

TC
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN
İŞ TATMİNLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
(İstanbul İli Örneği)

Uğur KAYA
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. CEM KİRAZOĞLU

NİSAN,2009
İSTANBUL

TC
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN
İŞ TATMİNLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
(İstanbul İli Örneği)

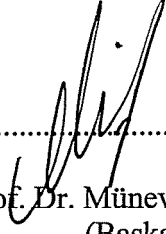
Uğur KAYA
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

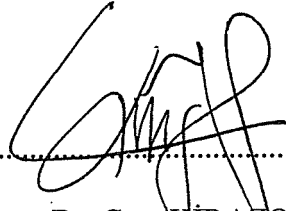
TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Cem KİRAZOĞLU

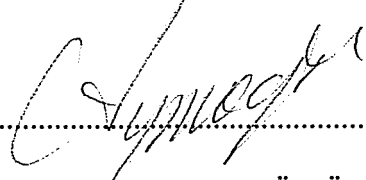
NİSAN,2009
İSTANBUL

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

08.05.2009 tarihinde tezinin savunmasını yapan Uğur KAYA'a ait "İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" Başlıklı Çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.


Prof. Dr. Münevver ÇETİN
(Başkan)


Yrd. Doç. Dr. Cem KIRAZOĞLU
(Üye)
(Danışman)


Yrd. Doç. Dr. Aynur GÜMÜŞ
(Üye)

ÖNSÖZ

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları pek çok araştırmacının ilgisini çeken bir konu olmuştur. Yaşam boyunca yapılan tüm faaliyetler insanların mutlu ve rahat bir yaşam sürmesi içindir. Örgütlerde bu amacı gerçekleştirmeye çalışır ve bu süreçte insan faktöründen yardım alır. Günümüzün sürekli değişen ve gelişen dünyasında örgütlerin ayakta kalabilmesi için en büyük yardımcısı “çalışan” faktördür. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık kavramları birbiriye paralel iki kavram olduğu yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu iki kavram her ne kadar birbirine benzer kavramlar gibi görünse de özünde farklılıkları olan kavramlardır.

Bu noktadan çıkışla tez çalışmamızda çalışanların işlerinden elde ettikleri tatmin ve örgütsel bağlılık kavramları incelenmiştir. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık ayrı olarak kişilik ve kimlik bilgileri doğrultusunda değerlendirilmeye çalışılmıştır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık konularında geniş bir literatür taraması yapılmıştır. Bu çalışmanın çalışanlara ve yöneticilere faydalı olmasını diliyorum.

Görüş ve eleştirileri ile çalışmama yön veren danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Cem KİRAZOĞLU' na, araştırma esnasında gereken ilgiyi esirgemeyen İstanbul MEB Teftiş Kurulunda görevli Şube Müdürü Sami YILDIRIM' a, her zaman yanımda olan aileme, desteğini esirgemeyen eşim Zehra KAYA' ya teşekkürlerimi sunarım.

Uğur KAYA

İstanbul 2009

ÖZET
İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN
İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

İlköğretim müfettişlerini iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelendiği bu araştırmada;

İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini faktörlerinden iş ve niteliği, ödentiler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları, örgütsel ortam faktörlerine ilişkin görüşleri ile örgütsel bağlılık faktörlerinden duygusal bağlılık ve devam bağlılığı faktörlerine ilişkin tutumlarının cinsiyet, kıdem, yaş ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği; iş doyumunu faktörleri ile örgütsel bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı bulunmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim müfettişlerinin işten ayrılma, performans düşüklüğü ve devamsızlık gibi iş davranışlarına neden olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarını inceleyerek, bu iki tutumun nedenlerine ve sonuçlarına ışık tutmak ve insan kaynakları yönetimi ve gelişimine katkıda bulunmaktır.

Araştırmanın evrenini, 2008–2009 eğitim- öğretim yılında İstanbul ilinde 299 müfettiş oluşturmuş, 105 müfettiş araştırmanın örnekleme alınmıştır.

Veri toplama aracı olarak; katılımcıların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini saptamak üzere, iki alt ölçekten oluşan bir ölçme aracı geliştirilmiştir. İki alt ölçekten İş Tatmini Ölçeği'nde 35; Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nde ise 12 madde olmak üzere, toplam 47 madde katılımcılara yönetilmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde, SPSS paket programından yararlanılmıştır. İlköğretim müfettişlerinin iş doyumuna ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerini saptamak amacıyla iş tatmininin her bir boyutu ile örgütsel bağlılığın her bir boyutu tabloda tek tek maddeler halinde gösterilmiş ve iş tatminine yönelik durumları ifade eden madde ortalama puanları ve faktör ortalamalarına yer verilmiştir. Daha sonra katılımcılardan alınan demografik bilgilere göre görüşlerinin .05 düzeyinde farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla ikili gruplara t-testi; ikiden fazla olan gruplara tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe testinden yararlanılmıştır. Grup içindeki denek sayılarının yetersiz olduğu durumlarda parametrik olmayan testlerden yararlanılmıştır.

İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı, basit korelasyon tekniği ile (Pearson r'si), iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler arasındaki ilişki regresyon analizi yöntemi ile sınıanmıştır.

Veri analizi sonucu, aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

İlköğretim Müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir korelasyon olduğu ve bu korelasyonun istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir(Pearson's $r=0,561$, $p<0,01$). Ayrıca iş tatmini faktörlerinin %31'i ($r^2=0,31$)örgütsel bağlılık faktörü puanlarındaki değişimle açıklanmaktadır. Diğer bir ifade ile iş tatminleri yüksek olan ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılıkları da yüksektir.

İş tatmini boyutlarından “iş ve niteliği” ile “duygusal bağlılık” ($r= .531$, $P<.05$) ve “devam bağlılığı” ($r= .171$, $P<.05$); “yönetim ve değerlendirme” ile “duygusal bağlılık” ($r= .594$, $P<.05$) ve “devam bağlılığı” ($r= .220$, $P<.05$); “gelişme ve yükselme olanakları” ile “duygusal bağlılık” ($r= .426$, $P<.01$) ve “devam bağlılığı” ($r= .263$, $P<.05$); “örgütsel ortam” ile hem “duygusal bağlılık” ($r= .588$, $P<.01$) hem de “devam bağlılığı” ($r= .346$, $P<.01$) arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. “Ödentiler” ile “devam bağlılığı” ($P>.05$) arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, “ödentiler” ile “duygusal bağlılık” arasında ($P>.01$) anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlenmiştir. Ödentiler dışında bütün alt boyutlar arasında ilişki vardır.

ABSTRACT

JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL OF ELEMENTARY SUPERVISORS

This research is concerning the level of job satisfaction and organizational commitment of elementary supervisors;

Elementary supervisor attitudes on factor of job satisfaction (work and contents, salary, administration and evaluation, development and advancement opportunities, organizational environment) and on factors of organizational commitment (affective commitment and continuance commitment) in terms of sex, tenure, age and educational level were examined whether there is a significant difference.

The aim of this study is to enlighten causes and results of attitudes towards job satisfaction and organizational commitment which causes the turnover, performance deficiency and absenteeism of elementary supervisors.

The population of study is 299 elementary supervisors who are studying in İstanbul city. 105 elementary supervisors from the population.

In order to determine the participants job satisfaction level and organizational commitment level, a questionnaire containing two parts was used, The first part about job satisfaction has 35 items while the second part considering organizational commitment has 12 items. The questionnaire has totally 47 items.

SPSS packet program was used to analyze the data. For determining the attitudes of elementary supervisors about job satisfaction and organizational commitment, all aspects of the questionnaire were considered item by item. As a result, mean scores of items in a factor, and means of factors are calculated. In order to determine whether participants' attitudes are change at 0,05 level one way ANOVA has been run. To understand the reason of the variation, Scheffe has been run. And in order to determine if there is significant relationship between the factors of job satisfaction and organizational commitment bivariate correlation (Pearson-r) has been run.

There is significant relationship between work and contents and affective commitment, and a continuance commitment ($r=0.561$), and also there is significant relationship between salary and continuance commitment %31 ($r^2=0,31$).

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	i
ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1

BÖLÜM I

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1.1. İş Tatmini Kavramı	5
1.1.2. İş Tatmininin Önemi	6
1.1.3. İş Tatmini Kuram ve Modelleri	7
1.1.3.1. İçerik Kuramları	8
1.1.3.1.1. Maslow' un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı	8
1.1.3.1.2. Herzberg'in Güdöleme Kuramı	9
1.1.3.1.3. Mc Clelland'ın Başarı-Güç Kuramı	10
1.1.3.1.4. Alderfer'in ERG Kuramı	10
1.1.3.1.5. McGregor Kuramı	11
1.1.3.2. Süreç Kuramları	11
1.1.3.2.1. Skinner'in Pekiştirme Kuramı	12
1.1.3.2.2. Vroom'un Beklenti Kuramı	12
1.1.3.2.3. Lawler ve Porter'in Güdölenme Kuramı	13
1.1.3.2.4. Adams'ın Eşitlik Kuramı	14
1.1.3.2.5. Edwin Lock'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarma Kuramı	14
1.1.4. İş Tatminini Etkileyen Unsurlar	15
1.1.4.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	15

1.1.4.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	18
1.1.5. İş Tatmini İle Bazı Örgütsel Davranış Kavramlarının İlişkisi	22
1.1.5.1. İş Tatmini İle İş Tutumu	22
1.1.5.2. İş Tatmini İle Moral	22
1.1.5.3. İş Tatmini İle Güdüleme	23
1.1.5.4. İş Tatmini İle Verimlilik Ve Performans	23
1.1.5.5. İş Tatmini İle Sağlık	24
1.1.5.6. İş Tatmini İle İşten Ayrılma	24
1.1.5.7. İş Tatmini İle Devamsızlık	25
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE	26
1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tarihsel Gelişimi	28
1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	28
1.2.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	29
1.2.3.1. Tutumsal Bağlılık	29
1.2.3.1.1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	30
1.2.3.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın Bağlılık Sınıflandırması	30
1.2.3.1.3. Balcı'nın Bağlılık Sınıflandırması	30
1.2.3.1.4. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	31
1.2.3.1.5. Mowday, Porter ve Steer'in Bağlılık Sınıflandırması	31
1.2.3.1.6. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	31
1.2.3.2. Davranışsal Bağlılık	33
1.2.3.2.1. Becker' in Taraf Tutma Yaklaşımı	33
1.2.3.2.2. Salancık Yaklaşımı	33
1.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	34
1.2.4.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler	34
1.2.4.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler	37
1.2.5. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Benzer Kavramlar	39
1.2.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	40
1.2.7. İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	41
1.3. PROBLEM	43
1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ALT AMAÇLARI	45
1.5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	46
1.6. VARSAYIMLAR	47
1.7. SINIRLILIKLAR	47

1.8.TANIMLAR VE KISALTMALAR	48
1.9. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR VE YAYINLAR	49
1.9.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	49
1.9.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	54
1.9.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi	55

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ	56
2.2.EVREN VE ÖRNEKLEM	57
2.3.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	57
2.4.VERİ ÇÖZÜMLEME YÖNTEMLERİ	59

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUMLAR

3.1. Anket İle Toplanan Verilere İlişkin Bulgular ve Yorumlar	62
3.1.1. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdelerik Dağılım	62
3.1.2. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Yaşlarına İlişkin Frekans ve Yüzdelerik Dağılım	62
3.1.3. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Medeni Durumlarına Ait Frekans ve Yüzdelerik Dağılım	63
3.1.4. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Eşlerinin Çalışma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdelerik Dağılım	63
3.1.5. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdelerik Dağılım	64
3.1.6. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Kıdem Yılı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdelerik Dağılım	64

3.1.7. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nda Başka Görevde Bulunma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	65
3.1.8. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Milli Eğitimde Daha Önce Yaptıkları Görev Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	65
3.1.9. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Müfettişliğe Atanma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	66
3.1.10. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Mezun Oldukları Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	66
3.1.11. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Sendikal Üyelik Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	67
3.1.12. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	67
3.1.13. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Sahip Olunan Çocuk Sayısı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	67
3.1.14. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Doğdukları Yer Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	68
3.1.15. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin İlkokulu Bitirdikleri Yer Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	68
3.1.16. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyleri Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	69
3.1.17. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Annelerinin Meslek Sahibi Olma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	69
3.1.18. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Babalarının Eğitim Düzeyleri Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	70
3.1.19. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Babalarının Meslekleri Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	70
3.1.20. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimlerine Etkisi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	71
3.1.21. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin İstanbul'a Yerleşme Tarihi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	71
3.1.22. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	72

3.2. Araştırmanın İş Tatmini Ölçeği Değişkenine Bağlı Olarak Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	72
3.2.1. Araştırmanın İş Tatmini İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	74
3.2.2. Araştırmanın İş Tatmini İle Eşin Çalışma Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	84
3.2.3. Araştırmanın İş Tatmini İle Öğrenim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	85
3.2.4. Araştırmanın İş Tatmini İle Kıdem Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	96
3.2.5. Araştırmanın İş Tatmini İle Milli Eğitimde Daha Önce Çalışma Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	97
3.2.6. Araştırmanın İş Tatmini İle Atanma Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	98
3.2.7. Araştırmanın İş Tatmini İle Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	100
3.2.8. Araştırmanın İş Tatmini İle Sendikal Üyelik Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	106
3.2.9. Araştırmanın İş Tatmini İle Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	107
3.2.10. Araştırmanın İş Tatmini İle Sahip Olunan Çocuk Sayısı Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	108
3.2.11. Araştırmanın İş Tatmini İle Doğdukları Yer Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	109
3.2.12. Araştırmanın İş Tatmini İle İlkokulu Bitirme Yeri Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	111
3.2.13. Araştırmanın İş Tatmini İle Anne Eğitim Düzeyi Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	112
3.2.14. Araştırmanın İş Tatmini İle Babanın Eğitim Düzeyi Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	113

