 classroom teachers working in private primary schools in the Küçükçekmece district of Istanbul in the first semester of the academic year 2019-2020, and 135 classroom teachers working in private primary schools in Bağcılar district. Since the whole universe will not be reached, sampling has been made. Since the whole universe will not be reached, sampling has been made. In the first semester of the 2019-2020 academic year, all private primary schools in Küçükçekmece and Bağcılar districts of Istanbul were visited one by one and scales were distributed to teachers who volunteered to participate in the research. A total of 200 classroom teachers, including 153 teachers from private primary schools in Küçükçekmece district and 47 teachers from private primary schools in Bağcılar district, voluntarily participated in the research.

The data were collected Probst (1998) and developed in the study leader and Wasti (2002) the validity and reliability of the analyzed studies for Turkey in the "Job Satisfaction Scale and Job Security Index" was used. In addition, the three-dimensional "Organizational Commitment Scale" developed in the Meyer and Allen study and whose validity and reliability were analyzed in the Wasti (2000) study and the "Teacher Motivation Scale" developed in the study of Akdemir and Arslan (2013) were used. In the study, important relationships between job satisfaction, organizational commitment and motivation of private primary education teachers were determined. In the research, it was concluded that teachers working in private primary schools significantly predict their perceptions of job security and job satisfaction, and their organizational commitment and motivation perceptions. Private primary school teachers' perceptions of job satisfaction and sub-dimensions of motivation scale; There is also a low level of positive relationship between their perceptions about "Communication", "Progress", "Institution" and "Personal Expectation" dimension.

Keywords: Private School, Job Security Perception, Organizational Commitment, Motivation

1. Giriş

Eğitim kurumlarının temel amacı toplumsal gelişme ve toplumsal kalkınmaya öncülük ederek toplumun geleceğine yön verecek bireyleri yetiştirmektir. Toplumun eğitim ile özdeşleştiği kurum, okuldur. Okulu diğer eğitim kurumlarından ayıran temel özelliği, insan üzerinde çalışması ve onu farklılaştırmasıdır (Danış, 2009: 1). Okulun en önemli unsurlarından birisi ise öğretmenlerdir. Çocuklarımızı gelecekteki rollerine hazırlamak, onlara iyi alışkanlıklar kazandırmak, kötü alışkanlıklardan korumak, kişiliklerini geliştirmek, iyi vatandaş olarak yetişmelerini sağlamak, özgüveni yüksek,

üretken olmalarını sağlamak eğitim sisteminden beklenenler faydalar arasındadır. Eğitim sistemimizin örgütleri olan okulların verimliliğinde ise yönetici, ortam, program vb. etkenlerin yanında en önemli rol öğretmene düşmektedir (Erdaş, 2009: 5).

Türkiye'deki eğitim sistemi yapısı içinde ilkokullar, çocuk yaştaki öğrencilerin aileden, kreşten ve ana sınıfından sonra ilköğrenimlerini gördükleri ilk eğitimlerini aldıkları kurumlardır. Özel ilk öğretim kurumları ise, çocuklarına devlet okullarındaki standart eğitim kalıplarının dışında bir eğitim aldırarak isteyen ve bunu destekleyebilecek mali güce sahip velilerin tercih ettikleri eğitim kurumlarıdır. Özel ilkokullar devlet ilkokulları ile karşılaştırıldığında fazladan ödenen eğitim bedelinin karşılığı olarak çok sayıda avantajlı eğitim uygulamasının öğrencilere sunulduğu yerlerdir. Öğrencilerin sayıca daha az öğrencinin bulunduğu sınıflarda eğitim almaları, öğrencilere opsiyonel olarak, sabah kahvaltısı, öğlen yemeği ve ikinci kahvaltısının ikram edilmesi ve hemen hemen tüm spor dallarında çalışma imkanının ücretsiz sunulması, derslerin akıllı sınıf ortamında yürütülmesi ilk akla gelen avantajlarıdır. Özel ilk öğretim okullarını devlet ilkokullarından ayıran tek konu tabii ki bu fiziksel özellikler değildir. Özel okulun en önemli ayırtıcı faktörü öğretmenleridir. Özel ilkokullardaki öğretmenler, devlet ilkokullarındaki öğretmenlerden daha fazla ücret aldıkları için kendilerinden bu ölçüde daha yüksek performans beklenmektedir. Özel ilkokullardaki öğretmenler genelde devlet okullarındaki öğretmenlerden farklı olarak mülakat, ders anlatımı ve sözlü sınavlara tabii tutulduktan sonra işe alınmaktadır. Üniversite sınavında daha yüksek puan ile girilen bölümlerden mezun öğrencilerden başlayarak öğretmen tercihi yapmaktadır. Kurumsal yapıdaki özel ilkokullarda işe almanın dışında işte yükselme içinde performans kriterlerinin yerine getirilmesi gerekmektedir. İşe girişteki bu yüksek kriterlerden sonra işleri sürdürebilmeleri gösterecekleri performansın sürekli artışına bağlanmaktadır. Özel ilkokul öğretmenlerine daha yüksek ücretler ödemekle birlikte karşılığını da öğretmenlerden fazlası ile geri istemektedirler.

Günümüzde eğitimin fonksiyonlarını tam olarak yerine getirebilmesi için eğitim kurumlarında varolan tüm kaynakların bütüncül bir anlayışla hedefe koordineli bir şekilde yönlendirilmesi gerekir. Bu kaynaklar, okulların dış mekanları, iç mekanları, spor tesisleri, donanımlı sınıfları ve en önemlisi de insan kaynağını temsil eden öğretmenleridir. Akıllı sınıfları olup da bunları kullanmayı bilmeyen öğretmenler ile eğitimin amacına ulaşması mümkün olmayacaktır. Diğer taraftan akıllı bir sınıfta öğretmeni motive edecek kendini sürekli güncelleme ihtiyacı hissedecektir.

Örgütsel bağlılık, işgörenin, örgütte kalması ve örgüt için gayret göstermesi isteğiyle örgütün amaçlarını ve değerlerini benimsemesi, örgütün amaç ve değerleriyle menfaat gözetmeksizin özdeşleşmesi ve işyerine psikolojik olarak bağlanması şeklinde ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Örgüte duygusal olarak bağlanan işgörenler istedikleri için, devam bağlılığıyla bağlananlar ihtiyaçlarından ötürü, normatif bağlılık duyanlarsa öyle olması gerektiğini düşündükleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Akın ve Orman, 2015: 94).

Kurşunoğlu vd (2010) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki çalışma sürelerine göre duygusal bağlılıkları, devam bağlılıkları ve normatif bağlılıkları anlamlı bir biçimde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki çalışma süreleri arttıkça her üç bağlılığın seviyesinin de arttığı araştırmanın diğer bulgusudur. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki çalışma süreleri arttıkça kuruma “ait olma” hisleri de artmakta ve kurumları ile özdeşleşmektedirler. Devam bağlılığı veya normatif bağlılık bakımından ise, bu durum öğretmenin okuluna yaptığı bir yatırım olarak algılanabilir. Öğretmenlerin buldukları okula verdikleri emeği ve yatırımları kaybetmemek için okullarına daha çok bağlanmaları ise devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile açıklanabilir (Kurşunoğlu vd. 2010: 111).

