

**T.C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ  
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**



**İSTANBUL İLİ, ANADOLU YAKASI, ENDÜSTRİ  
MESLEK LİSELERİNDE GÖREV YAPAN  
ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Hazırlayan  
Kaya YILMAZ**

**Danışman  
Dr. Mustafa OTRAR**

**İSTANBUL 2007**



**T.C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ  
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İSTANBUL İLİ, ANADOLU YAKASI, ENDÜSTRİ MESLEK LİSELERİNDE  
GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Kaya YILMAZ**

**İSTANBUL 2007**

## ÖNSÖZ

Bir toplumun gelişmişlik düzeyinin en önemli göstergesi olan eğitim, bireyi kapasite ve yetenekleri doğrultusunda geliştiren, ona yeni ufuklar açan vazgeçilmez bir unsurdur. Eğitim örgütleri, en önemli malzeme olan insanı iyi bir biçimde yetiştirmek için örgütün amaçlarıyla özdeşleşmiş, bu amaçlar doğrultusunda hareket eden, okullarına ve işlerine bağlı öğretmenlere ve yöneticilere ihtiyaç duyar. Eğitimin kalitesini ve sürekliliğini sağlayabilmek için, öğretmenleri tatmin eden ve onları okullarına bağlayan faktörlerin bilinmesi, bu tutumlara etki eden olumsuz faktörleri ortadan kaldıracak önlemlerin alınması, bu örgütlerin etkililiğinin artırılması için gereklidir.

“İstanbul ili, Anadolu yakası, Endüstri Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki” yi belirlemek amacı ile yapılan bu araştırmanın yapılmasında ve yürütülmesinde büyük pay sahibi olan, bana her türlü yardımı sağlayan danışmanım Sayın Dr. Mustafa OTRAR’ a, araştırma bilincini, yöntem ve tekniklerini bizlere kazandıran yardım ve önerileri ile yol gösteren değerli hocam Sayın Doç. Dr. Halil EKŞİ’ ye, anketlerin uygulanmasında her türlü kolaylığı sağlayan, başta; görev yaptığım, Haydarpaşa Endüstriyel Teknik Okulları Müdürü Sayın Muzaffer ALKAN olmak üzere Sayın Okul Müdürleri ile öğretmen meslektaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Kaya YILMAZ

İstanbul 2007

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER.....	II
TABLO LİSTESİ.....	IX
ABSTRACT.....	XIX
ÖZET.....	XX
ONAY SAYFALARI.....	XXI
<b>BÖLÜM I. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
1.1 PROBLEM DURUMU.....	1
1.2 PROBLEM CÜMLESİ.....	3
1.3. ALT PROBLEMLER.....	3
1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	4
1.5. SAYILTILAR.....	4
1.6. SINIRLAMALAR.....	5
<b>BÖLÜM II LİTERATÜR.....</b>	<b>6</b>
2.1.EĞİTİM.....	6
2.1.1. Eğitimin Tanımı.....	6
2.1.2.Öğretmen.....	7
2.1.3.Mesleki Eğitim.....	7
2.1.4. Mesleki ve Teknik Eğitimin İlkeleri.....	7
2.2. İŞ TATMİNİ.....	10
2.2.1. İş Tatmininin Tanımı.....	10
2.2.2. Öğretmenlerde İş Tatmini.....	13

<b>2.2.3. İŞ TATMİNİ İLE BAĞLANTILI KAVRAMLAR.....</b>	<b>14</b>
2.2.3.1. Motivasyon.....	14
2.2.3.2. Performans.....	14
2.2.3.3 Yaşam Tatmini.....	15
<b>2.2.4. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ FAKTÖRLER.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.5. İŞ TATMİNİ VE ETKİLEDİĞİ DEĞİŞKENLER.....</b>	<b>17</b>
2.2.5.1 İş Gücü Devri.....	17
2.2.5.2. Sağlık.....	17
2.2.5.3. Başarı.....	18
2.2.5.4. Verimlilik.....	18
2.2.5.5. Rol Belirsizliği.....	19
2.2.5.6. İşe Yabancılaşma.....	19
<b>2.2.6. İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI.....</b>	<b>20</b>
2.2.6.1. Örgütsel Sonuçlar.....	20
2.2.6.1.1. İşe Gitmede İsteksizlik.....	20
2.2.6.1.2. Örgütten Ayrılma.....	21
2.2.6.1.3. Yetersizlik Duygusu.....	21
2.2.6.1.4. İşbirliği Sağlayamama.....	22
2.2.6.1.5. İşte Hata Yapma.....	22
2.2.6.1.6. İşten Uzaklaşma İsteği.....	22
2.2.6.1.7. İsabetsiz Kararlar Verme.....	23
2.2.6.1.8. Nitelik Ve Nicelik Düşmesi.....	23
2.2.6.2. Psikolojik Sonuçlar.....	23
2.2.6.2.1. Saldırgan Davranışlar.....	24
2.2.6.2.2. Geriye Dönüş Davranışları.....	24
2.2.6.2.3. Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar.....	25
2.2.6.2.4. İş Oluruna Bırakma Durumu.....	25
2.2.6.3. Fiziksel Sonuçlar.....	25

<b>2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....</b>	<b>26</b>
<b>2.3. 1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi.....</b>	<b>26</b>
<b>2.3. 2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....</b>	<b>27</b>
2.3. 2. 1. Görünürlük ( Visibility).....	28
2.3.2. 2. Açıklık (Expilicitness).....	28
2.3. 2. 3. Geriye Döndürülemezlik (Irreversibilitiy).....	28
2.3. 2. 4. İrade (Volition).....	29
2.3. 2. 5. Kişisel Faktörler.....	30
2.3. 2. 5. 1. İş Beklentileri.....	30
2.3. 2. 5. 2. Psikolojik Sözleşme.....	31
2.3. 2. 5. 3. Kişisel Özellikler.....	31
2.3. 2. 6. Örgütsel Faktörler.....	32
2.3. 2. 6. 1 . Örgütsel Ödüller.....	32
2.3. 2. 6. 2 . İşin Kapsamı.....	33
2.3. 2. 6. 3 . Yönetim.....	33
2.3. 2. 6. 4 . Örgütsel Adalet.....	35
2.3. 2. 6. 5. Örgütsel Kültür.....	35
2.3. 2. 6. 6. Takım Çalışması.....	36
2.3. 2. 6. 7. Devlet ve Özel Sektör.....	36
2.3. 2. 7. Örgüt Dışı Faktörler.....	37
2.3. 2. 7. 1. Alternatif İş İmkani.....	37
2.3. 2. 7. 2. Profesyonellik.....	37
<b>2.3. 3. Örgütsel Bağlılık ve İş Davranışları.....</b>	<b>38</b>
2.3. 3. 1. Örgütsel Bağlılık ve Performans.....	38
2.3. 3. 2. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma.....	39
2.3. 3. 3. Örgütsel Bağlılık ve Stres.....	39

<b>BÖLÜM III. YÖNTEM.....</b>	<b>41</b>
<b>3. 1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....</b>	<b>41</b>
<b>3. 2 . VERİLER VE TOPLANMASI.....</b>	<b>41</b>
<b>3. 3. SOSYO DEMOGRAFİK SORULAR.....</b>	<b>41</b>
<b>3. 4. ÖLÇME ARAÇLARI.....</b>	<b>42</b>
3.4.1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	42
3.4.1.1. İç Faktörler:.....	42
3.4.1.2. Dış Faktörler.....	43
3.4.2. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Anketi.....	44
<b>3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMÜ VE YORUMLANMASI.....</b>	<b>45</b>
<b>BÖLÜM IV. BULGULAR .....</b>	<b>46</b>
4.1. Grubun yapısına ilişkin bilgiler.....	46
4.2 Araştırma Hipotezlerine ait analizler .....	51
<b>BÖLÜM V. SONUÇLAR VE YORUMLAR.....</b>	<b>86</b>
5. 1. Kişisel Özelliklerle İlgili Sonuçlar.....	86
5. 2. İş Tatmin Puanları ve Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar.....	87
5. 3. Cinsiyet Faktörüne Göre Minesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları.....	87
5. 4. Cinsiyet Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sonuçları.....	88
5. 5. Cinsiyet Faktörüne Göre Minesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları.....	88



5. 6. Cinsiyet Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları.....	90
5. 7. Medeni Durum Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları.....	91
5. 8. Medeni durum faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sonuçları.....	91
5. 9. Medeni Durum Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları.....	92
5. 10. Medeni Durum Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları.....	93
5. 11. Gelir Düzeyi Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları.....	94
5. 12. Gelir Düzeyi Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sonuçları.....	95
5. 13. Gelir Durumu Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları.....	96
5. 14. Gelir Durumu Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları.....	97
5. 15. Yaş Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları.....	98
5. 16. Yaş Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sonuçları.....	98
5. 17. Yaş Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları.....	99
5. 18. Yaş Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları.....	101
5. 19. Çocuk Sayısı Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları.....	102
5. 20. Çocuk Sayısı Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sonuçları.....	102
5. 21. Çocuk Sayısı Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları.....	103
5. 22. Çocuk Sayısı Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları.....	104

5. 23. Hastalık Grup Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği	
Sonuçları.....	105
5. 24. Hastalık Grup Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık	
Ölçeği Sonuçları.....	106
5. 25. Hastalık Grup Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği	
Yorumları.....	107
5. 26. Hastalık Grup Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık	
Ölçeği Yorumları.....	108
5. 27. Alkol Kullanımı Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği	
Sonuçları.....	109
5. 28. Alkol Kullanımı Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık	
Ölçeği Sonuçları.....	109
5. 29. Alkol Kullanımına Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları.....	110
5. 30. Alkol Kullanımı Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık	
Ölçeği Yorumları.....	111
5. 31. İşsiz Kalınan Süre Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği	
Sonuçları.....	112
5. 32. İşsiz Kalınan Süre Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık	
Ölçeği Sonuçları.....	113
5. 33. İşsiz Kalınan Süre Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği	
Yorumları.....	114
5. 34. İşsiz Kalınan Süre Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel	
Bağlılık Ölçeği Yorumları.....	115
5. 35. Çalışma Süresi Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği	
Sonuçları.....	116
5. 36. Çalışma Süresi Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık	
Ölçeği Sonuçları.....	116
5. 37. Çalışma Süresi Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği	
Yorumları.....	117
5. 38. Çalışma Süresi Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık	
Ölçeği Yorumları.....	119

<b>BÖLÜM VI. TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....</b>	<b>120</b>
<b>6. 1. TARTIŞMA.....</b>	<b>120</b>
<b>6. 2. ÖNERİLER.....</b>	<b>123</b>
6. 2. 1. Araştırmacılara Öneriler.....	123
6. 2. 2. Öğretmen ve Yöneticilere Öneriler.....	123
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>125</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>132</b>
EK 1 Sosyo Demografik Sorular.....	132
EK 2 Minnesota İş Tatmin Ölçeği.....	134
EK 3 Cook Ve Wall Örgütsel Bağlılık Anketi.....	135
EK 4 Anket Onayı.....	137
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>138</b>

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	46
Tablo 2a. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	46
Tablo 2b. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	47
Tablo 3. Gelir Düzeyi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	47
Tablo 4. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	47
Tablo 5. Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	48
Tablo 6.a. Hastalık Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	48
Tablo 6. b. Hastalık grup Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	49
Tablo 7. Alkol Kullanımı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	49
Tablo 8. İşsiz Kalınan Süre Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	50
Tablo 9. Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	50
Tablo 10. Minesota İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları ve Cook Ve Wall Örgütsel Bağlılık Anketi Alt Boyutlarına Ait Betimsel Değerler .....	51
Tablo 11. Minesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	52

Tablo 12. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	52
Tablo 13. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	53
Tablo 14. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp, Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	53
Tablo 15. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	54
Tablo 16. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	54
Tablo 17. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp, Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	55
Tablo 18. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	55
Tablo 19. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	56

Tablo 20. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	56
Tablo 21. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp, Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	57
Tablo 22. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	57
Tablo 23. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	58
Tablo 24. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp, Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	58
Tablo 25. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	59
Tablo 26. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	59
Tablo 27. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	60

Tablo 28. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	60
Tablo 29. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	61
Tablo 30. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	61
Tablo 31. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	62
Tablo 32. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	63
Tablo 33. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	63
Tablo 34. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	64

Tablo 35. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	64
Tablo 36. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	65
Tablo 37. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	65
Tablo 38. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	66
Tablo 39. Minesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	67
Tablo 40. Minesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	67
Tablo 41. Minesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkeni Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	68



Tablo 42. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	68
Tablo 43. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşım, Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	69
Tablo 44. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşım, Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	69
Tablo 45. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	70
Tablo 46. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	70
Tablo 47. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	71
Tablo 48. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	71

Tablo 49. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklılaşp, Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	72
Tablo 50. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	73
Tablo 51. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	73
Tablo 52. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	74
Tablo 53. Minesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	74
Tablo 54. Minesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	75
Tablo 55. Minesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	75

Tablo 56. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	76
Tablo 57. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	77
Tablo 58. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	77
Tablo 59. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	78
Tablo 60. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 61. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 62. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	79

Tablo 63. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşp, Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 64. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 65. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	81
Tablo 66. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	81
Tablo 67. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının, Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	82
Tablo 68. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının, Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	82
Tablo 69. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	83
Tablo 70. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	83

Tablo 71. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	84
Tablo 72. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	84
Tablo 73. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	85

## ABSTRACT

This study has been conducted to observe the relationship between the job satisfaction and organizational connection of the teachers who perform at the anotolian side of İstanbul at vocational schools. The questionnaire has been given to 100 teachers and socio demographic questions, Minnosata work satisfaction scale and cook and wall organizational connection scales have been used. The questioned group is between 21-60 years , 42 women (42%), 58 men (58 %). The questions are about sex, marital status, income, age, children, illnesses, alchokol, unemployment. The SPSS scale has been used. All in all as a result of this study it is clearly seen that work satisfafaction is closely related to income rate, alcohol, unemployment rate.

The education system has continously debated, and temporary solutions have been brought to deal with the problems of teachers. However, while discusing these problems it will be beneficial to use academic research and scientific data; there fore the solutions found will be more realistic and permanant.

While the satisfaction of the teachers rises their motivation and performance will also increase and quality and efficiency in education will be easily achieved. This study will not only reflect the satisfaction level of the teachers but also their wishes and expectations.

## ÖZET

Bu çalışma İstanbul ili Anadolu yakasındaki Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler 100 öğretmenden; sosyo demografik sorular, Minnesota iş tatmin ölçeği ve Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık ölçeği anket formları kullanılarak toplanmıştır. Veri toplanan grup 21-60 yaş aralığında olup, 42'si ( % 42 ) bayan, 58'si ( %58 ) erkeklerden oluşmaktadır. Bulgular öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirleyen bağımlı değişkenler ile cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi, yaş, çocuk sayısı, hastalık süresi, alkol kullanımı, işsiz kalınan süre ve mesleki tecrübe arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını tespit etmek için SPSS paket programında çözümlenmiş, manidarlıklar 0.5 düzeyinde sınanmış, sonuçlar araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur. Elde edilen verilerin analizi sonucu, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide; gelir düzeyi, yaş, hastalık süresi, alkol kullanımı, işsiz kalınan süre ve çalışma süresi gibi şartlı uyarıcıların etkili olduğu görülmüştür.

Eğitim sistemi sürekli tartışılmakta, öğretmenlerin sorunlarına geçici çözümler üretilmektedir. Ancak bu sorunlar tartışılırken akademik araştırmalardan faydalanmak ve bilimsel veriler kullanmak sorunlara daha gerçekçi ve kalıcı çözümler bulunmasını sağlayacaktır.

Öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe, motivasyon ve performansları yükselecek, eğitim hizmetlerinde verim ve kalite artacaktır. Bu çalışma öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarını ortaya koyarken, aynı zamanda onların dilek ve temennilerini de yansıtmış olacaktır.

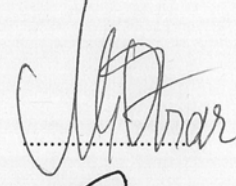
**İSTANBUL İLİ, ANADOLU YAKASI, ENDÜSTRİ MESLEK LİSELERİNDE  
GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Kaya YILMAZ**

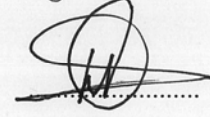
**ONAY**

**Jüri :**

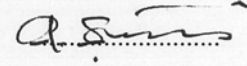
**Tez Danışmanı** : Dr. Mustafa OTRAR



**Üye** : Doç. Dr. Halil EKŞİ



**Üye** : Yrd. Doç. Dr. Ahmet ŞİRİN



Yüksek lisans tezi onay tarihi : 17 / 05 / 2007




17 / 05 / 2007

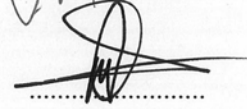
## TUTANAK

Kaya YILMAZ 17 / 05 / 2007 tarihinde "İstanbul İli, Anadolu Yakası, Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" başlıklı tezini savunmuş ve başarılı olduğu oybirliği ile kabul edilmiştir.

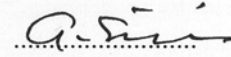
Tez Danışmanı : Dr. Mustafa OTRAR



Üye : Doç. Dr. Halil EKŞİ



Üye : Yrd. Doç. Dr. Ahmet ŞİRİN



## **BÖLÜM I. GİRİŞ**

### **1.1. PROBLEM DURUMU**

İnsanlar iş yaşamlarında nasıl davranmaktadırlar, bu davranışların nedenleri nelerdir? Bu sorular üzerinde çalışan ve iş davranışları ile iş ortamının özellikleri arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmacılar, personel yönetimi konusunda problem alanlarını belirleyip çözümler önermeye çalışmaktadırlar. Bu bakımdan örgütlerde araştırma ve geliştirme çalışmalarına ve iş gücü planlamasına daha dikkatle eğilmektedir. Böylece kişisel becerilerin daha etkin kullanılabilmesi ve iş gücü potansiyelinin daha verimli olması için çalışmaktadırlar. (Karaca, 1994).

Bu araştırmanın amacı işten ayrılma ve devamsızlık gibi iş davranışlarına neden olan iş tatmini ile örgütsel bağlılık tutumlarını inceleyerek, bu iki tutumun nedenlerine ve sonuçlarına ışık tutmaktır.

Kişinin işindeki göreve, fiziki ve sosyal şartlara karşı duygusal bir cevabı olarak ele alınan iş tatmininin temel kaynakları işin kendisi, ücret, terfi fırsatları, çalışma arkadaşları ve yönetimdir. İş tatminsizliği ise işten ayrılma, devamsızlık, sendikalaşma, ruhsal ve fiziksel sağlığın bozulması gibi sonuçlar doğurabilmektedir.( Çivildag, 2003).

Örgütsel bağlılık ise gittikçe daha çok insanın örgütünü çalışmak için en uygun yer olmadığını belirtmesi nedeniyle önem kazanan bir tutumdur. Çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık; iş istekliliği, sadakat ve örgütsel kimlik birliği alt ölçekleriyle ölçülmektedir. Örgütsel bağlılık eksikliği ise işten ayrılma ve devamsızlık gibi iş davranışlarına neden olabilmektedir. Toplumda eğitim düzeyi yükseldikçe ve eğitim yaygınlaştıkça iş görenler, işlerinde daha çok bağımsız olmayı, sorumluluk yüklenmeyi ve kararlara katılmayı istemektedirler ( Balay, 2000).

Öğretmenlerin ihtiyaçları da gün geçtikçe artmaktadır. Maslow insan ihtiyaçlarını "hiç bitmeyen bir istekler hiyerarşisi" olarak tanımlamaktadır. Düşük maaşla çalışan birçok öğretmenin aldığı para, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki yeme-barınma gibi fiziksel ihtiyaçlarını bile karşılamaktan uzaktır. Öğretmenlerin ikinci sıradaki güvenlik ihtiyacı ise Emekli Sandığı tarafından karşılanmaktadır. Böylece bu ihtiyaçların karşılandığı varsayılrsa bile, daha sonraki sıralarda yer alan sosyal, kişisel sevgi ve saygınlık, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamak için öğretmenlerin bir arayış içinde oldukları söylenebilir. Bu yüzden öğretmenler, okuldan sosyal bir dışlanma hissedersen veya grup içinde sıkı bir bağlılık ve karşılıklı bir sevgi olduğuna inanmazlarsa aradıkları bu samimi ilişkiyi başka alanlarda arayacaklardır ( Dalgan, 1998).

Çağdaş eğitim anlayışına göre öğretmen, ders veren, sınav yapan, kaynak arayan, güçlükleri yenen ve tanıyan, disiplinler arası ilişki kuran, insan ilişkilerini geliştiren, meslek seçimi ve boş zaman uğraşları üzerinde danışmanlık yapan, öğretme konusunda uzman bir kişi olarak tanımlanmaktadır. O halde öğretmenler, toplumun ilerlemesinde önde gelen kişilerdir. Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Fakat ekonomik koşullar öğretmenlerin mesleklerini ikinci bir iş olarak yapmaya zorlamaktadır. Bu durum eğitimde genel kaliteyi düşürmekte, eğitim gittikçe bozulmakta, istenilen seviyede insan gücü yetiştirmek zorlaşmaktadır. Eğitimde çağdaş anlayışa göre yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu yüzden öğretmenlerin içinde buldukları durumu yansıtabilecek akademik düzeyde temel ve uygulamalı pek çok araştırmaya ihtiyaç vardır. Çünkü öğretmenlerin tatmin kaynakları belirlendiğinde daha verimli olmaları için gereken yeni tedbirlerin alınması yoluna daha-kolay gidilebilir (Özdayı, 1990).

Bu araştırmada bu amaçlara hizmet etmek üzere hazırlanmıştır. Araştırmada mesleki eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, bağlı buldukları kurumlardan ne derece memnun oldukları, nelerden tatminsizlik duydukları, sosyal kimlikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Sonuçlar dikkate alınarak, öğretmenler için daha uygun çalışma ortamları sağlanabilir, motivasyon ve performansları

yükseltilebilir. Önemli ve değerli bir iş yaptıkları duygusu geliştirilerek, bağlı buldukları kurumun hedeflerine ve değerlerine inanan iş görenler haline getirilebilirler.

## **1.2 PROBLEM CÜMLESİ**

Milli Eğitime bağlı endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki nasıldır ve tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen iç ve dış faktörler cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki deneyim, branş ve aylık net gelir, son bir yılda geçirilen fiziki hastalık süresi, alkol kullanımı, şu anki görevini kaç yıldır yaptığı, son beş yılda işsiz kalma süresi gibi bağımsız değişkenlere göre farklılık göstermekte midir ?

## **1.3. ALT PROBLEMLER**

1- Meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları nasıldır ?

2- Meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları; iç faktörler (Meşguliyet, serbestlik, değişiklik, sosyal statü, ahlaki değer, tanınma, kendi kendine bir şeyler yapabilme, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, başarı) ve dış faktörlere (Tercih, çalışma arkadaşları, çalışma şartları, güvence, ücret, yönetici-insan ilişkileri ve teknolojik araçlar) bağlı olarak değişmekte midir ?

3- Meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasında ;

- a) Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık var mıdır ?
- b) Medeni duruma göre anlamlı bir farklılık var mıdır ?
- c) Yaşa göre anlamlı bir farklılık var mıdır ?

- d) Mesleki deneyimine göre anlamlı bir farklılık var mıdır ?
- e) Branşa göre anlamlı bir farklılık var mıdır ?
- f) Aylık net gelire göre anlamlı bir farklılık var mıdır ?
- g) Son bir yılda geçirilen fiziki hastalık süresine göre anlamlı bir farklılık var mıdır ?
- h) Alkol kullanımına göre anlamlı bir farklılık var mıdır ?
- i) Şu anki görevini kaç yıldır yaptığına göre anlamlı bir farklılık var mıdır ?
- i) Son beş yılda işsiz kalma süresine göre anlamlı bir farklılık var mıdır ?

#### **1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırmanın amacı, İstanbul ili Anadolu yakasında ki Milli Eğitime bağlı endüstri meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleklerine ilişkin iş tatmin durumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirleyen bağımlı değişkenler ile cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki tecrübe, branş ve aylık net gelir durumu arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını tespit etmek ayrıca en yüksek ve en düşük tatmine sebep olan değişkenleri belirlemektir.