3.2.15. Araştırmanın İş Tatmini İle Babanın Mesleği Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	114
3.2.16. Araştırmanın İş Tatmini İle Ailenin Meslek Seçimine Etkisi Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	115
3.2.17. Araştırmanın İş Tatmini İle İstanbul'a Yerleşme Yılı Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	116
3.2.18. Araştırmanın İş Tatmini İle İstanbul'un Eğitim İmkanlarından Faydalanma Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	117
3.3. Araştırmanın Örgütsel Bağlılık Ölçeği Değişkenine Bağlı Olarak Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	124
3.3.1. Araştırmanın Örgütsel Bağlılık İle Öğrenim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	125
3.3.2. Araştırmanın Örgütsel Bağlılık İle Kıdem Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	130
3.3.3. Araştırmanın Örgütsel Bağlılık İle Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	131
3.3.4. Araştırmanın Örgütsel Bağlılık İle Anne Eğitim Düzeyi Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	133
3.3.5. Örgütsel Bağlılık İle Ailenin Meslek Seçimine Etkisi Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	135
3.3.6. Araştırmanın Örgütsel Bağlılık İle İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Faydalanma Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	137
3.4. İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar	140
3.5. Müfettişlerinin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları İle Demografik Değişkenlerin Yordama Gücünü Gösteren Regresyon Analizi İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar	150

BÖLÜM IV

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. SONUÇ	159
4.1.1. İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini Boyutlarından; “İş ve Niteliği, Ödentiler, Yönetim ve Değerlendirme, Gelişme ve Yükselme Olanakları, Örgütsel Ortam” Alt Boyutlarının Analiz Sonuçları	159
4.1.2. İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık Boyutlarından; “Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık” Alt Boyutlarının Analiz Sonuçları	163
4.1.3. İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi İle İlgili Sonuçlar	166
4.1.4. İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları İle Demografik Değişkenlerin Yordama Gücünü Gösteren Regresyon Analizi İle İlgili Sonuçlar	167
4.2. TARTIŞMA	169
4.3. ÖNERİLER	174
4.4. ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER	175
KAYNAKÇA	176
EKLER	
Ek 1: Ölçekler	187
Ek 2: Anket Onayı	192

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi	8
Şekil 2.(Reichers' ın) Örgütsel Bağlılık Modeli	27

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1.1. Müfettişlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	62
Tablo 3.1.2. Müfettişlerin Yaşlarına İlişkin Frekans ve Yüzelik Dağılım	62
Tablo 3.1.3. Müfettişlerin Medeni Durumlarına Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	63
Tablo 3.1.4 Müfettişlerin Eşlerinin Çalışma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	63
Tablo 3.1.5. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	64
Tablo 3.1.6. Müfettişlerin Kıdem Yılı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	64
Tablo 3.1.7. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Milli Eğitim Bakanlığı' nda Başka Görevde Bulunma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	65
Tablo 3.1.8. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Milli Eğitimde Daha Önce Yaptıkları Görev Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	65
Tablo 3.1.9. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Müfettişliğe Atanma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	66
Tablo 3.1.10. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Mezun Oldukları Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	66
Tablo 3.1.11. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Sendikal Üyelik Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	67
Tablo 3.1.12. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	67
Tablo 3.1.13. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Sahip Olunan Çocuk Sayısı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	67
Tablo 3.1.14 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Doğdukları Yer Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	68
Tablo 3.1.15. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin İlkokulu Bitirdikleri Yer Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	68
Tablo 3.1.16. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyleri Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	69
Tablo 3.1.17. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Annelerinin Meslek Sahibi Olma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım	69

Tablo 3.1.18. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Babalarının Eğitim Düzeyleri Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	70
Tablo 3.1.19. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Babalarının Meslekleri Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	70
Tablo 3.1.20. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimlerine Etkisi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	71
Tablo 3.1.21. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin İstanbul'a Yerleşme Tarihi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	71
Tablo 3.1.22. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkanlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı	72
Tablo 3.2.1. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları	73
Tablo 3.2.2. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "İş Ve Niteliği" Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	74
Tablo 3.2.3. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "İş Ve Niteliği" Alt Boyutu İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	75
Tablo 3.2.4. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "İş Ve Niteliği" Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	76
Tablo 3.2.5. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Ödentiler" Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	76
Tablo 3.2.6. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Ödentiler" Alt Boyutu İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	77
Tablo 3.2.7. Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Yönetim Ve Değerlendirme" Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	77
Tablo 3.2.8. Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Yönetim Ve Değerlendirme" Alt Boyutu İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	78
Tablo 3.2.9. Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Yönetim Ve Değerlendirme" Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	78
Tablo 3.2.10. Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Gelişme Ve Yükselme Olanakları" Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	79
Tablo 3.2.11. Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Gelişme Ve Yükselme Olanakları" Alt Boyutu İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	80

Tablo 3.2.12. Araştırma Grubunun Çalışılan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	80
Tablo 3.2.13. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	81
Tablo 3.2.14. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ‘Örgütsel Ortam’ Alt Boyutu İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	81
Tablo 3.2.15. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	82
Tablo 3.2.16. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	82
Tablo 3.2.17. Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	83
Tablo 3.2.18. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Eşlerinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre İş Tatminlerinin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	84
Tablo 3.2.19. Müfettişlerin Eşlerinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre İş Tatminlerinin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	84
Tablo 3.2.20. Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	85
Tablo 3.2.21. Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ‘İş Ve Niteliği’ Alt Boyutu İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	85
Tablo 3.2.22. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	86
Tablo 3.2.23. Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	87
Tablo 3.2.24. Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutu İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	87
Tablo 3.2.25. Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	88

Tablo 3.2.26. Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ‘Yönetim Ve Değerlendirme’ Alt Boyutu İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	89
Tablo 3.2.27. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	90
Tablo 3.2.28. Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	91
Tablo 3.2.29. Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	91
Tablo 3.2.30. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	92
Tablo 3.2.31. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	93
Tablo 3.2.32. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	94
Tablo 3.2.33. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	95
Tablo 3.2.34. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Kıdem Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	96
Tablo 3.2.35. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Kıdem Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	96
Tablo 3.3.36. Müfettişlerin MEB’ de Daha Önce Yapılan Görev Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi	97
Tablo 3.2.37. Müfettişlerin Atanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	98
Tablo 3.2.38. Müfettişlerin Atanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ‘İş Ve Niteliği’ Alt Boyutu İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	98
Tablo 3.2.39. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Atanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	99

Tablo 3.2.40. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	100
Tablo 3.2.41. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	100
Tablo 3.2.42. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	101
Tablo 3.2.43. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	101
Tablo 3.2.44. Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	102
Tablo 3.2.45. Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	102
Tablo 3.2.46. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	103
Tablo 3.2.47. Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	103
Tablo 3.2.48. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	104
Tablo 3.2.49. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	104
Tablo 3.2.50. Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	105

Tablo 3.2.51. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatminin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	105
Tablo 3.2.52. Müfettişlerin Sendikal Üyelik Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	106
Tablo 3.2.53. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Sendikal Üyelik Durumu Değişkenine Göre İş Tatminin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	106
Tablo 3.2.54. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre İş Tatminin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Mann -Whitney U Testi	107
Tablo 3.2.55. Müfettişlerin Sahip Olduklara Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	108
Tablo 3.2.56. Müfettişlerin Sahip Olduklara Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	108
Tablo 3.2.57. Müfettişlerin Doğdukları Yer Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	109
Tablo 3.2.58. Müfettişlerin Doğdukları Yer Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ‘Gelişme Ve Yükselme Olanakları’ Alt Boyutu İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	110
Tablo 3.2.59. Araştırma Grubunun Çalışılan Müfettişlerin Doğdukları Yer Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	110
Tablo 3.2.60. Müfettişlerin İlkokuldan Mezun Oldukları Yer Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	111
Tablo 3.2.61. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İlkokuldan Mezun Oldukları Yer Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	111
Tablo 3.2.62. Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	112
Tablo 3.2.63. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	113
Tablo 3.2.64. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Babalarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi	113

Tablo 3.2.65. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Babalarının Mesleği Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi	114
Tablo 3.2.66. Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimine Etkisi Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	115
Tablo 3.2.67. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimine Etkisi Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutunun Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	115
Tablo 3.2.68. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’a Yerleşme Yılı Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi	116
Tablo 3.2.69. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	117
Tablo 3.2.70. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutunun Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	118
Tablo 3.2.71. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	118
Tablo 3.2.72. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutunun Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	119
Tablo 3.2.73. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	119
Tablo 3.2.74. Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutunun Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	120
Tablo 3.2.75. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	120
Tablo 3.2.76. Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutunun Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	121

Tablo 3.2.77. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Örgütsel Ortam" Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	122
Tablo 3.2.78. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Örgütsel Ortam" Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	122
Tablo 3.2.79. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	123
Tablo 3.2.80. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatminin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	123
Tablo 3.3.1. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları	124
Tablo 3.3.2. Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği "Duygusal Bağlılık" Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	125
Tablo 3.3.3. Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği "Duygusal Bağlılık" Alt Boyutu İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	126
Tablo 3.3.4. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği "Duygusal Bağlılık" Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	127
Tablo 3.3.5. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	128
Tablo 3.3.6. Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan One-Way Anova Testi Sonuçları	128
Tablo 3.3.7. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	129
Tablo 3.3.8. Müfettişlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği "Devam Bağlılığı" Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	130

Tablo 3.3.9. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	130
Tablo 3.3.10. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	131
Tablo 3.3.11. Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	131
Tablo 3.3.12. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	132
Tablo 3.3.13. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılıklarının Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	132
Tablo 3.3.14. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	133
Tablo 3.3.15. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	133
Tablo 3.3.16. Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	134
Tablo 3.3.17. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılıklarının Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	134
Tablo 3.3.18. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimine Etkisi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	135
Tablo 3.3.19. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimine Etkisi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi	135

Tablo 3.3.20. Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimine Etkisi Değişkenine Göre rgtsel Bağlılık leği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	136
Tablo 3.3.21. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimine Etkisi Değişkenine Göre rgtsel Bağlılıklarının Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek zere Yapılan t-testi	136
Tablo 3.3.22. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre rgtsel Bağlılık leği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	137
Tablo 3.3.23. Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre rgtsel Bağlılık leği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek zere Yapılan t-testi	137
Tablo 3.3.24. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre rgtsel Bağlılık leği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	138
Tablo 3.3.25. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre rgtsel Bağlılıklarının Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek zere Yapılan t-testi	138
Tablo 3.4.1. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatmini Faktörleri İle rgtsel Bağlılık Faktörleri Arasındaki İlişki	140
Tablo 3.4.2. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatmini Alt Boyutları İle rgtsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişki	141
Tablo 3.4.3. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki	147
Tablo 3.4.4. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin rgtsel Bağlılık Ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki	149
Tablo 3.4.5. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatmini “dentiler” Alt Boyutu İle Mezun Oldukları ğretmen Yetiştirme Kurumları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi	150
Tablo 3.4.6. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatmini “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu İle “Yaş Ve İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu” Değişkenleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi	151
Tablo 3.4.7. Müfettişlerin İş Tatmini “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu İle “Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi	153

Tablo 3.4.8. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatmini “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutu İle “Yaş Ve İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu” Değişkenleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi	154
Tablo 3.4.9. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatminleri İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi	156
Tablo 3.4.10. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Örgütsel Bağlılık “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu İle Mezun Oldukları Öğretmen Yetiştirme Kurumları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi	157
Tablo 3.4.11. Müfettişlerin Örgütsel Bağlılıkları İle Mezun Oldukları Öğretmen Yetiştirme Kurumları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi	158

GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz çağda, hızla gelişen teknoloji ve rekabet ortamında, örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerek duydukları en büyük değer insan gücüdür. Gerek kamu sektöründe, gerekse özel sektörde başarılı olmak isteyen tüm örgütler, arge(araştırma-geliştirme) çalışmalarına ve insan kaynaklarına önem vermek zorundadırlar. İyi bir örgüt yapısı, tek başına örgütsel başarı için yeterli olmaktadır. Ancak, örgütlerin kesin biçimde belirlenmiş amaçları, kuralları ve karmaşık yapıları vardır. Bu nedenle, çoğu zaman örgütlerin yapıları ile işgörenlerin amaç ve beklentileri birbirine uymamaktadır. Bu uyumu sağlamakta örgütlerin öncelikli görevidir. Eğitim örgütünün de amaçları ile toplumsal ihtiyaçlar uyum sağlamak zorundadır.

Eğitim, insan ile yaşam arasında bir köprü durumunda olduğundan, toplumun değişimi ve gelişimine paralel olarak, insanların eğitilmesi ve yetiştirilmesi gerekmektedir. Çağın etkin ve katılımcı bir ortağı olmanın yolu eğitim ve öğretimden geçmektedir. Günümüzün değişen şartlarına ayak uydurabilmek, çağdaş bir toplum olabilmek için, sadece okur-yazar olmak ta yeterli olmamaktadır. Zira geçen yüzyıl meydana gelen değişim süreci, günümüzün ve geleceğin bilgi toplumunu oluşturmuştur. Bu oluşum bireyin merkezî konuma gelmesini sağlarken; öğrenmeyi öğrenmek, gibi yeni oluşum ve kavramları da beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla çağımızda eğitimin önemi daha da artacaktır. Rekabete dayalı yenedünya düzeninde eğitime yatırım yapan ve eğitilmiş insan gücüne sahip ülkeler rekabet gücü kazanacaklardır. Böylece eğitim, her zaman olduğu gibi, insan davranışlarını değiştiren, insanların birbirleriyle ve toplumla ilişkilerini sağlayan bir araç olarak gelecek çağlarda da etkinliğini sürdürecektir. Bu derece önemli olan eğitim birimleri, çıktılarının insan olması sebebi ile denetimsiz bırakılamaz bir öneme sahiptir.