Tiryaki (2005)'e göre örgütsel bağlılık aşağıdaki sebeplerden ötürü önemlidir:

- Örgüte bağlılık, arzu edilen çalışma disiplini ve davranışı ile yakından ilişkilidir.
- Örgüte bağlılık iş tatminine göre işe devam isteği konusunda daha etkilidir.
- Örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan işgörelere nazaran yüksek olanların iş performansı da daha yüksek olacaktır.
- Örgütlerin etkinliğini ifade eden en büyük göstergelerden birisi örgütsel bağlılıktır.
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler örgüt içinde faydalı olan fedakârlık, dürüstlük, bağlılık gibi davranışları taşımaktadır.

İnsanlığın varoluşundan bu yana büyük ve küçük ölçekli çeşitli çatışmalar meydana gelmiştir. Bu çatışmaların meydana gelmesinde kaynakların sınırlılığı ve yetersiz iletişim gibi çeşitli gerekçeler ileri sürülmüştür. Aslında bu nedenler savaş veya çatışmaya neden olmadan ortadan kaldırılabilir niteliktedir (Cerit, 2020). Bu nedenle örgütsel

motivasyon önemlidir. Faaliyet alanı insanları yetiştirmek ve geliştirmek olan okulların daha etkili çalışması için, öğretmenlerin görevlerinden daha fazlasını yapmaya istekli olmaları ve içsel motivasyonlarının sağlanması ve motive edilmeleri gerekmektedir (Erdaş, 2009: 5). Bu bakımdan özel okul öğretmenlerinin iş güvencelerinin, örgütsel bağlılıklarının ve motivasyon faktörlerinin devlet okulu öğretmenlerinkinden farklı olması beklenmektedir. Normal şartlar altında her üç örgüt kavramı içinde özel okullardaki seviyelerinin yüksek olması beklenmektedir. Ancak her üç unsur içinde öğretmenlerin kişisel özellikleri de devreye girmektedir. Bazı öğretmenler ufak şeylerle motive olurlarken bazıları çok büyük unsurlarla bile motive edilememektedir. Öğretmenlerin motivasyonlarının sağlanması ve okula karşı bağlılıklarının kuvvetlendirilmesi öncelikle okulun kendi yararına. Öğretmenlerin içsel ve dışsal motivasyon araçlarını algılama değerlerini ve örgütsel bağlılık boyutlarını belirlemek gerek yönetim literatürüne sağlayacağı katkılar gerekse de eğitim yönetimi ve denetimi alanında kurumların ve yöneticilerin, öğretmenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılık durumlarını değerlendirmeleri açısından önemlidir. Ayrıca öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi örgütlerin geleceği ve eğitimin kalitesi açısından önem taşımaktadır (Ertürk vd., 2016: 152).

Öğretmenlerin motivasyonlarının sağlanmasının ve okula bağlılıklarının yükseltilmesinin öncelikle faydası okulun kendisindedir (Ertürk, 2016: 4). Öğretmenlerin içsel ve dışsal motivasyonlarını algılama düzeylerini ve örgütsel bağlılık boyutlarını belirlemek ve bu iki değişkenin öğretmenlerin işgüvencesi ile ilişkisi kurmak amacıyla yapılan bu çalışmanın sonuçları, gerek yönetim alanyazınına sağlayacağı katkılar gerekse de eğitim yönetimi ve denetimi alanında özel ilkokulların ve yöneticilerin, öğretmenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılık durumlarını değerlendirmeleri açısından önemlidir. Ayrıca öğretmenlerin iş güvencesi algılarıyla iş motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi okulların geleceği ve eğitimin kalitesi açısından önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin iş güvencesi algıları ve örgütsel bağlılıklarının motivasyonlarını etkilemesi beklenmektedir. Bu üç kavram öğretmenin verdiği eğitimin kalitesini de etkileyecektir. İş güvencesi yüksek olan öğretmenin okula bağlılığı ve dolayısıyla motivasyonunun artması beklenmektedir. Ancak bu üç değişken arasındaki ilişkinin tam olarak belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca bu üç örgütsel değişken kavramın birbirlerinden etkilenme düzeyleri ve demografik değişkenlerle nasıl etkileşimlerinin de tespit edilmesinin okul yönetimi teorisine ve literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu bağlamda özel ilkokullarda çalışan öğretmenlerin iş güvenesi ve iş memnuniyeti algılarının, örgütsel bağlılık ve motivasyonlarına etkisi arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmanın problemi oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın amacı; özel ilkokullarda çalışan öğretmenlerin iş güvenesi ve iş memnuniyeti algısının, örgütsel bağlılık ve motivasyonlarına etkisinin saptanmasıdır. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

1. Özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş güvenesi ve iş memnuniyeti algısı, örgütsel bağlılıkları ve motivasyonları ne düzeydedir?
2. Özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş güvenesi ve iş memnuniyeti algısı ile örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasında ilişki var mıdır?
3. Özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş güvenesi ve iş memnuniyeti algıları örgütsel bağlılık ve motivasyon algılarını yordamakta mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Özel ilkokullarda çalışan öğretmenlerin iş güvenesi ve iş memnuniyeti algısının, örgütsel bağlılık ve motivasyonlarına etkisini saptanmasını amaçlayan bu çalışmada ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. İlişkisel araştırma modeli, iki veya ikiden fazla değişkenler arasında bulunan ilişkinin, herhangi bir biçimde bu değişkenlere dokunulmadan incelenmesine olanak verir. İlişkisel çalışmalar, değişkenler arasında yer alan ilişkilerin ortaya çıkarılmasında, bu ilişkilerin seviyelerinin saptanmasında etkin ve bu ilişkilerle ilgili daha üst seviyede incelemelerin yapılması için gerekli ipuçlarını temin eden araştırma türüdür (Büyüköztürk vd., 2013).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2019-2020 eğitim öğretim yılının birinci döneminde İstanbul'da Küçükçekmece ilçesinde bulunan özel ilkokullarda çalışan 496 sınıf öğretmeni ve Bağcılar ilçesinde bulunan özel ilkokullarda çalışan 135 sınıf öğretmeni olmak üzere toplam 632 sınıf öğretmenidir. Evrenin tamamına ulaşılmayacağından dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir. 2019-2020 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Küçükçekmece ve Bağcılar ilçelerindeki özel ilkokulların hepsine tek tek gidilmiş ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğretmenlere ölçekler dağıtılmıştır.

Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Küçükçekmece ve Bağcılar ilçelerinde özel ilkokullarda görev yapan basit tesadüfî örneklem yöntemi ile belirlenen 200 sınıf öğretmeninden oluşturmaktadır. Küçükçekmece ilçesinde bulunan özel ilkokullardan 153 öğretmen ve Bağcılar ilçesinde bulunan özel ilkokullardan 47 öğretmen olmak üzere toplam 200 sınıf öğretmeni araştırmaya gönüllü katılım sağlamıştır. Örneklemdaki öğretmenlere ait demografik bilgiler Tablo 1.'de verilmiştir.