#### **1.5. SAYILTILAR**

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

1- Bilgi Toplama Formunun gönüllü öğretmenlerce samimi cevaplar verilerek doldurulması için gerekli koşullar sağlanmıştır.

2- Kullanılan istatistiksel teknikler amacımıza uygundur.

## 1.6. SINIRLAMALAR

Araştırmanın iki temel sınırlılığı vardır.

1 - a) Konuya ilişkin sınırlılık: Bu araştırma İstanbul ili Anadolu yakasında ki meslek lisesi öğretmenlerinin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi ile sınırlıdır.

b) Kişilere ait sınırlılık : Araştırma için geliştirilen bilgi toplama araçlarının, verilerin işlenmesinde kullanılan istatistiksel tekniklerin yeterlilik dereceleri, kişilerin verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

2- Araştırmada verilerin çözümlenmesinde Anadolu yakası meslek lisesi öğretmenlerinin iş tatmin durumları; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki tecrübe, branş ve aylık net gelir durumu, son bir yılda geçirilen fiziki hastalık süresi, alkol kullanımı, şu an ki görevini kaç yıldır yaptığı, son beş yılda işsiz kalma süresi değişkenleri ile olan ilişkileri ile sınırlıdır.

## **BÖLÜM II. LİTERATÜR**

### **II. 1.EĞİTİM**

#### **2.1.1. Eğitimin Tanımı**

Örgün ve yaygın, formal ve informal eğitim süreçleri birlikte düşünüldüğünde, eğitimin çok geniş kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğu düşünülmektedir ve zaman ve mekan yönünden eğitimi sınırlandırmak mümkün değildir. Toplumların en geniş ve çok yönlü faaliyet alanlarından biri eğitimidir ve insan yaşamı boyunca eğitimle iç içedir (Fidan ve Erden, 1994).

Eğitimin pek çok farklı tanımı vardır. Eğitim; Oğuzkan 'a göre; önceden saptanmış esaslara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizgesidir ( Fidan ve Erden, 1994 ). Ertürk'e göre, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme işidir.

Leif ve Rustin daha soyut bir tanım getirmiş ve insanların bilgi ve görgülerinde geçerli saydığımız şeyleri gelecek nesillere nakleden, hatta ileride kaydedilecek tekamülü hazırlama iddiasında bulunan en üst görüş yüceliğini isteyen bir insan eseri olduğunu savunmuştur. Bu tanımları çoğaltmak mümkündür . Tanımların bir kısmı eğitimin belli amaçlara göre yapılan planlı ve kontrollü, (formal) yönünü, bir kısmı ise gelişigüzel kendiliğinden oluşan (informal) yönünü, ön plana çıkarmaktadır. Öğretmenler ise formal eğitimin planlayıcıları ve uygulayıcılarıdır (Çermik, 2001). Bu araştırma; öğretmenlerle dolayısıyla da formal eğitimle ilgilidir.

### **2.1.2.Öğretmen**

Milli Eğitim Temel Kanunu madde 43, 45, 46, 47, 48 ve 49 da öğretmenlik mesleğinin tanımı, nitelik ve görevleri ile yetiştirilmesi konusunu açıklamıştır (Resmi Gazete 1973: 14574, 1983: 18081). Öğretmenlik devletin eğitim ve öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini ; Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerine uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık, genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır. Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır (Çermik, 2001).

### **2.1.3.Mesleki Eğitim**

Bireye iş hayatında belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştiren eğitimidir (Alkan, Doğan, Sezgin, 2001).

### **2.1.4. Mesleki ve Teknik Eğitimin İlkeleri**

Mesleki ve teknik eğitimin ilkeleri, Milli Eğitim Bakanlığının Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinin 5. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre;

Madde 5- Mesleki ve teknik eğitimde;

a) Kurumların işlevlerinin, Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda evrensel hukuka, demokrasi ve insan haklarına uygun ve bir bütünlük içinde yerine getirilmesi,

b) Kalkınma planları, hükümet programları, milli eğitim şurası kararlarında yer alan hedefler, ilkeler ve politikalara uygun olarak insan gücü, eğitim ve istihdam ilişkilerinin sağlıklı, dengeli ve dinamik bir yapıya kavuşturulması,



- c) Gençlere ve yetişkinlere ortak bir genel kültür kazandırmak suretiyle, onlara da kişi ve toplum sorunlarını tanıma ve çözüm yollarını üretme; ülkenin sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmasına katkıda bulunma bilincinin kazandırılması,
- d) Mesleki ve teknik eğitim alanında, yerel yönetimler, ilgili oda, kamu ve özel kurum ve kuruluşlar ile gönüllü kuruluş temsilcileri ve sivil toplum örgütlerinin eğitim yönetimi karar süreçlerine katılım ve katkılarının sağlanması, uygulama ve iş birliğinin kurumsallaştırılması,
- e) Eğitim binalarının fiziki kapasiteleri ile personel, donatım ve diğer olanaklarının en etkin ve verimli biçimde kullanılması amacıyla mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarının öncelikle Bakanlıkça belirlenecek küçük yerleşim birimlerinden başlanmak üzere merkezler olarak yapılandırılması,
- f) Örgün, çıraklık ve yaygın mesleki ve teknik eğitimle her bireye ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda bilgi, beceri, tutum, davranış ve iş alışkanlıklarının kazandırılması,
- g) İş ve hizmet alanlarında gereksinim duyulan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi, sürekli eğitimle mesleki bilgi ve becerilerinin güncelleştirilmesi ve uygulanan programlarla girişimcilik bilincinin kazandırılması,
- h) Öğretim programlarının bütünlüğü ve devamlılığı içinde kurumların bir veya daha fazla meslek yüksekokulu ile ilişkilendirilmiş mesleki ve teknik eğitim bölgelerinin oluşturulması, yüksek öğretim kurumları ile her alanda iş birliği yapılması ve ortak çalışmaların yürütülmesi,
- ı) Mesleki eğitim almış olanların alanlarında istihdamlarının sağlanması, İstihdam edilenlerin, uluslararası standartlara ve performanslarına göre geliştirme ve uyum kurslarıyla eğitim düzeylerinin yükseltilmesi,

- j) Mesleki ve teknik eğitim sürecinde teknolojinin etkin ve verimli kullanılarak, eğitimin çağdaş, bilimsel ölçütlerde ve yüksek nitelikte sunulması,
- k) Eğitim, üretim ve hizmette uluslararası standartlara uyulması ve mesleki eğitimde belgelendirmenin özendirilmesi,
- i) Eğitimin modüler programlarla yapılması, yaşam boyu öğrenim ve sürekli mesleki eğitimin bireylere benimsetilmesi,
- m) Her ortamda kazanılan yeterliklerin değerlendirilmesi ve belge bütünlüğünün sağlanması,
- n) Öğretim sürecinde bilimsel düşüncenin. üretkenliğin, insana ve doğaya ilişkin sevgi ve estetik değerlerin esas alınarak planlı ve zaman yönetimine ilişkin yaklaşımların benimsenmesi,
- o) Ekibin birer üyesi olan yönetici, öğretmen, öğrenci ve velinin çevreyle olan ilişkilerinde gönüllülük, karşılıklı sevgi, saygı, anlayış, hoşgörü ve görgü kurallarına uygun davranışların ön planda tutulması,
- ö) Değerlendirmelerin objektif olarak yapılması, başarının teşvik edilmesi, desteklenmesi ve ödüllendirilmesi,
- p ) Yetki ve sorumlulukların gönüllü olarak paylaşılması, iletişim kanallarının açık tutulması,
- r) Yönetici ve öğretmenlerin, kurum ve işletmede eğitim lideri olması,
- s) Eğitim-öğretimde ders dışı etkinliklerin de eğitimin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmesi ve değerlendirilmesi,

ş) Mesleki rehberliğin etkin olarak sürdürülmesi, teknolojik gelişmelerin sürekli olarak izlenmesi,

t) Her türlü iş ve işlemin elektronik ortamda yürütülmesi, izlenmesi ve saklanması,

u) Mesleki ve teknik orta öğretim programları ile bu programların devamı niteliğindeki meslek yüksekokulları arasında program bütünlüğünün sağlanması temel ilkedir (<http://www.meb.gov.tr>).

## **2.2. İŞ TATMİNİ**

### **2.2.1. İş Tatmininin Tanımı**

Bir iş görenin; çalışma hayatı boyunca, gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacaktır. Bu tür bilgi ve duygu birikimlerinin sonucu işlerine veya işletmelerine karşı tutumları oluşacaktır. İş tatmini bu tutumun genel yapısıdır. En basit şekliyle iş tatminini "iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur" şeklinde tanımlamak mümkündür. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş tatminini "kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir" şeklinde tanımlamak, iş tatminsizliği ise iş görenin işine karşı olumsuz tutumudur demek doğru olacaktır (Erdoğan, 1996).

Günümüz yönetim anlayışı; çalışanların tedarikini, yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmelerini, eğitilmelerini ve geliştirilmelerini sağlayacak bir içeriğin ve politikanın saptanmasını öngörmektedir. Çağdaş yönetim anlayışı, çalışanın tüm çabasını ortaya koyacak biçimde isteklendirilmesini, iş ile çalışanın yaptığı işten en yüksek maddi ve psikolojik tatmini ve çıkarı sağlayabilmesini, onun başarısının ve örgüte olan katkısının değerlendirilmesini yansıtmaktadır. Bu yüzden çalışanların işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde işin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır (Aksu, 1998).

"İş tatmini" kişinin işine karşı genel tutumuna ilişkin bir terimdir. Bullock'e göre iş tatmini, işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütününden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınır. Çalışanların işten tatmini, örgütün amaçlarından biridir, örgütün bir diğer amacında kendi tatminidir. Başka bir deyişle etkin olmasıdır. Örgütte bireysel tatminin ve örgütsel etkinliğin sağlanması çalışanın ve örgütün gereksinmelerinin karşılanması, her ikisinin amaçlarının dengeli gerçekleşmesiyle sağlanacağını göstermektedir ( Ulusoy, 1993)

Çalışan kişi yaptığı işle bir takım ihtiyaçlarını (ekonomik, psikolojik ve sosyal) doyurur. İş tatmini ise, gelecekle ilgili olmaktan çok çalışanın içinde bulunduğu iş yaşamı ile ilgilidir. İşin çekiciliği, işten tatminin etkenlerinden biri olabilir. İş tatminini daha iyi anlayabilmek için, iş tatmini ile yakından ilgili kavramları kısaca açıklamakta yarar vardır. Çalışanların işiyle özdeşleşmesi, onun işine bağlı olmasını anlatır. Özdeşleşme, bir duygusal bağlanmayı, işten doyum ise haz duymayı yada olumlu duygusal bir durumda olmayı gösterir. Moral, tıpkı sağlık kavramı gibi, çalışanın örgüt içinde, tüm olumlu duygularının genel bir anlatımıdır. İşten tatmin, çalışanın moraline olumlu etkide bulunan bir etken olabilir. İşten tatmin ile güdülerin tatmini de birbirinden ayrı anlamlar taşır. İnsanın güdülerinin tatmini, işten tatmininden daha geniş kapsamlı bir kavramdır. İşten tatmin sadece çalışanın işinden duyduğu olumlu duyguları içerirken, güdülerin tatmini, işi de içine alan, ama iş dışındaki yaşamla elde edilen tüm olumlu duyguları içerir. Bir işin, insanın tüm güdülerini doyurması beklenemez (Baysal, 1996).

Çalışanın kendisi, işe bakış yöntemiyle işinden ne derecede tatmin sağladığını bilebilir. Bir çalışanın işten tatmini işinden ne istediği, onun geliştirdiği değerlerine ve ekonomik, psikolojik, toplumsal gereksinimlerine dayanır. Çalışan, kendisinin örgüte verdiği inandığı emeğe karşılık örgütten aldığını, kendine eş saydığı öteki çalışanların örgütten aldıklarıyla karşılaştırır. Bunun sonucunda, örgüte verdiği karşılık, örgütten aldıklarının denk olup olmadığını algılamaya çalışır (Başaran, 1992).

İş tatmininin üç önemli boyutu vardır.

1- İş tatmini, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Böyle olunca gözlenemez, sadece ifade edilebilir.

2- İş tatmini, genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir.

3- İş tatmini, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşı vb.dir (Ağan, 2002).

İş tatmini, yalnızca tekil olarak işten, bireyden veya çevreden bağımsız değildir. İş tatmini analizinde tüm bu etkenlerin bir bileşkesi söz konusudur (Kaynak, 1990).

İş tatmini ile yaşam tatmininin yakından ilişkili olmasına "saçılma etkisi" denir ve birinin diğeri üzerine dökülüp saçılması anlamına gelir. Bundan değişik ve daha az rastlanan bir ilişki ise düşük iş tatmini olan bireylerin bunu yüksek yaşam tatmini elde etmeye çalışarak giderme yönünde çaba göstermesidir. Buna da "giderme etkisi" denir. İş tatmini hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp, sonra, bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutmazlar. İş tatmini geldiği kadar çabuk gidebilir, bu nedenle iş tatmininin yıllık olarak, hatta aylık olarak dikkatlice izlenmesi ve korunması gerekir (Aydınay, 1996).

İş tatmini modern yönetim anlayışının önemli faktörlerinden ve bir kurumun başarısını değerlendirmede dikkate alınacak ölçülerdendir. Çalışmak bir ihtiyaçtır ve yaşamın önemli bir bölümü işyerinde geçtiğinden işyerinin ödüllendirici, en azından sıkıntısız ve insancıl halde olması zorunludur. İş bireyin gereksinimlerini karşılıyor ve yanı sıra bireyin iş ve değer yargılarını olumlu etkiliyorsa, iş tatmini oluşuyor demektir. Tatmin olma durumu bireysel mutluluğu artırıp, çalışanın işine bağlanmasını, hataların ve iş hareketliliğinin azalmasını sağlayabilecektir. Tatmin olan bireylerin iş zamanında gelip devamsızlık yapmadıkları, işten ayrılma isteklerinin düşük olduğu, daha az doktora gidip

daha az rapor aldıkları belirtilmektedir. Dolayısıyla iş gücü kaybı ve sağlık masraflarının azalacağı savunulmaktadır. İş tatmini sağlandığı ölçüde bireyler işlerine katılmada gönüllü olabileceklerdir (Gürbüz, 1998).

### 2.2.2. Öğretmenlerde İş Tatmini

Öğretmenlerde iş tatmini bazen tükenmişlik, bazen stres kavramları ile birlikte ele alınmakta, bazen "iş tatmini" ile "iş tatminine yönelik tutumlar" kavramları birbirlerinin yerine kullanılarak geniş bir araştırma konusu oluşturmaktadırlar. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin gün boyunca öğrencilerle sürekli etkileşimde bulunmalarının ve onların öğrenim gerekliliklerini karşılamaya çalışmalarının baskı ve strese yol açtığını, bilgi, beceri ve mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirememeleri, işle ilgili gereksinimlerinin karşılanamaması gibi faktörlerin etkisiyle güdülerinin azaldığını, tüm bu olumsuzluklarında giderek iş tatminsizliği ve tükenmişliğe neden olduğunu göstermektedir. Öğretmenin işiyle ilgili doyumsuzluğu; artan iş yükü, mesleki yeterlilik kuşkuvarı, sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrencilerin gereksinimlerini karşılayabilme gibi stres kaynakları ve yaşadığı psikolojik tükenmişlik ile birlikte artmaktadır ( Bilgen, 1999).

Öğretim stresli bir uğraştır. Öğrencilerle ve birlikte çalışılan kişilerle günlük etkileşimler, ardı arkası kesilmeyen öğretim gerekleri baskılara ve strese yol açmaktadır. İş stresi ve çalışanların yıpranmışlık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda iş stresi ile yıpranmışlık sosyal hizmet ve yardım mesleklerinin önemli bir konusu olarak görülmektedir. İş stresi ve öğretmen yıpranmışlığı, tüm eğitim alanlarında çalışan öğretmenlerin sorunu olarak kabul edilmektedir. İş stresi, öğretmenlerin rol ve sorumluluklarını yerine getirirken karşılaştıkları görev istemlerinin etkisidir. Sık ve yoğun stres dönemlerini niteliksel, davranışsal, fizyolojik ve psikolojik tepkiler izlemektedir. Bu tepkilerin birikimi bir süre sonra öğretmenin sınıfta ve öğretim mesleğinde kalma ya da kalmama kararını etkilemektedir. Sonunda uzun süre yaşanan iş stresi ve stresle baş etmedeki başarısızlığın fark edilmesi tükenmeye yol açmaktadır (Akçamete ve Sucuoğlu, 2001).

### **2.2.3. İŞ TATMİNİ İLE BAĞLANTILI KAVRAMLAR**

İş tatmini ile çoğu kez karıştırılan motivasyon, performans, ve yaşam tatmini gibi kavramlar bulunmaktadır. Bunlar iş tatminine benzer kavramlar olsa da aralarında bazı farklılıklar vardır.

#### **2.2.3.1. Motivasyon**

Motivasyon bir amaca ulaşmak için gösterilen çabadır. Uzun saatler boyunca ve sıkılmadan öğrencilerinin ve okulunun ihtiyaçlarını karşılamak için çalışan bir öğretmen yüksek motivasyon sergilemektedir. Tatmin ise işle ilgili bireyin hissettikleri duygulardır. Bu duyguların olumlu veya olumsuz olması mümkündür. Aynı öğretmen yüksek motivasyon sergilemesine rağmen iş tatmin düzeyi kurum içi sorunlardan dolayı düşük olabilir. Başka bir deyişle onun motivasyonu yüksek, iş tatmini ise düşüktür. Motivasyon ve iş tatmini arasındaki bu farklılık, yüksek iş tatmininin doğrudan yüksek verimlilikle neden sonuçlanmadığını anlamaya yardımcı olabilir. Motivasyonu düşük bireyler verimliliği yükseltmek için bir şey yapamazlar. Motivasyonu yüksek olanlar ise tüm gayretlerini verimliliği artırma yolunda sarf ederler. Bu yüzdendir ki, bazen motivasyonu yüksek çalışanlarda çabuk tükenme ortaya çıkmaktadır (Çelik, 1999).

#### **2.2.3.2. Performans**

Uzun yıllar boyunca, yöneticiler tatmin düzeyi yüksek çalışanların iyi eleman olduklarına inanmışlardır. Diğer bir deyişle, eğer tüm çalışanların mutlu olmasını sağarlarsa, performansların da otomatik olarak yükseleceğini düşünüyorlardı. Mutluluk tatminden doğar, fakat tatmin olmak her zaman mutluluğa bağlı değildir. Aynı şekilde araştırmalar tatmin düzeyinin performans artışına sebep olmadığını gösterdi, oysa performans artışı da tatmin olmanın bir parçasıdır (Aliyeva, 2001).

Bu konuyla ilgili yapılan 100 çalışmayı inceleyen arařtırmacılar iř tatmini ile iř performansı arasındaki iliřkinin oldukça dūřuk olduđuna, ayrıca iř tatmininin tūkenme, iře devamsızlık, yorgunluk, iř kazaları ve grevler üzerinde etkili olduđuna karar verdiler. Sonuçlara gōre iř ortamının zengin, huzurlu ve mutluluk dolu olmasına önem veren Őirketler tatmin dūzeyi yūksək olan elemanları tercih etmektedirler. Ayrıca iřletmenin dūllendirme sisteminin de iř tatmini üzerindeki etkisi būyūktūr. Eđer alıřanlara performanslarına gōre ūcret artıřı sađlanırsa, bu dođrudan onların iř tatmini ve performanslarına yansıyacaktır (Byars ve Rue, 2000 ).

### **2.2.3.3 Yaşam Tatmini**

İř tatmini ve yaşam tatmini birbiri ile sıkı bir Őekilde bağlantılıdır. Yařam tatminin başında da bireyin aile yaşantısı gelmektedir. Aile yaşamında mutlu olmayan bireyler genellikle iře karşı ilgisiz ve isteksiz olur, bu da onların işten duydukları tatminsizliği artırır. Araştırmalara gōre bireyler yaptıkları işlerde tatmin yaşadıkları zaman özel hayatları daha dūzenli ve mutlu olmaktadır. Kısacası iř tatmini doğrudan yaşam tatminlerine yansımakta , dolayısıyla iř tatmini ile yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişki olmaktadır. (akır, 2001)

### **2.2.4. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ FAKTÖRLER**

- Tatmin, çalıřanın iřten elde ettiđi maddi ıkarla ilgilidir. Bir alıřan, çalıřması karřılıđında elde ettiđi ūcret ve benzeri ödemelerin dūzeyi lsūnde tatmin olacaktır.
- Tatmin, iř gūvenliđiyle ilgilidir. alıřan sađlıđı için tehlike yaratan bir ortamda çalıřmak istemez, bunun yerine her tūrlū gūvenlik önlemi alınan bir ortamda daha huzurlu ve mutlu bir Őeklide alıřır.



- Tatmin, işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir. Bir çalışan becerileri, deneyimleri ve kişisel ilgilerini karşılayan görevleri yerine getirmekten dolayı tatmin elde edebilir. Ayrıca, çalışanın yaptığı görevin gerektirdiği niteliklerle, kendisinin sahip olduğu özellikler arasında tam bir uyumun sağlanması gerekmektedir.
- Tatmin, üretimden doğan gururla ilgilidir, iş gören yaptığı işin geri dönüşünü ve sonuçlarını görürse hoşnut olacaktır.
- Tatmin, umut verici mesleki projelerle ilgilidir. Eğer çalıştığı işyerinde ona yükselme fırsatları veriliyorsa, çalışanın duyacağı tatmin yüksek olacaktır.
- Tatmin, işin akışını ve hızını denetleyecek çalışanın yeteneği ile ilgilidir. Çalışan yaptığı işin düzenlenmesinde ve denetiminde yeteneklerini kullanarak söz hakkına sahipse bu doğrudan onun tatmin düzeyi ve başarısına yansıtacaktır.
- Tatmin, işyerindeki olumlu kişisel ilişkilerle ilgilidir. Çalışanın iş arkadaşlarına karşı sevgi ve bağlılığı mevcutsa, o böyle bir ortamda çalışmaktan memnun olacaktır.
- Tatmin, kurumun genel durumuyla ilgilidir. Çalışanın tatmin duymasında kurumun başlıca politikaları, genel personel uygulamaları, toplumdaki statüsü önemli rol oynar.
- Tatmin, amirin tutumuyla ilgilidir. Amirin çalışanına karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi ve ikisi arasındaki sıcak ilişkiler bireyin işten tatmin duymasını etkiler (Bingöl, 1997).

## **2.2.5. İŞ TATMİNİ VE ETKİLEDİĞİ DEĞİŞKENLER**

### **2.2.5.1 İş Gücü Devri**

İş tatmininin azalması halinde öncelikle iş gücü devir oranı artar. İş tatmini azaldıkça kişide bireysel uyumsuzluk, aile geçimsizliği artmaya başlar, olanak bulan kişi bu baskıların sonucu olarak işini terk eder. Bir çalışanın tatmini ne kadar yüksek olursa, onun işten ayılma olasılığı o kadar az olur. Herhangi bir örgütteki personel devrinin yüksek maliyeti açısından bu bulgunun önemi yöneticiler için uyarıcı olmaktadır. Yüksek iş gücü devri çalışanların hoşnutsuzluğunu göstermektedir. Bu da bazı ekonomik ve sosyal problemlere yol açmaktadır. Bu problemler arasında çalışacak yeni kişileri bulmanın maliyeti, işe adaptasyon ve eğitim maliyeti, iş kazalarının artması, organizasyon içinde kalan kişilerde moral bozukluğu gibi problemler sayılabilir (Ormancıoğlu, 1995).