Eğitim birimleri, kaynakların kullanımı, paylaşımı, aktarımı ve korunması ile insan yetiştirilmesinde büyük bir sorumluluk taşımaktadır. Okulların bu sorumluluklarını yerine getirmesinin veya getirememesinin standartlara göre tespiti, denetim ve değerlendirme sistemiyle daha anlaşılır olarak ortaya konulabilir. Çağdaş okul, sahip olduğu her türlü teknik, bilgi ve bilim gücünü kullanarak, ilave kaynak yaratabilen, elindeki imkânları rasyonel bir biçimde kullanarak, bilim ve insanlık adına yararlı katkılarda bulunabilir. Denetim, okulların bu rolünü yerine

getirebilecek konuma ulaşmasında ve öz denetim sistemini kurabilmesinde rehberlik görevini yerine getirmektedir.

Aydın(1993)'ın da belirttiği gibi bütün örgütler amaçlarını gerçekleştirme durumunu sürekli olarak izlemek ve bilgi edinmek isterler. Bu da örgütün girdilerinin, sürecin ve çıktılarının planlı ve sürekli biçimde kontrol edilmesi ve değerlendirilmesi ile olur. Bu olgu, sürekli bir izleme, inceleme, değerlendirme ve geliştirme etkinliğini kapsayan teftişin önem ve zorunluluğunu göstermektedir.

Eğitimin amaçlarına ulaşabilmesinde en önemli unsur insan gücüdür. Eğitim örgütlerinde görevli olan İlköğretim müfettişleri, yöneticileri ve öğretmenleri eğitsel amaçların gerçekleşmesini sağlarlar.

Örgütlerin alt örgütleri arasında bütünleşmenin sağlanması, rehberlik ve denetimin yapılması zorunludur. Örgütlerde bu hizmete teftiş ve hizmeti gören elemana müfettiş adı verilir (Uzel,1991: 11).

Milli Eğitim Bakanlığında, idari organizasyon içindeki birimlerin ve kurum içi işlem ve etkinliklerin denetimi, meslek içi eğitimden geçmiş, genel denetim tekniklerini ve soruşturma yöntemlerini bilen müfettişlerce yapılmaktadır.

Teftiş, kamu ve kurum yararına insan davranışlarını kontrol etme sürecidir. Önceden kararlaştırılmış amaçların gerçekleşme derecesini bulmak üzere teftiş yapılır. Müfettişlerin davranışları, kurumda görevli personelin çalışmalarını da etkiler (Bursalıoğlu, 1994: 172).

Ülkelerin çoğunda müfettişlere verilen görevler inceleme ve araştırma yapma, izleme ve denetleme, rehberlik ve mesleki yardımda bulunmadır. Eğitim sistemimizde bunların dışında müfettişlere soruşturma görevi de verilmiştir (Taymaz, 2005:1).

Eğitim toplumların gelişmişlik düzeylerinin de göstergesidir. Baş döndürücü bir hızla gelişen bilgi çağında, eğitim örgütlerinin çağa ayak uydurması kaçınılmaz bir gerçektir. Müfettişler; eğitim örgütlerini ve eğitim hizmetlerini amaçlara uygunluk açısından denetler. Ülkelerin eğitim sisteminin verimliliğinin artırılmasında müfettişlerin rolü çok önemlidir. Müfettişin psikolojik durumu, kişilik özellikleri, örgüte bağlılığı, iş tatmini, mesleki bilgi ve becerisi eğitim-öğretim faaliyetlerini, örgütün varlığının devamlılığını, gelişimini, belirlenen amaçlara ulaşılma derecesini doğrudan etkilemektedir.

Teftiş, her kurumun çalışma özelliklerine, mevzuatına, faaliyet alanlarına göre farklılık gösterse de; denetim, özellikle de verimlilik, tutumluluk ve etkinlik odaklı denetiminin tespit edilmiş ve uluslararası standartları vardır. Bunlar ülkeden

ülkeye fazla farklılık göstermezler. Ancak, bu standartların kurumsal ölçekte yerleştirilebilmesi, tüm gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, bu standartların kurumsal bir yapı tarafından hazırlanması, uygulamanın takip edilmesi, aksayan alanlarda çözüm önerileri getirilmesi ile mümkündür.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde de eğitim denetimi, merkezi idare ve bazılarında da eyaletler bünyesinde oluşturulan Teftiş Kurulları veya denetim birimleri bünyesindeki müfettişler tarafından yapılmaktadır. Görevi, sistemi daha iyi çalışır hale getirmek için; ortaya çıkan sapmaları ve engelleri tespit ederek giderilmesini sağlamak olan denetim mekanizmalarının, verimliliğin artırılmasında da büyük bir pay sahibi olduğu kuşkusuzdur. Denetim birimi, eğitim kurumlarının amaç, hedef ve ilkeler doğrultusunda etkin ve verimli çalışmalarına rehberlik etmek, kurumları arasında eşgüdümü sağlamak ve işbirliğini geliştirmek, değerlendirmek gibi işlevleri de yerine getirmektedir (www.meb.gov.tr).

Örgüt kavramı iki farklı anlamda kullanılabilir; birincisi bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelen örgüt; ikinci anlamda ise, bu yapının oluşturulma sürecini, bir dizi faaliyeti ifade eder (Genç, 2005: 99).

Örgütler için hayati önem taşıyan işgörenlerin, iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları, davranış bilimcilerin üzerinde durdukları konuların başında gelmektedir. Yapılan araştırmalar, örgütlerin devamlılığı ve başarısının büyük ölçüde işgörenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarıyla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

İş tatmini ve örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların işleri yapmada yeterince istekli olmayacaklarını belirten Balay, (2000) isteyerek çalışanların ise iş tatminlerinin yüksek olacağını bunun sonucunda da örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olacağını belirtmiştir. Örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri yüksek olan çalışanlar kendiliğinden motive olacaklardır. Doğal sonuç olarak iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları yüksek müfettişler yönetmeliklerde belirtilen görevlerini layığı ile yerine getireceklerdir.

O'Reilly (1986)'e göre örgütsel bağlılık; işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığıdır (Akt: Çetin, 2004: 90).

Erdoğan (1996)' ın belirttiği gibi işgörenin işine karşı gösterdiği tutuma işgörenin iş tatminini göstermektedir.

Bu bilgiler ışığında, İstanbul İlinde görevli İlköğretim Müfettişlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenecek, İlköğretim Müfettişlerinin iş

doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlerle ilişkisi ortaya konulacak, aynı zamanda İlköğretim Müfettişlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenecektir.

Çalışmanın bu bölümünde, iş doyumunu kavramı ele alınmaktadır. İş doyumunu kavramının tanımı ve önemi üzerinde durulmakta, daha sonra, iş doyumuna ilişkin, literatürde iş doyumunu ile ilgili kabul görmüş teoriler ile iş doyumunu etkileyen faktörler ve iş doyumunun çalışma yaşamı üzerindeki etkileri üzerinde durulmaktadır. Daha sonra ise iş doyumsuzluğunun sonuçları incelenmektedir. İş tatmini ile ilgili kuramsal bilgilerden sonra örgütsel bağlılık kavramı ele alınmakta, ilk olarak örgütsel bağlılık kavramının tanımı ve önemi üzerinde durulmakta, daha sonra örgütsel bağlılığa ilişkin kabul görmüş teoriler incelenmektedir. Örgütsel bağlılık sınıflandırmalarının incelenmesinden sonra da örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere ve bağlılığın sonuçlarına yer verilmektedir.

BÖLÜM I

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Tatmini İle İlgili Kuramsal Çerçeve

1.1.1 İş Tatmini Kavramı

İşgörenin verimliliğini etkileyen faktörlerden olan iş doyumu için birçok tanım yapılmıştır.

İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, kavramı tanımlayanların ortak bir yaklaşıma sahip olduğu söylenebilir.

İş tatminini “İşgörenin işine karşı gösterdiği genel tutum” diye tanımlayabiliriz (Erdoğan, 1996: 32).

Soyut bir kavram olan iş tatminin anlatmak için çoğunlukla işi sevme, işe bağlılık, işe kendini coşkuyla verme, adanma gibi tanımlamalar da kullanılır (İncir, 1998: 50).

İş tatmini, işten duyulan memnuniyetin bir göstergesi olarak da ele alınmaktadır. İş tatmini insanların işlerinin farklı yönleri hakkında ne hissettiğini oraya koyar (Türk, 2003: 75).

Vroom (1964), iş tatminini, işgörenin sahip olduğu iş rollerine dönük duygusal yönelimi olarak tanımlamaktadır (Akt. Balcı, 1985: 3).

Diğer bir deyişle iş tatmini iş görenin işine karşı hissettiği memnuniyet veya memnuniyetsizliğin derecesidir. İş tatmini, psikolojik, fizyolojik ve çevresel etkenlerin bir bileşimi olarak bunların bireyi mutlu kılma durumudur (Şişman ve Turan, 2004: 119).

İş tatmini, “işgörenin işini, iş yaşamını değerlendirmesine dayanarak sağladığı haz duygusudur (Başaran, 1991: 35).

İş tatmini, iş görenin iş ve işin boyutlarına ilişkin istekleri ile bu isteklerin karşılanma derecesine ilişkin algılamaları arasındaki duygusal tepkilerdir (Balcı, 1985: 7).

Silah, (1997: 6) iş tatmininin tanımlanmasının güçlüğünden bahsederken iş tatminini işgörenin yüzünde mutlu bir gülümseme ile kendini belli etmeyebileceği savından hareketle işgörenlerin ruhlarının bedenleri ile birlikte örgütsel ortamda olması koşulunun önemini vurgular.

Kişinin işine karşı gösterdiği genel tutum olumlu ise iş tatmini var demektir. Kişinin işinde geçirdiği deneyimler sonucu oluşan tutum olumsuz ise iş tatmini yoktur ve kişi yaptığı işten memnun değildir (Türk, 2003: 12).

1.1.2. İş Tatminin Önemi

İş tatmininin sağlanmasını uygulamak kolay değildir. Sebebi ise çalışanların gereksinimlerini doyuracak bir iş bulmanın kolay olmamasıdır (Kaynak, 1990:370).

Luthans(1989: 170)' a göre iş tatmininin üç önemli boyutu vardır:

- İş tatmini, iş durumuna duygusal bir yanıttır. Görülemez, ancak ifade edilebilir.
- İş tatmini, kazançların ne ölçüde karşılandığının ve beklentileri ne ölçüde karşıladığının belirlenmesidir.
- Birbiri ile ilişkili tutumları temsil eder. Bunlar ; işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşlarıdır (Akt: Duman, 2006: 13).

Feldman ve Arnold (1986)' a göre iş ortamındaki birçok farklı değişkenden etkilenen, kısa zaman dilimleri içinde, hızlı iniş ve çıkışlar gösteren iş tatmini, çalışanların işleri hakkında ne düşündüklerini ve hissettiklerini belirtir. İşgörenlerin işlerini, tatmin sağlayıcı ya da hayal kırıcı, sıkıcı ya da anlamlı bulmaları, hem kendileri hem de işleri açısından önem taşır (Akt: Tok, 2004: 18).

İş tatminini, işgörenin yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünün ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı duygu olarak tanımlar. İşgörenlerin önem verdiği değerler farklılık gösterir. Bu nedenle, farklı konumlardaki işgörenler belirli bir durumdan farklı tatminler elde edebilirler. İş tatmini algılama biçimi ile bağlantılıdır. İşgörenin arzularının ve elde ettiklerinin farkında olmaması olasılığı her zaman vardır. İş tatmininin işe ve ilişkilere bir tepki olması nedeniyle gözlenmesi ve ölçülmesi kolay değildir İşgörenlerin kişisel özellikleri ve işe ilişkin beklentileri farklılaştıkça iş tatmini sağlayan durumlar da farklılaşmaktadır (Barutçugil, 2004: 389).

Örgütlerde iş tatmini iki nedenle önemlidir. Birinci olarak, iş göreni işinden hoşnut kılmak yönetimin görevidir. Bu yaklaşıma göre, iş tatmin ölçümleri, yönetim, politika ve uygulamalarının başarısını ölçmede kullanılacak standart veya ölçütleri oluşturur. İkinci olarak, yüksek iş tatmini, yöneticileri rahatlatır; çünkü iş tatmini, kendi istedikleri olumlu koşullarla ilişkilidir. Yüksek iş tatmini, örgütün iyi yönetildiğinin bir belirtisidir fakat gerçekleştirilmesi de bir o kadar güçtür (İmamoğlu, 2001: 5).

Yöneticiler açısından, tatmin olmuş işgörenler işyerine, yüksek üretkenlik, sağlıklı, olumlu bir yaşam ve mutluluk getirir (Özkalp, ve Kirel, 2001:139). Yöneticilerden beklenen işgörenlerin iş tatminlerinin sağlanması için gereken çabayı göstermeleridir. Yöneticiler, işgörenleri makine olarak değil, sosyal yönü olan, ekonomik beklentilerin dışında farklı beklentileri ve ihtiyaçları olan varlıklar olarak görmelidirler ve işgörenlerin bu ihtiyaçlarını karşılamak için çalıştıklarını unutmamalıdır.