. **Tablo 1: Öğretmenlerin Demografik Bilgileri**

Cinsiyet	f	%	Medeni Durumu	f	%
Kadın	147	73,5	Evli	93	46,5
Erkek	53	26,5	Bekar	107	53,5
Yaş	f	%	Mesleki Kıdem	f	%
20-30 Yaş	140	70,0	1-5 Yıl	130	65,0
31-40 Yaş	42	21,0	6-10 Yıl	44	22,0
41 ve Üstü Yaş	18	9,0	11 Yıl ve Üstü	26	13,0
TOPLAM	200	100	TOPLAM	200	100
İlçe Adı	Evren	İlçe Adı	Örneklem		
Küçükçekmece	496	78,48	Küçükçekmece	153	76,5
Bağcılar	135	21,52	Bağcılar	47	23,5
TOPLAM	632	100	TOPLAM	200	100

Tablo 1'de öğretmenlere ait demografik bilgiler yer almaktadır. Öğretmenlerin %73,5'i "kadın öğretmen" ve %26,5'i "erkek öğretmen"dir. Öğretmenlerden %70'i "20-30 yaş" aralığındadır. Yaş değişkenine göre en az yığılma %9 ile "41 ve üstü Yaş" seçeneğinde olmuştur. Öğretmenlerde mesleki kıdem değişkenine göre yığılma %65,0 ile "1-5 yıl" seçeneğinde olmuştur. Bu seçeneği %22,0 ile "6-10 yıl" seçeneği izlemiştir. Öğretmenlerin %46,5'i "evli" ve %53,5'i ise "bekar"dır. Öğretmenlerin %76,5'i Küçükçekmece, %23,5'i Bağcılar ilçesinde görev yapmaktadır.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri 2019-2020 eğitim öğretim yılının birinci döneminde Probst'a (1998) ait ve Önder vd. (2002) tarafından Türkiye'de

uygulanabilirliğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yürütülen Memnuniyet Ölçeği ve İş Güvencesi İndeksi ve Meyer ve Allen'in geliştirdiği ve Wasti (2000) çalışmasıyla geçerliliği ve güvenilirliği analiz edilen üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Akdemir vd. (2013) çalışmasıyla geliştirilen Öğretmen Motivasyon Ölçeği ile toplanmıştır.

Araştırma konusu belirlendikten sonra alanyazında konu ile ilgili tarama yapılmış ve veri toplamada yararlanılacak ölçeklere karar verilmiştir. Ölçeklerin kullanımı için araştırmacılardan e-mail yolu ile izin alınmıştır. Ölçekler İstanbul ili Küçükçekmece ve Bağcılar ilçelerindeki özel ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine 2019-2020 eğitim-öğretim yılı birinci döneminde araştırmacı tarafından elden tatbik edilmiştir. Ölçekleri uygulamadan önce öğretmenlere araştırmanın amacı ile ilgili kısa bilgiler verilmiş ve gönüllü olan öğretmenlere ölçekler dağıtılmış ve ölçekler doldurulduktan sonra tekrar araştırmacı tarafından elden toplanmıştır. 2019-2020 eğitim-öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Küçükçekmece ve Bağcılar ilçelerindeki özel okullarda toplam 632 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır. Ölçekler gönüllü olan tüm öğretmenlere ulaştırılmış bu ölçeklerden dönen ve analiz işlemlerine tabi tutulan toplam 200 ölçek olmuştur. Küçükçekmece ilçesinde görev yapan öğretmenlerin %31'ine, Bağcılar ilçesinde görev yapan öğretmenlerin %35'ine ve toplamda ise 2 ilçede görev yapan öğretmenlerinin %32'sine ulaşılmıştır.

İş Memnuniyeti Ölçeği ve İş Güvencesi İndeksi

Probst (1998) çalışmasıyla üretilen ve Önder vd. (2002) tarafından Türkiye'de uygulanmasına ait geçerliliği ve güvenilirliği analiz edilen İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği çalışmanın bulgularına göre Türkçe'de güvenilirlik ve geçerlikleri desteklenmektedir.

İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeği herbiri altı maddeden oluşturulmuştur. Anketi cevaplayanlara her bir madde için "Evet", "?", "Hayır" yanıt alternatifleri sunulmuştur. Ölçeğin maddeleri işgörenlerin, iş güvencelerini tanımlayan bir seri sözcükten ve ifadeden oluşturulmuştur. Ölçeklerin maddeleri Probst (1999) çalışmasındaki iş güvencesi algısı ve iş tatminine ait daha geniş tanımlayan sözcükler ve ifadeler havuzundan keşfedici analizler yapılmak suretiyle belirlenmiştir. İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeklerinin diğer iş güvencesi ölçeklerine kıyasla daha kısa olması, bu sebeple geniş anket formlarında kullanılabilirlikleri ve özellikle öğretmenler tarafından kolayca anlaşılacaklarının tahmin edilmesi tercih edilmelerinde belirleyici olmuştur. Bu çalışmada da *İş Güvencesi İndeksi ve İş Memnuniyeti* ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,82 çıkmıştır. Bu sonuç ankette yer alan ölçmeye ait aracın güvenilirliğinin yüksek olmasını ifade etmektedir. (Alpar, 2014).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer vd. (1993) çalışmasında geliştirilen ve Wasti (2000) çalışmasında geçerliliği ve güvenilirliği analiz edilen, ülkemizde ise Dağlı Vd. (2018)'de uygulaması ve geçerlik analizleri yapılan üç boyutlu “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu çalışmada da *Örgütsel Bağlılık* ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,79 şeklinde tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından; Duygusal Bağlılık boyutu için 0,80, Normatif Bağlılık boyutu için 0,80 ve Devam Bağlılığı boyutu için 0,75'dir. Bu bulgular çalışmaya ait ölçme aracının güvenilirliğinin bulunduğunu göstermektedir. (Alpar, 2014).

Öğretmen Motivasyon Ölçeği

Herzberg (2003) tarafından geliştirilen ve Türkiye'de Akdemir ve Arslan (2013) tarafından uygulanan “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,92'dir. Ölçeğin alt boyutlarından İletişim boyutu için 0,92, İlerleme boyutu için 0,95, Kurum boyutu içinse 0,94 ve Kişisel beklenti boyutu için 0,95'dir. Bu bulgular çalışmadaki ölçme aracının güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Alpar, 2014).

2.4. Verilerin Analizi

Özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş güvencesi ve iş memnuniyeti algısının, örgütsel bağlılık ve motivasyonlarına etkisinin incelendiği bu çalışmada üç ölçekten ulaşılan verilerin analiz edilmesinde kullanılacak istatistikî yöntemlerin belirlenmesi amacıyla ilk başta ölçeklerin ve alt boyutların normallik dağılımlarının incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan iş güvencesi ve iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve motivasyon ölçeklerini oluşturan alt boyutların hipotez testlerini yapabilmek için normallik testleri yapılarak hangi analiz yöntemlerinin seçileceğine karar verilmiştir. İş güvencesi ve iş memnuniyeti algısının, örgütsel bağlılık ve motivasyon ölçeklerinin alt boyutlarının Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk katsayısının anlamlı çıkmasına karşılık verilerin normal dağılımının kabul edilebilmesi için alt boyutların basıklık ve çarpıklık değerlerinin (-1,5) ile (+1,5) arasında olması yeterlidir. (George ve Mallery, 2010) Yapılan normallik testlerinin sonuçlarına göre çarpıklığa ve basıklığa ait katsayıların (-1,0) ile (+1,0) bandında olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 değer aralığında tespit edilmesi ölçeklerin ve alt boyutlarının normal dağılımdan aşırı derecede sapma göstermediğini kanıtlamaktadır (Büyüköztürk vd. 2011). Ulaşılan bulgular çerçevesinde verilerin analizini yapmak amacıyla verilerin normal dağılım gösterdiği varsayımına bağlı istatistikî yöntemler kullanılmıştır.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerinin frekans dağılımları ile yüzdesel oranları çıkarılmıştır.