### **2.2.5.2. Sağlık**

Tüm insanlar gibi çalışanların sağlık sorunlarına sahip olmaları kaçınılmaz bir olgudur. Ancak bu sağlık sorunları değişiklik gösterebilir. Bunlar soğuk algınlığı gibi önemsiz hastalıklardan, yapılan işle ilgili olan ve meslek hastalığı olarak ifade edilenlere veya ciddi hastalıklara kadar sıralanabilirler. Bazı çalışanlar, duygusal ve ruhsal sorunlara sahip olurken, bazıları da aşırı içki içme veya uyuşturucu sorunlarına sahip olabilirler. Bazı sorunlar sürekli iken bazıları geçicidir. Ancak bunların nitelikleri ne olursa olsun tümü örgütsel faaliyetlerin aksamasına neden olur ve çalışanın verimliliğini ve tatminini önemli ölçüde düşürebilir. İş tatminsizliği arttığı oranda zihinsel ve bedensel bazı rahatsızlıkların da arttığı bilinmektedir. Zihinsel ve bedensel yorgunluk, isteksizlik, iş tatminsizliğinden kaynaklanabilir. Kolesterol oranının değişmesi, mide ve kalp rahatsızlıkları ile iş tatminsizliği arasında önemli sayılabilecek ilişkiler bulunmaktadır ( Şimşek, 1994)

### **2.2.5.3. Başarı**

Bir işletmenin başarısı, elemanlarının teker, teker başarılarına bağlıdır. Çalışana yeteneklerini geliştirme, yükselme ve başarı sağlama olanakları tanındıkça, işletmeye daha çok bağlanır ve işletme tarafından tek yönlü sömürüldüğü duygusuna kapılmaz. Kendisine olan güven duygusu işinde gösterdiği başarı oranında yükselebilir. İş tatmininin başarı üzerindeki etkisini karşılıklı ilişki olarak görmek daha doğrudur. Yani "iş tatmini başarıyı arttırır" demek yerine "tatmin başarı doğurur" demek daha doğrudur. Başarı ile tatmin arasındaki gerçek ilişkiyi üstün başarının tatmini arttırdığı, bunun da daha sonraki dönemde başarıya yansıdığı şeklinde döngüsel bir ifade ile açıklayabiliriz.

İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan diğer bir görüş ise başarı ve tatmine ödüllerin sebep olduğudur. Bu yaklaşıma göre iyi bir ödüllendirme, hem bireysel tatmini hem de iş başarısını etkiler. Bu durumda iş tatmini sağlamak isteyen yönetici ödül sistemini çalıştırmalı, buna karşılık aynı zamanda üstün başarı da isteniyorsa ödüller başarı ile orantılı olmalıdır ( Babacan, 2000)

### **2.2.5.4. Verimlilik**

Yıllardır yapılan çalışmalar mutlu çalışanların verimli çalışanlar olduğunu göstermiştir. Çalışanların yüksek morale sahip olmaları onların verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Kişi işinden tatmin bulursa, işine karşı olumlu bir tutum sergilemekte, bu gelişmeye bağlı olarak işini başarıya arzusu yükselmektedir. Bu arzu işveren tarafından yönlendirilirse sonuç verim artışı olmaktadır. Tutumların işe dinamik hale getirilmesi, işin yapısal gelişmesine uygun tutum yaratılması, iş verimini sürekli olarak yüksek tutacaktır. Diğer taraftan, daha verimli çalışanlara anlamlı olacak şekilde daha fazla ödül sağlanıyorsa verimlilik ve iş tatmini arasında güçlü pozitif bir ilişkinin varlığı söz konusu olabilecektir ( Ataay, 1987)

### **2.2.5.5. Rol Belirsizliği**

Rol Belirsizliği, çalışanın gerçekleştirdiği görevde bir kesinlik olmadığında veya izlediği işlemler dizisini açık seçik algılayamadığında ortaya çıkmaktadır. alışan, işindeki rolüne ilişkin yeterli bilgiye sahip değilse, bulunduğu konunun gerekleri, iş arkadaşları ve kendinin sorumlulukları ve etkinlik alanı hakkında açıklıktan yoksunsa rol belirsizliği ortaya çıkar. Son yıllarda yapılan araştırmalarda rol belirsizliği ile can sıkıntısı, yaşamdan zevk almama, iş tatminsizliği, işten ayrılma isteği, kaygı düzeyi ve alınganlık arasında doğrudan bir ilişki bulunmuştur (Ormancıoğlu, 1995).

İşin amaçlarının ne olduğunu tam olarak bilmemek, yapılan işin bütün içinde ne anlam taşıdığından haberdar olamamak, çalışanlarda gerginlik ve isteksizliğe yol açmaktadır. Aynı şekilde kişinin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması, görevin kişiden beklediklerinin açık olmaması, çalışanları çelişkiye düşürmektedir. Genellikle rol belirsizliği, bir işin yapılmasına ilişkin bilgi veya iletişim eksikliği sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu belirsizlik, eğitim eksikliği, zayıf iletişim eksikliği veya bilginin çalışma arkadaşları veya yöneticiler tarafından çarpıtılması veya kasıtlı olarak esirgenmesi nedeniyle de oluşabilmektedir (Baltaş, 1989 ).

### **2.2.5.6. İşe Yabancılaşma**

Tatmin ve yabancılaşma kavramları kimi zaman kaynaklarda eş anlamda kullanılmakta, tatminin gerçekleştiği durumlarda yabancılaşmanın az olacağı ileri sürülmektedir. Her iki kavram da sosyo-psikolojik kavramlardır ve kişinin içsel tutumlarını yansıtır. Bu bağlamda yabancılaşma bilişsel, doyum duygusal anlam taşır. Tüm bunlara karşın her iki değişkeni başarı, işten ayrılma, devamsızlık gibi geri çekilme davranışlarını açıklayan ara değişken olarak düşünmek mümkündür ( Telman, 1988)

Yabancılaşmanın, toplum bilimciler tarafından en çok tartışılan yönlerinden biri anlamsızlıktır. Büyük işletmelerde görülen aşırı iş bölümü, çoğu kez çalışanın yaptığı işin neye yaradığını görememesine ve çalışmasında amacın kaybolmasına yol açmaktadır.

Böylece, kendi evreninde yaşamak zorunda kalan çalışan, çok geçmeden yaptığı işin anlamını yitirmekte, işletmeye ve topluma katkısının ne olduğunu göremez hale gelmektedir. Bu uygulama, işletmelerde amaçsız, yönetimin tüm düzğü ve isteklerine olduğu gibi uyan, yönetilmek ve denetlenmek ihtiyacı duyan, yaratıcılıktan yoksun bir "örgütsel insan" örneğinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Örgütte kendilerini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan örgütsel insan, örgüte ve giderek topluma yabancılaşan bir insandır. Böyle bir ortam ancak, çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılma yoluyla önlenabilir (Tosun, 1982).

## **2.2.6. İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI**

### **2.2.6.1.Örgütsel Sonuçlar**

Bir çalışanın işine karşı olumlu duygu ve düşünceler beslemesi ve taşıması onun öncelikle mutluluğunu arttıracaktır. Bunun yanı sıra çalışanların işine bağlanması, verimli çalışması, huzurlu bir çalışma ortamı yaratmak için çaba harcaması vb. iş gücü firesinin azalması, iş gücü devir oranının düşmesi gibi önemli sayılabilecek sonuçları da beraberinde getirecektir (Erdoğan, 1994).

Davranış bilimcilerine göre işinde tatminsizlik duyan bir çalışan aşağıdaki seçeneklerle davranışlarını belirler.

#### **2.2.6.1.1. İşe Gitmede İsteksizlik**

İş tatmininin azalması, çalışanların işe karşı motivasyon düzeylerini düşürür. Çalışanlarda tatminsizlik yaratan kişi, grup, durum veya ortamlarla yüz yüze gelme endişesi bireyi işe karşı olumsuz tutumlara yöneltmektedir. Bunun doğal sonucunda ise işe gitme zorunluluğu bile önemli bir gerilim ve kaygı nedeni olabilir (İncir, 1990).

### **2.2.6.1.2. Örgütten Ayrılma**

Çalışanlar bir örgütün elemanı olarak üretime katkıda buldukları sürece bir karşılık beklerler. Örgüte sunulan hizmete karşılık, örgütten beklendiklerinin karşılandığını ve karşılanacağını algıladıktan sonra örgütte kalacaktır. Çalışanın beklentilerinin ait olduğu örgüt tarafından karşılanmaması ya da geleceğe ilişkin olarak yaptıkları değerlendirmede beklentilerinin karşılanacağına ilişkin olumlu bir ışık olmayışı önemli bir tatminsizlik ve stres kaynağı olarak kişinin performansını etkilediği gibi, daha uygun bir iş veya örgütün arayışı içinde olmasına ve ilk fırsatta örgütten ayrılmasına karar vermeyi sağlayacaktır. Bu karar örgüte oldukça pahalıya mal olmaktadır. Çünkü işinden ayrılan bireyin yerine diğerinin alınması, işe yerleştirilmesi ve eğitilmesi giderleri, işe alışma-alıştırılma döneminde yapmış olduğu hatalar ile düşük üretim hızı örgütün etkinliğini olumsuz yönde etkiler (İncir, 1990).

İnsan kaynaklarının örgütteki önemini ortaya koymak için yapılan araştırmada, sayıların yıllara ve sektörlere göre farklılık göstermesine rağmen sanayi sektöründe işgücü dolaşımı maliyetleri yarı-nitelikli bir çalışan için İngiltere'de yaklaşık 150 sterlin, bir yönetici içinse bir yıllık maaşının tutarı olduğu saptanmıştır (Aksu, 1998).

### **2.2.6.1.3. Yetersizlik Duygusu**

Çalışanın sahip olduğu yeterlik, yaptığı işin gereklerini karşılamıyorsa, işte yeterli deneyim eksikliği varsa, çalışanlar arasında yoğun bir rekabet var ise veya yönetici çok titiz ise çalışanlarda geçici veya sürekli bir yetersizlik duygusu oluşmaktadır. Bu hissedilen duygu arttıkça çalışanın kendine olan güven ve saygısını da zedeleyerek işinde başarısız ve verimsiz olmasına neden olmaktadır (Telman,1988).

#### **2.2.6.1.4. İşbirliği Sağlayamama**

İşbirliği, çalışanların birbirlerinden haberli olarak ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere hareket etmesidir. Bunun sürebilmesi için iki koşul gereklidir. Ortak amacın gerçekleşmesi birinci koşuldur. İkincisi ise gereksinmelerin karşılanmasıdır. Bu bireysel ve kişiseldir. Bunlardan birincisi amaçların gerçekleşme derecesi, ikincisi ise işbirliği yapan çalışanların sayısı ile ölçülür. İşbirliğinin yaşaması sistemin tüm amaçlarının ve özendirme öğelerinin bireyler arasında dağıtımını öngören birbirine dayalı iki eyleme bağlıdır. Bunlardan biri veya ikisinin birleştirilmesi hatalı olunca iş birliği gerçekleşemez (Bursalıoğlu, 1987).

#### **2.2.6.1.5. İşte Hata Yapma**

Tatminsizliğin önemli etkilerinden biri de, çalışanlarda dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığı meydana getirmesidir. Çalışanın işine karşı yeterince dikkat göstermemesi ve gerektiği gibi konsantre olamayışı ise iş ve işlemlerde hata yapması sonucunu doğurabilir. Hata yapma, hem çalışanın kendine güvenini sarsar hem de örgütsel açıdan zaman, para ve kaynak savurganlığına neden olabilir ( Tunç, 2000)

#### **2.2.6.1.6. İşten Uzaklaşma İsteği**

Tatminsizlik, iş ortamında çalışanları birçok açıdan etkilediği ve bunun çalışan için işine ilişkin tutumlarında ve güdülenmesinde belirleyici olduğu bilinmektedir. Çalışanların işten soğuması da bu olumsuzluklardan biridir. Çalışan yasal olarak sahip olduğu izin, rapor. vb. yollarla örgüt veya işten uzaklaşabildiği gibi, işe devamsızlık, geç kalma, işten kaçma, uydurma gerekçelerle izin alma, viziteye çıkma, yalancı hastalık nedeniyle rapor alma gibi bazı yolları da deneyebilmektedir ( Telman, 1988)

### **2.2.6.1.7. İsabetsiz Kararlar Verme**

Karar verme, bir sorunu çözmek için bir çok seçenek arasında en uygununu tanımlayabilmeyi ve seçmeyi içerir. Tatminsizlik duyan çalışanlar ise çoğu kez sorunu tam olarak algılayıp, uygun seçenekleri ortaya koyarak, bunların arasından en uygununu seçebilecek dikkat ve yoğunluğa sahip olamazlar (Aksu, 1998).

### **2.2.6.1.8. Nitelik ve Nicelik Düşmesi**

Yapılan işin niceliği kadar niteliği de önemlidir. Bazen tatminsizlik içindeki çalışan nicel olarak standart üretimini gerçekleştirse de, içinde bulunduğu stresin fiziksel, psikolojik ve davranışsal etkileri nedeniyle üretiminin niteliğinde bir düşme görülebilir. Bu durum, çalışanın performansında tatminsizliğin doğrudan etkilerinin görüldüğü önemli bir boyuttur. Örgütlerin verimsizliğinde bu nitelik-nicelik dengesizliğinin çok önemli bir etkisi vardır ( Aksu, 1998).

### **2.2.6.2. Psikolojik Sonuçlar**

Amaçlanan hedef veya isteğin gerçekleştirilmesinden doğan ruhsal durumlar, anlaşmazlıklara ve bunun sonucunda çalışma ortamının uyumunu bozan çatışmalara neden olabilir. Nedeni ne olursa olsun, psikolojik bir tatminsizliğe uğrayan çalışan bununla ilgili belirli bir davranışsal bozukluk içine girebilir ve bu davranışını herkese uygulayabilir.

. Saldırgan davranışlar

.Geriye yönelik ve dönüş davranışları

.Tekrar denenmek istenen sabit davranışlar

. İşi olurluna bırakma hali



Psikolojik tatminsizlik hallerinde ortaya çıkan olumsuz yönde davranışlar, büyük ölçüde inanç ve tutumları etkileyebilir. Çalışan her hareketini haklı gösterecek bir tutum içine girebilir (Varoğlu, 1993).

#### **2.2.6.2.1. Saldırgan Davranışlar**

Çalışan önünü tıkayan engelleri normal yollardan çözümlenmek yerine zor kullanma ile ortadan kaldırılacak bir engel olarak görür. Sözel ve fiziksel olarak başkalarına kötü davranışlara yol açabilir. Bunu aile çevresine de olumsuz bir şekilde yansıtabilir. Çalışanlarda psikolojik tatminsizlik nedeniyle en çok rastlanan saldırganlık olayları, yönetimin tutumundan devamlı olarak şikayet edilmesi, alet, makine ve malzemelerin tahribi, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, işe devamsızlık, mücadeleci sendikalara üye olma gibi durumlardır. Saldırganlığın önemli nedenlerinden bir olan öfke, çalışanın kendi yetersizliğinden kaynaklanan aşağılık duygusu ve kaygıdan kurtulmak için başvurduğu bir savunma düzeni olarak ortaya çıkabilmektedir. Genellikle, öfke, kızgınlık ve saldırganlık birbiriyle yakın bağlantısı olan kavramlardır. Saldırgan davranışların duygusal düzeyinde, öfke ve kızgınlıktan başka farklı derecelerde kin, nefret, düşmanlık gibi bütün yok edici duygular bulunabilir.. İş ortamında da tatminsizlikten kaynaklanan saldırgan davranışlar çalışanın uyumsuz davranışlar sergilemesine dolayısıyla işine olan tutumunun olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır (Keith, 1982).

#### **2.2.6.2.2. Geriye Dönüş Davranışları**

Psikolojik tatminsizlik aynı zamanda geriye yönelmiş davranışlara da yol açabilir. Yetersizlik ve işlevsizlik duygusu, uzun dönemli stres durumlarından sonra ortaya çıkar ve çalışanı acı, ümitsizlik ve depresyona götürür. Böylece oluşan kötü döngü çalışanın enerjisini alır ve iş yapacak güç bırakmaz. Geriye dönüş davranışlarında en çok gözlemlenen davranışlar olarak, intihar, kendini dini işlere kaptırmak, dedikodu, kadınların ağlaması, erkeklerin agresif davranışları sayılabilir. En çok rastlanan durumlardan birisi de çocukça davranışlardır (Kaynak, 1990).

### **2.2.6.2.3. Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar**

Çalışma yaşamında çaresizlik sonucunda ortaya çıkan davranışlara yaygın şekilde rastlanabilir. Çalışma yöntemlerinde ve aletlerinde değişikliklere ve yeniliklere karşı direnen çalışanlarda bu durumlara çok sık rastlanmaktadır. Eski yöntem ve alışkanlıklarını bir türlü bırakmak istemeyen, yeni yöntemler karşısında panik ve şok gibi psikolojik hallere kapılan çalışanlar, kullanmakta buldukları yöntemleri en iyi yöntemler olarak kabul ettiklerinden eski alışkanlıklarını ve hareketlerini ısrarla devam ettirebilirler. Hatta bu yolda kendilerinin haklı olduklarını ispat çabası içine düştükleri için mantıklı kanıtlar aramaya yönelebilirler. Bu tip çalışanlar psikolojik tatminsizlik içinde bulduklarından böyle hareketlere başvururlar. Psikolojik tatminsizliğin giderildiği işletmelerde çalışanlar değişiklikleri daha az direnme ile kabul ederler (Davis, 1982).

### **2.2.6.2.4. İşi Oluruna Bırakma Durumu**

Psikolojik tatminsizliğe uğrayan çalışanlarda rastlanan bir belirti de işi oluruna bırakma halidir. Cesareti kırılan ve ümitsizlik içine düşen çalışanlar, mücadeleci olmak yerine kendilerini yaşamın akışına kaptırabilirler. Bu tip çalışanlar düşük moral seviyesine sahip oldukları gibi başkalarının moralleri üzerinde de olumsuz etkiler bırakabilirler (Başgöğün, 1995).

### **2.2.6.3. Fiziksel Sonuçlar**

İş tatminsizliğinden etkilenme düzeyi kişiden kişiye değiştiği gibi, aynı kişide bile zaman, zaman farklılıklar gösterebilmektedir. Bu grupta yer alan belirtiler daha çok fiziksel nitelik taşıyan tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, terleme, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, alerji, mide bulantısı ve cilt hastalıklarıdır. Bu hastalıkların en yoğun görülenleri kalp, yüksek tansiyon, mide ülseri, migren ve kanserdir. Aşırı salgılanan stres hormonu adrenalin, kalbin dakikada vuruş sayısını artırır, kalbi daha fazla çalışmaya zorlar, kalbin kasılma gücü artar, kalp krizi geçirme olasılığı artar. Aynı zamanda

tatminsizliğe bağılı olarak oluşan stres, midedeki sinirleri uyararak hidroklorik asit üretir. Bu asit mide duvarlarını zamanla zorlayarak yara açılmasına neden olur. Öte yandan, kronik stresten etkilenme sonucu vücudun bağışıklık sistemini zayıflatarak kansere neden olmaktadır. Tatminsizliğin davranışlar üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler, sigara içme, alkol, uyuşturuocu kullanma, fazla veya az yeme şeklinde belirti verebilir (Çelikkol, 2001).

## **2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK**

### **2.3.1. Örgütsel Bağılılığın Tanımı ve Önemi**

Gittikçe daha çok insanın örgütünü çalışmak için en uygun yer olmadığını belirtmesi örgütsel bağılılığın daha yakından takip edilmesi gereken bir tutum olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağılılık "kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağılılığın birleşik gücüdür." diye tanımlanmaktadır. Ya da "Örgütsel bağılılık çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır." Schermerhorn ve arkadaşları da örgütsel bağılılığı "Kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu kuvvetli kimlik birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir." şeklinde tanımlışlardır. Bunların dışında "Bireyin belirli bir örgüt ile özdeşleşmesi ve kimlik birliğinin göreceli gücü" olarak da tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan örgütsel bağılılığa ait üç özellik çıkarmak mümkündür. Bunlar; örgütün hedef ve değerlerine inanç ve kabul, örgütün çıkarını düşünerek yüksek performans gösterme istekliliği, örgütün üyesi olarak kalmak için kuvvetli istek duymaktır. Örgütsel bağılılık metali kendisine çeken güçlü bir mıknatıs gibi, örgütün çalışanı gelecekte de örgütte kalmaya cezp etmesi ve kişinin de buna istekli olmasının bir ölçeğidir. Bu ölçek genellikle kişinin örgütsel görev ve hedeflere olan inancını ölçer. Faaliyetlerini geliştirerek örgütle kalmaya devam etmek konusundaki amacı içermesi açısından sadakatten daha geniş bir anlam taşımaktadır ( Yılmaz, 2003).

Örgütsel bağlılık uzun süreli çalışanlarda daha güçlüdür ve örgütte bireysel başarıyı yaşayanlar ile örgütsel bağlılığı yüksek grup arkadaşları ile çalışanlarda oldukça yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Örgütsel bağlılık bir çalışanın kabulü ve onun psikolojik kontrat ile işe girmesi ile başlar. Örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmeye başlar. Bu açıdan baktığımızda ‘‘örgütsel bağlılık bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir.’’

Bu birlik üç faktörü içerir:

- 1) Örgütün değer ve hedeflerine güçlü bir İnanç;
- 2) Örgüt için kendine düşen istekli bir çaba gösterme;
- 3) Örgütün üyesi olarak çalışmaya devam etmeye duyulan güçlü istek.

Örgütsel bağlılık bu faktörler nedeniyle sadakatten farklıdır. Çünkü. örgütün iyiliği, geleceği için sürekli çaba harcamayı da içerir.

Her örgüt üyelerinin örgütsel bağlılığını artırmak ister. Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevleri yerine getirmede daha çok çaba gösterdiğini göstermektedir. Buna ek olarak, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu bir ilişki yürüttükleri ifade edilmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ve iş sadakati arasında olumlu bir ilişki vardır. Sonuç olarak yüksek performanslı, eğitimli bir çalışanın uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, çünkü örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez ( Vatansever, 1994).

### **2.3. 2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Bir çalışanın işe başladıktan sonra, örgüte olan bağlılığın nasıl olacağını belirleyen bazı faktörler bulunmaktadır. Gerald Salancik örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri 4 ana gruba ayırmaktadır. Bunlar görünürlük (visibility), açıklık (explicitness), davranışların geriye döndürülemezliği (irreversibility) ve bizi davranışlarımıza bağlayan irade (volition) faktörleridir ( Kantav, 1998).

### **2.3. 2. 1. Görünürlük ( Visibility )**

Bir davranışın bağlılığı etkileyen en önemli belirleyicisi davranışın diğerleri tarafından gözlemlenebilir oluşudur. Gizli yada gözlemlenemeyen davranışların bağlılık üzerindeki etkisi azdır. Bir kişiyi örgüte bağlamanın en basit ve güçlü yolu kişi ve örgüt ilişkisinin örgüt toplumunun bilgisine açık olmasıdır. Eğer çalışanlar örgütün bir parçası ve ortağı ise, örgütü ve hedefleri desteklerler. Bu nedenle bir çok örgüt görünürlük faktörünü, çalışanların örgütsel bağlılığını artırmak için kullanmaktadırlar. Örneğin, işe yeni giren kişinin katılımından herkesin haberdar edilmesi, bu düşüncenin ürünüdür. Sonuç olarak çalışanların örgütle varlığı, başarıları ve örgüte katkıları ne kadar görünür ise örgütsel bağlılığa katkı o kadar artar ( Kamer, 2001).

### **2.3.2. 2. Açıklık ( Expilicitness )**

Görünürlük kişileri örgüte bağlamak için yeterli değildir. Görünürlüğün açıklık ile desteklenmesi gerekmektedir. Bir davranış ne kadar açık ise, inkar edilmesi o kadar zordur. Açıklık, kişinin davranışını inkar edemeyeceği orandır. Bir davranışın ne kadar açık olduğu iki faktöre bağlıdır. Bunlar davranışın gözlemlenebilirliği ve anlaşılabilirliğidir. Bir davranış gözlemlenemediği halde, bu davranıştan anlam çıkartıldığı zaman daha az açıktır. Anlaşılabilirlik ise kişilerin algısına bağlıdır ve 'bence', 'sanırım' gibi ifade edilir ( Kamer, 2001).