İşgörenler yaşamlarının büyük bölümünü evlerinin dışında ve çalışarak geçirmektedirler. İşgörenlerin sağlıklı, başarılı, mutlu ve üretken olması toplumsal hayata da yön vermektedir. İşgörenin işinden sağladığı tatmin, yaşamını da etkiler. İnsanın, kendine göre önemli bulduğu bir alandaki duygularını başka alanlara da yansıtarak, genellediği görülmektedir. Bu genellemeden hareketle tatminin, işini haz duyarak yapan bir işgörenin ömrünün uzamasına yol açacağı söylenebilir (Başaran, 1991: 205).

1.1.3. İş Tatmini Kuram ve Modelleri

İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda geliştirilen kuramlar içerik ve süreç kuramları olarak iki grupta toplanmıştır. İçerik kuramları, iş tatmininin hangi değişkenlerin sonucu olduğuna açıklık getirmeye çalışırken süreç kuramları ise iş tatmini ile iş tatmininin oluşum aşamaları üzerinde durmaktadır.

1.1.3.1.İçerik Kuramları

1.1.3.1.1. Maslow' un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

Maslow (1943)' iş tatmini ile iş görenlerin gereksinimlerinin doyurulması arasında bir ilişki kurmuştur. İnsan gereksinimlerini şu şekilde modellemiştir (Akt. Aydın, 1993: 83).



Şekil 1. Maslow' un Gereksinimler Hiyerarşisi Modeli

Kaynak: Aydın, M. (1993). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara: Pegem Yayınları

Maslow bu hiyerarşinin değişebileceğini belirtmiştir. Maslow' un gereksinimler hiyerarşisi şu sırayı takip eder.

- **Fizyolojik Gereksinimler:** İnsanın yaşamının devamlılığını sağlayabilmesi için lazım olan gereksinimlerdir. Beslenme, uyku, cinsellik vb. gereksinimler bu guruba girer (Eren, 1993: 320).

- **Güvenlik Gereksinimleri:** Fizyolojik ihtiyaçlar giderildikten sonra güvenlik gereksinimleri ortaya çıkar. Tehlikelerden, tehditlerden ve yoksulluktan korunma ihtiyaçlarını içerir.

- **Sevgi ve Ait Olma Gereksinimleri:** Birey sevmek ve sevilmek ister. Sevmediği, sevilmediği bir ortam içinde olan birey mutsuzluk duyar. İnsanlar sevip seviceği gruplar içinde bulunmak isterler (Eren, 1989: 35).

- **Takdir ve Saygı Gereksinimleri:** İnsanlar başkaları tarafından takdir edilmek ister ve saygı bekler. Böylece kendine güven duygusu gelişir. Bu gereksinimin giderilmesi bireyin moral düzeyini yükseltecektir(Sabuncuoğlu, 1984: 79).
- **Kendini Gerçekleştirme:** Bireyde var olan güçleri kullanarak tatmine ulaşmasıdır. Birey bir ürün ortaya koymak, anlamlı bir işte çalışmak, var olan yeteneklerini kullanmak ister. Örgüt bu gereksinimleri engellemeyip bu gereksinimlerin ortaya çıkmasına yardımcı olmalıdır(Onaran, 1981: 22).

1.1.3.1.2. Herzberg'in Güdüleme Kuramı

Bu teori Herzberg(1959) 'in 200 muhasebeci ve mühendis üzerinde yapmış olduğu bir araştırmanın sonuçlarından doğmuştur. Bu araştırmada kişilere, işlerinde kendilerini ne zaman son derece iyi ve ne zaman son derece kötü hissettikleri sorulmuştur. Araştırma verileri incelendiğinde araştırma konusu olanların, kendilerini en iyi ve tatmin olmuş hissettiklerini anlatırken işi ile direkt ilgili olan, işin kendisi, başarıma sorumluluk, v.b. kavramları kullanmış oldukları görülmüştür (Akt. Baysal, 1981: 113).

Bu kurama göre iş tatmini ya da iş tatminsizliğini doğuran etkenler yönetici tarafından kontrol edilmiştir. Herzberg'in koruyucu ve güdüleyici etmenler olarak ele alınan kuramı tatmin yada tatminsizlik olmak üzere ikili bir özellik taşır(Ergenç, 1982 : 313).

Koruyucular hoş olmayan şeylerden kaçınma gereksinimi yüzünden tatminsizliğe neden olmakta, güdüleyiciler ise gelişme ve başarıma gereksinimlerini karşıladıkları için tatminsizliğe neden olmaktadır. Örgüt politikası yönetim, denetim ücret, çalışma koşulları gibi etmenler iş görenin kabul ettiği düzeyin altında ise tatminsizliğe sebep olur,kabul düzeyinin üstünde ise tatminini sağlar.Buradaki tatminsizlik nötr bir durumdur (Aydın, 1993: 90).

Hijyen faktörleri bu teoride yer bulmuştur. Bu faktörler örgütte bulunması gereken asgari faktörlerdir. Bunlar yoksa personeli motive etmek mümkün değildir. Ancak varlıkları, motivasyon için gerekli ortamı yaratır, motive edici faktörler sağlanırsa gerçekleştirilebilir. Hijyen faktörleri sağlanmadan sadece motive edici faktörleri sağlamak, personeli motive etmeye yetmeyecektir (Koçel, 1995: 642).

1.1.3.1.3. Mc Clelland'ın Başarı-Güç Kuramı

Mc Clelland (1961) 'ın bu yaklaşımının temelinde üç ihtiyaç vardır; başarıma ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağlılık kurma ihtiyacı. Başarıma ihtiyacı bireyin başarıya verdiği önem ve değer boyutudur. Güç ihtiyacı başkalarını etkileme, prestij oluşturma ve bunu koruma ihtiyacıdır. Bağlılık İlişki kurma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkileri geliştirmeyi ifade eder (Akt. Koçel, 1995: 473).

- Başarıma İhtiyacı; Başarıma gereksinimi kişinin kendisine ulaşılması güç olan amaçlar belirleyerek bunlara ulaşmaya çalışması ile ilgilidir. Bazı insanlar için elde ettikleri başarı, bu başarının sonucunda elde edecekleri ödülден daha önemlidir (Fındıkçı, 2003:278).
- Güç kazanma ihtiyacı: İnsanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur. Bu nedenle insanlar ve gruplar çevresel ilişkilerinde etkinliklerini artıracak ve seslerini uyaracak her türlü araca başvurmaktan çekinmezler. Üstün olmak ve başkalarının iş ve faaliyetlerini kontrol altına almak için başvurulacak tüm çabalar kişileri başka insanlarla çekişme ve çatışmaya itebilir (Eren, 2000: 501).
- Bağlılık İhtiyacı: Bu ihtiyaç türünde, kişiler arası ilişki kurma ve geliştirmeye önem verilir (Koçel, 1995: 442).

İyi bir takım çalışması ve kendi kendini yöneten takımlar oluşturabilmek için ilişki kurma gereksinimi yüksek iş görenler gerekmektedir. Kişiler arası ilişkilerden kaçınan, bağımsız çalışmayı tercih eden iş görenlerin, etkin bir takım üyesi olamayacağı açıktır (Dilek, 2005: 87).

1.1.3.1.4. Alderfer'in ERG Kuramı

ERG kuramı, Maslow' un gereksinimler hiyerarşisi kuramı ile benzerdir. Fakat daha basit bir kuramdır. Beş basamak yerine üç basamak gereksinim vardır . Bunlar: Varolma ihtiyacı, aidiyet-ilişki kurma ihtiyacı, gelişme ihtiyacıdır (Çetinkanat, 2000 : 16).

Bu kuramda gereksinimler hiyerarşik değil, somut olmalarına göre sıraya onulmuştur. Böylece Alderfer, Maslow'un en büyük problemlerinden bir tanesi olan hiyerarşiyi ortadan kaldırmıştır.

Bir üst sıradaki gereksinimin hissedilmesi azaldığında, bir alt düzeydeki gereksinimin hissedilmesi daha da artacaktır. Çünkü kurama göre, daha az somut amaçları elde edemeyenler, daha somut amaçlara yönelirler. Gerçek istek böylece doyurulmuş olmaz ama daha somut olanı, onun yerine geçemez (Toker, 1981: 36).

1.1.3.1.5. McGregor Kuramı

McGregor (1960) 'un insanın doğasına ilişkin iki görüşü vardır. Birincisi X Kuramı diğeri de bu kuramdan yola çıkarak geliştirdiği Y Kuramıdır (Akt. Sabuncuoğlu, 1984: 18).

X Kuramı :

Bu kuramda ortalama insanın çalışmayı sevmediği ve işten kaçtığı bu yüzden de sıkı bir denetimin gerekliliği vurgulanırken insanların karar vermek yerine kararları uygulamayı yeğledikleri yani sorumluluktan kaçındıkları vurgulanmaktadır (Aydın, 1993: 85–88).

Y Kuramı :

Bu kuram, insanların koşullar sağlandığında sorumluluk alacaklarını ve ödüllerin örgüte bağlılığı sağlayacağını vurgular. İnsanlar tembel değildir iş için gösterdikleri çaba doğal bir çabadır (Aydın, 1993: 88–90).

1.1.3.2. Süreç Kuramları

Koçel (1995)' inde belirttiği gibi süreç kuramları motivasyonla ilgili “niçin ve hangi yoldan” sorularına cevap bulmaya çalışır ve iş yerinde bir davranışın diğeri bir davranışa tercih edilmesinin nedenlerini araştırırlar. Süreç kuramları adı altında toplanan motivasyon kuramlarının ağırlık noktası, kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir. Başka bir deyişle, belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması nasıl sağlanabilir, sorusu süreç kuramlarının cevaplamaya çalıştığı temel sorundur. Süreç kuramlarına göre gereksinimler bireyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece birisidir.

1.1.3.2.1. Skinner'in Pekiştirme Kuramı

Skinner (1957)' in araştırmalarına dayanan bu kuram insan davranışlarının pekiştirilerek daha kalıcı bir duruma getirilebileceğini varsayar. Skinner' e göre insan davranışlarını çevresi biçimlendirir (Akt. Eren, 2000: 500).

evre tarafından benimsenen ve ödüllendiren davranışlar tekrar edilmekte, çevrenin benimsemediği ve cezalandırdığı davranışlar ise, tekrar edilmemektedir. O halde, bir davranışın kaynakları ya da onun ortaya çıkaran nedenler üzerinde durmaktansa davranışın sonuçları veya bireye kazandırdığı değerler önemli olmaktadır (Eren, 2000: 505).

Örgütte yönetici veya iş arkadaşları tarafından övülmek, takdir görmek, ödüllendirilmek veya st göreve yükseltilmek gibi pekiştireçler iş görenin olumlu davranışları üzerinde pekiştirici olabilir. Bu pekiştiriciler davranışları izlediği sürece davranışın devamlılığını ve yinelenmesini sağlayacaktır (Ergenç, 1982: 314).

1.1.3.2.2. Vroom'un Beklenti Kuramı

Davranış sebepleri konusunda dört düşünce bu kuramın temelini genişletmiştir. Bireydeki glerin bileşimi ve evre, davranışı belirler. Toplumda insanlar kendi gereksinimleri hususunda karar verirler. Ne kadar üretebileceği, nasıl sıkı çalışacağı ve işin kalitesi konusu genel anlamada iş performansıyla ilgili olan kararlardır. Farklı insanların farklı gereksinimleri vardır,

Vroom(1964)'un Beklenti Teorisi'ne göre motivasyon  unsurdan oluşan bir fonksiyondur. Bunlar; beklenti, ekicilik(Valens) ve arasallıktır. Bir insanın faaliyette bulunma gücü, bütün sonuç veya amaçların değerleriyle bu sonuç veya amaçların gerçekleşebilme ihtimallerinin çarpımlarının toplamına eşittir.

İşgörenin belirli bir iş için gayret sarf etmesi iki faktöre bağlıdır. Kişinin dl arzulama derecesi ve bekleyiş (Koçel, 1995: 446).

Vroom (1964) ' a göre modelin üç temel kavramı bulunmaktadır.

Bunlardan birincisi valens'tir. Valens, bireyin çaba harcayarak elde edeceği sonucu arzulama derecesidir. Valensler pozitif (arzu edilen), negatif (arzu edilmeyen)değerlerde olabilir. Valens bireyin işinden ne elde etmek istediğini ifade eder. İkincisi ise bireyin ortaya koyacağı çaba sonunda elde etmek istediği şeyi elde edebileceğine inanmasıdır.

Beklenti nedenli yüksek ise çabada o denli yüksek olur.Üçüncüsü olan araçsallık ise bir iş gören yapmış olduğu bir iş sonucunda başarısı nedeniyle terfi ederse elde ettiği başarı terfisine araç olmaktadır(Akt. Koçel, 1995: 316).

1.1.3.2.3. Lawler ve Porter'in Güdülenme Kuramı

Bu motivasyon modeli Vroom(1964)'un modelini esas almakta, fakat bazı noktalarda bu modele ilaveler yapmaktadır. Lawler ve Porter (1968) 'a göre kişinin yüksek bir gayret göstermesi yüksek bir performans ile sonuçlanmaz. Araya iki yeni değişken girmektedir. Bunlardan birisi kişinin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Eğer kişi gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa, ne kadar gayret sarf ederse etsin performans göstermeyecektir (Akt. Koçel, 1995: 651).