Birinci, alt problemler için iş güvencesi ve iş memnuniyeti algısını, örgütsel bağlılık ve motivasyon ölçeklerinin aritmetik ortalama ve standart sapma puanları hesaplanmıştır. İkinci alt problem için iş güvencesi ve iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık algısı ve motivasyon algısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi tekniği uygulanmıştır. Bütün değişkenler korelasyon analizine tabi tutulmuş ve değişkenler arasında yer alan ilişkiler açığa çıkarılmıştır. İki değişken arasındaki korelasyon ilişkisinin yönü ve kuvveti korelasyon katsayılarının “+” ya da “-” olması şeklinde açıklanmıştır. Korelasyon katsayılarının değerlendirilmesinde katsayılar, mutlak değer olarak 0,70 ile 1,00 arasında ise “yüksek”, 0,69 ile 0,30 arasında ise “orta”, 0,29 ve daha düşük değerlerde ise “düşük” düzeyle ilişkili olarak ve 0,00 yaklaştığında ise ilişki olmadığı biçiminde yorumlanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2013). son alt problem için öğretmenlerin iş güvencesi ve iş memnuniyeti algısının, örgütsel bağlılık ve motivasyonlarına etkisini belirlemek için regresyon analiz tekniği kullanılmıştır.

Verilerin istatistiki analizleri SPSS paket programında gerçekleştirilmiş, anlamlılıklar asgari $p < ,05$ düzeyinde denenmiş ve bulgular çalışmanın amaçları çerçevesinde tablolar şeklinde verilmiştir. Çalışmada alt problemlerin çözülmesine yönelik olarak elde edilmiş olan bulgular yordandırken; Örgütsel Bağlılık ölçeğinde; “1,00-1,85 Hiç”, “1,86-2,71 Çok az”, “2,72-3,57 Az”, “3,58-4,43 Orta” “4,44-5,29 Genellikle” “5,30-6,15 Yüksek” ve “6,16-7,00 Çok Yüksek” değerleri kullanılmıştır. Öğretmen Motivasyon ölçeğinde, “1,00-1,80 Hiç”, “1,81-2,61 Düşük”, “2,62-3,42 Orta”, “3,43-4,23 Yüksek” ve “4,24-5,00 Çok Yüksek” değerleri tercih edilmiştir. “İş güvencesi ve iş memnuniyeti ölçeğinde ise “1,00-1,66 Hayır”, “1,67-2,33 Karasızım” ve “2,34-3,00 Evet” değerleri kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmada özel ilkokullarda çalışan öğretmenlerin iş güvencesine, örgütsel bağlılık algısına ve motivasyon algısına ait bulgular alt problemlere göre başlıklar altında verilmiştir.

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş memnuniyeti ve iş güvencesi algıları

Öğretmenlerin iş memnuniyeti ve iş güvencesi algılarına ilişkin bulgular Tablo 2’de ve Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 2: Öğretmenlerin İş Memnuniyeti Algıları

	İstihdam Durumunuz Nedir?		Evet (3)	Kararsızım (2)	Hayır (1)	\bar{X}	ss
1	Tahmin Etmesi Zor	f	127	52	21	2,38	0,818
		%	63,5	26,0	10,5		
2	Sabit	f	43	38	119	1,59	0,697
		%	21,5	19,0	59,5		
3	Meçhul	f	92	52	56	2,46	0,728
		%	46,0	26,0	28,0		
4	İşim Hemen Hemen Garantili	f	24	69	107	1,47	0,679
		%	12,0	34,5	53,5		
5	Burada Devam Edebileceğime Güvenilebilirim	f	28	53	119	1,82	0,843
		%	14,0	26,5	59,5		
6	Belirsiz	f	125	46	29	2,48	0,736
		%	62,5	23,0	14,5		
TOPLAM						2,03	0,265

Tablo 2’de öğretmenlerin iş memnuniyeti algıları yer almaktadır. Ölçeğin genelinde öğretmenler iş memnuniyetine ilişkin algıları ($\bar{X}=2,03$) “Kararsız” seçeneğindedir. Öğretmenlerin İş durumlarını; Tahmin etmesi zor ($\bar{X}=2,38$), Meçhul ($\bar{X}=2,46$) ve Belirsiz ($\bar{X}=2,48$) maddelerindeki algıları “Evet” seçeneğindedir. Oysa öğretmenler İş durumlarına ilişkin; Sabit ($\bar{X}=1,59$) ve İşim hemen hemen garantili ($\bar{X}=1,47$) maddelerinde algıları “Hayır” seçeneğinde olurken; Burada devam edeceğime güveniyorum ($\bar{X}=1,82$) maddesinde ise “Kararsızım” seçeneğinde olmuştur.

Öğretmenlerin iş güvencesi algısına ait bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3’de öğretmenlerin iş güvencesi algıları yer almaktadır. Ölçeğin genelinde öğretmenler iş güvencesi ilişkin algıları ($\bar{X}=1,99$) “Kararsız” seçeneğindedir. Öğretmenlerin İş güvenceleri; Bu kadar az iş güvencem olması rahatsız edici ($\bar{X}=2,15$) ve Kabul edilemeyecek kadar az ($\bar{X}=2,03$) maddelerindeki algıları “Evet” Stresli ($\bar{X}=2,36$) maddesindeki algıları “Kararsızım” seçeneğindedir. Yine öğretmenler İş güvencelerine ilişkin algılarında; Mükemmel iş güvencesi ($\bar{X}=1,46$) maddesinde “Hayır” seçeneğinde; Yeterli iş güvencesi ($\bar{X}=1,84$) ve Olumlu ($\bar{X}=2,12$) maddelerinde ise “Kararsızım” seçeneğinde olmuştur.

Tablo 3: Öğretmenlerin İş Güvencesi Algıları

	İstihdam Güvenceniz Nedir?		Evvet (3)	Kararsızım (2)	Hayır (1)	x	ss
1	Yeterli iş güvencesi	f	93	46	61	1,84	0,864
		%	46,5	23,0	30,5		
2	Bu kadar az iş güvencem olması rahatsız edici	f	97	35	68	2,15	0,899
		%	48,5	17,5	34,0		
3	Mükemmel iş güvencesi	f	124	59	17	1,46	0,649
		%	62,0	29,5	8,5		
4	Stresli	f	114	44	42	2,36	0,809
		%	57,0	22,0	21,0		
5	Olumlu	f	57	63	80	2,12	0,823
		%	28,5	31,5	40,0		
6	Kabul edilemeyecek kadar az	f	68	69	63	2,03	0,811
		%	34,0	34,5	31,5		
TOPLAM						1,99	0,219

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına ait bulgulara Tablo 4’de yer verilmiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları

Ölçek ve Alt Boyutları	N	\bar{X}	ss
Duygusal Bağlılık	200	3,87	0,593
Normatif Bağlılık	200	4,35	0,915
Devam Bağlılığı	200	4,06	0,750
Örgütsel Bağlılık (Tüm Ölçek)	200	4,10	0,561

Tablo 4’de öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ile standart sapma değerleri gösterilmiştir. Ölçeğin tüm boyutlarında öğretmenlere ait örgütsel bağlılık algıları ($\bar{X}=4,10$, $ss=0,561$) “Orta” seviyededir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından “Duygusal bağlılık” ($\bar{X}=3,87$, $ss=0,593$), “Normatif Bağlılık” ($\bar{X}=4,35$, $ss=0,915$) ve “Devam Bağlılığı” ($\bar{X}=4,06$, $ss=0,750$) boyutlarında da algıları “Orta” seviyededir.