### **2.3. 2. 3. Geriye Döndürülemezlik ( Irreversibility )**

Davranışın geriye döndürülemezliği ise, kalıcılığı, iptal edilemezliğidir. Geri döndürülemez davranışın bağlılığa etkisi bilindiğinden bir çok şirket çalışanlarına başka firmalara aktarılamaz yarar paketleri hazırlamaktadırlar. Bu yararların geri döndürülemezliğini yani kaybolacağını bilen çalışan, ya bu yararlarından vazgeçecek ve şirketten ayrılacak ya da şirkette çalışmaya devam edecektir. Bu şekilde, geriye döndürülemezlik ile bağlılık pekiştirilebilir. Bazı şirketlerde sadece o işyerlerinde işe

yarayacak özel beceri eğitimi verilebilir, bu da çalışanın o şirkete bağlılığını artırabilmektedir. Bunların dışında çalışanların örgüte bağlılık algısını güçlendirmek için çocukların eğitim masraflarının ve ev kirasının karşılanması gibi aile ile ilgili faktörler de aynı amaç için kullanılabilir. Buna çalışanın örgüt içinde önemini artıracak, kişiler arası iyi ilişkiler kurabileceği projelerde görevlendirilmesi de eklenebilir. Bütün bu çabalar örgüt, çalışan ilişkisini iyileştirirken ve çalışanın ayrılması durumunda ona çok pahalıya mal olacağını ifade eder. Çünkü örgütteki pozisyonunun geri döndürülemezliği, çalışanın o örgüt için özel becerilerle donanmış olmasından kaynaklanır. Bu nedenle genel beceriler edindirecek eğitimler yerine örgüte has özel becerileri geliştiren eğitimlerden geçen çalışan işten ayrıldığında başka bir örgütte aynı pozisyonunu geri döndüremez. Sonuç olarak çalışanın psikolojik kontratı ile onun duygusal, mantıksal ve sosyal beklentilerini karşılayan bir pozisyon dan vazgeçerek işini terk etmesi düşük bir olasılık haline gelebilir. Çünkü, belirli bir pozisyona olan bağlılık, örgüte olan bağlılığı da artırabilmektedir ( Yılmaz, 2003).

#### **2.3. 2. 4. İrade ( Volition )**

Zaman ve baskı altında çalışmak bazen örgütsel bağlılığı azaltabilir. Çünkü, kendi iradesi dışında, baskı gördüğü için bir görevi yerine getirmek zorunda kalan bir çalışanın örgüte bağlılığı azalabilmektedir (Eren, 2001).

İrade gözlemlenebilir kişisel sorumluluktur ve kişileri davranışlarına bağlayan dördüncü faktördür. İrade olmaksızın davranışlara bağımlılık olamaz. Davranışların sonuçları hakkında sorumluluk hissetmek iradenin göstergesidir. İnsanları davranışlarından soyutlayamayız. Bunu yapmak insanların kendi davranışlarını beğenmemesi demektir. Bazı hoş olmayan sonuçlar doğurduğunda davranışları reddetmemiz bu nedenledir. Bu durumda kişi davranış ya da sonuçtaki sorumluluğu kabul etmek istemez. Örneğin, son gününde ödevini yetiştiremeyen bir öğrenci, bu sonucun kendi iradesi dışında ortaya çıktığını ve sorumluluğun kendisinde olmadığını ifade etmeye çalışır. Sonuç olarak çalışan davranışlarında bireysel sorumluluğunu zenginleştirir, göreve ve örgüte bağlılığı oluşturur

ve sürekli kılar. Kendi işini çalışana planlatmak onun bireysel sorumluluğunu ve örgütsel bağlılığını artırabilmektedir. Karar mekanizmasına katılma da, karar verme ve problem çözme konusunda sorumluluğu artıracığından karar yada sonuca bağlılığı artırabilmektedir. Görünürlük, açıklık, geri döndürülemezlik ve irade, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdir. Örgüte ve örgütsel hedeflere bağlılık, çalışanların kendi tutum ve beklentilerini örgütteki durumlara göre ayarlaması açısından çok önemlidir ( Yıldırım, 2003).

Örgütsel bağlılığı artırmak devam eden bir süreçtir. Bu süreç içinde en önemli aşama işe giriş ve uyum süresidir. Mowday, Porter ve Steers başlangıç ve uyum aşamasındaki faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin çok büyük olduğunu söylemektedirler. Bu faktörler, kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olarak üç grupta toplanabilir ( Kantav, 1998).

### **2.3. 2. 5. Kişisel Faktörler**

Bir çalışanın işe başlarken taşıdığı bağlılık seviyesi kişisel bir faktördür. Çalışanın bir örgüte bağlı kalma eğilimi onun uzun yıllar o örgütte kalması için önemlidir. Bu tip kişiler örgütte daha çok sorumluluk alma ve örgüte katkıda bulunma eğilimini de taşırlar. Bu ilk bağlılık süreci kendini pekiştirme döngüsü olabilir ve bağlılık fazladan çabayı, fazla çaba da örgütsel bağlılığı artırır ( Vatansever, 1994).

#### **2.3.2.5.1. İş Beklentileri**

Bir üye çalışacağı örgüte bireysel ihtiyaç ve hedeflerini gerçekleştirmek üzere girer ve yapacağı işin bu ihtiyaç ve hedefleri gerçekleştirmede bir araç olup olmayacağı konusunda beklentileri vardır. Örgütün ve işin bu ihtiyaçları karşılayabilme kapasitesi örgütsel bağlılığı artırır. İyi tanımlanmış bir görev ve örgütün beklentileri ile çalışanın beklentilerinin eş güdüm içinde olması bu artışta önemli rol oynar ( Başaran, 1982).

### **2.3.2.5.2. Psikolojik Sözleşme**

İş gücü pazar şartları içinde çalışan ile örgüt arasında imzalanan sözleşme örgütsel bağlılık ile ilişkilidir. Uzun süreli bir sözleşme, iyi tanımlanmış bir görevin başlangıçta kabul edilmesi anlamını taşır. Bu da örgütün değerlerini paylaşmak ve örgütün üyesi olarak kalmak gibi davranışları beraberinde getirir ( Baysal, 1993).

### **2.3.2.5.3. Kişisel Özellikler**

Kişisel özellikler örgütsel bağlılık üzerinde farklılıklar yaratabilir. Örneğin yaş, cinsiyet ve eğitim seviyesindeki farklılıklar örgütte elde edilecek ayrıcalıklar ile örgütsel gücün göstergeleri olabilmektedir. Bu ayrıcalıkların derecesi örgütsel bağlılıkta farklılıklar yaratabilmektedir. Çünkü, örgütteki yan yararlar, statü ve diğer krediler arttıkça örgütsel bağlılık da artar. İş gücü pazarında düşük statüsü olan işe sahip olanlar, kadınlar ve eğitimi düşük çalışanların alternatif iş imkanları daha az olduğu için, mevcut işlerine daha çok bağlılık göstermeleri mümkündür. Bu sadakat ya da pasif bağlılık olarak nitelenir. Bu faktörler sadakat ve örgütsel bağlılık boyutlarını ayırt etmek için önemlidir. Çünkü, daha genç, daha az eğitilmiş, daha çok çocuklu ve çoğunlukla mavi yakalı çalışanlarda sadakat ( pasif bağlılık ) daha çok gözlemlenirken, daha yaşlı, erkek, daha eğitilmiş, profesyonel ve beyaz yakalı, kıdemli çalışanlarda aktif örgütsel bağlılık gözlemlenmektedir ( Çırpan, 1999).

Sadece cinsiyet değişkeni söz konusu olduğunda ise mavi yakalı kadınların örgütsel bağlılığının erkeklerden daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Beyaz yakalı profesyonellerde ise erkeklerin daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Medeni durumun mavi yakalı çalışanlarda önemli bir değişken olduğu gözlemlenirken, mavi ve beyaz yakalılar arasında çocuk sayısı önemli bir farklılık göstermemektedir.



Sonuç olarak, kıdem, cinsiyet, çocuk sayısı gibi değişkenler daha çok düşük seviyede çalışanlar ve mavi yakalı çalışanlar için etkilidir. Çünkü onlar için örgüte bağlılık önemlidir. Üst seviyede çalışan profesyoneller ve beyaz yakalılar için ise örgüte bağlılıktan çok mesleğe bağlılık önem kazanmaktadır. Beyaz yakalılar için beklentilerinin karşılanması örgütsel bağlılığın odak noktası olmaktadır. Bu kişilerde örgütsel bağlılığı düşüren ise rol çatışması, rol belirsizliği, merkezi örgütsel yapı, örgüt içi iletişim bozukluğu, etkisiz liderlik, olumsuz iş tecrübesi gibi işe ve örgüte bağlı özelliklerdir ( Çırpan, 1999).

### **2.3.2.6. Örgütsel Faktörler**

İşin kapsamı, işin geri bildirimi, otonomisi, iddialı ve önemli bir iş olarak algılanıp algılanmaması işle ilgili örgütsel faktörleri oluşturur. Ayrıca, yönetim, karar sürecine katılmak, iş grupları, örgütsel ödüller ve hedefler ile çalışanlara verilen önemi göstermesi nedeniyle ortaklık gibi örgüt özellikleri de örgütsel bağlılığı etkileyebilmektedir ( Tosun, 1982).

#### **2.3.2.6.1 . Örgütsel Ödüller**

Örgütsel ödüller örgütsel bağlılığı etkileyen çok önemli bir faktördür. Çünkü, örgütsel bağlılık bir çalışan için geleceğe yönelik beklentilerinin bugün ile değiştirilmesi, bir iş veren için ise bugün gösterilen çaba ve bağlılık karşılığında ödenen ücrettir. Bu değişimi belirleyen ise işin nasıl organize edildiği, yönetildiği, değerlendirildiği ve ödüllendirildiğidir. İşteki teşvikler bu nedenle örgütsel bağlılık ile direkt ilişkilidir. Bir çalışan örgütsel ödüllere kolayca ulaşabiliyorsa, bunlar çalışılması gereken değil örgütün doğal olarak sağladığı ödüller olarak algılanır. Diğer taraftan düşük statüden bile başlasa bir çalışan, büyük ödüller elde edebilecekse, örgütsel bağlılık kuvvetlenebilmektedir ( Ceylan, 2002).

### **2.3.2.6.2 . İşin Kapsamı**

İşin kapsamı ve yapısı örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. Bu faktör çalışanın değer sistemi ile uyduğu sürece örgütsel bağlılığın olması çok doğaldır. Bu görüş örgütsel bağlılığın ilk incelenmeye başlandığı yıllardan itibaren geçerliliğini korumuştur. İşin çalışan için taşıdığı anlam az ise, toplumsal statüsü düşük ise (kapıcılar vb.) örgütsel bağlılığın az olması toplumsal ve kişisel değeri yüksek ise (doktor, avukat vb.) örgütsel bağlılığın, yüksek olması bunu açıklamaktadır. Çalışan anlam bulmadığı işe az bağlılık duyar. Düşük seviyede çalışanlar için yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim gibi kişisel özellikler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir. Fakat, yüksek statülü çalışanlar için kişisel özelliklerden çok örgütsel özellikler, örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Üst seviyede çalışan profesyoneller için otonomi, rol belirsizliği örgütsel bağlılığı etkileyen çok önemli bir etken olarak araştırmalarda ortaya çıkmaktadır ( Yıldırım, 2003).

Profesyoneller için örgütsel bağlılık ile güçlü ilişkisi olan diğer bir özellikte gelirdir. Bu da profesyonellerin dahili tip ödüllendirmeler kadar harici ödüllendirmeye de önem verdiğini göstermektedir. Profesyonellerin önem verdiği diğer bir örgütsel özellik ise örgütsel iletişimdir. Örgütsel bağlılık işin kapsamı ile ilgili bazı iş yapısı durumlarına göre de değişmektedir. Örneğin, yöneticilerin diğer yöneticiler ve astları arasındaki ilişkileri, onların örgüte bağlılığını etkilemektedir. Astlarından ve diğer yöneticilerden destek, bilgi alabilen ve diğer örgütsel kaynaklardan da yararlanabilen yöneticiler bundan olumlu etkilenmektedir ve örgütsel bağlılıkları artmaktadır. Sonuç olarak örgütsel bağlılığı incelerken işin kapsamı ve yapısı önemlidir. Çünkü, beyaz, mavi yakalı, profesyonel ve hatta beyaz yakalıları daha alt gruplara bölerek değerli bilgiler edinebiliriz ( Ceylan, 2002).

### **2.3.2.6.3. Yönetim**

Örgütün hayatta kalabilmesi için örgütsel bağlılık önemli bir faktördür. Güçlü bir örgüt oluşturmak için örgütün enerjisini ekonomik ve sosyal performansa yöneltmesi ve çalışanlarının örgütsel bağlılığına yatırım yapması etkinliği artırabilmektedir.

Yönetim tarzı örgütsel değerlere ve hedeflere bağlılığı artırmaktadır. Eğer üst yönetim örgütsel kültüre ve değerlere önem verirse, verimlilik ve yenilikçilik artmaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Bu nedenle bir çok araştırma liderlik tarzına ya da daha geniş bir kavram olan örgüt kültürüne önem vermiştir. Son yıllarda yapılan araştırmalar ise örgütsel bağlılığın çalışanların bütünsel yönetim algısından ve arkadaşlık grubu algısından daha çok etkilendiğini ifade etmektedir. Esnek ve katılımcı yönetim tarzı örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Çünkü bu tarz yönetim rol stresini azaltmaktadır. Yönetimin çalışanları insan olarak ele alması, örgütü ise sosyal ve kültürel bir sistem olarak düşünmesi, yönetime esneklik, uyum, örgüte ise istikrar kazandırmaktadır. Çalışanlara güvenen yönetim tarzı, örgütsel vatandaşlık duygusunu oluşturmaktadır ve bağlılığı artırmaktadır. Ancak, yakın kontrol ve rehberliğin ise örgütsel bağlılığı azaltmadığı ifade edilmektedir ( Baransel, 1996).

Örgütsel bağlılığı artırmak için yapılacak çalışmalarda insanların geliştirilmesi gereken kaynaklar olarak ele alındığı yönetim tarzı tavsiye edilebilir. Örgüt sosyal atmosferini geliştirmek, ortak amaç ve paylaşılan vizyon yaratmak örgütsel bağlılığı artırmada olumlu sonuç vermektedir. Bunun aksi olarak, katı kontrol mekanizmalarını artırmak, otonomiye azaltmak, çalışanların örgüte bağlılık duygusunu zedeleyerek azalmasına yol açmaktadır. Bu nedenle çalışanların düşüncelerini ve beklentilerini alarak oluşturulacak esnek kontrol mekanizmaları kurarak çalışan faaliyetleri denetlenebilir. Bu da yönetimin yapısı ve tarzına bağlıdır. Kurum kültürünü büyük oranda etkileyen faktör yönetim tarzıdır. Çünkü, kurum kültürünü oluşturan yazılmamış kurallar, değer ve amaçları oluşturan yönetim tarzıdır. Örgüt kültürüne uymak demek bu yazılmamış kural, örgütsel değer ve amaçlara uyum sağlamak olduğuna göre, örgütsel dinamiği belirleyen aslında yönetim tarzıdır. Yönetimin esnekliği ve uyum yeteneği çalışanların dahili ödüle kavuşması için en uygun stratejidir ( Kantav, 1998).

#### **2.3.2.6.4. Örgütsel Adalet**

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel adalet; yönetimin karar verme süreci, bu sürecin algılanışı ve davranışlara etkisi ile ilişkilidir. Görevlendirmeler ve bunların adil algılanışı da bu açıdan örgütsel bağlılığı direkt etkilemektedir. Örneğin işe başlangıç aşamasında verilen iddiasız görevler işe bağlılığı ve dolayısıyla örgüte bağlılığı olumsuz etkileyebilmektedir. Örgütlerde adalet kavramı iki açıdan incelenmektedir. Birincisi dağıtıcı adalet ( Distributive justice ) çalışanların örneğin ücretle ilgili olarak, aldığı ücret toplamının ne kadar adil algılandığını gösterir. İkincisi; yontemsel adalet ( procedural justice ) ücret toplamlarının neye göre karar verildiğinin adil algılanmasıdır. Sonuç olarak, dağıtıcı adaletin adil algılanması ücret ve iş tatmini gibi iki kişisel çıktı sağlarken, yontemsel adaletin adil algılanması örgütsel bağlılık ve astların amirleri adil değerlendirmesi gibi iki örgütsel çıktı sağlamaktadır. Yontemsel adalet örgütsel bağlılık ve çalışan amir arasındaki güveni gösterdiği için örgütsel etkinliğin önemli bir göstergesidir. Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir değişken çalışanın elde ettiği kişisel çıktılarından çok örgütün yontemsel adaletidir. Çünkü örgütün çalışana adil davranma kapasitesini yöntemleri gösterir. Bu yöntemler doğru ise ücreti düşük olsa bile çalışan örgütü olumlu algılayacaktır ( Erdoğan, 1996).

#### **2.3.2.6 5. Örgütsel Kültür**

Örgüte ve örgütsel hedeflere bağlılık, performansı tahmin etmeye yarayan en önemli faktörlerdir. Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmak önemli bir görevdir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip bir örgüt güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir. Bu da yeni işe başlayanların bu kültürün bir parçası olma isteğini artırmak ve örgütsel beklentilerin yerine getirilmesi sorumluluğunu doğurur. Bu başarıldığında çalışanlar örgütsel kültürü kabul eder, benimser ve onun bir parçası olur (Arkonanç, 2001).

#### **2.3.2.6.6. Takım Çalışması**

Takım çalışmasının örgütsel bağlılığı düşürdüğü yönünde hiç bir araştırma sonucu bulunmamaktadır. Aksine, takım üyeliği ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin olumlu olduğu ifade edilmektedir. Çünkü, otonom çalışma grupları ve takımlar içinde çalışanların iş tatminleri yükselmektedir. Arkadaşlarına işlerine ve örgüte karşı olumlu tutum geliştiren takım çalışanlarının üst yönetim, örgüt, amir ve iş arkadaşlarına karşı bağlılıklarının da arttığı belirtilmektedir. Yarı otonom takımlarda ise üst yönetime ve örgüte karşı olumsuz tutum geliştirme daha çok beklenebilir.

Bir takımın verdiği kararların kalitesi ne kadar işbirliği ile alındığına bağlıdır. Bu işbirliği karara ve takıma bağlılığı güçlendirmektedir. Bu bağlılık örgütsel bağlılığı da olumlu etkilemektedir. Bireysel açıdan incelendiğinde de çalışanların karar sürecine katılması onlara karar vericiler ya da liderler tarafından değer verildiğinin göstergesi olarak algılanması ve örgüt içindeki statüsünü güçlendirmesi sonucunu yaratmaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı artırmaktadır ( Karaca, 1994).

#### **2.3.2.6.7. Devlet ve Özel Sektör**

Devlet ve özel sektör çalışanları arasında yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın özel sektörde daha yüksek olduğu yönündedir. Bunun nedeni yönetim tarzı sonucunda katılım eksikliği ve merkezîyetçilik olabilir. Bu nedenle çalışılan sektör de örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olarak göz önünde bulundurulmalıdır ( Erdoğan, 1996).

### **2.3.2.7. Örgüt Dışı Faktörler**

#### **2.3.2.7.1. Alternatif İş İmkanı**

İşe başlama kararı verildikten sonra örgütsel bağlılığı artıran en önemli örgütsel olmayan faktör, alternatif iş imkanıdır. Bir araştırmaya göre MBA yapmış öğrencilerin yüksek olmayan bir ücretle işe başladıktan altı ay sonra başka iş teklifi, almadıklarında örgüte bağlılıkları artmaktadır. Yüksek ücretle başladıklarında ise alternatif iş imkanı olup olmaması hiç bir şeyi değiştirmemektedir ve aynı örgütsel bağlılığı göstermektedirler. Alternatif iş İmkanlarına rağmen örgütün aktif bir üyesi olarak kalan ve örgütü ile kimlik birliğine girmiş bir çalışanın örgütsel etkinliğinin, alternatif iş imkanı olmadığı için örgütteki konumunu kaybetmemeye çalışan bir örgüt üyesinden daha fazla olmasını bekleyebiliriz. Bu durumda eğitim işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü yüksek eğitilmiş çalışanların alternatif iş seçenekleri daha fazladır ve işten beklentileri de bu oranda yüksektir. Bu nedenle, alternatif iş imkanı örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür ( Baransel, 1996).

#### **2.3.2.7.2. Profesyonellik**

Profesyonellik söz konusu olduğunda çelişkili bir örgütsel bağlılık kavramı karşımıza çıkmaktadır. Hukuk, tıp, mühendislik ve diğer bazı teknik alanlardaki profesyoneller için ya mesleğine ya da örgütüne bağlılık önem kazanmaktadır. Hem mesleğine hem de örgütüne bağlılık ise bir ikilem doğurabilmektedir. Eğer örgüt mesleki gelişim sağlanmasına katkıda bulunuyorsa ya da kariyer beklentileri meslekleri dışında örgüte bağlı ise bu durumda mesleğe bağlılıkları olumsuz etkilenirken örgüte bağlılıkları artabilmektedir. Bu nedenle profesyonellerde üst düzey yönetici olmak ve ücret ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki görülebilmektedir. Profesyonellerde karşılaşılan bu çelişki mesleki beklentilerin ve değerlerin örgütsel uygulamalarla bütünleştirilmesi ve bir mesleki, örgütsel bağlılık sağlanması ile giderilebilir. Böylece profesyonellerin örgütten ayrılması ve devamsızlık gibi iş davranışlarının önüne geçilebilir ( Baransel, 1996).

### **2.3.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Davranışları**

#### **2.3.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans**

Örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen Zajac (1990) bu ilişkinin çok zayıf olduğunu ifade etmiştir. Bu ilişkiyi etkileyen daha çok ekonomik şartlar, ailevi mecburiyetler gibi değişkenlerdir. Maddi beklentilerin yüksek olması örgütsel bağlılık ile performans ilişkisini olumsuz etkilerken, maddi beklentilerin düşük olması ise bu ilişkiyi daha güçlendirebilmektedir. Örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin neden zayıf olduğunu açıklayabilecek diğer bir görüş ise örgütsel bağlılığın amire bağlılık ile iç içe olmasıdır. Amirin performansa verdiği önem ile adil performans değerlendirmesi örgütsel bağlılığı ve performansı artırabilmektedir. Yani, örgütsel bağlılık ve performans ilişkisi zayıf iken amire bağlılık ve performans ilişkisinin güçlü olduğunu söyleyebiliriz. Bu nedenle performans söz konusu olduğunda amirlerin değerleri, tutum ve davranışlarının etkisini göz önünde bulundurmak zorunluluğu doğmaktadır. Çünkü, amir ve çalışan arasındaki değer çatışmasının boyutu ve doğası örgütsel bağlılığı ve performansı etkilemektedir. Ayrıca, algılanan örgütsel engeller de örgütsel bağlılık üzerinde de olumsuz etkide bulunur. Bu etki yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların işlerine engel olduğu için performansı olumsuz etkileyen güçlü bir faktör olarak karşımıza çıkabilmektedir. Örgütsel performans söz konusu olduğunda ise örgütsel bağlılık ile ilişkinin zayıf olduğunu söylemek pek doğru değildir. Çünkü örgütsel performans ve örgütsel bağlılık ilişkisinin iki yönü vardır. Birincisi; kaynaklarını verimli kullanarak hedeflere ulaşmak. İkincisi; üyelerinin sağlıklı çalışma ortamlarını zenginleştirmek. Çalışanların örgütü tatmin edici bulmaları örgütsel performansın etkinliğini ölçme aracı olarak kabul edilebilir. Bu nedenle çalışma hayatının kalitesini artırmak ve verimlilik birbirini etkilemektedir ( Balay, 2000).

### **2.3.3.2. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma**

Çalışanlar işten örgüte yaptıkları yatırımın karşılığını alamayacaklarına inandıkları zaman ayrılırlar. Örgütte çalışmaya devam etmek, bir çalışan için örgüte yatırım yapmaya devam etmek demektir. Bu yatırım zamanla birikir ve vazgeçilmesi pahalı hale gelir. Bu nedenle çalışma yılı ve yaş örgütsel bağlılığı etkileyen önemli değişkenlerdir. Cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı da örgüte yapılan bu yatırımı etkileyen değişkenlerdir. Çünkü bunlar yatırımdan vazgeçilmesini engelleyen sorumluluklardır. Alternatif iş imkanı da bu yatırımdan vazgeçmeyi etkileyen diğer bir önemli değişkendir. Örgütsel bağlılığın azlığı ve işten ayrılma niyeti ile ilgili diğer bir açıklama da Farrel ve Rusbult tarafından (1981) yapılmıştır. Bu modele göre işten ayrılma birkaç faktörlü bir fonksiyondur. İşten ayrılmayı engelleyen faktörler; örgütsel ödüller, çalışanın iş tatmini, alternatif işin kalitesi, çalışanın işe yaptığı yatırımın büyüklüğü gibi faktörlerdir. Bu modele göre alternatif iş örgütsel bağlılık ile olumsuz ilişki içindedir. Yani, alternatif daha kötü bir iş ise bağlılık artır. Bu modelde çalışanın örgütüne yaptığı yatırımlar ise hizmet yılı, başka örgütle kullanılmayacak beceriler, emeklilik programları gibi genel yatırımlardır. Bu tür yatırımlar işten ayrılmanın maliyetini artırır. Ancak kaliteli elemanlar yerine alternatif iş seçenekleri kötü ve pasif bağlı olan kalitesiz elemanların örgütte kalmasını sağlar ( Çırpan, 1999).