Kuramın özelliği daha önce ele alınan çok sayıda değişkenin bir araya getirip aralarındaki ilişkileri belirtmesidir. İş görenin güdülenmesinde pek çok değişken etkilidir. Bunlardan birincisi iş görenin aldığı ödül başkalarınıninkiyle karşılaştığında haksızlığa uğradığını düşündüğünde tatminİ olumsuz etkiler.

İkinci olarak bu kuram rol çatışmaları sonucu iş görenden beklenen davranışın gücünü azaltan rol çatışmalarının olduğunu, bunun da örgütü olumsuz biçimde etkilediğini ileri sürer(Eren 1993: 357).

Gayret, bilgi, yetenek ve algılanan rol değişkenlerine göre gösterilen performans belirli bir ödülle ödüllendirilecektir. Bu kuramda yüksek başarının yüksek tatmin verebilmesi için iş görenlerin bekleyişleri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir. Kuram bir örgütte düşük başarılı fakat aradığını bulmuş kimselerin olabileceği yine aynı zamanda yüksek başarılı fakat aradığı bulmuş kimselerin olabileceğini yine aynı zamanda yüksek başarılı fakat bekleyişlerine uygun biçimde ödüllendirilmemiş işgörenlerin olabileceğini de vurgulamaktadır (Eren, 2000: 521).

Bu modeli motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen örgüt, Vroom modeli ile ilgili olarak söylenenlere ek olarak; işgörene gerekli eğitimin verilmesi, rol çatışmalarının azaltılması, ödül ve cezada adil olunmasını sağlayacak tedbirleri almalıdır (Koçel, 1995: 652).

1.1.3.2.4. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams (1965), General Electric firmasında yaptığı araştırmalar sonucunda, ödül ve adaletin çalışanları sürekli güdülemek ve teşvik etmek bakımından çok önemli bir araç olduğuna değinilmiştir. Araştırmasında bireylerin kendilerine verilen ödülleri karşılaştırdıklarını ve benzer başarıyı gösterenlerinki ile eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirtmiştir (Akt.Eren, 2000: 538).

Başaran (1991)' a göre eşitlik kuramı iş görenin bu karşılaştırma sonunda çalışmakta olduğu örgüt tarafından adil davranıldığı kanaatine varırsa, işine daha fazla güdüleneceği varsayımına dayanır. Bu kurama göre işgören örgütten ne kadar yarar görürse örgüte o kadar fayda sağlayacaktır. İşgören sağlanan yarar ile yaptığı katkıyı aynı değerde bulursa eşitlik duygusuna ulaşır. Bu duyguya ulaşan işgören işine daha çok bağlanır ve iş tatmini sağlar.

İş gören eşitliğin ve dengenin sağlandığına inandığı anda huzura kavuşacaktır. Bu kurama göre amaç, ödül adaletinde daima bir eşitlik ve dengedir(Eren, 2000: 538).

1.1.3.2.5. Edwin Locke'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarma Kuramı

Locke (1968), tarafından geliştirilen teoriye göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini belirleyecektir. Bu teoriye göre bireyin performans düzeyi, başarmak isteğine göre değişir, kişiler neyi yapmak istiyorlarsa onu yaparlar. Erişilmesi zor ve yüksek amaçlar belirleyen bir kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha fazla motivasyon gösterecektir (Akt. Başaran, 1991: 161).

Bu kuram her bireyin bilinçli amaç seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik biçimde oluştuğu varsayımına dayanır. Gerçekte birey her zaman amaçlı hareket etmediği gibi, amaç belirlemede ve amaçlı hareketlerinde de her zaman rasyonel davranmaz. Hatta çoğu kez bilinçsiz ve fazla düşünme ve yargılamada bulunmadan amaç seçer ve harekete geçer. Bu teoriye göre motivasyonu sağlayan amaçlar açık olmalı, en iyisini yapmak gibi genel ifadeler içermemeli, motivasyonun sağlanabilmesi için amaçların onun gerçekleştirecekleri tarafından kabullenmeli, amaçlar zor fakat amaca ulaşılması istenilen kişilerin bilgisi ve becerisi kapsamında olmalı ve sonuçlarla ilgili geri bildirim sağlanmalıdır(Eren, 2000: 506).

1.1.4. İş Tatmini Etkiyen Unsurlar

İş tatmini etkenleri araştırmacılar tarafından farklı şekillerde gruplandırılarak ifade edilmektedir.

Balcı (1985) iş tatmini etkileyen unsurları; iş ve niteliği, teftiş, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma koşulları, çalışılan kimseler ve çalışma ortamı olarak belirtmiştir.

Bu araştırmada iş tatminini etkileyen faktörler iki bölümde incelenecektir. Birincisi, **bireysel faktörler**; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem, statü, sosyo-kültürel çevre vb. değişkenler, ikinci olarak ise; **örgütsel faktörler**; iş ve işin niteliği, ödentiler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları ve örgütsel ortam gibi değişkenler ele alınacaktır.

1.1.4.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

İş tatmini, işgörenin duygusal durumu olduğuna göre, kişiye özgü olan yaş, cinsiyet, eğitim ve kıdem, statü (ekonomik ve sosyal statü, yetişme tarzı, aile yapısı, genel kültür vb.) gibi ferdi niteliklere bağlı olarak; algıların, yargıların ve dolayısıyla iş tatmini veya tatminsizliğinin oluşmasında etkili olabileceği dikkate alınmalıdır.

Bireysel faktörler şöyle sıralanabilir:

- **Cinsiyet**

Araştırmalardan elde edilen bulgular cinsiyetin iş tatminine etki ettiğini göstermekte fakat hangi cinsiyetin fazla tatmine sahip olduğu konusunda kesin bir donuca varılamamıştır (Balcı, 1985: 10).

Eril ve dişillerin sosyal rolleri farklı olduğu için beklentilerde farklıdır. Bu yüzden iş tatmin düzeyleri de farklı olacaktır (Silah, 1997 : 7).

Yapılan birçok araştırmada eril ve dişiller arasında iş tatmini düzeyi bakımından anlamlı bir fark bulunamamış ancak dişillerin erillere göre daha çok tatminsizlik duydukları tespit edilmiştir (Eroğlu, 2000 : 153).

Sonuç olarak; iş tatminin, dişil , eril ayrımından çok beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olur.

▪ Yaş

Keith 'in belirttiği gibi; araştırmalar , genellikle yaş ile tatmin arasında olumlu ilişki olduğunu göstermiştir. Yaş ilerledikçe işten alınan tatmin de artmaktadır. Bunu deneyim arttıkça tatminin de artması olarak açıklamak mümkündür. Bu ilişki 60'lı yaşlara kadar olumlu bir artış gösterir. Bu yaştan sonra kesin bir düşüş göstermektedir (Akt. Tosunoğlu, 1998: 100).

▪ Statü

Statü, bir kimseye toplumda başkalarının affettiği değerlerden oluşan bir kavramdır. Kişi böyle bir değere sahip olabilmek için her türlü çabayı göstermekten çekinmeyecektir. Yani gerçek bir statüye sahip olan kimse bunun karşılığında iş arkadaşlarından yada iş dışında ilişkisi bulunduğu kimselerden saygı görür. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir çalışan olarak kabul edilme hemen hemen her kişi için değerli bir tatmin duygusu yaratır (Eren, 2000: 469).

Mesleki düzey yükseldikçe, tatmin düzeyi de yükselmektedir. Farklı mesleki düzeylerin, farklı ihtiyaçların tatminini sağlandığında yönelik kimi araştırmalar vardır. Örneğin yüksek statülü işlerde çalışan kişilerin, işlerinde daha düşük konumlarda bulunanlardan daha fazla benlik tatmini sağladıkları bulunmuştur (Özcan,2006: 11).

Statünün kazanılması işveren ve yöneticinin davranış ve tutumlarının önemli bir rolü vardır. İş görenin görevinin ve elde ettiği başarının önemini başkalarının yanında açıklamak, kişilerin sosyal statüsünü büyük ölçüde sürdürecekt hediye veya takdimnameleri özel toplantılar düzenleyerek herkesin gözü önünde vermek ve imkan varsa bunları basın yoluyla kamu oyuna duyurmak saygı ve statünün kazanılma yollarından bazılarıdır(Kartal, 2006: 19).

▪ Sosyo - Kültürel Çevre

İnsanların işlerini sadece geçim aracı ve gelir elde etmek olarak görmezler. İnsanlar yaptığı işlerle, toplumca beğenilme, takdir edilme, kabul görme duygularını da tatmin ederler.

İnsanın yaptığı iş veya topluma verdiği hizmet aynı zamanda onun toplumdaki kaçınılmaz statüsü olarak da algılanmaktadır. Bu yüzden toplumlarının iş ve hizmetlere verdiği değerler vardır. Toplumda önem atfedilen işler olabileceği gibi, toplumun geleneklerine ters düşen, toplumca önemesiz görülen mesleklerde olabilir. İşlere atfedilen önem seviyesi ve zaman içerisinde toplumsal ve iktisadi durumlara göre değişiklik göstermektedir(Onaran, 1981: 33).

Diğer bir deyişle, her ülkenin veya her milletin kendine özgü kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı bulunduğundan, iş tatmininin kaynaklandığı faktörler ve bunların önem seviyesi ülkeden ülkeye, toplumdan topluma farklılık göstermektedir(Bingöl, 1996:53).

▪ **Eğitim Düzeyi**

İş tatminini etkileyen unsurlardan biri de eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi hem işgörenin performansını hem de tutumlarını etkiler. Yapılan araştırmalardan elde edilen bulgulara göre eğitim düzeyinin işgörenin beklentilerini etkilediği görülmüştür. Eğitim düzeyi yükseldikçe işgörenin beklentilerinin de yükseldiği de bulgular arasındadır (Silah, 1997: 7).

Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki çok belirgin değildir. Bazı durumlarda eğitim düzeyi yüksek işgörenlerin ücret beklentilerinin de yüksek olması sebebiyle tatminsizlik yaşadıkları görülmüştür. Bazen de eğitim düzeyi yüksek işgörenlerin örgütsel ödüllere kolay ulaşmalarından ve fazla ücret almalarından dolayı tatminlerinin yükseldiği görülmektedir. Sonuçta, eğitim düzeyi, yaş, kıdem, ücret vb. gibi değişkenlerin birbirinden ayrı düşünülmemeyeceği için belirsizlik oluşmaktadır (Ulusoy, 1993: 23).

▪ **Kıdem**

Yapılan araştırmalarda kıdem ile iş tatmini arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. İşgörenlerin işe başladıktan sonra iş tatminlerinin yüksek olduğu fakat zamanla tatmin düzeyinin düştüğü görülmektedir. Bazı araştırma sonuçlarına göre ise kıdem arttıkça tatminin arttığı görüşü ağırlık kazanmaktadır. İşgörenlerin kıdemleri arttıkça mevkileri yükselmekte ve tatmin düzeyleri de buna bağlı olarak artmaktadır.

1.1.4.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

▪ İş ve İşin Niteliği

İşin niteliği, toplumun bazı işleri diğer işlere göre daha önemli olarak değerlendirmesiyle ilgilidir (Silah, 1997: 6).

İşin mahiyetinin ilginç ve zevkli olması iş tatminini etkileyen faktörlerden birisidir (Baysal ve Tekarslan, 1987: 34).

İşin yaratıcılığa imkân vermesi, sorumluluk yüklemesi, yeniliklere açıklığı, problem çözme becerisi işin niteliğini oluşturan unsurlardır. İşin niteliği yükseldikçe işten duyulan tatminin düzeyi de artacaktır (Başaran, 1991: 204).

İşin monoton olması, işgörenlerin yorgunluk ve bıkkınlık duymalarına sebep olur, bu da iş tatminsizliğinin kaynağıdır (Eren 1989: 190).

Baysal ve Tekarslan (1987: 35)' in da belirttiği gibi; işin monotonluğu ne kadar tatminsizlik sebebi ise işin çok çeşitliliği, aşırı uyarılma, psikolojik yüklenmeye sebebiyet verir. Sonuçta tatminsizlik doğar. Bu yüzden orta düzeyde çeşitliliği olan işler daha çok iş tatmini sağlar.

İşgörenler çalışmalarında bağımsız olmayı isterler. Bu doğrultuda işgörelere bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanabilme imkânının verilmesi yeteneklerin ortaya çıkmasını sağlayacaktır (Sabuncuoğlu, 1984: 91).

İşin kendisi ya da genel görünümü iş tatmininin önemli bir kaynağıdır. Bazı durumlarda işin çalışana sağladığı ücret, statü ve diğer avantajlar yeterli olmasına rağmen işin genel yapısı çalışanın kişilik ve beklentilerine cevap verebilecek nitelikte olmadığından bu durum çoğu kez tatminsizlik nedeni olacaktır (Özgen, Azim, ve Azmi, 1998: 332).

İşin çeşitliliği, yaratıcılık gerektirmesi, hedeflerin güçlüğü iş göreninin özel yetenek ve bilgilere sahip olmasını gerekir. Zor veya değişken bir iş yapan kişiler yaptıkları işten mutluluk duyarlar. Kabul edilebilir düzeydeki zorluğun iş görenleri işe bağladığı bilinmektedir. Ancak işin zor veya kolay olması işgörenin taşıdığı özelliklere bağlıdır (Erdoğan, 1996: 332).

▪ Ücret

Örgütler, işgörenlerin bilgi ve becerisi karşılığında ödemedede bulunurlar (Günbayı, 1999:5).