Öğretmenlerin motivasyon algıları

Öğretmenlerin motivasyon algılarına ilişkin olan araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin bulgular Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını

Ölçek ve Alt Boyutları	N	\bar{X}	ss
İletişim	200	4,06	0,656
İlerleme	200	3,31	1,054
Kurum	200	3,55	0,875
Kişisel Gelişim	200	3,56	0,971
Öğretmen Motivasyon Ölçeği (Tüm Ölçek)	200	3,62	0,753

Tablo 5’de öğretmenlerin motivasyon ve alt boyutlarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında öğretmenlerin motivasyon ($\bar{x}=3,62$, $ss=0,753$) algıları “Yüksek” düzeydedir. Öğretmenlerin motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından “İletişim” ($\bar{x}=4,06$, $ss=0,656$), “İlerleme” ($\bar{x}=3,31$, $ss=1,054$), “Kurum” ($\bar{x}=3,55$, $ss=0,875$), “Kişisel Beklenti” ($\bar{x}=3,56$, $ss=0,971$), boyutlarında da algıları “Yüksek” düzeydedir.

3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş güvencesi ve iş memnuniyeti algısı ile örgütsel bağlılık ve motivasyon algıları arasında ilişki

Öğretmenlerin iş güvencesi ve iş memnuniyeti algısı ile örgütsel bağlılık ve motivasyon algıları arasında ilişki Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin İş Güvencesi ile İş Memnuniyeti Algısı ile Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon Arasındaki İlişki

	İş Memnuniyeti	İş Güvencesi	Örgütsel Bağlılık	Öğretmen Motivasyon
İş Memnuniyeti	1	0,640**	0,217**	0,255**
İş Güvencesi		1	0,436**	0,412**
Örgütsel Bağlılık (Tüm Ölçek)			1	0,640**
Öğretmen Motivasyon (Tüm Ölçek)				1
<i>n</i> =200, Sig. (2-tailed): 0,000 * <i>p</i> <0,05, ** <i>p</i> <0,01				

Tablo 6’da öğretmenlerin iş güvencesi ve iş memnuniyeti algısı ile örgütsel bağlılık ve motivasyon algıları arasındaki ilişkinin niteliğinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizlerinin sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin iş güvencesi algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında ($r=0,436$; $p<0,01$) ve öğretmen motivasyon algıları arasında ($r=0,412$; $p<0,01$) pozitif yönde orta seviyede bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin iş tatmini algısı ile örgütsel bağlılık algısı arasında ($r=0,217$; $p<0,01$) ve öğretmen motivasyon algıları arasında ($r=0,255$; $p<0,01$) pozitif yönde düşük seviyede bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş güvencesi ile iş memnuniyeti algıları arasında ($r=0,640$; $p<0,01$) pozitif yönde yüksek seviyede bir ilişki vardır. Yani öğretmenleri iş memnuniyeti ve iş güvencesi algılarının yüksek olması onların okullarına olan bağlılığını ve motivasyonlarını yükseltmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile motivasyon algıları arasında ($r=0,640$; $p<0,01$) pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin okula bağlılıkları ve motivasyonları yüksek düzeyde ilişkilidir.

3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Özel ilkökul öğretmenlerinin iş güvencesi algıları örgütsel bağlılık ve motivasyon algılarını anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 7 ve Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 7: Öğretmenlerin İş Güvencesi Algılarının Örgütsel Bağlılık Algılarını Yordaması

Değişken	B	Standart Hata	Beta	T	p
Sabit	4,061	0,365		11,125	0,000
İş Güvencesi	0,018	0,182	0,436	0,098	0,000
R=0,436		R ² =0,190			
F _(1,198) =22,288		p<0,05			

Tablo 7’de öğretmenlerin iş güvencesi algılarının örgütsel bağlılık algılarını yordaması ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin iş güvencesi algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki bulunmaktadır. Tablo incelendiğinde regresyon analiz sonucuna göre ($F_{(1,198)}=22,288$) Düzeltilmiş R değeri 0,190’dır. Buna göre öğretmenlerin iş güvencesi algıları örgütsel bağlılık algılarının toplam varyansının yaklaşık %19’unu açıklamaktadır.

Tablo 8: Öğretmenlerin İş Güvencesi Algılarının Örgütsel Bağlılık Algılarını Yordaması

Değişken	B	Standart Hata	Beta	T	p
Sabit	2,955	0,487		6,068	0,000
İş Güvencesi	0,333	0,243	0,412	1,371	0,172
R=0,412		R ² =0,169			
F _(1,198) =24,471		p<0,05			

Tablo 8’de öğretmenlerin iş güvencesi algılarının motivasyon algılarını yordaması ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin iş güvencesi algılarıyla motivasyon algıları arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki vardır. Tablo incelendiğinde regresyon analiz sonucuna göre (F_(1,198)=24,471) Düzeltilmiş R değeri 0,169’dur. Buna göre öğretmenlerin iş güvencesi algıları motivasyon algılarının toplam varyansının yaklaşık %17’sini açıklamaktadır.

Öğretmenlerin iş memnuniyeti algıları örgütsel bağlılık ve motivasyon algılarını anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 9: ve Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 9: Öğretmenlerin İş Memnuniyeti Algılarının Örgütsel Bağlılık Algılarını Yordaması

Değişken	B	Standart Hata	Beta	T	p
Sabit	3,906	0,308		12,698	0,000
İş Memnuniyeti	0,094	0,150	0,217	0,624	0,533
R=0,217		R ² =0,047			
F _(1,198) =14,952		p<0,05			

Tablo 9’da öğretmenlerin iş memnuniyeti algılarının örgütsel bağlılık algılarını yordaması ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin iş memnuniyeti algılarıyla örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki bulunmaktadır. Tablo incelendiğinde regresyon analiz sonucuna göre (F_(1,198)=14,952) Düzeltilmiş R değeri 0,047’dir. Buna göre öğretmenlerin iş memnuniyeti algıları örgütsel bağlılık algılarının toplam varyansının yaklaşık %5’ini açıklamaktadır.

Tablo 10: Öğretmenlerin İş Memnuniyeti Algılarının Motivasyon Algılarını Yordaması

Değişken	B	Standart Hata	Beta	T	p
Sabit	3,328	0,412		8,072	0,000
İş Memnuniyeti	0,143	0,201	0,375	0,713	0,477
R=0,255		R ² =0,065			
F _(1,198) =18,547		p<0,05			

Tablo 10’da öğretmenlerin iş memnuniyeti algılarının motivasyon algılarını yordaması ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin iş memnuniyeti algıları ile motivasyon algıları arasında pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki bulunmaktadır. Tablo 4.14: incelendiğinde regresyon analiz sonucuna göre ($F_{(1,198)}=18,547$) Düzeltilmiş R değeri 0,065’dir. Buna göre öğretmenlerin iş memnuniyeti algıları motivasyon algılarının toplam varyansının yaklaşık %7’sini açıklamaktadır.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

4.1. Sonuçlar

Araştırmada özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş memnuniyeti algıları ile iş güvencesi algıları kararsızım düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çelebi ve Tatık (2019) İstanbul’da dokuz lisede çalışan 198 öğretmenden oluşan bir örnekleme yapılan araştırmada öğretmenlerin “İç İş Tatmini” boyutunun ortalaması “Katılıyorum” seçeneği ve İş Tatmini Ölçeği, “Dış İş Tatmini” boyutunun ortalaması “Kısmen katılıyorum” seçeneği. Bu sonuçlar, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen iç iş doyum düzeyinin oldukça iyi olduğunu, ancak dış doyum düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Araştırma verileri 2019-2020 eğitim öğretim yılının birinci döneminde Probst’a (1998) ait ve Önder vd. (2002) tarafından Türkiye’de uygulanabilirliğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yürütülen “İş Memnuniyeti Ölçeği ve İş Güvencesi İndeksine göre “kurumsal güven ölçeğinin” ortalaması da “Kabul Ediyorum” seçeneğini göstermektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin çalıştıkları okula güvendiklerini göstermektedir. Diğer taraftan özel okul öğretmenlerinin iş memnuniyeti algılarının ve iş güvence algılarının devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha düşük olduğunu söylenebilir. Yıldız (2013) yaptığı araştırmanın sonuçları analiz edildiğinde ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinde orta seviyenin üzerinde iş tatmini bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ekinci’nin (2006) ilkokullarda öğretmenlerinde iş stresinin iş tatminine etkilerinin saptanması için yaptığı çalışmada öğretmenlere ait iş tatmininin orta seviyede bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar kararsızım ölçüsü etrafında şekillenen ilkokul öğretmenlerinin iş memnuniyeti literatürdeki diğer çalışmalarla benzer sonuç vermektedir.