### **2.3.3.3. Örgütsel Bağlılık ve Stres**

Örgütsel bağlılık ve iş stresi, demografik özellikler de göz önünde bulundurulduğunda, işten ayrılma ve iş tatmini için iyi bir gösterge olabilmektedir. Örgütsel stres maddi ve manevi boyutları çok büyük olan bir olgudur. Stres ve sonuçları arasındaki ilişki ile örgütsel bağlılığı inceleyen bir çok araştırma bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ile stres-sonuç ilişkisini açıklayan bir bakış açısı getiren Mathieu ve Zajac, 1990; yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların, diğerlerine göre stresten daha çok etkilendiklerini belirtmiştir. Bu çalışanlar örgüte katkılarında, kimlik birliklerinden dolayı örgütsel zorluklardan daha çok etkilenmektedirler. Örgütsel bağlılık kişinin örgütsel



tehlikelerden ve problemlerden daha kolay etkilenmesi örgütsel bağlılığın onların hassasiyetini artırmasından kaynaklanmaktadır. Stres-sonuç ve örgütsel bağlılık konusundaki karşıt görüş ise Kobasa 1982 ile Mowday ve arkadaşları 1982; tarafından ileri sürülmüştür. Araştırmacılar örgütsel bağlılığın, çalışanı stresin olumsuz etkilerinden koruduğunu belirterek, ait olma duygusunun güven yarattığını ve bu güvenin kişiyi stresin olumsuz etkilerinden koruduğunu söylemişlerdir. Bu bakış açısına göre örgütsel bağlılık düştükçe stresin olumsuz etkileri artmaktadır.

Begley ve Czajka 1993; bu iddiaları inceleyen bir araştırma yapmış ve örgütsel bağlılığın iş tatminsizliğinden kaynaklanan strese engel olduğunu, stresin örgütsel bağlılığın düşük olduğu zaman işten duyulan memnuniyetsizliği artırdığını belirtmiştir. Bu durumda örgütsel bağlılık stres-sonuç ilişkisinde yumuşatıcı rol oynamaktadır.

Cooper ve Baglioni, 1988; örgütsel stresin; ruhsal ve fiziksel sağlık şikayetler, düşen iş tatmini, devamsızlık ve işten ayrılma gibi sonuçlar doğurduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel stres ile örgütsel bağlılığın ruhsal ve fiziksel sağlığı etkilemesi, baş edebilme becerisine bağlı olabilir. Bu nedenle örgütsel bağlılığın önemi, stresi yumuşatma etkisinden çok, stres sonuçlarını direkt etkilemesidir. Örgütsel bağlılık sağlık bozukluğunu ve işten ayrılma niyetini olumsuz, iş tatminini ise olumlu etkilemektedir. Örgütsel stres ile baş edebilme de ise; sorumluluk alanına sahip olmak, baskı ile baş edebilme stratejilerini bilmek, kişisel demografik özellikler gibi farklı değişkenler rol oynamaktadır. Yazarlara göre örgütsel bağlılık da bu kişisel değişkenlerden birisidir ve çalışanın örgütsel strese karşı koymasını sağlar. Sonuç olarak yazarlar, kronik iş stresinin, yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanlarda aynı derecede güçlü olumsuz sonuçlar doğurmayacağını ifade etmektedirler. Ayrıca, iş yerindeki rol belirsizliği, aşırı iş yükü rol çatışması ve kaynak yetersizliği strese neden olmaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı olumsuz olarak etkilemektedir( Sabuncuoğlu, 1987).

## **BÖLÜM III. YÖNTEM**

### **3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ**

Bu araştırma İstanbul ili Anadolu yakası, endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi;

A) Demografik sorular

B) Minnesota iş tatmin ölçeği

C) Cook ve Wall örgütsel bağlılık anketi ile ölçmeyi hedefleyen, tarama modelinde bir araştırmadır.

### **3.2 . VERİLER VE TOPLANMASI**

Verilerin toplanmasında; kişisel bilgileri almada sosyo demografik sorular, iş tatminini ölçmede Minnesota iş tatmin ölçeği, örgütsel bağlılığı ölçmede ise Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Anketi kullanılacaktır.

### **3.3. SOSYO DEMOGRAFİK SORULAR**

Ölçeğin kişisel bilgiler bölümü, araştırmacı tarafından deneklerin çeşitli kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla iş yerinin adı, iş yerindeki bölümünüz, iş yerindeki konumunuz, cinsiyetiniz, medeni durumunuz, gelir durumunuz, yaşınız, bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı, son bir yılda geçirdiğiniz fiziki hastalık süresi, alkol kullanımınız, son beş yılda işsiz kaldığınız süre, bu iş yerinde çalıştığınız süre, şu anki görevinizi kaç yıldır yapıyorsunuz bilgilerini içeren çoktan seçmeli, on üç soruluk bir formdan oluşmaktadır.

### 3.4. ÖLÇME ARAÇLARI

#### 3.4.1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Ölçeğin iş tatmini ile ilgili bölümünde ise Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin (MSQ) kısa formu kullanılacaktır. R.V Dawis, O.I. Weiss, G.W. England, L.H. Lofquist (1967) Minnesota Tatmin Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış tatmin faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirilerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir.

Minnesota Tatmin Ölçeği daha önce pek çok araştırmacı tarafından kullanılmış olup öğretmenlere de uygulanmıştır. Bu form sorular anlaşılır olduğu, iş tatminini iç ve dış faktörler olarak sınıflandırdığı ve değerlendirmesi kolay olduğu için tercih edilmiştir.

Minnesota Tatmin Ölçeğinde iç ve çevre koşullarına ait memnuniyet derecelerini belirten çoktan seçmeli olarak cevaplanacak 20 madde yer almaktadır. Bu maddeleri iki ayrı bölümde özetlemek mümkündür:

##### 3.4.1.1. İç Faktörler:

Faaliyet (Meşguliyet): Her zaman meşgul olması (S 1).

Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı (S 2).

Değişiklik: Zaman, zaman değişik şeyler yapabilme (S 3).

Sosyal Statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı (S 4).

Ahlaki Değer (Vicdan): Vicdani bir sorumluluk taşıma (S 7).

Tanınma: Çalışanların iyi bir iş yapması sonucu takdir edilmesi (S 18).

Kendi kendine bir şeyler yapabilme: İnsanlara yardım edebilme şansı (S 9).

Otorite: Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme şansı (S 10).

Yeteneklerini kullanma: Kendi yetenekleri ile bir şeyler yapma şansı (S 11).

Sorumluluk: Alınan kararları uygulama şansı (S 12).

Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı (S 20).

Başarı : Yaptığı iş karşılığında duyulan başarı hissi (S 19).

#### **3.4.1.2. Dış Faktörler**

İlerleme: Mesleğinde ilerleme şansı (S 14).

Şirket politikası ve pratiği: Şirket politikasının pratikteki uygulanışı (S 12).

Çalışma arkadaşları: Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları (S 17).

Çalışma Şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu (S 16).

Güvence: Mesleğin güvenli bir gelecek sağlaması (S 8).

Ücret: İş karşılığında yapılan ödemeler (S 13).

Yönetici-insan ilişkileri: Yönetici ve çalışanların uyum içinde olmaları (S 5).

Yönetici ve Teknik: Yöneticinin karar vermedeki yeteneği (S 6) (Özdayı,1991).

### 3.4.2. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Anketi

Örgütsel bağlılığın da farklı tipleri vardır. Porter ve meslek arkadaşlarının (1960) ölçeğini temel alan Cook ve Wall ölçeği yaş, çalışma kıdemi, cinsiyet gibi değişkenleri de göz önünde bulundurarak, iş istekliliği ( Job Involvement ), sadakat. yada pasif bağlılık ( loyalty ), örgütsel kimlik birliği (organizational identification) gibi örgütsel bağlılık tiplerini ayırt edebilmektedir. Örgütsel bağlılığın aktif ve pasif boyutlarını da görebilmek için araştırmada bu ölçeği kullanacağız. 2, 3, 8 inci maddeler olumsuz ifadeleri içerdiği için ters toplamaktadır. Cook ve Wall ölçeğine göre 1, 5 ve 8 örgütsel kimlik birliğini, 3, 6, 9 iş istekliliğini, 2, 4, 7 inci maddeler sadakati kapsamaktadır.

Daha önceki bazı araştırmalarda güvenilirlik katsayısı 0.87 ve 0.80 ile 0.70 olarak belirlenmiştir.

Maddeleri şu şekilde özetlemek mümkündür.

1. İş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum.
2. Daha iyi bir iş bulursam bu işimden ayrılmayı İsterim. (T)
3. Sadece iş yerime yararı olsun diye kendimi tüketmeyi istemem. (T)
4. İş yerimde işler maddi açıdan iyi gitmese bile, işimi değiştirmeyi düşünmem.
5. Kendimi iş yerinin bir parçası olarak hissediyorum.
6. İşimde sadece kendim için değil, işim için de çaba harcadığımı hissetmek isterim.
7. Başka bir iş verenden daha fazla ücret teklifi olsa bile mevcut işimi değiştirmem.
8. Yakın bir arkadaşına bizim şirkette çalışmasını tavsiye etmem. (T)
9. İşimin, çalıştığım yere katkısı olduğunu bilmek beni memnun eder.

Cook ve Wall örgütsel bağlılık anketi ve Minnesota Tatmin Ölçeği yurt içinde ve yurt dışında yapılan pek çok araştırmada kullanılmış bir ölçektir. Bu araştırmalarda, kullanılan ölçeğin, ölçülecek özelliği tam olarak ölçecek, yüksek geçerliğe ve güvenilirliğe sahip bir ölçme aracı olduğu ilgili araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur.

### 3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMÜ VE YORUMLANMASI

İstatistiksel çözümlere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından bireylere uygulanan ölçekler (Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği) puanlanmıştır. Daha sonra elde edilen verilerin istatistiksel çözümleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin toplam puanları için  $\bar{x}$ , ss, sh değerleri saptanmıştır. Gruplar içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen ( $n < 30$ ) gruplar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu bağlamda:

1. Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için *bağımsız grup t testi*,
2. Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden aldıkları medeni durum, gelir düzeyi, yaş, çocuk sayısı, hastalıkla geçirilen süre, alkol kullanımı, çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için *non-parametrik Kruskal Wallis-H testi*,
3. Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden aldıkları puanların işsizlik süresi değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için *non parametrik Mann Whitney-U testi* kullanılmıştır.

Elde edilen veriler bilgisayarda “SPSS for Windows ver:13.0” programında çözümlenmiş, manidarlıklar .05 düzeyinde sınanmış, diğer manidarlık düzeyleri ayrıca belirtilmiş ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

## BÖLÜM IV. BULGULAR

### 4.1. Grubun Genel Yapısına İlişkin Bilgiler

Bu bölümde *cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi, yaş, çocuk sayısı, hastalıkla geçirilen süre, alkol kullanımı, çalışma süresi, işsizlik süresi* değişkenlerine ait yüzde ve frekans değerlerine yer verilmiş ardından, *Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği* ve bunların alt boyutlarından elde edilen puanların aritmetik ortalamaları, aritmetik ortalamalarının standart hataları ve standart sapma değerleri tablo olarak sunulmuştur.

**Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Gruplar		<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Grup	Kadın	42	42,0	42,0	42,0
	Erkek	58	58,0	58,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, 42'si ( % 42,0) bayan; 58'i ( % 58,0 'i ) erkek öğretmenden oluşmaktadır.

**Tablo 2a. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Gruplar		<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Grup	Bekar	41	41,0	41,0	41,0
	Evli	55	55,0	55,0	96,0
	Dul	1	1,0	1,0	97,0
	Boşanmış	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, 41'i ( % 41,0) bekar; 55'i ( % 55,0 'i ) evli; 1'i (%1,0) dul, 3'ü (%3,0) boşanmış, olduklarını belirtmişlerdir. Ancak veri analizi için yeterli dağılım oluşmadığından veriler yeniden gruplandırılmış ve tablo halinde aşağıda sunulmuştur. Karşılaştırma analizleri gruplandırılmış veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 2b. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Gruplar		<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Grup	Bekar	41	41,0	41,0	41,0
	Evli	55	55,0	55,0	96,0
	Diğer	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, 41'i ( % 41,0) bekar; 55'i ( % 55,0 'i ) evli; 1'i (%1,0) dul, 3'ü (%3,0) boşanmış, olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 3. Gelir Düzeyi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Gruplar		<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Grup	Düşük	9	9,0	9,0	9,0
	Orta	49	49,0	49,0	58,0
	İyi	35	35,0	35,0	93,0
	Çok İyi	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, 9'u ( % 9,0) düşük; 49'u ( % 49,0 'i ) orta; 35'i (%35,0) iyi; 7'si (%7,0) çok iyi, gelir düzeyinde olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 4. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Gruplar		<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Grup	20-30	18	18,0	18,0	18,0
	30-40	45	45,0	45,0	63,0
	40 Üstü	37	37,0	37,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, 18'i ( % 18,0) yirmi - otuz yaş aralığında; 45'i ( % 45,0) otuz - kırk yaş aralığında; 37'si (%37,0) kırk yaşında ve üzerinde, olduklarını belirtmişlerdir.



**Tablo 5. Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Gruplar		<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Grup	Yok	21	21,0	21,0	21,0
	1	40	40,0	40,0	61,0
	2	35	35,0	35,0	96,0
	3 Üstü	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, 21'i ( % 21,0) çocuklarının olmadığını; 40'ı ( % 40,0) bir çocuğu ; 35'i (%35,0) iki çocukları; 4'ü ( % 4,0) üç ve üzerinde çocuk sahibi olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 6.a. Hastalık Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Gruplar		<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Grup	Yok	10	10,0	10,0	10,0
	1-15	69	69,0	69,0	79,0
	16-30	20	20,0	20,0	99,0
	30 Gün Üstü	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, 10'u ( % 10,0) son bir yılda geçirdiği fiziki hastalık süresinin olmadığını; 69'u ( % 69,0 ) bir - on beş gün arası; 20'si (%20,0) onaltı - otuz gün arası , 1'i (%1,0) otuz gün ve üzerinde, hasta olduklarını belirtmişlerdir. Ancak veri analizi için yeterli dağılım oluşmadığından veriler yeniden gruplandırılmış ve tablo halinde aşağıda sunulmuştur. Karşılaştırma analizleri gruplandırılmış veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 6. b. Hastalık Grup Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>Gruplar</b>		<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Grup	yok	10	10,0	10,0	10,0
	1-15	69	69,0	69,0	79,0
	16 ve Üstü	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, 10'u ( % 10,0) son bir yılda geçirdiği fiziki hastalık süresinin olmadığını; 69'u ( % 69,0 ) bir - on beş gün arası; 21'i (%21,0) on altı gün ve üzerinde, hasta olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 7. Alkol Kullanımı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>Gruplar</b>		<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Grup	Sosyal	53	53,0	53,0	53,0
	Seyrek	44	44,0	44,0	97,0
	Her Akşam	2	2,0	2,0	99,0
	Çok	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, 53'ü ( % 53,0) sosyal içici olduklarını; 44'ü ( % 44,0 ) seyrek; 2'si (%2,0) her akşam; 1'i ( % 1,0 ) çok; alkol kullandıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 8. İşsiz Kalınan Süre Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Gruplar	<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Yok	87	87,0	87,0	87,0
Grup 1-30	13	13,0	13,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, 87'si ( % 87,0) son beş yılda geçirdiği işsiz kaldığı sürenin olmadığını; 13'ü ( % 13,0 ) bir - otuz gün arası; işsiz kaldığını belirtmişlerdir.

**Tablo 9. Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Gruplar	<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
1-5	3	3,0	3,0	3,0
6-10	64	64,0	64,0	67,0
Grup 11-15	25	25,0	25,0	92,0
15 Üstü	8	8,0	8,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, 3'ü ( % 3,0) şu anki iş yerinde çalıştığı sürenin bir – beş yıl arasında; 64'ü ( % 64,0 ) altı – on yıl arası; 25'i ( %25,0) on bir – on beş yıl arası; 8'i ( % 8.0 ) on beş yıl ve üzerinde olduğunu belirtmişlerdir.

**Tablo 10. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları ve Cook Ve Wall Örgütsel Bağlılık Anketi Alt Boyutlarına Ait Betimsel Değerler**

<b>Puanlar</b>	<b>N</b>	<b>x</b>	<b>sh</b>	<b>ss</b>
Minesota İç tatmin	100	43,260	0,350	3,501
Minesota Dis tatmin	100	29,290	0,357	3,571
Minesota Toplam Puanı	100	72,550	0,549	5,485
CWÖBA Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu	100	11,630	0,105	1,051
CWÖBA İsteklilik Alt Boyutu	100	11,280	0,096	0,965
CWÖBA Sadakat Alt Boyutu	100	10,790	0,119	1,192
CWÖBA Pasif Bağlılık Alt Boyutu	100	11,990	0,111	1,106

Tabloda görüldüğü gibi, Minnesota İş tatmini ölçeği iç tatmin alt boyutunun, aritmetik ortalaması  $x=43,26$ ; standart hatası  $sh=0,35$ ; standart sapması  $ss=3,50$ , olarak; dış tatmin alt boyutunun, aritmetik ortalaması  $x=29,29$ ; standart hatası  $sh=0,35$ ; standart sapması  $ss=3,57$ , olarak; toplam puan alt boyutunun, aritmetik ortalaması  $x=72,55$ ; standart hatası  $sh=0,54$ ; standart sapması  $ss=5,48$ , olarak; örgütsel kimlik birliği alt boyutunun, aritmetik ortalaması  $x=11,63$ ; standart hatası  $sh=0,10$ ; standart sapması  $ss=1,05$ , olarak; isteklilik alt boyutunun aritmetik ortalaması  $x=11,28$ ; standart hatası  $sh=0,96$ ; standart sapması  $ss=0,96$ , olarak; sadakat alt boyutunun aritmetik ortalaması  $x=10,79$ ; standart hatası  $sh=0,11$ ; standart sapması  $ss=1,19$ , olarak; pasif bağlılık alt boyutunun aritmetik ortalaması  $x=11,99$ ; standart hatası  $sh=0,11$ ; standart sapması  $ss=1,10$ , olarak; önümüze çıkmaktadır.

#### **4.2. Araştırma Hipotezlerine Ait Analizler**

Bu bölümde *Minnesota İş Tatmini Ölçeği*, *Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği* ve bunların alt boyutlarından elde edilen puanların *cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi, yaş, çocuk sayısı, hastalıkla geçirilen süre, alkol kullanımı, çalışma süresi, işsizlik süresi* değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair analizlere yer verilmiştir. Bu amaçla yapılan analizlerin sonuçları araştırmanın hipotezlerine uygun bir sıra ile tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 11. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t	t Testi	
							Sd	p
İç Tatmin	Kadın	42	43,214	3,653	0,564	-,111	98	,912
	Erkek	58	43,293	3,418	0,449			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği iç tatmin alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,111$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 12. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t	t Testi	
							Sd	p
Dış Tatmin	Kadın	42	29,357	3,754	0,579	,159	98	,874
	Erkek	58	29,241	3,466	0,455			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,159$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 13. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t	t Testi	
							Sd	p
Toplam	Kadın	42	72,571	5,713	0,882	,033	98	,974
	Erkek	58	72,535	5,365	0,704			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,033$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 14. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t	t Testi		
							Sd	p	
Örgütsel Birliği	Kimlik	Kadın	42	11,571	1,085	0,167	-,472	98	,638
		Erkek	58	11,672	1,033	0,136			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği örgütsel kimlik birliği alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,472$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 15. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İsteklilik	Kadın	42	11,310	0,897	0,138	,259	98	,796
	Erkek	58	11,259	1,018	0,134			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği isteklilik alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,259$ ;  $p>.05$ )

**Tablo 16. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Sadakat	Kadın	42	11,000	1,230	0,190	1,509	98	,134
	Erkek	58	10,638	1,150	0,151			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği sadakat alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,509$ ;  $p>.05$ )

**Tablo 17. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Pasif Bağlılık	Kadın	42	11,976	1,137	0,175	-,106	98	,916
	Erkek	58	12,000	1,092	0,143			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği pasif bağlılık alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,106$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 18. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	sd	p
İç Tatmin	Evli	41	52,01	0,395	2	0,821
	Bekar	55	48,99			
	Diğer	4	55,75			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği iç tatmin alt boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,395$ ;  $p>.05$ ).



**Tablo 19. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Dış Tatmin</b>	Evli	41	46,85	2,372	2	0,305
	Bekar	55	54,17			
	Diğer	4	37,38			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,372$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 20. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Toplam</b>	Evli	41	49,13	0,328	2	0,849
	Bekar	55	51,87			
	Diğer	4	45,63			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,328$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 21. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Örgütsel Kimlik Birliği</b>	Evli	41	47,09	1,481	2	0,477
	Bekar	55	52,24			
	Diğer	4	61,63			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği örgütsel kimlik birliği alt boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,481; p>.05$ ).

**Tablo 22. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>İsteklilik</b>	Evli	41	51,01	0,207	2	0,902
	Bekar	55	49,73			
	Diğer	4	55,88			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği isteklilik alt boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,207; p>.05$ ).

**Tablo 23. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Sadakat</b>	Evli	41	51,45	2,181	2	0,336
	Bekar	55	48,42			
	Diğer	4	69,38			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği sadakat alt boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,181; p>.05$ ).

**Tablo 24. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Pasif Bağlılık</b>	Evli	41	46,68	1,834	2	0,400
	Bekar	55	53,87			
	Diğer	4	43,25			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği pasif bağlılık alt boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,834; p>.05$ ).

**Tablo 25. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>İç Tatmin</b>	Düşük	9	62,83	4,809	3	0,186
	Orta	49	49,27			
	İyi	35	45,84			
	Çok İyi	7	66,57			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği iç tatmin alt boyutu puanlarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=4,809$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 26. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Dış Tatmin</b>	Düşük	9	39,83	3,861	3	0,277
	Orta	49	47,58			
	İyi	35	54,79			
	Çok İyi	7	63,21			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,861$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 27. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Toplam</b>	Düşük	9	50,89	3,081	3	0,379
	Orta	49	47,90			
	İyi	35	50,46			
	Çok İyi	7	68,43			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,081; p>.05$ ).

**Tablo 28. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Örgütsel Kimlik Birliği</b>	Düşük	9	62,94	5,638	3	0,131
	Orta	49	45,55			
	İyi	35	51,09			
	Çok İyi	7	66,21			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği örgütsel kimlik birliği alt boyutu puanlarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=5,638; p>.05$ ).

**Tablo 29. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	$N$	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	$sd$	$p$
İsteklilik	Düşük	9	45,11	1,928	3	0,587
	Orta	49	49,95			
	İyi	35	54,56			
	Çok İyi	7	41,00			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği isteklilik alt boyutu puanlarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2 = 1,928; p > .05$ ).