Ücret, işgörenlerin yaptığı iş neticesinde elde ettiği parasal gelirdir. Dolayısıyla işgörenlerin yaptıkları işin maddi karşılığını elde edemediklerini hissetmeleri durumunda mutsuz olmaları sonucu beklenmektedir. Ücret işteki başarının karşılığı olarak görülmektedir, ücretin beklenenden az olması, iş tatmini azaltır (Türk, 2003: 81).

Erdoğan (2001)'a göre işgörenin işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği ve aldığı ücretin beklentiyi karşılama derecesi belirler. Bir noktadan sonra ise miktar değil işgörenler arası adaletli dağılım daha fazla önem kazanır. Diğer işgörenler ile kendi aldığı ücreti karşılaştıran işgören aynı işi yapanlar arasında daha az ücret aldığı kanısına varırsa iş tatminsizliği yaşayacaktır.

İş görenin yaş, kıdem, öğrenim, çaba, sorumluluk, yeterlilik gibi özelliklerine karşılık beklediği ücret ile örgütün ödediği ücret arasındaki fark tatmini etkiler (Tosun, 1981: 139).

İşgörelere sağlanan ödemenin büyük bir bölümünü oluşturan ücretin işgörenin temel gereksinimlerinin karşılanmasına aracılık etmesinin yanında, bir başarı simgesi ve tanınma aracı olması önemlidir. Bunun yanında iş görenlerin çoğu ücreti örgütün onlara verdiği değerin bir ölçüsü olarak görmektedirler (Eren, 2000: 492).

Maaşlarında gerekli iyileştirme yapılmayan, denge tazminatı ve ek ödeme kapsamına da alınmayan İlköğretim Müfettişleri, denetledikleri öğretmen ve yöneticilerden daha düşük maaş alır hâle gelmişlerdir. Altı-yedi yıl önce İlköğretim müfettişi, öğretmenden % 53 oranında fazla maaş alıyorken, şu anda aynı öğretmenden % 11 oranında düşük maaş almaktadır. Sonuç olarak ilköğretim müfettişi maaşları, yaklaşık 7 yıl içinde eğitim öğretim hizmetleri sınıfındaki diğer çalışanlar karşısında % 64 oranında erimiştir. İlköğretim Müfettiş Yardımcısının maaşı ise en düşük devlet memuru maaşı haline gelmiştir. Maaşlarında gerekli iyileştirme yapılmayan, denge tazminatı ve ek ödeme kapsamına da alınmayan İlköğretim Müfettişleri, denetledikleri öğretmen ve yöneticilerden daha düşük maaş alır hâle gelmişlerdir (www.memurlar.net).

▪ **Yönetim Ve Değerlendirme**

İş tatminine etki eden faktörlerden biride yönetimin niteliğidir. Etkili bir yönetim, işgörenlerini kendi amaçları etrafında toplar ve başarıya güdüler. Böylece işgörenlerden azami verim almayı amaçlar.

İşgörenler, iş ile ilgili olarak övülmek isterler, kusur arayan, küçük düşüren tutumlardan ise hoşlanmazlar. Övülmek iş tatminini artırırken tersi durumlar iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca övgü, işgörenin olumlu davranışlarının tekrarı için iyi bir motivasyon kaynağıdır (Başaran, 1991: 207).

Güven veren, dürüst, adil, çatışmalardan uzak bir örgüt iş tatminini olumlu yönde etkiler(Duman, 2006: 26).

Güvensizlik duygusu altında tedirgin olan işgörenlerin de azminin azalacağı doğaldır. (Eren, 2000: 509).

▪ **Gelişme Ve Yükselme Olanakları**

Tükel (1997)' e göre yükselme, işgörenin örgütte yetki ve sorumlulukları fazla olan üst kademe bir göreve getirilmesidir.

Yükselme, bireyden bireye farklı anlamlar taşıyabilir. Kimine göre yüksek ücret yükselmenin ölçütü iken kimilerine göre de toplumsal statü yükselmenin bir ölçütüdür (Balci, 1985: 15).

Fındıkcı (2003: 401)' ya göre işgörenin çalıştığı pozisyonu değiştirmek, işgörenleri özendiren en somut araçlardan birisidir. İşgörenin, yükselme olanaklarının bulunduğu bir pozisyona terfi etmesi güçlü bir özendirici olur. Bir örgütte işgörenlerin çoğunun çalışma isteklerinin temelinde terfi beklentilerinin bulunduğu bir gerçektir. Beklentilerin de işgörenin işe yönelmesinde motive edici rol oynadığı bilinmektedir.

Statüye sahip olan kimse bunun karşılığında iş arkadaşlarından yada iş dışında ilişkisi bulunduğu kimselerden saygı görür. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir çalışan olarak kabul edilme hemen hemen her kişi için değerli bir tatmin duygusu yaratır (Eren, 2000: 469).

Erdoğan(1996)' a göre işgörenler, çalıştıkları örgütte başarılı olmak ve bir üst basamağa terfi etmek isterler. Bu terfi işgörenin ücretine olumlu yansıtacağı gibi sosyal statüsünde de yükselmeye neden olacaktır.

▪ Örgütsel Ortam

Örgütsel ortama ilişkin birçok etken iş tatminini etkilemektedir. Çalışılan ortama ait ısı, ışık, havalandırma, sağlığa uygunluk, gürültü vb. etkenler iş tatminini etkiler.

İşgörenin örgüt için vazgeçilmez olduğunu hissetmesi, başarıları karşılığında unvanlar alması, demokratik bir ortamda bulunulduğunu hissetmesi, olumlu bir ast-üst ilişkisi algılaması işgörenin iş tatminini artırmaktadır (Özcan, 1991: 14).

Örgütte birlik ve beraberliğin yüksek olması, işgörenlerin birbirlerini benimsemeleri, etkileşimin yüksek olması gibi etkenler de iş tatminini artırmaktadır (Baysal, 1981: 185).

Çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler de iş tatmini açısından önem taşımaktadır. Özellikle üstlerin işgörene davranışı iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. Ast-üst ilişkisi işgöreni örgütten uzak tutuyor ve işgören alınan kararlara katılamıyorsa genellikle iş tatminsizliğini ortaya çıkarmaktadır. Örgüt içindeki sosyal ilişkilerin iyi ya da kötü olması da tatmini etkilemektedir (Erdoğan, 1996: 239).

Birlikte çalışılan kişilerin sevilmesi, işyeri dışında da onlarla arkadaşlık edilmesi, işgöreni daha çok çalışma ortamına bağlayan ve işgörenin uyumuna katkıda bulunan bir etmendir. İşgörenler arasında yoğun bir arkadaşlık ve dayanışma ortamının olması durumunda, bu ortam güven duygusunu geliştirmekte, işgörenlerin örgüte daha çok bağlanmalarını ve başarı sağlamalarını özendirir (Özcan, 1991: 15).

Bireyin içinde bulunduğu örgüt çalışana iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa bu tür bir ortam iş tatmini olumlu yönde etkiler. Birey işini sevmese de arkadaşları nedeniyle işinden mutluluk duyabilmektedir. Eğer çalışanlar böyle bir iş grubundan yoksun iseler bu durumda iş tatmini olumsuz yönde etkilenebilir (Özkalp, ve Kirel, 2001: 196).

Her örgütte biçimsel ve biçimsel olmayan gruplar vardır. İşgörenin başarılı grup içerisinde yer alması, hayat görüşü kendisine uygun insanlarla birlikte çalışması işgörenin iş tatminini arttıracaktır. Bu nedenle çalıştığı örgütte destekleyici iş arkadaşları bulan işgörenin iş tatmini artmaktadır (Erdoğan, 1996: 242).

1.1.5. İş Tatmini İle Bazı Örgütsel Davranış Kavramlarının İlişkisi

Bu bölümde iş tatmininin; tutum, moral, güdüleme, verimlilik ile performans, sağlık, işten ayrılma ile devamsızlık kavramları ile ilişkisine değinilecektir.

1.1.5.1. İş Tatmini İle İş Tutumu

Tutum, bireyin çevresindeki olgulara karşı olumlu veya olumsuz tepki gösterme eğilimidir (Kolasa, 1979: 453).

Tutum, bir nesne ya da kişiye karşı özel şekilde davranmak ve duygular taşımak yolu ile sürekli bir eğilim taşımaktır (Erdoğan, 1996: 364).

İş bağlılık şeklinde de ele alınan tutum, işin benimsenme evresidir. İşgören işini tamamı ile benimsemese de sevdiği yönler fazla ise işine karşı tutumu da olumlu olacak ve işi yapmaya istekli olacaktır. Böylece verimi artan işgörenin tatmini de artacaktır (Duman, 2006: 44).

Genellikle iş tatmini ile iş tutumu birbirine karıştırılmaktadır. İş tutumu, işgörenin işe karşı tutumlarına dayanmakta fakat daha kapsamlı bir kavramı ifade etmekte ve iş tatminine katkıda bulunmaktadır (Kolasa, 1979: 453).

Arzu ve ihtiyaçların tatmin edilmediğini düşünen işgören olumsuz tutumlara sahip olur ve iş tatminsizliği yaşar (Aksu, 1998: 11).

1.1.5.2. İş Tatmini İle Moral

Tek birey için kullanıldığı gibi grup açısından da ele alınabilen moral kavramı, bir insana veya gruba hakim olan iklim veya atmosfere denir (Eren, 1993: 135).

Moral ve iş tatmini birbirleri ile yakın ilişkili kavramlardır. Bu ilişkinin yönü ve düzeyi henüz açıklık kazanmamıştır. Bu durum, moral kavramının bileşenlerinin saptanamaması ve belirsizliğinden kaynaklanmaktadır (Aksu, 1998: 15).

İş tatmini daha çok geçmişe ve şimdiki duruma, moral ise geleceğe yöneliktir (Başaran, 1982: 208).

Moralin düşük olması insanın psikolojisinin bozulduğu, yüksek olması ise psikolojisinin düzeldiği anlamına gelir. İş tatmini, moral gibi psikolojik bir durumu ifade ettiği için tatmini etkileyen tüm etkenler morali de etkileyecektir (Tutum, 1979: 179).

1.1.5.3. İş Tatmini İle GÜdüleme

Güdüleme, işgörenlerin bir işe yönelik enerji düzeyidir. İşgörenlerin işlerine ne derece hevesle sarıldıkları, bu durumun sürekliliği de güdüleme ile yakından ilişkilidir (Onaran, 1981: 27).

Gereksinimler doyurulmadığı sürece tatmin, güdülemenin ön şartıdır. Çünkü işgöreni doyurulmuş değil doyurulmamış gereksinimleri güdüler (Bursalıoğlu, 1994: 142).

Tatmin ve güdülemenin temeli insan ihtiyaçlarıdır. İşgören ancak tatmin olursa gerilimden kurtulur. Tatmin yeterli düzeyde değilse işgören, ya tekrar güdülenir ve en baştaki aşamaya döner ya da kaygılar geliştirir(Başaran, 1991: 178).

1.1.5.4. İş Tatmini İle Verimlilik Ve Performans

İş tatmini ile iş performansı arasında aynı yönlü fakat düşük bir ilişki vardır. İş tatmini, işgörenlerin performansına, işten ayrılma ve kalmalarından çok verimliliklerine fayda sağlar (Balcı, 1985: 21).

Reitz (1987), çeşitli araştırmalarda iş tatmini ile verimlilik arasındaki ilişki incelenmiş, bu iki durumun başka değişkenlerin bir sonucu olduğu anlaşılmıştır. Ödüllerin, tatmini ; eski ödüllerin ortaya çıkardığı performansında yeni performans ortaya çıkardığı ileri sürülmüştür (Akt. Çetinkanat, 2000: 6).

Bingöl (1996)' ün de belirttiği gibi, iş tatmini ile performans arasında doğru veya ters orantı olduğunu söylemek zordur. Çoğu kez işgörenler, başarılarında bir artış olmadan da tatmin olabilmişler veya olamamışlardır. Ayrıca baskıcı bir yönetime sahip bir örgütte iş tatmini düşükte olsa işgörenler iyi bir performans ve verimlilik gösterebilirler.

Sonuç olarak, tatmin ile verimlilik birbirini etkileyen ilişkiler içindedirler. İyi performans işgörene ödül getirir, bu ödüller ile ilgili adalet duygusu zedelenmemiş ise işgörenlerde iş tatmini oluşur. Tatmin ve alınmak istenen ödüller için gösterilen çaba da etkili bir performans sağlar.

1.1.5.5. İş Tatmini İle Sağlık

İşgörenler, ihtiyaçlarını karşılamak için uğraşta bulunurlar. İhtiyaçlarını karşılayan işgören tatmin olacak ve sağlıklı olacaktır. Tersine durumda ise oluşacak tatminsizlik ruh çöküntüsü de dediğimiz psikolojik durumlar ile fiziksel rahatsızlıklara neden olacaktır (Eren, 2000: 241).

Bu nedenle iş tatmini, işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığıdır. Bunların dışında işgörenin sağlığını etkileyen birçok etken vardır. Yetersiz aydınlatma, ısınma, havalandırma gibi durumlar işgörenin bedensel işlevlerini (görme, işitme, akciğer rahatsızlıkları vb.) bozduğu gibi üretimde düşme, performans düşüklüğü, ve ruhsal bozukluklara da neden olur. Örgüt bu durumlara karşı önlem almazsa işgörenlerde tatminsizlik gözlenecektir (Eren, 2000: 242).