Öğretmenlerin iş memnuniyetlerinin yüksek olması, öğretmenlerin iş güvencesi algısı düzeylerinin yükselmesine neden olacaktır. Diğer taraftan öğretmenlerin iş memnuniyetlerinin düşük olması öğretmenlerin iş güvencesi algılarının seviyesini de düşürecektir. Aksar (2016) özel ilkokul ve ortaokullarda görevli yönetici ve öğretmenlerin iş güvencesi ve iş memnuniyetine ilişkin görüşlerine ilişkin araştırmasında çalışanların iş memnuniyeti ile ilgili görüşlerinden; çalışanların işleri ile ilgili görüşleri,

çalışanların birlikte çalıştıkları meslektaşlarıyla olan ilişkileri hakkındaki görüşleri, çalışanların yönetici ile olan ilişkileri hakkındaki görüşleri iyi düzeyde bulmuştur. Çalışanların iş güvencesi ile ilgili görüşlerinden; çalışanların iş güvencesi hakkındaki görüşleri ve çalışanların çalıştığı kurumdaki geleceği ile ilgili görüşleri orta düzeyde bulunmuştur. Bu sonuçlara göre çalışanların işleri ile ilgili görüşlerinin, çalıştıkları meslektaşlarıyla olan ilişkilerine ait görüşlerinin ve yöneticileri ile olan ilişkileri hakkındaki görüşlerinin iyi olarak çıkması çalıştıkları okulların başarısı olarak görülebilir. Fakat çalışanların iş güvencesi hakkındaki görüşleri ile çalışanların çalıştığı kurumdaki geleceği ile ilgili görüşlerinin orta düzeyde olması iş güvencesi bakımından belirsiz bir çalışma ortamında buldukları söylenebilir.

Çalışmanın sonucunda özel ilkokullarda çalışan öğretmenlerin genel olarak örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının orta seviyede olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Cengil ve Çimen (2019) tarafından yapılan araştırmada örneklem grubunun örgütsel bağlılığının orta seviyede bulunduğu tespit edilmiştir. Cengil ve Çimen (2019) tarafından yapılan araştırmanın örnekleminin devlet okullarından seçildiği düşünüldüğünde Devlet okullarındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile özel okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını aynı olduğu görülmektedir. Bu öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını öğretmenlik mesleği bağlamında algılamaları, özel veya devlet okulu ayırımında düşünmeyip okul üst kavramında algılamalarından kaynaklanmaktadır.

Araştırmanın sonucunda özel ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından duygusal bağlılık algıları orta düzeydedir. Literatürde Yorulmaz (2016) ilkokul öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada Örgütsel bağlılık alt boyutlarından “Duygusal Bağlılık” Orta” düzeyde” tespit edilmiştir. Devlet okulundaki ilkokul öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışma ile bu çalışmanın sonuçları aynı bulguları göstermektedir. Buna göre örgütsel bağlılık faktörünün alt boyutu olan “duygusal bağlılık” alt boyutunda genel olarak özel okul devlet okulu farklılaşması yoktur.

Araştırmanın sonucunda özel ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından normatif bağlılık algıları orta düzeydedir. Yorulmaz (2016) ilkokul öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından “Normatif Bağlılık” Orta” düzeyde” tespit edilmiştir. Devlet okulundaki ilkokul öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışma ile bu çalışmanın sonuçları aynı “normatif bağlılık” alt boyutunda bulguları göstermektedir. Buna göre örgütsel bağlılık faktörünün alt boyutu olan “normatif bağlılık” alt boyutunda genel olarak devlet okulu-özel okul farklılaşması yoktur.

Araştırmanın sonucunda özel ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından devam bağlılığı algıları orta düzeydedir. Yorulmaz (2016) ilkokul öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada Örgütsel bağlılığın “Devam Bağlılığı” alt boyutu Orta” düzeyde” tespit edilmiştir. Bu çalışmadaki sonucunda aynı olması ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutunda özel okul ve devlet okulu farklılaşması olmadığının bir göstergesidir.

Araştırmada özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin motivasyon algıları yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada özel okul öğretmenlerinin devlet okulu öğretmenlerinden farklı olarak motivasyonlarının genel olarak daha yüksek oldukları görülmüştür. Bunun sebeplerine bakıldığında ise özel okullarda içsel ve dışsal motivasyon faktörlerinin daha etkili olduğu görülmektedir. Örneğin özel ilkokul öğretmenlerinin aldıkları ücretler devlet okulu öğretmenlerine göre daha fazladır. Özel okullarda servis, öğlen yemeği vb. gibi sosyal imkanlarda devlet okullarına göre daha fazla öğretmene sağlanmaktadır. Bunun gibi sebeplerle özel ilkokul öğretmenlerinin genel motivasyon algılarının devlet okulu öğretmenlerine göre daha yüksek olduğuna yorumlanabilir. Öğretmenlerin motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından iletişim, ilerleme, kurum ve kişisel beklenti boyutlarında da algıları yüksek” düzeydedir.

Brislin (2005)’e göre içsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenin motivasyonu üstündeki etkilerini birlikte inceleyen Herzberg’e ait çift faktör kuramı, işin içeriğine önem veren içsel motivasyon araçlarının işgörene motivasyon sağlarken, dışsal araçların iş memnuniyetsizliğini gidermekte olduğunu iddia etmektedir. İletişim unsuru öğretmenlerin motivasyonlarını yükselten bir unsurdur. Yılmaz (2017) ilk okul öğretmenlerinin ve yöneticilerinin motivasyon algıları üzerinde devlet okullarında çalışan öğretmenlerle yaptığı “Öğretmen ve yöneticilerin iş motivasyonu düzeyi iş motivasyonu” konulu çalışmasında motivasyon ölçeğinin alt boyutlarına göre değerlendirildiğinde ekip uyumu (iletişim) alt boyutunda yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada ulaşılan sonuçta motivasyon faktörünün alt boyutu olan “iletişim” alt boyutunda yüksek düzeyde algı olduğudur. Bu konuda özel okul öğretmenleri ile devlet okulu öğretmenlerinin motivasyon faktöründe iletişim alt boyutunu benzer şekilde algıladıklarını göstermektedir.

İlerleme boyutu özel okullarda terfi imkanlarının varlığı sebebi ile yüksek bir motive edici faktördür.