**Tablo 30. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	$N$	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	$sd$	$p$
Sadakat	Düşük	9	57,06	8,075	3	0,044
	Orta	49	57,05			
	İyi	35	40,13			
	Çok İyi	7	48,07			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği sadakat alt boyutu puanlarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak

anlamli bulunmuştur ( $x^2=8,075$ ;  $p<.05$ ). Bunun ardından söz konusu farklıliğın kaynağını belirlemek amacıyla tamamlayıcı analizlere geçilmiştir. Ancak bunun için Kruskal Wallis-H analizleri sonrasında kullanılan özel bir karşılaştırma tekniği bulunmadığından, gruplar kendi içlerinde ikili olarak karşılaştırılmış, bu amaçla Mann Whitney-U analizi kullanılmıştır.Yapılan analizler sonucunda farklıliğın gelir düzeyi iyi olan grupla düşük ve orta olan gruplar arasında, düşük ve orta olan gruplar lehine  $p<.05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

**Tablo 31. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Pasif Bağlılık</b>	Düşük	9	40,22	3,822	3	0,281
	Orta	49	47,35			
	İyi	35	57,06			
	Çok İyi	7	53,00			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği pasif bağlilık alt boyutu puanlarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,822$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 32. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
İç Tatmin	20-30	18	52,28	0,589	2	0,745
	30-40	45	52,17			
	40 üstü	37	47,61			
	Total	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği iç tatmin alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,589$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 33. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Dış Tatmin	20-30	18	47,19	0,568	2	0,753
	30-40	45	52,76			
	40 üstü	37	49,36			
	Total	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,568$ ;  $p>.05$ ).



**Tablo 34. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	$N$	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	$sd$	$p$
<b>Toplam</b>	20-30	18	46,78	0,820	2	0,664
	30-40	45	53,28			
	40 üstü	37	48,93			
	Total	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,820; p>.05$ ).

**Tablo 35. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	$N$	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	$sd$	$p$
<b>Örgütsel Kimlik Birliği</b>	20-30	18	55,44	0,900	2	0,638
	30-40	45	48,17			
	40 üstü	37	50,93			
	Total	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği örgütsel kimlik birliği alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,900; p>.05$ ).

**Tablo 36. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
İsteklilik	20-30	18	46,78	1,283	2	0,527
	30-40	45	48,70			
	40 üstü	37	54,50			
	Total	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği isteklilik alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,283$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 37. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Sadakat	20-30	18	57,94	3,000	2	0,223
	30-40	45	45,51			
	40 üstü	37	52,95			
	Total	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği sadakat alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,000$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 38. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

<b>Puan</b>	<b>Gruplar</b>	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Pasif Bağlılık</b>	20-30	18	53,94	6,606	2	0,037
	30-40	45	42,73			
	40 üstü	37	58,27			
	Total	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği pasif bağlılık alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=6,606$ ;  $p<.05$ ). Bunun ardından söz konusu farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla tamamlayıcı analizlere geçilmiştir. Ancak bunun için Kruskal Wallis-H analizleri sonrasında kullanılan özel bir karşılaştırma tekniği bulunmadığından, gruplar kendi içlerinde ikili olarak karşılaştırılmış, bu amaçla Mann Whitney-U analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda farklılığın 40 yaş ve üstü olan grupla 30-40 yaş grubu arasında, 40 yaş ve üstü grup lehine  $p<.05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

**Tablo 39. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>İç Tatmin</b>	Çocuk Yok	21	53,02	1,713	3	0,634
	Bir çocuk	40	46,81			
	İki Çocuk	35	51,69			
	Üç ve Üstü	4	63,75			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği iç tatmin alt boyutu puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,713$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 40. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Dış Tatmin</b>	Çocuk Yok	21	55,40	1,386	3	0,709
	Bir çocuk	40	51,69			
	İki Çocuk	35	46,83			
	Üç ve Üstü	4	45,00			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,386$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 41. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Toplam</b>	Çocuk Yok	21	56,07	1,247	3	0,742
	Bir çocuk	40	48,56			
	İki Çocuk	35	48,71			
	Üç ve Üstü	4	56,25			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,247; p>.05$ ).

**Tablo 42. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Örgütsel Kimlik Birliği</b>	Çocuk Yok	21	50,10	1,074	3	0,783
	Bir çocuk	40	47,84			
	İki Çocuk	35	54,21			
	Üç ve Üstü	4	46,75			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği örgütsel kimlik birliği alt boyutu puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,074; p>.05$ ).

**Tablo 43. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
İsteklilik	Çocuk Yok	21	48,00	0,810	3	0,847
	Bir çocuk	40	53,13			
	İki Çocuk	35	48,50			
	Üç ve Üstü	4	54,88			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği isteklilik alt boyutu puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,810$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 44. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Sadakat	Çocuk Yok	21	57,36	2,971	3	0,396
	Bir çocuk	40	46,09			
	İki Çocuk	35	52,57			
	Üç ve Üstü	4	40,50			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği sadakat alt boyutu puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,971$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 45. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Pasif Bağlılık</b>	Çocuk Yok	21	57,10	2,008	3	0,571
	Bir çocuk	40	48,85			
	İki Çocuk	35	47,54			
	Üç ve Üstü	4	58,25			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği pasif bağlılık alt boyutu puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,008; p>.05$ ).

**Tablo 46. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>İç Tatmin</b>	Yok	10	58,70	0,896	2	0,639
	1-15	69	49,60			
	16 ve üstü	21	49,55			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği iç tatmin alt boyutu puanlarının hastalık değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,896; p>.05$ ).

**Tablo 47. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

<b>Puan</b>	<b>Gruplar</b>	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Dış Tatmin</b>	Yok	10	30,60	5,388	2	0,068
	1-15	69	52,17			
	16 ve üstü	21	54,50			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının hastalık değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=5,388; p>.05$ ).

**Tablo 48. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

<b>Puan</b>	<b>Gruplar</b>	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Toplam</b>	Yok	10	42,25	0,928	2	0,629
	1-15	69	51,69			
	16 ve üstü	21	50,52			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının hastalık değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,928; p>.05$ ).



**Tablo 49. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklaşım Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Örgütsel Kimlik Birliği	Yok	10	59,60	6,035	2	0,049
	1-15	69	45,94			
	16 ve üstü	21	61,14			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği örgütsel kimlik birliği alt boyutu puanlarının Hastalık değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=6,035$ ;  $p<.05$ ). Bunun ardından söz konusu farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla tamamlayıcı analizlere geçilmiştir. Ancak bunun için Kruskal Wallis-H analizleri sonrasında kullanılan özel bir karşılaştırma tekniği bulunmadığından, gruplar kendi içlerinde ikili olarak karşılaştırılmış, bu amaçla Mann Whitney-U analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda farklılığın 1-15 gün grubu ile 16 ve üstü olan grup arasında, 16 ve üstü olan grup lehine  $p<.05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

**Tablo 50. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
İsteklilik	Yok	10	60,80	1,841	2	0,398
	1-15	69	50,25			
	16 ve üstü	21	46,40			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği isteklilik alt boyutu puanlarının Hastalık değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,841; p>.05$ ).

**Tablo 51. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Sadakat	Yok	10	65,05	3,308	2	0,191
	1-15	69	48,01			
	16 ve üstü	21	51,76			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği sadakat alt boyutu puanlarının Hastalık değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,308; p>.05$ ).

**Tablo 52. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Hastalık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Pasif Bağlılık</b>	Yok	10	44,80	0,701	2	0,704
	1-15	69	51,93			
	16 ve üstü	21	48,52			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği pasif bağlılık alt boyutu puanlarının Hastalık değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,701$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 53. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>İç Tatmin</b>	Sosyal İçici	53	46,55	3,682	2	0,159
	Seyrek İçici	44	53,58			
	Çok	3	75,17			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği iç tatmin alt boyutu puanlarının Alkol Kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,682$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 54. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Dış Tatmin</b>	Sosyal İçici	53	46,82	6,686	2	0,035
	Seyrek İçici	44	52,23			
	Çok	3	90,17			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının Alkol Kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=6,686$ ;  $p<.05$ ). Bunun ardından söz konusu farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla tamamlayıcı analizlere geçilmiştir. Ancak bunun için Kruskal Wallis-H analizleri sonrasında kullanılan özel bir karşılaştırma tekniği bulunmadığından, gruplar kendi içlerinde ikili olarak karşılaştırılmış, bu amaçla Mann Whitney-U analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda farklılığın seyrek içici grubu ile çok içen grup arasında, çok içen grup lehine  $p<.05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

**Tablo 55. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Toplam</b>	Sosyal İçici	53	46,08	7,354	2	0,025
	Seyrek İçici	44	53,08			
	Çok	3	90,67			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının Alkol Kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2 = 7,354; p < .05$ ). Bunun ardından söz konusu farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla tamamlayıcı analizlere geçilmiştir. Ancak bunun için Kruskal Wallis-H analizleri sonrasında kullanılan özel bir karşılaştırma tekniği bulunmadığından, gruplar kendi içlerinde ikili olarak karşılaştırılmış, bu amaçla Mann Whitney-U analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda farklılığın sosyal içici grubu ile çok içen grup arasında, çok içen grup lehine  $p < .05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

**Tablo 56. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\chi^2$	sd	p
Örgütsel Kimlik Birliği	Sosyal İçici	53	52,03	0,595	2	0,743
	Seyrek İçici	44	49,31			
	Çok	3	41,00			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği örgütsel kimlik birliği alt boyutu puanlarının Alkol Kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2 = 0,595; p > .05$ ).

**Tablo 57. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
İsteklilik	Sosyal İçici	53	49,25	1,689	2	0,430
	Seyrek İçici	44	53,18			
	Çok	3	33,17			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği isteklilik alt boyutu puanlarının Alkol Kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2 = 1,689; p > .05$ ).

**Tablo 58. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Sadakat	Sosyal İçici	53	51,46	0,286	2	0,867
	Seyrek İçici	44	49,00			
	Çok	3	55,50			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği sadakat alt boyutu puanlarının Alkol Kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2 = 0,286; p > .05$ ).

**Tablo 59. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Alkol Kullanımı Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Pasif Bağlılık</b>	Sosyal İçici	53	56,02	5,119	2	0,077
	Seyrek İçici	44	45,18			
	Çok	3	31,00			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği pasif bağlılık alt boyutu puanlarının Alkol Kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=5,119; p>.05$ ).

**Tablo 60. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
<b>İç Tatmin</b>	Var	87	49,35	4293,50	465,500	-1,030	0,303
	Yok	13	58,19	756,50			
	Toplam	100					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği iç tatmin alt boyutu puanlarının İşsizlik değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney-U Analizi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z=-1,030; p>.05$ ).

**Tablo 61. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sira}$	$\sum_{sira}$	U	z	p
Dış Tatmin	Var	87	49,83	4335,50	507,500	-0,598	0,550
	Yok	13	54,96	714,50			
	Toplam	100					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının İşsizlik değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney-U Analizi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z=-0,598$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 62. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sira}$	$\sum_{sira}$	U	z	p
Toplam	Var	87	49,54	4310,00	482,000	-0,857	0,391
	Yok	13	56,92	740,00			
	Toplam	100					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının İşsizlik değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney-U Analizi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z=-0,857$ ;  $p>.05$ ).



**Tablo 63. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sira}$	$\sum_{sira}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Örgütsel Kimlik Birliği	Var	87	48,74	4240,00	412,000	-1,646	0,100
	Yok	13	62,31	810,00			
	Toplam	100					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği örgütsel kimlik birliği alt boyutu puanlarının İşsizlik değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney-U Analizi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z=-1,646$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 64. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sira}$	$\sum_{sira}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
İsteklilik	Var	87	50,48	4391,50	563,500	-0,021	0,983
	Yok	13	50,65	658,50			
	Toplam	100					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği isteklilik alt boyutu puanlarının İşsizlik değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney-U Analizi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z=-0,021$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 65. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sira}$	$\sum_{sira}$	U	z	p
Sadakat	Var	87	49,23	4283,00	455,000	-1,177	0,239
	Yok	13	59,00	767,00			
	Toplam	100					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği sadakat alt boyutu puanlarının İşsizlik değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney-U Analizi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z=-1,177$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 66. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının İşsizlik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sira}$	$\sum_{sira}$	U	z	p
Pasif Bağlılık	Var	87	52,78	4592,00	367,000	-2,112	0,035
	Yok	13	35,23	458,00			
	Toplam	100					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği pasif bağlılık alt boyutu puanlarının İşsizlik değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney-U Analizi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=-2,112$ ;  $p<.05$ ). Söz konusu farklılık işsizlik olan grup lehine gerçekleşmiştir.

**Tablo 67. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>İç Tatmin</b>	1-5 yıl	3	36,67	0,848	3	0,838
	6-10 yıl	64	50,26			
	11-15 yıl	25	51,68			
	15 üstü yıl	8	53,94			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği iç tatmin alt boyutu puanlarının Çalışma Süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,848$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 68. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Dış Tatmin</b>	1-5 yıl	3	50,50	0,411	3	0,938
	6-10 yıl	64	49,36			
	11-15 yıl	25	51,74			
	15 üstü yıl	8	55,75			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının Çalışma Süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,411$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 69. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Toplam</b>	1-5 yıl	3	42,83	0,800	3	0,849
	6-10 yıl	64	49,40			
	11-15 yıl	25	52,12			
	15 üstü yıl	8	57,13			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının Çalışma Süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,800; p>.05$ ).

**Tablo 70. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Örgütsel Kimlik Birliği</b>	1-5 yıl	3	89,00	6,809	3	0,078
	6-10 yıl	64	47,48			
	11-15 yıl	25	52,44			
	15 üstü yıl	8	54,19			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği örgütsel kimlik birliği alt boyutu puanlarının Çalışma Süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=6,809; p>.05$ ).

**Tablo 71. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	$N$	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	$sd$	$p$
İsteklilik	1-5 yıl	3	42,83	2,714	3	0,438
	6-10 yıl	64	52,99			
	11-15 yıl	25	49,40			
	15 üstü yıl	8	36,88			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği isteklilik alt boyutu puanlarının Çalışma Süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,714$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 72. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	$N$	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	$sd$	$p$
Sadakat	1-5 yıl	3	55,00	6,251	3	0,100
	6-10 yıl	64	46,99			
	11-15 yıl	25	51,80			
	15 üstü yıl	8	72,81			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği sadakat alt boyutu puanlarının Çalışma Süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=6,251$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 73. Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

<b>Puan</b>	<b>Gruplar</b>	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Pasif Bağlılık</b>	1-5 yıl	3	75,67			
	6-10 yıl	64	51,61			
	11-15 yıl	25	45,24	3,454	3	0,327
	15 üstü yıl	8	48,63			
	Toplam	100				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği pasif bağlılık alt boyutu puanlarının Çalışma Süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,454$ ;  $p>.05$ ).

## BÖLÜM V. SONUÇLAR VE YORUMLAR

### 5. 1. Kişisel Özelliklerle İlgili Sonuçlar

İstanbul ili, Anadolu yakasındaki Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan, sorularımızı yanıtlayan öğretmenlerden % 42' si kadın, % 58' i erkektir.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin; % 41'i bekar; % 55'i evli, %1'i dul, %3'ü boşanmıştır.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin; % 9'u düşük, % 49'u orta; % 35'i iyi, % 7'si çok iyi, gelir düzeyinde olduklarını belirtmişlerdir.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin % 18'i yirmi - otuz yaş aralığında; % 45'i otuz - kırk yaş aralığında, % 37'si kırk yaşında ve üzerindedir.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin; % 21'i çocuksuz, % 40'ı tek çocuk sahibi, % 35'i iki çocuklu; % 4'ü üç ve üzerinde çocuk sahibidir.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin; % 10'u son bir yılda geçirdiği fiziki hastalık süresinin olmadığını, % 69'u bir - on beş gün arası, % 20'si onaltı - otuz gün arası , % 1'i otuz gün ve üzerinde, hasta olduklarını belirtmişlerdir.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin; % 53'ü sosyal içici olduklarını, % 44'ü seyrek; % 2'si her akşam, % 1'i çok, alkol kullandıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin; % 87'si son beş yılda, işsiz kaldığı sürenin olmadığını; % 13'ü bir - otuz gün arası; işsiz kaldığını belirtmişlerdir.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin; % 3'ü şu anki iş yerinde çalıştığı sürenin bir – beş yıl arasında; % 64'ü altı – on yıl arası; % 25'i on bir – on beş yıl arası; % 8'i on beş yıl ve üzerinde olduğunu belirtmişlerdir.

## **5. 2. İş Tatmin Puanları ve Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar**

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin iş tatmin toplam puanları ile örgütsel bağlılık toplam puanları arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulunmuştur. Buna göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arttıkça, örgüte bağlılıkları da artmaktadır.

## **5. 3. Cinsiyet Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları**

Cinsiyet faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği, iş tatmin alt boyutu puanlarına bakıldığında; grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,111$ ;  $p>.05$ ).

Cinsiyet faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarına göre kadın ve erkek gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,159$ ;  $p>.05$ ).

Cinsiyet faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla sonuçları incelediğimizde grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,033$ ;  $p>.05$ ).

Sonuç olarak cinsiyet faktörünün, iş tatminini etkileyen bir değişken olmadığı görülmüştür.



#### **5. 4. Cinsiyet Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sonuçları**

Cinsiyet faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu puanlarını incelediğimizde; kadın ve erkek gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını görmekteyiz ( $t=-0,472$ ;  $p>.05$ ).

Cinsiyet faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu puanlarına bakıldığında; grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,259$ ;  $p>.05$ ).

Cinsiyet faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu puanları, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını göstermektedir ( $t=1,509$ ;  $p>.05$ ).

Cinsiyet faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu puanları grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını göstermektedir ( $t=-0,106$ ;  $p>.05$ ).

Tüm bu sonuçların ışığında; cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılığı etkilemediğini görmekteyiz.

#### **5.5. Cinsiyet Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları**

1. İşin kişiyi meşgul etmesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
2. İşte bağımsız çalışma imkanı olması ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
3. İşte ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanıyla cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
4. İşin toplumda saygın bir yer kazandırma imkanıyla cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.

5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesiyle cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
6. Yöneticinin karar verme yeteneği ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
7. İşin vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
8. İşin garantili bir gelecek sağlaması ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
9. İşin başkaları için bir şeyler yapılabildiğini hissettirmesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
10. İşin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
11. İşin çalışanın yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konulması ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
13. Yapılan iş karşılığında alınan ücret ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
14. Terfi imkanının olması ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
15. Çalışanın kendi fikir ve kanaatlerini kullanması ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
16. Çalışma şartları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
17. Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
18. Yapılan iş karşılığında takdir edilme ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
19. Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
20. Çalışanın mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.

## 5. 6. Cinsiyet Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları

1. Saygın ve güvenilir bir kurum olduğu için işyerini başkalarına söylemekten gurur duyma ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
2. Daha iyi bir iş bulunduğunda işten ayrılma ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
3. Sadece işyerine yaralı olsun diye kendini tüketme ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
4. Kişisel gelişimi destekleyip çalışanı tatmin ettiği için işyerinden başkalarına söz etmek ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
5. Kendini işyerinin bir parçası olarak hissetme ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
6. İşinde sadece kendi için değil, işi içinde çaba harcadığını hissetme ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
7. İşinden ayrılarak kazanılmış hakları tehlikeye atmak isteme ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
8. Yakın bir arkadaşına çalışılan şirketi tavsiye etmeme ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
9. İşin çalışılan yere katkısı olduğunu bilmenin memnun etmesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
10. Başka bir işverenden daha fazla ücret teklifi olsa işyerindeki durumunu kaybetmeyi istememe ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
11. İşyerinin karşılaştığı zorluklarda beklenenden fazlasını yapmaya istekli olma ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
12. İş tatmini olduğu sürece işyerinden ayrılmayı istememe ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

## 5. 7. Medeni Durum Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları

Medeni durum faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanları incelendiğinde evli, bekar ve diğer grup sıralamaları ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=0,395; p>.05$ ).

Medeni durum faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarına bakıldığında; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=2,372; p>.05$ ).

Medeni durum faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını göstermektedir ( $\chi^2=0,328; p>.05$ ).

Medeni durumun, Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin tüm boyutlarında, iş tatminini etkilemeyen bir faktör olduğu sonucuna varılmaktadır.

## 5. 8. Medeni Durum Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sonuçları

Medeni durum faktörü değişkeninde; Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği örgütsel kimlik birliği alt boyutu puanlarına göre evli, bekar ve diğer gruplarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=1,481; p>.05$ ).

Medeni durum faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu puanlarına bakıldığında grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=0,207; p>.05$ ).

Medeni durum faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu puanları incelendiğinde; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,181; p>.05$ ).

Medeni durum faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu Puanlarına göre, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,834; p>.05$ ).

Tüm bu veriler ışığında; Medeni durum faktörünün, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin tüm boyutlarında, örgütsel bağlılığı etkilemeyen bir faktör olduğu sonucu çıkmaktadır.

#### **5. 9. Medeni Durum Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları**

1. İşin kişiyi meşgul etmesi ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
2. İşte bağımsız çalışma imkanı olması ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
3. İşte ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanıyla medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
4. İşin toplumda saygın bir yer kazandırma imkanıyla medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesiyle medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
6. Yöneticinin karar verme yeteneği ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
7. İşin vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
8. İşin garantili bir gelecek sağlaması ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
9. İşin başkaları için bir şeyler yapılabildiğini hissettirmesi ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
10. İşin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.

11. İşin çalışanın yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konulması ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
13. Yapılan iş karşılığında alınan ücret ile medeni durum arasında anlamlı bir fark yoktur.
14. Terfi imkanının olması ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
15. Çalışanın kendi fikir ve kanaatlerini kullanması ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
16. Çalışma şartları ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
- 17.Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
- 18 Yapılan iş karşılığında takdir edilme ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
- 19.Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
- 20.Çalışanın mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmesi ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.

#### **5. 10. Medeni Durum Faktörü YönündenCook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları**

1. Saygın ve güvenilir bir kurum olduğu için işyerini başkalarına söylemekten gurur duyma ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
2. Daha iyi bir iş bulunduğu işten ayrılma ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
3. Sadece işyerine yaralı olsun diye kendini tüketme ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
4. Kişisel gelişimi destekleyip çalışanı tatmin ettiği için işyerinden başkalarına söz etmek ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
5. Kendini işyerinin bir parçası olarak hissetme ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.

6. İşinde sadece kendi için değil, işi içinde çaba harcadığını hissetme ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
7. İşinden ayrılarak kazanılmış hakları tehlikeye atmak isteme ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
8. Yakın bir arkadaşına çalışılan şirketi tavsiye etmeme ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
9. İşin çalışılan yere katkısı olduğunu bilmenin memnun etmesi ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
10. Başka bir işverenden daha fazla ücret teklifi olsa işyerindeki durumunu kaybetmeyi istememe ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
11. İşyerinin karşılaştığı zorluklarda beklenenden fazlasını yapmaya istekli olma ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
12. İş tatmini olduğu sürece işyerinden ayrılmayı istememe ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

### **5. 11. Gelir Düzeyi Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları**

Gelir düzeyi faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarına bakıldığında, düşük, orta, iyi, çok iyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=4,809; p>.05$ ).

Gelir düzeyi faktörü değişkeninde, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarına göre; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,861; p>.05$ ).

Gelir düzeyi faktörü değişkenine göre , Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farkın, istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını göstermektedir ( $x^2=3,081; p>.05$ ).

Tüm bu sonuçlara göre gelir düzeyinin araştırmamıza katılan öğretmenler üzerinde, iş tatmini etkilemeyen bir faktör olduğu sonucuna varmaktayız.

## 5. 12. Gelir Düzeyi Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sonuçları

Gelir düzeyi faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarına bakıldığında, düşük, orta, iyi ve çok iyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=5,638; p>.05$ ).

Gelir düzeyi faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu puanlarına göre, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,928; p>.05$ ).

Gelir düzeyi faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu puanlarına bakıldığında, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=8,075; p<.05$ ).

Gelir düzeyi faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık puanlarına göre grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,822; p>.05$ ).

Sonuç olarak; gelir düzeyi faktörünün Örgütsel Bağlılığın Sadakat Alt Boyutunu etkilediğini görmekteyiz. Grupları kendi içlerinde ikili olarak karşılaştırdığımızda farklılığın gelir düzeyi iyi olan grupta düşük ve orta olan gruplar arasında, düşük ve orta olan gruplar lehine  $p<.05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Kısacası gelir düzeyi düştükçe, örgütsel bağlılığın sadakat alt boyutunun da buna paralel olarak azaldığını görmekteyiz.