İşten tatmin sağlanamaması halinde en çok rastlanabilecek rahatsızlıklar; mide ağrıları, ülser, kalp rahatsızlıkları, tansiyon, migren, terleme gibi rahatsızlıklardır. Ayrıca örgütten sağlanamayan tatmin işgörenlerin davranışlarında; sigara kullanma, alkol, uyuşturucu kullanma, dengesiz beslenme ve aşırı yemek yeme gibi bozukluklara neden olabilir (Duman, 2006: 84).

Kısaca işten tatmin olmayan işgörenlerin sağlık durumlarında bozulmalar görülür. Bunun sonucunda da işgörenler, işten ayrılma ve devamsızlık gibi olumsuz davranışlar sergileyebilirler.

1.1.5.6. İş Tatmini İle İşten Ayrılma

İşgörenler, örgüte sundukları hizmet karşılığında, ihtiyaçlarının doyurulacağını kesin olduğunu bilmek isterler. Ancak bu ihtiyaçlar karşılanırsa örgüte devamlılık sağlanabilir

(Çulpan, 1978: 17).

Bu konuda yapılan araştırmalar, tatmin ile işten ayrılma arasındaki ilişkinin yüksek olduğunu göstermektedir (Çetinkanat, 2000: 5).

İş tatmini ile işten ayrılma arasındaki ilişki olumsuzdur. İşten ayrılmayı; piyasa koşulları, alternatif iş olanakları, kıdem, başarı gibi faktörler de etkiler. Başarılı işgöreni, örgüt bünyesinde tutmak ister, ödüllendirir, terfi ettirir ve böylece iş tatminini sağlar. Başarılı olmayan işgöreni ise örgüt, tutmak istemez hatta örgütten ayrılmalarını sağlar (Erdoğan, 1996: 250).

Bir işgörenin iş tatmini ne kadar yüksek ise işten ayrılma olasılığı da o derece düşüktür. Örgütler, işten ayrılma maliyetlerini çok iyi hesaplamalıdır. Bazen de iş tatmini, ekonomik etkenler nedeniyle işten ayrılma eğilimini arttırmayabilir (Bingöl, 1996: 269).

İncir (1998)' e göre, işgörenlerin beklentilerinin karşılanmaması ya da bu konuda bir belirsizliğin olması önemli bir tatminsizlik ve stres kaynağı olarak performansı olumsuz yönde etkiler. Bu durumda işgören işten ayrılmak için arayışa girer, işten ayrılmalarda örgüte zarar verir. Çünkü yerine alınacak işgörenin yetiştirilmesi, oryantasyonu hem maliyet hem de zaman gerektirir. Bu da üretimde hata ve üretim hızının düşmesi gibi durumlar meydana getirir.

1.1.5.7. İş Tatmini İle Devamsızlık

Araştırmacılar devamsızlık ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki bulamamışlardır. Fakat tatmin ile az devamsızlık arasında ilişki olduğu kesindir.

Devamsızlık yapan işgörenlerin iş tatminlerinin düşük olduğu çalışmalardan elde edilen sonuçlar arasındadır (Erdoğan, 1996: 251).

İşe geç kalma önemli bir neden değilken, işten erken ayrılma devamsızlığın bir türüdür. İş tatmini sağlayamayan işgörenlerin, ortam devamsızlık yapmaya müsait olduğunda devamdansa devamsızlığı seçtikleri bilinmektedir (Erdoğan, 1996: 252).

Başka bir araştırmada, işinde tatmin olamayan işgörenlerin diğer çalışanlara göre daha fazla devamsızlık yapacağı düşünülse de tek başına tatmini etkilediğinin söylenemeyeceği, devamsızlığın tatmin değişkenlerinden sadece biri olabileceği vurgulanmıştır (Altınışik, 1997: 141).

İşgörenlerin aldıkları ücret, içinde buldukları ortam, grubun yapısı, monotonluk, iş yükü, çalışma süreleri gibi etkenler de iş tatminini ve işe devam etme, etmeme durumlarını etkilerler (Bingöl, 1996: 50).

1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık konusunda ülkemizde yapılan çalışmalarda; Celep(1996) ve Balcı(2000) örgütsel adanmışlık, Varoğlu(1993) ve Balay(2000) ise örgütsel bağlılık kavramını kullanmışlardır.

Grusk (1966)' da bağlılığı “bireyin örgüte olan bağının gücü” şeklinde tanımlamıştır (Akt. Balay, :2000: 46).

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak iş bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak iş tatmini, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgöreninin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle, dördüncü olarak yaşa, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi iş görenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilişkilidir (Balay, :2000: 58).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 1985: 38).

Örgütsel bağlılık bir tek örgüte sadakat değil aynı zamanda örgütün başarısının devamı için işgörenlerin çaba sarf ettikleri süreçtir (Yüksel, 2000: 76).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin, çalıştıkları örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek gelecek için sorumluluk hissetme durumudur (Ferik, 2002: 1).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise bağlılık; birbirine bağlı olma durumu, birbirine sevgi ve saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat, mecburiyet şeklinde karşılığını bulmaktadır (Türkçe sözlük: 2008).

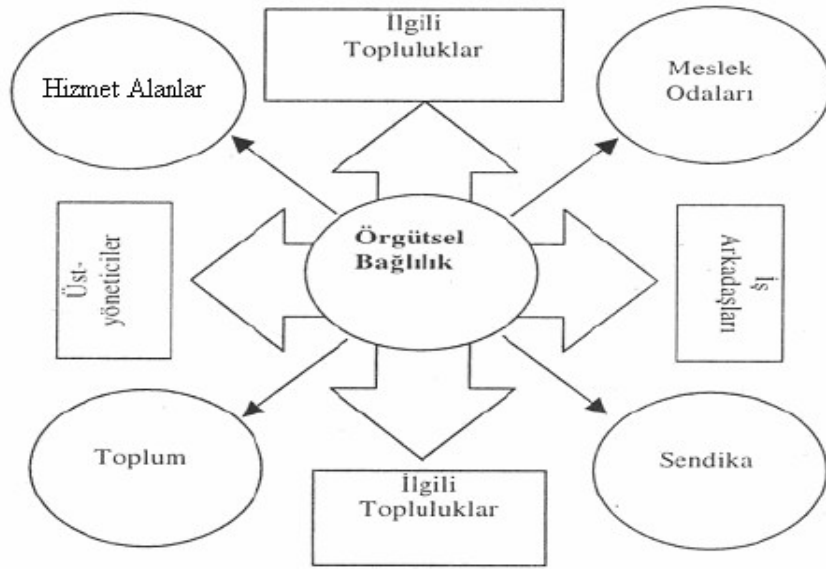
Örgütün en önemli görevi; etkili ve verimli bir duruma gelmektir. Bu da işgörenlerin iyi motive edilmesine bağlıdır. Örgüt, işgörenlerin kendilerinden beklenen bağlılık durumlarını etkili bir şekilde yerine getirmelerini bekler. Örgütsel bağlılık, örgütün devamlılığı ve işgörenlerin uyumlu, doyumlu ve üretken olabilmesi için önemlidir. Hayatlarını, iş tatminine ulaşmış bir şekilde sürdüren işgörenler olumlu bir tutumla örgütlerine bağlılık duyacaklardır. Örgüte bağlı işgörenler de örgüte faydalı olacaklardır(Sıgı, 2007: 261-268)

Örgütsel bağlılık, işgörenin örgüte duyduğu bağlılık hissidir. Bu da örgütün yapısına uyum sağlama içselleştirme derecesini gösterir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493; Akt: Samadov, 2006: 79).

Örgütsel bağlılık; işgörenlerin örgüt ile özdeşleştiği, örgüte yönelik bir tutumdur (Sheldon, 1971: 143).

Porter ve arkadaşları (1974), örgütsel bağlılığı; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde benimseyerek özdeşleşme olarak tanımlarlar.

Balay, bağlılığı, işgörenin birbirine yakın olma duygusuyla ifade ettiği "özdeşleşme", bireysel ve örgütsel değerlere uygunluğu ifade eden "içselleştirme" ve araçsal birlikteliği ifade eden "uyum" boyutlarını kapsayan genel bir kavram olarak tanımlar (Balay, 2000: 70).



Şekil 2 :Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Reichers, 1985: 472' den uyarlanmıştır, Balay, 2000: 33.

1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tarihsel Gelişimi

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmaların birbirini tamamlar nitelikte olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışmalar Becker(1960)'e dayandırılmaktadır. Becker' in taraf tutma teorisi, işgörenlerin aldıkları ödüllerin, gösterilen çaba, harcanan zaman gibi yatırımlar ile örgüte bağlanma durumunun oluştuğunu anlatır (Akt: Sığırı, 2007: 263).

Whyte (1956), örgüte aşırı bağlı işgörenleri betimlediği çalışmasında bu durumun örgüte verebileceği zararlardan bahsetmiştir (Yüksel, 1993: 72).

Porter (1974) ise “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile bağlılığı ölçmeye çalışmıştır. Salancık (1977)' da yaptığı çalışmada, bağlılığın tutum ve davranış boyutları üzerinde dutmuş, yine Porter ve arkadaşları (1979) örgütsel bağlılığı işgören ile örgüt arasındaki duygusal bir bağ olarak tanımlamışlardır (Akt: Ferik,2002: 1–20).

1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Rekabet ve krizlerin yoğun olarak görüldüğü dünyamızda, örgütlerin rakiplerine karşı üstün olabilmeleri için kaliteli ve üstün bir hizmet sunmaları gerekmektedir. Örgütlerin başarıyı yakalayabilmeleri, işgörenlerin örgüte bağlılıklarının sağlanmasıyla mümkündür. İşgören örgütte en önemli değişkendir. İş en iyi bilen işi yapandır. Örgüt, işgörenlere işlerini yaparken serbestlik ve kararlara katılma olanağı tanırsa işgören o işin sahibi olur ve örgütün amaçlarını benimser.

Balay (2000), bu konu ile ilgili olarak; örgütte üretimlerinin, işgörenlerin sahip oldukları; emek, bilgi ve becerinin işe yoğunlaştırılmasıyla gerçekleşebileceğini belirtmiştir. Üretim sürecinde nitelik, işgörenlerin yeterliliği ile ilgilidir. Fakat bu yeterlilik yanında örgütsel bağlılığın da olması gerekir. Sadece nitelikli işgörenler ile işin iyi yapılacağı düşünülmemelidir. Önemli olan, işgörenin nitelikleri yanında motivasyona da sahip olmasıdır. Motivasyon için de işgörenin olumlu tutumlara sahip olması gerekir.

İnsan kaynakları yönetimi bakımından örgütler bu konuya farklı yaklaşabilmektedirler. Bazı örgütler, yönetimde hiyerarşiye önem verirken bazıları ise yatay bir yapılanmayı uygun bulurlar.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin bulunduğu örgütler daha etkili ve verimlidirler. Örgütsel bağlılığı güçlü olan işgörenlerin, işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık gibi olumsuz davranışları sergileme olasılığı düşüktür. Örgütün amaçlarını benimseyen ve bu amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf eden işgörenler örgüte rekabet gücü kazandırır. Bu işgörenler olumlu görüş bildirdikleri için örgüt kaliteli elemanları bünyesine katmakta zorlanmaz (Cengiz, 2000: 513).

Yapılan araştırmalar sonucunda, bağlılık stratejisi uygulayan örgütlerde işgörenlerin performanslarının yüksek, işgören devrinin düşük olduğu görülür (Karabay, 2004: 22).

Örgüt, yaşamını devam ettirmek için işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izler (Çetin, 2004: 90)

Yüksel (1993)' in de belirttiği gibi; örgütün işgörelere bağlılık kazandırması, işgörelerde örgütte kalma isteği, düşük iş bırakma isteği ile yüksek iş tatmini sağlar. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörelerin, örgüte ve üretime katkıları yüksektir. Bu işgörelenler örgüt için yaratıcı ve yenilikçi düşünceler üretirler.

1.2.3 Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, bağlılığın ya tutumsal yada davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. İşgörelenler, tutumsal ve davranışsal bir sebepten ötürü örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bu nedenle bağlılık, davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (Çöl, 2004: 4).

1.2.3.1. Tutumsal bağlılık:

Tutum, bireyleri belirli davranışlara yönlendiren eğilimdir. İnsan bir olay ya da birey hakkındaki bilgi ve inanışları doğrultusunda tutum oluşturarak harekete geçer (Uygur, 2004: 12).

Aşağıda tutumsal bağlılık ile ilgili sınıflandırmalara yer verilmiştir.

1.2.3.1.1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması:

Örgütler sosyal sitemler olarak, belirli istek, ihtiyaç ve beklentiye sahiptir. İşgörenler bunları, örgüte karşı olumlu tutumlar besleyerek, yani örgütü sevmek, örgüte sadık, uyumlu olmak ve kendini örgüte adanarakla sağlayabilirler.

Bu sınıflandırmada bağlılık üç şekilde ele almaktadır. Bunlar devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır

Kanter (1968), örgütteki devam bağlılığını işgörenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adanması olarak tanımlar. Kenetlenme bağlılığında, işgörenlerin diğer işgörenlerle arasındaki bağlılıkla örgüte bağlanması esastır. Kontrol bağlılığı ise, işgören davranışlarının örgütün istediği doğrultuda şekillendirildiği, örgüt kurallarına bağlı olarak görülen bir bağlılık türüdür. (Akt: Uygur, 2004: 14).

1.2.3.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması:

O'Reilly ve Chatman, (1986)'a göre bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları vardır.