Örgütte işgörenlerin diğer işgörenlerle ilişki ve iletişim içinde olma ihtiyacını ifade eden sosyal ihtiyaçların tatmin edilmesi amacıyla terfi

verilmesi, statü sembollerinin sağlanması, grup çalışması yapılması, çatışmaları en aza indirecek bir örgüt ikliminin sağlanması gibi unsurları içeren bir motivasyon sistemiyle saptanabilir. Robbins'e (1993) göre motivasyon, bazı kişisel gereksinimlerin karşılanması gayretiyle örgütün amaçlarına yönelik yüksek seviyede gayret etmeye isteklilik uyandırılması ve şartlandırılmasıdır. Belirtilen faktörler bir taraftan öğretmenlerin içsel motivasyonlarını etkilerken, diğer taraftan davranışlarını ve iş verimlerini de etkilemektedir. İşin kendisiyle ilgili içsel motivasyon daha fazla verim sağlaması ve daha kalıcı olması sebebiyle teoride birlik görüntüsü olmakla birlikte, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel kimlik gibi faktörler de öğretmenlerin motivasyonlarını etkilemektedir.

Yılmaz (2017) ilkökul öğretmenlerinin ve yöneticilerinin motivasyon algıları üzerinde devlet okullarında çalışan öğretmenlere uyguladığı motivasyon ölçeğinin alt boyutlarına göre değerlendirildiğinde “kuruma bağlılık” alt boyutunda düşük algı tespit etmiştir. Bu çalışmada motivasyon faktörünün kurum alt boyutunda yüksek algı düzeyi tespit edilmiştir. Devlet okullarında uygulanan ölçekte bulgu düzeyi düşük iken özel okuldaki bulgu düzeyinin yüksek olması yine özel okulun fiziksel imkanlarının devlet okullarına göre daha donanımlı olmasından kaynaklanmaktadır.

Özel ilkökul öğretmenlerinin kişisel beklenti alt boyutunda içsel motivasyonlarının yüksek seviyede bulgulanması pozitif bir sonuçtur. Motivasyon sağlamada asıl amaç, işgörenlerin içsel motivasyonlarını sağlamaktır. Bununla birlikte öğretmenlik mesleği, insani değerleri fazla, ek çabalar ve ek fedakarlıklar gerektiren, bir meslek olup yalnızca dışsal ve ekonomik ödüle dayalı bir motivasyon ile sağlanabilecek bir meslek değildir. Öğretmenlik mesleği, öğrencilere kazandırmayı hedefledikleri değerler ve farkındalık açısından diğer mesleklerden farklı olup, öğretmenin mesleksi açıdan yeterliliği ile birlikte öğretmenin gönül gücünü de gerektirmektedir. Bununla birlikte özel okullarda öğretmenlerin rollerinin, statülerinin ve görev ve yetki tanımlarının net olarak yapılmış olması, kişisel başarı için içsel motivasyonu sağlayan önemli bir faktördür. Ayrıca öğretmenlerin sorumluluk sahibi olmaları, kendi başarılarının farkında olmaları, eğitim ve öğretim işinin saygın, yapısal ve önemli bir iş olduğuna inanç duymaları, takdir edilmeleri, okulun başarısına önem vermeleri ve okulda takım ruhunun oluşturulması gibi unsurlarda öğretmenlerin içsel motivasyonlarını yükselten unsurlardır.

Yılmaz (2017) ilkökul öğretmenlerinin ve yöneticilerinin motivasyon algıları üzerinde devlet okullarında çalışan öğretmenlere uyguladığı motivasyon ölçeğinin alt boyutlarına göre değerlendirildiğinde “kişisel gelişim” alt boyutunda düşük algı tespit etmiştir. Bu çalışmada motivasyon faktörünün “kişisel beklentiler” alt boyutunda algı düzeyi yüksek olarak

saptanmıştır. Bu özel okulların ilkokul öğretmenlerine devlet okullarına göre daha fazla kişisel motivasyon sağladığına yorulabilir.

Araştırmada özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin “iş memnuniyeti ve iş güvencesi” ile “örgütsel bağlılık algısı” ve “motivasyon algısı” arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Karataş ve Güleş (2010) ilkokul öğretmenlerinin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi araştıran ölçek uygulama sonuçlarına göre öğretmenlerin iş tatmini algısı ile örgütsel bağlılık algısı arasında pozitif yönde yüksek seviyede anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin iş tatmini algısı ve örgütsel bağlılık algısı seviyeleri yüksek olup; öğretmenlerin iş tatminin ve örgütsel bağlılık algılarını duygusal faktörler daha fazla etkilemektedir. Araştırmada özel ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgüte bağlılık algıları ile motivasyon algıları arasında pozitif yönde yüksek seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okula bağlılıkları ve motivasyonları yüksek düzeyde ilişkilidir. Bu araştırmada ulaşılan bu bulgu literatürdeki benzer çalışmalardaki bulgularla birebir tutarlıdır. Bu özel ilkokul öğretmenleri ile devlet ilk okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile motivasyon algılarının pozitif yönde yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre iş tatmin seviyeleri yüksek olan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olması gerekliliği nettir. Özel İlköğretim okullarında çalışan öğretmenler üstünde gerçekleştirilen bu çalışmanın bulgularına göre, öğretmenlerin iş tatmini algısı ve örgütsel bağlılık algısı arasında yüksek seviyede ilişki mevcuttur.

Araştırmada özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş güvencesi ve iş memnuniyeti algıları ile örgütsel bağlılık ve motivasyon algılarının anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özel ilkokul öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından; “İletişim”, “İlerleme”, “Kurum” ve “Kişisel Beklenti” boyutuna ilişkin algıları arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki vardır. İş güvencesine sahip özel ilkokul öğretmenlerinin motivasyon faktörünün tüm alt boyutlarında (iletişim, ilerleme, kurum ve kişisel beklenti) güdeleri artmaktadır.

Özel ilkokul öğretmenlerinin iş memnuniyeti algıları ile motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından; “İletişim”, “İlerleme”, “Kurum” ve “Kişisel Beklenti” boyutuna ilişkin algılar arasında da pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki vardır.

Öneriler

İş güvencesi algısına yönelik öneriler

Özel ilkokullarda yöneticiler, öğretmenlere destek olmalı ve öğretmenlerin iş güvencesi algıları yükseltilmelidir. Öğretmenlerle yıllık olarak yapılan sözleşmeler öğretmenlerin iş güvencesi algılarını düşürmektedir. Sözleşmelerin bir yıldan fazla sürelerle yapılmasının önü açılmalıdır. Öğretmenlerin haksız bir fesih ile karşılaşması durumunda, yüksek tazminatlar ödenmesinin sağlanması öğretmenlerin çalışma hakkının korunması açısından fayda sağlayabilir. İş güvencesi kavramında yer alan geçerli fesih sebeplerinin neler olduğunun işveren özel ilkokul yönetimlerince öğretmenlere açıklanması gereklidir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik öneriler

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmak için okul paydaşlarıyla ilişkilerinde ve iletişimlerinde güven unsurunun sağlanması gereklidir. Bu kapsamda öğretmen öğrenci veli ilişkilerinin geliştirilmesine yönelik olarak okul içinde ve okul dışında uygulamalar yapılması yerinde olacaktır. Bu etkinlikler öğretmen, öğrenci ve velilerin yakından tanışmasına ve aralarındaki güven unsurunun kuvvetlendirilmesine hizmet edecektir.

Örgütsel bağlılığı etkileyici unsurlardan biri olarak merkezden yönetimden, hiyerarşiden ve bürokrasiden vazgeçilmesi, işe almalarında ve terfilerde adil, objektif kriterler belirlenmesi ve yönetmeliklerin sık sık değiştirilmemesi gerekmektedir.