### 5. 13. Gelir Durumu Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları

1. İşin kişiyi meşgul etmesi ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.
2. İşte bağımsız çalışma imkanı olması ile gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
3. İşte ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanıyla gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.
4. İşin toplumda saygın bir yer kazandırma imkanıyla gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesiyle gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.
6. Yöneticinin karar verme yeteneği ile gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
7. İşin vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.
8. İşin garantili bir gelecek sağlaması ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.
9. İşin başkaları için bir şeyler yapılabildiğini hissettirmesi ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.
10. İşin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi ile gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
11. İşin çalışanın yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konulması ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.
13. Yapılan iş karşılığında alınan ücret ile gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
14. Terfi imkanının olması ile gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
15. Çalışanın kendi fikir ve kanaatlerini kullanması ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
16. Çalışma şartları ile gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
17. Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.

18. Yapılan iş karşılığında takdir edilme ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
19. Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi ile gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
20. Çalışanın mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmesi ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.

#### **5. 14. Gelir Durumu Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları**

1. Saygın ve güvenilir bir kurum olduğu için işyerini başkalarına söylemekten gurur duyma ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.
2. Daha iyi bir iş bulunduğunda işten ayrılma ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.
3. Sadece işyerine yaralı olsun diye kendini tüketme ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
4. Kişisel gelişimi destekleyip çalışanı tatmin ettiği için işyerinden başkalarına söz etmek ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.
5. Kendini işyerinin bir parçası olarak hissetme ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
6. İşinde sadece kendi için değil, işi içinde çaba harcadığını hissetme ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
7. İşinden ayrılarak kazanılmış hakları tehlikeye atmak isteme ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
8. Yakın bir arkadaşına çalışılan şirketi tavsiye etmeme ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.
9. İşin çalışılan yere katkısı olduğunu bilmenin memnun etmesi ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
10. Başka bir işverenden daha fazla ücret teklifi olsa işyerindeki durumunu kaybetmeyi istememe ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

- 11.İşyerinin karşılaştığı zorluklarda beklenenden fazlasını yapmaya istekli olma ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.
12. İş tatmini olduğu sürece işyerinden ayrılmayı istememe ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark vardır.

### **5. 15. Yaş Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları**

Yaş faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu puanlarına bakıldığında 20- 30 yaş arası, 30- 40 yaş arası ve 40 yaş üstü gruplarında sıralamaların, ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,589; p>.05$ ).

Yaş faktörü değişkeninde, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu puanlarına göre, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,568; p>.05$ ).

Yaş faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarını incelediğimizde grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,820; p>.05$ ).

Bu durum yaş faktörü değişkeninin iş tatminini doğrudan etkilemediği şekilde yorumlanabilir.

### **5. 16. Yaş Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sonuçları**

Yaş faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarına göre grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,900; p>.05$ ).

Yaş faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu puanları incelendiğinde, 20- 30 yaş arası, 30- 40 yaş arası ve 40 yaş üstü gruplarında sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,283$ ;  $p>.05$ ).

Yaş faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu puanlarına bakıldığında, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,000$ ;  $p>.05$ ).

Yaş faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu puanlarına göre, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=6,606$ ;  $p<.05$ ).

Sonuç olarak yaş faktörü değişkeninin Örgütsel Bağlılığın pasif bağlılık alt boyutunu etkilediğini görmekteyiz. Grupları kendi içlerinde ikili olarak karşılaştırdığımızda farklılığın 40 yaş ve üstü olan grupta 30-40 yaş grubu arasında, 40 yaş ve üstü grup lehine  $p<.05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Kısacası 40 yaş ve üstü gruplarda örgütsel bağlılığın, pasif bağlılık alt boyutunun azaldığını göstermektedir. Bu durum; öğretmenlerin yaşları ilerledikçe, özellikle 40 yaş üstü gruplarda örgütsel bağlılığın negatif yönde etkilendiği şeklinde yorumlayabilir.

## **5. 17. Yaş Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları**

1. İşin kişiyi meşgul etmesi ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
2. İşte bağımsız çalışma imkanı olması ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
3. İşte ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanıyla yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
4. İşin toplumda saygın bir yer kazandırma imkanıyla yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesiyle yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
6. Yöneticinin karar verme yeteneği ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
7. İşin vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
8. İşin garantili bir gelecek sağlaması ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
9. İşin başkaları için bir şeyler yapılabildiğini hissettirmesi ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
10. İşin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
11. İşin çalışanın yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konulması ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
13. Yapılan iş karşılığında alınan ücret ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
14. Terfi imkanının olması ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
15. Çalışanın kendi fikir ve kanaatlerini kullanması ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
16. Çalışma şartları ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
17. Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
18. Yapılan iş karşılığında takdir edilme ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
19. Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
20. Çalışanın mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmesi ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

## 5. 18.Yaş Faktörü YönündenCook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları

1. Saygın ve güvenilir bir kurum olduğu için işyerini başkalarına söylemekten gurur duyma ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
2. Daha iyi bir iş bulunduğu işten ayrılma ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
3. Sadece işyerine yaralı olsun diye kendini tüketme ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
4. Kişisel gelişimi destekleyip çalışanı tatmin ettiği için işyerinden başkalarına söz etmek ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
5. Kendini işyerinin bir parçası olarak hissetme ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
6. İşinde sadece kendi için değil, işi içinde çaba harcadığını hissetme ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
7. İşinden ayrılarak kazanılmış hakları tehlikeye atmak isteme ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
8. Yakın bir arkadaşına çalışılan şirketi tavsiye etmeme ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
9. İşin çalışılan yere katkısı olduğunu bilmenin memnun etmesi ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
10. Başka bir işverenden daha fazla ücret teklifi olsa işyerindeki durumunu kaybetmeyi istememe ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
11. İşyerinin karşılaştığı zorluklarda beklenenden fazlasını yapmaya istekli olma ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
12. İş tatmini olduğu sürece işyerinden ayrılmayı istememe ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

## 5. 19. Çocuk Sayısı Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları

Çocuk sayısı faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarını incelediğimizde; çocuğu olmayanlar, bir çocuklu, iki çocuklu, üç ve üzerinde sahibi olanlar gruplarında sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,713; p>.05$ ).

Çocuk sayısı faktörü değişkeninde, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarına göre, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,386; p>.05$ ).

Çocuk sayısı faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarına bakıldığında, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,247; p>.05$ ).

Bu verilere dayanarak, çocuk sayısının iş tatminini etkilemediğini söylenebilir.

## 5. 20. Çocuk Sayısı Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sonuçları

Çocuk sayısı faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu puanlarına bakıldığında; çocuğu olmayanlar, bir çocuklu, iki çocuklu, üç ve üzerinde sahibi olanlar gruplarında sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,074; p>.05$ ).

Çocuk sayısı faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu puanlarına göre grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,810; p>.05$ ).

Çocuk sayısı faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu puanları incelendiğinde; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,971; p>.05$ ).

Çocuk sayısı faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu puanlarına göre grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,008; p>.05$ ).

Sonuç olarak çocuk sayısı faktörünün,örgütsel bağlılığı etkilemediğini görmekteyiz.

## **5. 21. Çocuk Sayısı Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları**

1. İşin kişiyi meşgul etmesi ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
2. İşte bağımsız çalışma imkanı olması ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
3. İşte ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanıyla çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
4. İşin toplumda saygın bir yer kazandırma imkanıyla çocuk sayısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesiyle çocuk sayısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
6. Yöneticinin karar verme yeteneği ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
7. İşin vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
8. İşin garantili bir gelecek sağlaması ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
9. İşin başkaları için bir şeyler yapılabildiğini hissettirmesi ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
10. İşin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
11. İşin çalışanın yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.



12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konulması ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
13. Yapılan iş karşılığında alınan ücret ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
14. Terfi imkanının olması ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
15. Çalışanın kendi fikir ve kanaatlerini kullanması ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
16. Çalışma şartları ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
17. Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
18. Yapılan iş karşılığında takdir edilme ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
19. Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
20. Çalışanın mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmesi ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

## **5. 22. Çocuk Sayısı Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları**

1. Saygın ve güvenilir bir kurum olduğu için işyerini başkalarına söylemekten gurur duyma ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
2. Daha iyi bir iş bulunduğu işten ayrılma ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
3. Sadece işyerine yaralı olsun diye kendini tüketme ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
4. Kişisel gelişimi destekleyip çalışanı tatmin ettiği için işyerinden başkalarına söz etmek ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
5. Kendini işyerinin bir parçası olarak hissetme ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

6. İşinde sadece kendi için değil, işi içinde çaba harcadığını hissetme ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
7. İşinden ayrılarak kazanılmış hakları tehlikeye atmak isteme ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
8. Yakın bir arkadaşına çalışılan şirketi tavsiye etmeme ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
9. İşin çalışılan yere katkısı olduğunu bilmenin memnun etmesi ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
10. Başka bir işverenden daha fazla ücret teklifi olsa işyerindeki durumunu kaybetmeyi istememe ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
11. İşyerinin karşılaştığı zorluklarda beklenenden fazlasını yapmaya istekli olma ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
12. İş tatmini olduğu sürece işyerinden ayrılmayı istememe ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.

### **5. 23. Hastalık Grup Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları**

Hastalık grup faktörüne göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanları incelendiğinde; son bir yılda hiç hasta olmayan, 1 – 15 gün hasta olanlar, 16 gün ve üstünde hastalık süresi geçiren, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=0,896; p>.05$ ).

Hastalık grup faktörü değişkeninde, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarına göre, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=5,388; p>.05$ ).

Hastalık grup faktörüne göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarına bakıldığında, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=0,928; p>.05$ ).

Sonuç olarak son bir yılda geçirilen hastalık grup süresi faktörünün, İş Tatminini etkilemediği sonucuna varabiliriz.

## 5. 24.Hastalık Grup Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sonuçları

Hastalık grup faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu puanlarına göre; son bir yılda hiç hasta olmayan, 1 – 15 gün hasta olanlar, 16 gün ve üstünde hastalık süresi geçiren, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=6,035$ ;  $p<.05$ ).

Hastalık grup faktörüne göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu puanları incelendiğinde; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,841$ ;  $p>.05$ ).

Hastalık grup faktörüne göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu puanları incelendiğinde; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,308$ ;  $p>.05$ ).

Hastalık grup faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu puanlarına göre; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,701$ ;  $p>.05$ ).

Sonuç olarak hastalık grup faktörünün, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutunu etkilediği görülmüştür. Gruplar kendi içlerinde ikili olarak karşılaştırılarak yapılan analizler sonucunda farklılığın 1-15 gün grubu ile 16 gün ve üstü olan grup arasında, 16 gün ve üstü olan grup lehine  $p<.05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Bu durum son bir yılda 16 gün ve üstünde hastalık süresi geçiren grupta, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutunun azaldığını göstermektedir. Öğretmenlerin hastalık süreleri arttıkça, özellikle 16 gün ve üstünde hasta olduklarında, örgütsel bağlılıklarının negatif yönde etkilendiği şeklinde yorumlanabilir.

## 5. 25. Hastalık Grup Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları

1. İşin kişiyi meşgul etmesi ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
2. İşte bağımsız çalışma imkanı olması ile hastalık süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
3. İşte ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanıyla hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
4. İşin toplumda saygın bir yer kazandırma imkanıyla hastalık süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesiyle hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
6. Yöneticinin karar verme yeteneği ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
7. İşin vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır..
8. İşin garantili bir gelecek sağlaması ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
9. İşin başkaları için bir şeyler yapılabildiğini hissettirmesi ile hastalık süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
10. İşin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
11. İşin çalışanın yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konulması ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
13. Yapılan iş karşılığında alınan ücret ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
14. Terfi imkanının olması ile hastalık süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
15. Çalışanın kendi fikir ve kanaatlerini kullanması ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
16. Çalışma şartları ile hastalık süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
17. Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ile hastalık süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
18. Yapılan iş karşılığında takdir edilme ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.

19. Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
20. Çalışanın mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmesi ile hastalık süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

## **5. 26. Hastalık Grup Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları**

1. Saygın ve güvenilir bir kurum olduğu için işyerini başkalarına söylemekten gurur duyma ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
2. Daha iyi bir iş bulunduğunda işten ayrılma ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
3. Sadece işyerine yaralı olsun diye kendini tüketme ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
4. Kişisel gelişimi destekleyip çalışanı tatmin ettiği için işyerinden başkalarına söz etmek ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
5. Kendini işyerinin bir parçası olarak hissetme ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
6. İşinde sadece kendi için değil, işi içinde çaba harcadığını hissetme ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
7. İşinden ayrılarak kazanılmış hakları tehlikeye atmak isteme ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
8. Yakın bir arkadaşına çalışılan şirketi tavsiye etmeme ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
9. İşin çalışılan yere katkısı olduğunu bilmenin memnun etmesi ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
10. Başka bir işverenden daha fazla ücret teklifi olsa işyerindeki durumunu kaybetmeyi istememe ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
11. İşyerinin karşılaştığı zorluklarda beklenenden fazlasını yapmaya istekli olma ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
12. İş tatmini olduğu sürece işyerinden ayrılmayı istememe ile hastalık süresi arasında anlamlı bir fark vardır.

## 5. 27. Alkol Kullanımı Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları

Alkol kullanımı faktörü değişkeninde, Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanlarına göre; sosyal içici, seyrek içici ve çok alkol kullanan grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=3,682; p>.05$ ).

Alkol kullanımı faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanları incelendiğinde; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2=6,686; p<.05$ ).

Alkol kullanımı faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarına bakıldığında; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2=7,354; p<.05$ ).

Bu durum alkol kullanımı faktörünün, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutunu ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarını etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Gruplar kendi içlerinde ikili olarak karşılaştırılarak yapılan analizler sonucunda farklılığın seyrek içici grubu ile çok içen grup arasında, çok içen grup lehine  $p<.05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Kısacası alkol kullanımı arttıkça iş tatmini azalmaktadır sonucuna varabiliriz.

## 5.28. Alkol Kullanımı Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sonuçları

Alkol kullanımı faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarına bakıldığında; sosyal içici, seyrek içici ve çok alkol kullanan grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=0,595; p>.05$ ).

Alkol kullanımı faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu puanlarına göre; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,689$ ;  $p>.05$ ).

Alkol kullanımı faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu Puanları incelendiğinde; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,286$ ;  $p>.05$ ).

Alkol kullanımı faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu puanlarına göre; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=5,119$ ;  $p>.05$ ).

Sonuç olarak, alkol kullanımı faktörünün Örgütsel Bağlılığı etkilemediğini söyleyebiliriz.

## **5. 29. Alkol Kullanımına Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları**

1. İşin kişiyi meşgul etmesi ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
2. İşte bağımsız çalışma imkanı olması ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
3. İşte ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanıyla alkol kullanımı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.
4. İşin toplumda saygın bir yer kazandırma imkanıyla alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesiyle alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
6. Yöneticinin karar verme yeteneği ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
7. İşin vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
8. İşin garantili bir gelecek sağlaması ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
9. İşin başkaları için bir şeyler yapılabildiğini hissettirmesi ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.

10. İşin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
11. İşin çalışanın yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konulması ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
13. Yapılan iş karşılığında alınan ücret ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
14. Terfi imkanının olması ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
15. Çalışanın kendi fikir ve kanaatlerini kullanması ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
16. Çalışma şartları ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
17. Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
18. Yapılan iş karşılığında takdir edilme ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
19. Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
20. Çalışanın mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmesi ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.

### **5. 30. Alkol Kullanımı Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları**

1. Saygın ve güvenilir bir kurum olduğu için işyerini başkalarına söylemekten gurur duyma ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
2. Daha iyi bir iş bulunduğu işten ayrılma ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
3. Sadece işyerine yaralı olsun diye kendini tüketme ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.



4. Kişisel gelişimi destekleyip çalışanı tatmin ettiği için işyerinden başkalarına söz etmek ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
5. Kendini işyerinin bir parçası olarak hissetme ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
6. İşinde sadece kendi için değil, işi içinde çaba harcadığını hissetme ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
7. İşinden ayrılarak kazanılmış hakları tehlikeye atmak isteme ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
8. Yakın bir arkadaşına çalışılan şirketi tavsiye etmeme ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
9. İşin çalışılan yere katkısı olduğunu bilmenin memnun etmesi ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
10. Başka bir işverenden daha fazla ücret teklifi olsa işyerindeki durumunu kaybetmeyi istememe ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.
11. İşyerinin karşılaştığı zorluklarda beklenenden fazlasını yapmaya istekli olma ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
12. İş tatmini olduğu sürece işyerinden ayrılmayı istememe ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir fark vardır.

### **5. 31. İşsiz Kalınan Süre Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları**

İşsiz kalınan süre faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanları incelendiğinde; son beş yılda işsiz kalma süresi olan ve olmayan grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z=-1,030; p>.05$ ).

İşsiz kalınan süre faktörü değişkeninde, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarına göre; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z=-0,598; p>.05$ ).

İşsiz kalınan süre faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarına bakıldığında; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z=-0,857; p>.05$ ).

Sonuç olarak son beş yılda işsiz kalınan süre faktörünün, iş tatminini etkilemediğini söyleyebiliriz.

### **5. 32. İşsiz Kalınan Süre Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

#### **Sonuçları**

İşsiz kalınan süre faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarına göre; son beş yılda işsiz kalma süresi olan ve olmayan grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z=-1,646; p>.05$ ).

İşsiz kalınan süre faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu Puanları incelendiğinde; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z=-0,021; p>.05$ ).

İşsiz kalınan süre faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu puanlarına göre; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z=-1,177; p>.05$ ).

İşsiz kalınan süre faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu puanlarına bakıldığında; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=-2,112; p<.05$ ).

Sonuç olarak son beş yılda işsiz kalınan süre faktörünün Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutunu etkilediğini görmekteyiz. Gruplar arası bu farklılık, işsizlik olan grup lehine gerçekleşmiştir. Kısacası işsiz kalınan süre arttıkça; örgütsel bağlılığın azaldığını söyleyebiliriz.

### 5. 33. İşsiz Kalınan Süre Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları

1. İşin kişiyi meşgul etmesi ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
2. İşte bağımsız çalışma imkanı olması ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
3. İşte ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanıyla işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
4. İşin toplumda saygın bir yer kazandırma imkanıyla işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesiyle işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
6. Yöneticinin karar verme yeteneği ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
7. İşin vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
8. İşin garantili bir gelecek sağlaması ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
9. İşin başkaları için bir şeyler yapılabildiğini hissettirmesi ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
10. İşin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
11. İşin çalışanın yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konulması ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
13. Yapılan iş karşılığında alınan ücret ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
14. Terfi imkanının olması ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
15. Çalışanın kendi fikir ve kanaatlerini kullanması ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
16. Çalışma şartları ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
17. Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

- 18.Yapılan iş karşılığında takdir edilme ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
- 19.Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
- 20.Çalışanın mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmesi ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.

### **5. 34. İşsiz Kalınan Süre Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları**

1. Saygın ve güvenilir bir kurum olduğu için işyerini başkalarına söylemekten gurur duyma ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
2. Daha iyi bir iş bulunduğu işten ayrılma ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
3. Sadece işyerine yaralı olsun diye kendini tüketme ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
4. Kişisel gelişimi destekleyip çalışanı tatmin ettiği için işyerinden başkalarına söz etmek ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
5. Kendini işyerinin bir parçası olarak hissetme ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
6. İşinde sadece kendi için değil, işi içinde çaba harcadığını hissetme ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
7. İşinden ayrılarak kazanılmış hakları tehlikeye atmak isteme ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
8. Yakın bir arkadaşına çalışılan şirketi tavsiye etmeme ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.
9. İşin çalışılan yere katkısı olduğunu bilmenin memnun etmesi ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
10. Başka bir işverenden daha fazla ücret teklifi olsa işyerindeki durumunu kaybetmeyi istememe ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.

11. İşyerinin karşılaştığı zorluklarda beklenenden fazlasını yapmaya istekli olma ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
12. İş tatmini olduğu sürece işyerinden ayrılmayı istememe ile işsiz kalınan süre arasında anlamlı bir fark vardır.

### **5. 35. Çalışma Süresi Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Sonuçları**

Çalışma süresi faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği İç Tatmin Alt Boyutu Puanları incelendiğinde; 1 –5 yıl, 6- 10 yıl, 11- 15 yıl ve 15 yıl üstü grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=0,848; p>.05$ ).

Çalışma süresi faktörü değişkeninde, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanları incelendiğinde; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=0,411; p>.05$ ).

Çalışma süresi faktörü değişkenine göre, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarına bakıldığında; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=0,800; p>.05$ ).

Bu durum Çalışma Süresinin, İş Tatminini etkilemediği şeklinde yorumlanabilir.

### **5. 36. Çalışma Süresi Faktörüne Göre Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sonuçları**

Çalışma süresi faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örgütsel Kimlik Birliği Alt Boyutu Puanlarına göre; 1 –5 yıl, 6- 10 yıl, 11- 15 yıl ve 15 yıl üstü grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=6,809; p>.05$ ).

Çalışma süresi faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği İsteklilik Alt Boyutu puanlarına bakıldığında; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,714; p>.05$ ).

Çalışma süresi faktörü değişkeninde, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sadakat Alt Boyutu puanlarına göre; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=6,251; p>.05$ ).

Çalışma süresi faktörü değişkenine göre, Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Pasif Bağlılık Alt Boyutu puanları incelendiğinde; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,454; p>.05$ ).

Sonuç olarak çalışma süresi değişkeninin, örgütsel bağlılığı etkilemediğini söyleyebiliriz.

### **5. 37. Çalışma Süresi Faktörüne Göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği Yorumları**

1. İşin kişiyi meşgul etmesi ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
2. İşte bağımsız çalışma imkanı olması ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
3. İşte ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanıyla çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
4. İşin toplumda saygın bir yer kazandırma imkanıyla çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesiyle çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
6. Yöneticinin karar verme yeteneği ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
7. İşin vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
8. İşin garantili bir gelecek sağlaması ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

9. İşin başkaları için bir şeyler yapılabildiğini hissetirmesi ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
10. İşin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
11. İşin çalışanın yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konulması ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
13. Yapılan iş karşılığında alınan ücret ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
14. Terfi imkanının olması ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
15. Çalışanın kendi fikir ve kanaatlerini kullanması ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
16. Çalışma şartları ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
17. Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
18. Yapılan iş karşılığında takdir edilme ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
19. Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
20. Çalışanın mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmesi ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.

## **5. 38. Çalışma Süresi Faktörü Yönünden Cook ve Wall Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yorumları**

1. Saygın ve güvenilir bir kurum olduğu için işyerini başkalarına söylemekten gurur duyma ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
2. Daha iyi bir iş bulunduğunda işten ayrılma ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
3. Sadece işyerine yaralı olsun diye kendini tüketme ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
4. Kişisel gelişimi destekleyip çalışanı tatmin ettiği için işyerinden başkalarına söz etmek ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
5. Kendini işyerinin bir parçası olarak hissetme ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
6. İşinde sadece kendi için değil, işi içinde çaba harcadığını hissetme ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
7. İşinden ayrılarak kazanılmış hakları tehlikeye atmak isteme ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
8. Yakın bir arkadaşına çalışılan şirketi tavsiye etmeme ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
9. İşin çalışılan yere katkısı olduğunu bilmenin memnun etmesi ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
10. Başka bir işverenden daha fazla ücret teklifi olsa işyerindeki durumunu kaybetmeyi istememe ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
11. İşyerinin karşılaştığı zorluklarda beklenenden fazlasını yapmaya istekli olma ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.
12. İş tatmini olduğu sürece işyerinden ayrılmayı istememe ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark vardır.