Örgütsel bağlılığın yükseltilebilmesi için mesleki gelişimin teşvik edilmesi gereklidir.

Öğretmenlerin işe alınmaları ve terfilerinde sadece puana (mezuniyet ve sınav) bakarak değil, kişilik özelliklerini ölçen test teknikleri kullanılarak fiziksel ve ruhsal niteliklerine göre işlem yapılması yerinde olacaktır.

Öğretmenlerin motivasyon algılarına yönelik öneriler

Özel ilkokullarda öğretmenlerin motivasyonlarının artırılması için; öğretmenlerin yaratıcı zekalarını kullanma derecelerini artıracak imkanlar sağlanması, eğlenceli ve keyif veren rahat öğretme ortamları hazırlanması, bürokratik engellerin ortadan kaldırılması, maddi kaynakların sağlanması, hizmetiçi eğitimlerin gerçekleştirilmesi, öğretmenlere güncel değişimleri esas alarak öğretim konularında değişiklik yapmaları için teşvik ve güven verilmesi şeklinde uygulamalar yapılabilir.

Özel ilkokullarda yöneticilerle öğretmenlerin iletişimini arttırmak ve öğretmenlerinin motivasyonlarını yükseltmek için toplantılar, faaliyetler ve etkinlikler yapılmalıdır.

Özel ilkokul yöneticileri, öğretmenlerin okulda rahatsızlık hissettikleri olay ya da durumları doğrudan yönetime ifade etmelerini sağlamak için haftanın bir gününde öğretmenlerin düşüncelerini dinleyebilirler.

Okullara öğretmenlerin sadece maddi araçlarla güdülenmesi yeterli değildir. Kişiler örgütte kendilerini değerli ve saygın bir konumda görmek isterler. Okuldaki kararlara katılan, düşüncelerine saygı duyulan, sorumluluk alan ve takdir edilen öğretmenler mesleklerine saygı duyar ve içsel motivasyonları artar.

Öğretmenlerin iş motivasyonunun artırılması için öğretmenlerin aldıkları ücretlerin iyileştirilmesi, başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesi, okullarda yiyecek ve içecek imkanlarının artırılması gibi çalışmalar yapılabilir. Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme imkanı sağlanması ve ek ders ücretlerinin artırılması, dışsal ve iş motivasyonlarını artırabilir.

. Okulda motivasyon tüm öğretmenlere standart biçimde uygulanan motivasyon araçları ile değil, “kişiyeye özel” olarak gerçekleştirilen uygulamalarla sağlanmalıdır.

Kaynakça

- Akbaba, S. (2007). Eğitimde Motivasyon. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1): 343-361.
- Akdemir, E., Arslan, A. (2013). Development Of Motivation Scale For Teachers. *4th International Conference on New Horizons in Education, Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 106: 860-864.
- Akın, U., Orman, E. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *SDU International Journal of Educational Studies* 2(2): 92-102.
- Aksar, İ. Ö. (2016). *Özel İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Güvencesi Ve İş Memnuniyetine İlişkin Görüşleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alpar, R. (2014). *Spor Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik Ve Geçerlik – Güvenirlik*, (3. Baskı). Ankara: Yayıncılık.
- Arık, İ. A. (1996). *Motivasyon ve Heyecana Giriş*, (1. Basım). İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Aslan, E, A. (2019). Türkiye’de Özel Okullaşma. *BEÜ SBE Dergisi*, 8(1): 263-276.
- Balcı, E. (1992). *Ödüller Güdüleme Kuramları ve Türkiye’de Öğretmen Ödülleri*. (1. Basım). Ankara: Adım Yayınevi.

- Brislin, R. W., Kabigting, F., Macnab, B., Zukis, B., & Worthley, R. (2005). Evolving Perceptions of Japanese Workplace Motivation. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5(1): 87-103.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E, K., Akgün, Ö, E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, (11. Basım). Ankara: PegemA
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2011). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*, (7. Baskı). Ankara: PegemA.
- Cengil, M. ve Çimen, E. (2009). İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma; İskilip Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 12, S. 67 (2019): 655-660.
- Cerit, Y. (2020). The Role of Leaders in Peace Building. Empowering Multiculturalism and Peacebuilding in Schools içinde (Eds: S. Polat & G. Günçavdı), pp. 158-178. Hershey PA: IGI Global
- Çelebi N., Tatık R, Ş. (2019). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Örgütsel Güven Algılarını Yordaması: Regresyon Analizi Çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(5):
- Çetin, C. (2015). Zabıta Çalışanlarında İş Güvencesizliği İle Tükenmişlik İlişkinine Yönelik Bir Araştırma. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 13(2):73-96. (Doi Number: 10.18026/cbusos.78112)
- Danış, A. (2009). *Anadolu Teknik Ve Anadolu Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dede, E. (2017). *İş Güvencesizliği Algısının Ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu Ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Deniz, M. vd. (2005). *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*, Ankara: Nobel Yayınları
- Doğan, A., Demir, R., Türkmen, E. (2016). Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (1): 37-67.
- Ekici, M. (2019). *İşletmelerde Motivasyona Etki Eden Faktörlerin Değerlendirilmesi: Konya İli Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Erdaş, Y. (2009). *Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 266.

- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulamaları Dergisi*, 2(3): 01-15.
- Kaya, Y, K. (1993). *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Set Ofset Matbaacılık.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2): 101-115.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment To Organizations And Occupations: Extensionand Test Of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78(1): 538-551.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: *Theory, Research, And Application*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Öcal, Ö. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi "İstanbul İli Maltepe İlçesi Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). TC. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Önder, Ç., Wasti, A. (2002). İş Güvenesi Endeksi Ve İş Güvenesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlik Ve Geçerlik Analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 23-47.
- Robbins, S, P. (1993). *Organizational Behavior*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Robbins, S, P. and Judge, T, A. (2015). (Çev. Ed. Erdem İ.) *Örgütsel Davranış*, (14. Basımdan Çeviri) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sarıkaya, E. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Ve Performansları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarper, S.(1989). *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, Ankara: Savaş Yayınları.
- Subaşı, B. ve Dinler, A., (2003) *Dünyada ve Türkiye’de Özel Okullar*, İstanbul: İTO Yayınları.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(2): 49-65.
- Şahin, R., Kavas, E. (2016). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(1): 119-140.
- Tan, H. ve Tan, C.S. (2000). Towards The Differentiation Of Trust In Supervisor And Trust In Organization. *Genetic, Social And General Psychology Monographs*, 126(2): 241-260.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Türüdü, N, O. (2019). *Öğretmenlerin İş Güvenliği Kültürü İle Okula Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen’ in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirlik Analizi, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.

- Yıldız, B., (2013). *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumuna Yönelik Algılarının İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri Ve Örgüt Psikolojisi Programı, İstanbul.
- Yılmaz, E. (2007). *Ortaöğretimde İngilizce Derslerinde Öğrenci Başarısında Motivasyonun Rolü: Bartın İli Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Yılmaz, P. (2017). *İlkokul Öğretmenleri Ve Yöneticilerinin İş Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Marmara Üniversitesi Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Yılmaz, R, G. (2020). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları İle Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Aracılık Etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi) T.C. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, Bolu.
- Yılmaz, E., Günay, O. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonlarının Okul İklimi Ve Bazı Değişkenler Acısından İncelenmesi. *International Academic Research Congress*, INES 2016, www.inescongress.com, :3064-3084.
- Yorulmaz, A., Çelik, S. (2016). İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (1): 161-193.