## BÖLÜM VI. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

### 6. 1. TARTIŞMA

Bu araştırmada genel olarak özetlemek gerekirse; araştırma kapsamındaki iş tatmini boyutları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin nasıl gerçekleşeceğini ve çalışma kapsamındaki hangi şartlı değişkenlere ( çalışılan sektör, cinsiyet, medeni durum, gelir durumu, yaş, bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı, son bir yılda geçirdiğiniz fiziki hastalık süresi, alkol kullanımınız, son beş yılda işsiz kaldığınız süre, bu iş yerinde çalıştığınız süre ) göre bu ilişkinin farklılık taşıyacağı incelenmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerde, cinsiyet faktörüne göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında, öğretmenlerin % 58' inin erkek öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Bu durum Endüstri Meslek Liselerinde öğretmenlik mesleğinin erkekler için daha cazip bir meslek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu dağılımı mesleki eğitimde çalışma koşullarının üretime dayalı ve ağır şartlarda, yorucu bir tempoda oluşuna bağlayabiliriz.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık alt boyutları açısından fark görülmemiştir. Ancak evli olan öğretmenlerin toplam tatmin düzeylerinin, bekar öğretmenlere göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli öğretmenlerin toplam iş tatminlerinin yüksek olması, bu öğretmenlerin yaşantılarının dul veya bekar öğretmenlere göre daha istikrarlı olmasına bağlanabilir. Bu öğretmenlerin daha düzenli bir hayatları vardır, yaşamlarındaki arayışları azalmış, yaşam tarzları belirlenmiştir. Hayatları belli bir düzene oturmamış, arayışları devam eden, öncelikli ihtiyaçları giderilmemiş öğretmenler işleriyle ilgili durumlardan çok kendi hayatları ile ilgili konulara daha fazla ilgi duyacaklardır. Nitekim incelediğimiz diğer araştırmalarda yaşam tatmini ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya konmaktadır. Dolayısıyla yaşantılarından tatmin olan kişiler, işlerinden de daha fazla tatmin duymaktadırlar diyebiliriz.

Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, aylık gelirlerine göre farklılık göstermektedir. Aylık geliri yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Gelir durumu yüksek olan öğretmenlerin temel ihtiyaçlarını zorlanmadan karşılayabilecek durumda olduğu söylenebilir. Dolayısıyla işlerini sosyal ihtiyaçlarını ve psikolojik ihtiyaçlarını tatmin edecek önemli unsurlar olarak görme eğiliminde olabilirler. Temel ihtiyaçlarını düşünmek zorunda olmayacakları için işlerine daha fazla özenle yaklaşabilir, kendilerini geliştirecek arayışlara girebilirler. Kendilerini geliştirdikçe, işleriyle ilgili eğitimsel yatırımlar yaptıkça, daha fazla tatmin duyup okullarının amaç ve değerlerine daha fazla bağlanabilirler.

Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımlarında, örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık gözlenmiştir. 40 ve üstü gruplarda örgütsel bağlılığın düştüğü sonucu bulunmuştur. 40 yaş ve üstü öğretmen grubunun çalıştıkları okullarda kalmak zorunda olduklarını hissettikleri, bunu kendi kişisel yararları için değil, bu durumun doğru ve ahlaki bir davranış olduğuna inandıkları için istedikleri söylenebilir. Ayrıca genç öğretmenlerde mesleklerinin ilk yıllarında, meslekleriyle ilgili beklentilerinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu beklentilerin seneler geçtikçe karşılanamaması, görev süresi yükseldikçe örgütsel bağlılığı düşürdüğü şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı faktörüne göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık alt boyutları yönünden farklılık bulunmamıştır. Ancak çocuk sayılarını incelediğimizde; değerlerin tek çocuk, ve iki çocuk sayısı üzerine yoğunlaştığını görmekteyiz. Bunu da öğretmenlerin, gelir düzeylerinin çok fazla yükselmeyeceğini düşünmelerine bağlayabiliriz.

Öğretmenlerin hastalık grup dağılımlarında, örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık görülmüştür. Son bir yılda, 16 gün ve üstü hasta olanlarda örgütsel bağlılığın düştüğü sonucu bulunmuştur. Öğretmenlerde hastalık süresinin uzun olması, okulundan ve öğrencilerinden uzun süre uzak kalması, kuruma bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir.

Araştırmamıza katılan öğretmen grubunun, alkol kullanım dağılım tablosuna baktığımızda iş tatmin düzeylerinde farklılık gözlenmiştir. Alkol kullanımı arttıkça iş tatmin düzeyinin düştüğü tespit edilmiştir. Bunu yüksek oranda alkol kullananların iş ,ev ve sosyal hayatlarındaki, alkolün negatif etkilerinin aynı şekilde mesleklerindeki tatmin düzeylerini de olumsuz etkilediği sonucuna varabiliriz. Alternatif iş seçeneklerinin iyi olmaması nedeniyle yada sosyal haklarını kaybetmemek için mevcut işine devam etme zorunda kalan kişilerin, tepkisel alkol kullanımının yüksek olması da söz konusu olabilir.

Öğretmenlerin işsiz kaldığı süre dağılımını incelediğimizde, örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık gözlenmiştir. Son beş yılda işsiz kalma süreleri arttıkça, örgütsel bağlılığın azaldığı gözlemlenmiştir. Bu durumu hastalık grup dağılımında olduğu gibi, öğretmenlerin, öğrencilerinden ve okullarından uzak kalarak, mesleki ilgilerinin azalmasına, uzun süre işsiz kalan öğretmenlerin işe uyum sağlama zorluğundan ayrıca, işsiz kalmanın yol açtığı moral bozukluğunun da sonucu olarak örgütsel bağlılığın azalması olarak açıklayabiliriz.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin, çalışma süresi dağılım tablosunda, 15 yıl ve üstü öğretmen gurubunun, mesleğe yeni başlayan öğretmenlere göre , toplam tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum 15 yıl ve üstünde çalışma süresi olan öğretmenlerin geçen yıllarla birlikte beklentilerini azaltmaları, çalıştıkları okullara, öğrencilerine ve arkadaşlarına alışmaları ve aldıkları ücrete ilişkin beklentilerini daha gerçekçi olarak değerlendirmelerine bağlanabilir. Genç öğretmenlerin toplam tatmin düzeylerinin daha düşük olmasını, bu kişilerin mesleki kariyerlerinin henüz başında olmalarına ayrıca işleriyle ilgili durumların veya sınıf yönetimi ile ilgili sorunların üstesinden nasıl geleceklerini henüz öğrenmemiş olmalarına bağlayabiliriz.

Bu çalışma sonucunda elde edilen bulguları özetlemek gerekirse; araştırma modelini oluşturan iş tatmini boyutları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin yön ve derecesini belirleyen şartlı değişkenlerin neler olduğu konusunda istatistiksel anlamda manidar sonuçlara ulaşılamamıştır. Ancak bu bulgular iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı gibi şartlı uyarıcıların pek de etkili olmadığını göstermesi açısından önemlidir.

## **6. 2. ÖNERİLER**

### **6. 2. 1. Araştırmacılara Öneriler**

- Bu araştırma daha büyük örneklem grupları ile yenilenmelidir.
- Bu konu başka değişkenlerle incelenmelidir.
- Bu araştırma farklı örneklem grupları üzerinde de araştırılmalı ve karşılaştırılmalıdır.

### **6. 2. 2. Öğretmen ve Yöneticilere Öneriler**

• Göreve yeni başlamış, mesleki tecrübesi az olan öğretmenler için sürekli hizmet içi eğitim programları düzenlenerek, ihtiyaç duydukları konularda yetiştirmeleri ve yenilenmeleri sağlanabilir. Bu sayede mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin tatmin düzeyleri arttırılabilir.

• Hizmet içi eğitim programları yeterli ve cazip hale getirilebilir. Bakanlık ve üniversiteler arasında iş birliği içinde çalışarak, öğretmenlerin ihtiyaçları saptanarak, hizmet içi eğitim programlarının, öğretmenlerin ihtiyaç duydukları alanlarda ve teoriden çok uygulamalı olarak düzenlenmesinin daha yararlı olacağı düşünülmektedir.

• Mesleği eğitim veren Teknik Eğitim fakültelerinde, öğrenim gören öğrencilerin staj dönemlerinin dört yıla yayılarak, öğrencilerin değişik okulları, bu okullarda öğrenim gören farklı öğrencileri ve okulların fiziki koşullarını gerçekçi olarak gözlemleme imkanı yaratılması yararlı olabilir.

• Çalışma hayatına maddi ve manevi bir çok ihtiyacını karşılamak amacıyla giren öğretmenlerin, sosyal faaliyetleri veya kurum dışı çalışmalarını ile çalıştıkları kuruma sağladıkları katkılara karşılık kendi ihtiyaçlarının da doyurulmasını beklemektedir. Bu

amaçla kişilerin yaptıkları iş karşılığında kurumun sunduğu ödüllerden yararlanmaları, çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaları iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının yükselmesini sağlayacaktır. Yapılan iş karşılığında sadece ücret değil, sosyal imkanlar, lojman hakkı, iş destek malzemeleri gibi faktörleride kapsayan çeşitli ödüllerle, öğretmenlerin işlerinden tatmin olup, bağlılığının artırılması sağlanabilir.

- Teknik Eğitim fakültelerinde , teorik olarak verilen eğitimin dışında, pratikte de ders anlatımına yönelik konu sunumları veya buna benzer görevler verilerek, öğretmenlerin göreve başladıklarında öğrencilere uygun eğitim yöntemlerini uygulayabilme yeterliliğine ulaşmaları sağlanabilir ve alanıyla ilgili daha donanımlı olarak mezun olmalarını sağlayacak adımlar atılması önerilebilir.

- Kurumlarda kalite yönetiminin sürekli iyileştirilmesi ilkesi, ekip çalışması, sistem yaklaşımı, problem çözme teknikleri, yaratıcılığı teşvik eden metodlar uygulanması gibi çalışmaların yapılması sorunları tehdit olmaktan çıkarıp, öğretmenlerin çalıştıkları okullara yönelik daha olumlu tutum içinde olmalarını sağlayacaktır.

- Ülkemizde Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara rastlanmadığından, literatürde genel olarak farklı alanlarda çalışan kişilerle yapılan çalışmalar incelenmiştir. Tüm bu araştırma sonuçlarında, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Araştırmamızın sonuçları da bu araştırma sonuçları ile uyumludur. Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin, iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu bir ilişki vardır. Dolayısıyla öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları, birlikte artmakta ve azalmaktadır. Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin tatminlerini etkileyen faktörlerin detaylı olarak araştırılıp iş tatmin düzeylerini arttıracak önlemler alınmasının, öğretmenlerin meslek okullarına olan bağlılıklarını arttıracığı ve işlerinden ayrılmalarını, ayrıca bu alanda görev yapma isteklerini etkileyeceği düşünülmektedir.

## KAYNAKLAR

Ağan, Fatih. “**Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanede Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması**”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul, 2002

Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu. “**Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik**”, Nobel Yayınları, Ankara, 2001

Aksu, S. “**Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini**”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1998

Alkan, C., Doğan, H., Sezgin, İ. , “**Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**” , Nobel Yayınları, Ankara, 2001

Aliyeva, S. Tekstil Sektöründe Bir Araştırma : “**Hizmet içi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi**”, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001

Arkonanç, A. Sibel. “**Sosyal Psikoloji**” Alfa Basım Yayım, İstanbul, 2001

Ataay, İsmail Durak. “**İşletmelerde İnsan gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler**”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Eğitim Kitapları Dizisi – 19; İstanbul, 1987

Aydınay, Aylin, “**İş Tatmini ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki**” ,Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitimde psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1996

Babacan, M. “**İş Tatmini ile Toplam Kalite Yönetimi İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek**” Marmara Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2000

Balay, Refik. “**Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**”, Nobel Yayınları, Ankara, 2000

Baltaş, A. “**Stresin Yol Açtığı Problemlerle Başa Çıkmak Konusunda Davranışçı Yöntemler**” İstanbul 1989

Baransel, Ş. “**İletişim Kalitesi ile Örgüt İklimi, Örgüte Bağlılık ve İşi Terk Etme Niyeti Arasındaki İlişkiler**”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Ana Bilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1996

Başgörgün, Mine. “**Örgütsel Değişime Gösterilen Direnme ve Değişime Bağlı Olarak İş Tatmininin İncelenmesi**”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Örgütsel Davranış Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 1995.

Başaran, İ. Ethem. “**Eğitim Yönetimi ve Nitelikli Okul**”, Umut Yayım, Dağıtım, Ankara, 2000

Başaran, İ. Ethem. “**Örgütsel Davranış**”, Ankara Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları No: 108, Ankara, 1982

Başaran, İ. Ethem. “**Eğitim Psikolojisi**”, 9. Baskı, Gül Yayınevi, Ankara, 1992

Baysal, Ayşe Can. “**Çalışma Yaşamında İnsan**”, İstanbul, 1993

Baysal, C. ; Tekarslan, E. “**İşletmeler İçin Davranış Bilimleri**”, Avcıol Basımevi, İstanbul, 1996

Bilgen, H. N. “**Öğretmenin Görevleri ve Bazı Sorunları**”, Çağdaş Eğitim Dergisi, Cilt:8, Sayı: 131, Yıl: 1999

Bilgin, Zeynep. “ **Yüksek Lisans ve Doktora Tezleri Yazım El Kitabı** ”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2001

Bingöl, D.: “**Personel Yönetimi**”, Beta Yayınları, İstanbul, 1997

Bursalıoğlu, Z. “ **Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış** ” Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, Ankara, 1987

Byars, L.L. ; Rue, L. W. ; “**Human Resource Management** ”, Irwin Mc Graw Hill, New York, 2000

Ceylan, Özgür. “ **Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama**” Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2002

Çakır, Özlem. “ **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**”, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001

Çermik, E. “ **Orta Öğretim Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve Motivasyonu**”, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001

Çelik, Seda. “ **İş Doyumu ve Motivasyonun Verimlilik Üzerindeki Etkileri**” Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1999

Çelikkol, Ahmet. “ **Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı**”, Alfa Yayınları, 2001

Çırpan, Hüseyin. “ **Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi**”, Bir Alan Araştırması İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ve Personel Yönetim-Organizasyon, Doktora Programı, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul, 1999



Çivildağ, Aydın. “ **Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik bir Analiz**” İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Bölümü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2003

Dalgan, Zuhâl. “ **Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin ve Öğretmen Tutumlarının İncelenmesi**” Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Okul Öncesi Eğitimi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 1998

Davis, K. “ **İşletmede İnsan Davranışı**”, İstanbul Üniversitesi, İşletme Yayınları, No: 136, İstanbul Matbaası, İstanbul, 1982

Doğan, Altuner. “ **Tez Yazım Kılavuzu** “, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2000

Erdoğan, İlhan. “ **İşletmelerde Davranış**”, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayını, 4. Basım, Beta Basın Yayın, Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1994

Erdoğan, İlhan. “ **İşletme Yönetiminde, Örgütsel Davranış**”, İstanbul İşletme Fakültesi Yayınları No: 266, İstanbul, 1996

Eren, Erol. “ **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**”, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2001

Fidan, N. , Erden, M. , “ **Eğitime Giriş** “ , Alkım Yayınları, Ankara, 1994

Gürbüz Yücel. “ **Birinci Basamak Sağlık İşletmelerinde, Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmini Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları ile Karşılaştırılması**” Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 1998

<http://www.meb.gov.tr/mevzuat>, Erişim: 12.05.2006

- İncir, G. “ **Motivasyon**” Verimliliği Arttırıcı Yaklaşım ve Teknikler Dizisi, Ankara, 1990
- Kamer, Meltem. “ **Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri**”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2001
- Kantav, Nilgün. “**Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Çalışma İlişkisi ve Medya Sektöründe Bir Uygulama**”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 1998
- Karaca, Emel . "Örgütsel Takımlar, Takım Çalışması ve İş Tatmini Arasındaki ilişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" İstanbul.Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi Davranış Bilimleri Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 1994
- Kaynak, Tuğrul. “ **Organizasyonlarda Davranış**”, İstanbul.Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1990
- Keith, Davis. “ **İşletmede İnsan Davranışı**”, İstanbul.Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1982
- Ormancıoğlu, Pınar. “ **İşten Ayrılma Düşüncesinin, Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Açısından, İncelenmesine Yönelik Basın Sektöründe Bir Uygulama** ”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 1995
- Özdayı, Nurhayat. “ **Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin, İş Tatmin Düzeylerinin, Karşılaştırılması**”, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimler Dergisi, Sayı:3, İstanbul, 1991
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. “ **Çalışma Psikolojisi**”, Uludağ Üniversitesi Basımı, Bursa, 1987

Şimşek, Levent. “**Mühendislerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Uygulamalı Bir Çalışma**”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Örgütsel Davranış Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 1994

Telman, Nursel. “**Endüstride Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusu ile Olan İlişkisi**”, İstanbul.Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul, 1988.

Tosun, Kemal. “**İşletmelerde İnsan Davranışı**”, İstanbul.Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1982

Tunç, Meriç. “**Kariyer Planlamasının İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin, Hizmet Sektöründeki Bir İşletme Çalışanları Üzerinde Araştırılması**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2000

Ulusoy, Tülin. “**İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması**”, İstanbul.Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul, 1993

Vatansever, Çiğdem. “**İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Tutumların Örgüte Bağlılığa Etkisi**”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Ana Bilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 1994

Varoğlu, Demet. “**Kamu Sektöründeki Çalışanların İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri**”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara, 1993

Yıldırım, Murat. E. “**Subaylarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi**” ,İstanbul.Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları, Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2003

Yılmaz, Özkan. “**Örgütsel Bağlılık ve Yönetimin Çalışanlara Karşı Ahlaki Sorumluluğunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Tekstil Sektöründe Bir Araştırma**” Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2003

## EKLER

### EK 1 SOSYO DEMOGRAFİK SORULAR

ANKET NO :

LÜTFEN SEÇENEGİN ALTINDAKİ BOŞLUGU İŞARETLEYİNİZ.

1.Okulunuz :

.....

2.Okuldaki Bölümünüz :

.....

3. Okuldaki Konumunuz :

.....

4. Cinsiyetiniz :

0) Kadın	1) Erkek

5. Medeni Durumunuz :

0) Bekar	1) Evli	2)Dul(Eşi ölmüş)	3)Boşanmış/ Ayrı yaşıyor	4) Diğer

6. Gelir Durumunuz :

0) Düşük	1) Orta	2) İyi	3) Çok İyi

7. Yaşınız :

0) 20-30 arası	1) 31-40 arası	2) 40 tan yüksek

8. Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Çocuk Sayısı :

0) Yok	1) Bir	2) İki	3) Üç	4) Üçten çok

9. Son Bir Yılda Geçirdiğiniz Fiziki Hastalık Süresi :

0) Yok	1) 1-15Gün	2) 16-30 Gün	3) 1 Aydan çok

10. Alkol Kullanımınız :

0) Yok	1) Seyrek/ Sosyal	2)Seyrek/Sıkılınca / Sevinince	3) Her akşam 1- 2 kadeh	4)Her akşam 1-2 kadehten çok

11. Son Beş Yılda İşsiz Kaldığınız Toplam Süre :

0) Yok	1) 1-30 gün arası	2) 1-3 ay arası	3) 4-6 ay arası	4) 6 aydan çok

12. Bu İş Yerinde Çalıştığınız Süre :

0) 1 Yıldan az	1) 1-5 Yıl	2) 6-10 Yıl	3) 11-15 Yıl	4) 15 Yıldan çok

13. Şu Anki Görevinizi Kaç Yıldır Yapıyorsunuz :

0) 1 Yıldan az	1) 1-5 Yıl	2) 6-10 Yıl	3) 11-15 Yıl	4) 15 Yıldan çok

**EK 2**  
**Açıklama**

**MİNNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ**

Aşağıda mesleğiniz çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılıklarına (X) işareti ile belirtiniz.

Her cümleye cevap verirken, “ Bu yönden işimden ne derece memnunum?” diye kendinize sorunuz.

- HMD'nin anlamı : Hiç memnun değilim.  
MD'nin anlamı : Memnun değilim.  
K'nin anlamı : Kararsızım.  
M'nin anlamı : Memnunum.  
ÇM'nin anlamı : Çok memnunum.

	MESLEĞİMDEN	HMD	MD	K	M	ÇM
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	( )	( )	( )	( )	( )
2	Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından	( )	( )	( )	( )	( )
3	Arasına değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	( )	( )	( )	( )	( )
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	( )	( )	( )	( )	( )
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	( )	( )	( )	( )	( )
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	( )	( )	( )	( )	( )
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	( )	( )	( )	( )	( )
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	( )	( )	( )	( )	( )
9	Başkaları için birşeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	( )	( )	( )	( )	( )
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	( )	( )	( )	( )	( )
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	( )	( )	( )	( )	( )
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	( )	( )	( )	( )	( )
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	( )	( )	( )	( )	( )
14	Terfi imkanının olması yönünden	( )	( )	( )	( )	( )
15	Kendi fikir / kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	( )	( )	( )	( )	( )
16	Çalışma şartları yönünden	( )	( )	( )	( )	( )
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları yönünden	( )	( )	( )	( )	( )
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	( )	( )	( )	( )	( )
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	( )	( )	( )	( )	( )
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından	( )	( )	( )	( )	( )

### EK 3 COOK VE WALL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ

SİZE EN YAKIN SEÇENEĞİ İŞARETLEYİNİZ !

1. Saygın ve güvenilir bir kurum olduğu için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum.

Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsız	Evet	Kesinlikle Evet
1	2	3	4	5

2. Daha iyi bir iş bulursam bu iş yerinden ayrılmayı isterim.

Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsız	Evet	Kesinlikle Evet
1	2	3	4	5

3. Sadece iş yerime yararı olsun diye kendimi tüketmeyi istemem.

Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsız	Evet	Kesinlikle Evet
1	2	3	4	5

4. Kişisel gelişimim destekleyip beni tatmin ettiği için iş yerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum.

Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsız	Evet	Kesinlikle Evet
1	2	3	4	5

5. Kendimi iş yerimin bir parçası olarak hissediyorum.

Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsız	Evet	Kesinlikle Evet
1	2	3	4	5

6. İşimde sadece kendim için değil, işim için de çaba harcadığımı hissetmek isterim.

Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsız	Evet	Kesinlikle Evet
1	2	3	4	5



7. İşimden ayrılarak kazanılmış haklarımı tehlikeye atmak istemem.

Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsız	Evet	Kesinlikle Evet
1	2	3	4	5

8. Yakın bir arkadaşşıma bizim şirkette çalışmasını tavsiye etmem.

Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsız	Evet	Kesinlikle Evet
1	2	3	4	5

9. İşimin çalıştığım yere katkısı olduğunu bilmek beni memnun eder.

Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsız	Evet	Kesinlikle Evet
1	2	3	4	5

10. Başka bir iş verenden daha fazla ücret teklifi olsa bile, iş yerimdeki durumumu kaybetmek istemem.

Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsız	Evet	Kesinlikle Evet
1	2	3	4	5

11. İş yerimin karşılaştığı zorluklarda, benden beklenenden fazlasını yapmaya istekli olurum.

Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsız	Evet	Kesinlikle Evet
1	2	3	4	5

12. Beni tatmin ettiği sürece işimden ayrılmayı istemem.

Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsız	Evet	Kesinlikle Evet
1	2	3	4	5

## EK 4 ANKET ONAYI

T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 2040  
Konu : Anket (Kaya YILMAZ)

14.../09/2006

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

- İlgi: a) Valilik Makamının 13.09.2006 tarih ve 580/2031 sayılı onayı.  
b) Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.08.2003 gün ve 2430 sayılı emri.  
c) Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 02.08.2006 tarih ve 4024 sayılı yazısı.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü "Eğitim Yönetimi ve Denetimi" yüksek lisans öğrencisi Kaya YILMAZ "Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu anket uygulaması yapma isteği İLGİ (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin İLGİ (a) Valilik Oluru doğrultusunda, İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerinin bilgisinden sonra Okul Müdürlüklerine gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

  
M. Hayri BİLİCİ  
Müdür a.  
Şube Müdürü

EKLER :

- Ek-1. İLGİ (a) Valilik Oluru  
Ek-2. Onaylı Anket soruları



**NOT :** Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.  
**Adres :** İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382  
**E-Mail :** kultur34@meb.gov.tr **Web :** http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur

4440632

## **ÖZGEÇMİŞ**

**Kaya YILMAZ**

### **Kişisel Bilgiler :**

Doğum Tarihi 22. 09. 1974

Doğum Yeri İstanbul

Medeni Durumu Bekar

### **Eğitim :**

Lise 1988 - 1991 Haydarpaşa Endüstriyel Teknik Okulları

Lisans 1992 – 1996 Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fak,  
Mobilya ve Dekorasyon Öğretmenliği

Yüksek Lisans 2005 – 2007 Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

### **Çalıştığı Kurum:**

1996 – Devam Ediyor Haydarpaşa Endüstriyel Teknik Okulları