Uyum boyutunda, ödülün çekiciliği, cezanın iticiliği söz konusudur. Özdeşleşme boyutunda, işgören karşılaştığı etkilere karşı davranışlar geliştirir ve örgütün üyesi olmaktan gurur duyar. İçselleştirme boyutunda ise işgören ile örgütün amaçları uyuşur ve işgörenin işte kalma isteği artar (Akt: Samadov, 2006: 79).

1.2.3.1.3. Balcı'nın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması:

O'Reilly ve Chatman(1986)'ın sınıflandırmasına benzer bir sınıflandırma yapan Balcı, örgütsel bağlılık ile ilgili olarak üç boyut ve aşamadan bahsetmektedir. Bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirmedir (Balcı, 2003, 28).

- **Uyum:** Örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade etmektedir. Uyum, adanmışlığın ilk aşamasıdır. Uyumda bireyin bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur. Uyumda bir çıkar ilişkisi bulunmakta olup birey örgütte diğerlerinin etkilerini bir çıkar karşılığında kabul etmektedir. Birey beklediği ödeme, yükselme ya da benzeri çıkarlar karşılığında uyum göstermektedir.

▪ **Özdeşleşme:** Bağlılığın ikinci aşamasıdır. Bireylerin örgüte ve işgörenlerine yakın olma isteklerine dayalıdır. Özdeşleşmede birey kendini ifade edebilme imkanı yaratıldığı ve insanlarla kurduğu ilişkilerin sürdürülme olanağı tanındığı oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir. Özdeşleşme, bireyin değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir.

▪ **İçselleştirme:** Bağlılığın son aşamasıdır. Birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade etmektedir. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. İçselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur (Balcı, 2003, 29).

1.2.3.1.4. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması:

Etzioni(1975)' ye göre örgütün işgörenler üzerindeki otoritesi örgütsel bağlılığın temel nedenidir. Etzioni, işgörenlerin örgütün yönergelerine uyumuna dayalı bir sınıflandırma geliştirmiştir. Bu sınıflandırma ahlaki bağlılık, örgütün amaçları ile özdeşleşmeyi, çıkarlara dayalı bağlılık; alınan ödüller ve faydalar ile ortaya çıkan bağlılığı, zorunlu bağlılık ise işgörenlerin bazı davranışları örgütün zorlaması ile oluşan bağlılığı ifade eder (Akt. Balay, 2000: 15).

1.2.3.1.5. Mowday, Porter ve Steers'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması:

Mowday ve arkadaşları(1979)'na göre bağlılık işgörenin örgüte pasif olarak itaat etmelerinden daha fazlasını ifade etmekle, örgütün amaçlarını gerçekleştirme ile ilgili, bir takım özveride bulunmaya razı olma durumunu kapsayan aktif bir bağı ortaya çıkarmaktadır(Akt. Cengiz, 2000: 805).

1.2.3.1.6. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması:

Allen ve Meyer (1990)' in örgütsel bağlılığa bakış açısı, üç unsurdan oluşur. Bunlar örgüte duygusal bağlılık, algılanan maliyet ve zorunluluktur. Allen ve Meyer, bağlılığın bu üç unsuruna göz önünde tutarak örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık devam bağlılığı ve normatif bağlılıktan oluştuğunu belirtmişlerdir (Akt: Uygur 2004: 22).

▪ **Duygusal bağlılık:** bu bağlılıkta işgörenlerin örgütte kalma nedeni, duygusal bağlılık ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesidir. Duygusal bağlılık, işgörenin örgütle özdeşleşmesi, kararlara katılmasına duygusal bir bağ hissetmesidir. Duygusal bağlılık hisseden işgören kendini örgütün parçası olarak görecektir ve örgüt için kendinin büyük bir önem ve anlam taşıdığını düşünecektir (Akt: İlsev, 1997: 22).

▪ **Devam Bağlılığı:** işgörenin bir örgütteki yatırımları oradan ayrılması durumdan onları yitirme olasılığı nedeniyle örgüte bağımlı kılar. Rasyonel bağlılık olarak nitelenen işgören örgütten ayrılmanın kendisine maliyetinin yüksek olacağını düşünmesi sonucu örgüt üyeliğinin devam ettirilmesidir. Burada işgören örgütten ayrılmak istese de örgütten ayrılamayacaktır (Akt: İlsev, 1997: 22).

▪ **Normatif Bağlılık:** işgörenlerin örgüte bağlılık duyması, bireysel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle bazı eylemleri gerçekleştirmelerin yol açar. Biçimsel bağlılıkta denen normatif bağlılıkta işgören örgüte karşı kendini sorumlu hisseder. Bunun sonucunda da örgütte kalır. Devam bağlılığından olduğu gibi çıkar değil işgörenin hissettiği sadakat, ahlak gibi ilkelerden dolayı örgüte bağlı kalması gerektiğine inanmakta ve zorunluluk hissetmektedir (Akt: İlsev, 1997: 22).

İşgörenlerin duydukları örgütsel bağlılık örgütteki rollerini yerine getirirken etkileşim içinde oldukları işgörenler ve örgütün huzurunu sağlamaya yönelik sergiledikleri davranışlarla ilgilidir (Özsoy, 2004: 15).

Wasti (2000), çalışmasında Türk Kültüründe örgütsel bağlılık kavramını batıdaki modelleriyle karşılaştırmış, sonuç olarak ta Meyer ve Allen'in önerdiği örgütsel bağlılık modelinin ana hatlarıyla Türkiye'de uygulanabilir olduğunu saptamıştır.

Buna göre Türk işgörenleride duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç farklı örgütsel bağlılık bileşenini ifade etmektedir (Karabay, 2004: 35).

Sonuçta her bağlılık türü, işgörenin bir şekilde örgüte bağlanmasını sağlamaktadır. Duygusal bağlılığı olan işgörenler istedikleri için, normatif bağlılığa sahip olan işgörenler zorunlu oldukları için, daimi bağlılığı güçlü olan işgörenler ise ihtiyaç duydukları için örgütte kalırlar (Çetin, 2004: 91–92).

1.2.3.2. Davranışsal Bağlılık:

DeCotis ve Summers (1987) davranışsal bağlılığı, işgörenlerin geçmiş davranışları sonucunda örgüte bağlılık duymasını ortaya koyan durum olarak tanımlar. Bu tür bağlılık, işgörenin davranışsal hareketlerinden doğar. Davranışsal bağlılık, işgörenin sağladığı kazançlar sonucunda örgüte bağlanmalarını ifade eder. Buna göre işgörenler; kıdem, statü, emeklilik vb. yollarla örgüte bağlanırlar (Akt: Uygur, 2004: 26).

Davranışsal bağlılık ile ilgili bazı teoriler şunlardır:

1.2.3.2.1. Becker'in Taraf Tutma Yaklaşımı:

Bu teoride bağlılık, işgörenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisi göstermesi ve bu davranışları çıkarları ile özdeşleştirmesi olarak tanımlanır (Becker, 1960: 534; Akt: Uygur, 2004: 26).

Bu teori ile ilgili olarak, bir örgütte çalışan işgörenin başka örgütlerde kullanılamayacak beceriler elde ettiğini vurgular. Bu becerileri edinen işgören çaba ve zaman harcamıştır ve karşılığını almak istemesi de normal bir davranıştır. İşgören bu durumda gösterdiği çaba ve harcadığı zamanın karşılığında bahse girer, kazanırsa karşılığını almış olur. Bahis kazanılamamış ise kazandığı beceriler başka örgütlerde işe yarayamayacağı için çabalar ve zaman boşa gidecektir. Bu teoride işgörenin bahsi kazanması örgüte devam kararına bağlıdır (İlsev, 1997: 30).

Yan bahislerin diğer bir kaynağı, örgütün bürokratik düzenlemeleridir. İşgörenlerden her ay kesilen emekli kesintisi, işgörenin işi bırakmayı düşündüğünde aklına gelecek ve bunun birikmiş büyük bir miktar olduğunu görecektir. İşgören bu birikim üzerine bahse girebilecektir çünkü örgütten ayrılması halinde bu paranın kaybedilebileceği endişesi duyabilecektir (Sökmen, 2000: 48).

1.2.3.2.2. Salancık Yaklaşımı:

Salancık (1977), bağlılığı; işgörenlerin örgütten ayrılma durumunda aldığı baskılar ile işgöreni örgüte bağlı duruma getiren koşullardan kaynaklandığını ortaya koymuştur (Akt: Balay, 2000: 25).

İşgörenin örgütte bağlanmasının önemli nedenlerinden biride davranışa istekli

olmaktadır. Gönüllü yapılan davranış, baskı görmeden ortaya çıkan davranıştır. Davranışın dışsal bir nedene dayandırılması işgörenin davranışı ve bu davranışların sonuçları hakkında sorumluluk taşıdığı duygusu doğurur. Sorumluluk sahibi işgörenler davranışlarını sürdürecektir ve davranışa bağlanacaklardır(Sökmen, 2000: 49–50).

Kısacası baskı altında kalmadan kendi isteği ile çalışan işgören örgütte kalmak için sorumluluk alacak ve devam bağlılığını sürdürecektir. Ayrıca bu davranışı haklı çıkarmak için de örgütü sahiplenecektir. Bu tutumlara sahip işgörenler de örgüte bağlanacaklardır.

1.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri; bireysel ve örgütsel faktörler olarak inceleyebiliriz:

1.2.4.1. Bireysel Faktörler

Demografik değerler olarak incelenebilir. Demografik faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, çalışma süresi, medeni durum, kıdem gibi değişkenlerden oluşur.

▪ Yaş

İşgörenlerin içinde buldukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, isteklerini ve beklentilerini etkileyebilir. İş görenler genç, orta yaş ve yaşlı olarak sınıflandırılacak olunursa, iş hayatının başlangıcında olan işgören ilk kez iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşayacak, eğitimine ve özelliklerine göre uygun bir işte çalışma isteği yüksek olacaktır. İşgörenin işe bağlanmaları için; işlerini ve iş ortamlarını tanımaları, alışmaları, kendileri için olumlu bir iklimin varlığı görmeleri ve bunun içinde belli bir sürenin geçmiş olması gereklidir (Çakır, 2001: 123).

Aynı örgütteki işgörenlerin aralarındaki büyük yaş farkları olması, işgörenlerin örgüte bağlılığını azaltır. Çünkü örgüt içinde oluşan sosyal bir ortamda insancıl ilişkilerin gelişebilmesi, yaşları birbirine yakın olan işgörenler arasında daha iyi oluşabilecektir. Yaş farkının büyük olması sosyal ortamın oluşabilmesi için olumsuz etki yaratacaktır.

Yaşlı işgörenlerin genç işgörenlerden daha fazla bağlılık göstermesinin nedenlerini aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Bir işgörenin kariyer yapma imkanları hizmet süresi ile paralellik arz etmektedir. Yaşlı işgörenler daha cazip işlere atılmayı genç işgörelere göre daha riskli bulmaktadırlar ve bu işgörenler işlerini yaparken kendilerine ve tecrübelerine güvendiklerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar (Konuk, 2006: 74).

Demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini araştıran çalışmalarda da yaş ile örgütsel bağlılık arasında karmaşık sonuçlara ulaşılmıştır. Hrebniak ve Alutto mesleklerine yatırım yapmamış daha genç işgörenlerin, mesleki başarıları gelişmiş olan daha yaşlı işgörenler kadar örgütlerine bağlılık duymadıklarına; Blau ve Lunz, meslekleri ne olursa olsun daha genç ve daha az tatminli işgörenlerinin, daha yüksek düzeyde iş bırakma eğiliminde olduklarına; Maris ve Sherman ise daha ileri yaşta az eğitim almış daha yüksek düzeyde yeterlilik duygusu içinde olan işgörenlerin daha üst düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerine değinmişlerdir(Balay, 2000: 51-56).

▪ Cinsiyet

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bireysel faktör olarak çalışanların cinsiyetine bakıldığında ise; kadın ve erkek işgörenlerin farklı örgütsel bağlılık düzeylerinin olabileceğini araştırmalar göstermektedir. Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen görevler, iş yaşamında kadın ve erkek davranışını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışında önemli bir ayrım oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalarının bazılarında kadın çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek olduğu ortaya konulmaktadır (Çakır, 2001:106).

▪ Eğitim Düzeyi

İşgörenlerin eğitim düzeyi de örgüte olan bağlılıklarını etkilemektedir. İşgörenlerin eğitim düzeyi; iş hayatına bakışını, iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli bir değişken olmaktadır. İşgörenlerin, eğitim düzeyi yükseldikçe iş hayatına, işe yüklenen anlam ve beklentileri yükseltmektedir. Sosyal ve ekonomik koşulların elverdiği ölçüde eğitimini sürdürmüş ve yüksek eğitim almış işgörenlerin eğitim düzeyi düşük kalmış işgörelere göre işe bakış açıları çok farklı olmaktadır. İş hayatına girmektense, daha uzun eğitim almanın maliyetine katlanıp, gelir elde etmekten bir süre fedakârlık gösteren işgörenler, eğitimleri sonucunda nitelikli işgücü olarak çalışma yaşamında yer almaktadır. Eğitime yapılan yatırımın, harcanan zamanın bir karşılığı olarak ücret ve diğer çalışma koşullarındaki talepleri de

yükselmektedir. Ayrıca iş hayatı bu işgörenler için sadece para kazanılan bir yer olmaktan çok toplumda yüksek bir statü sahibi olma, saygın bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme olanaklarının sağladığı bir ortam anlamını taşımaktadır (Çakır, 2001: 111).

Bazı araştırmalara göre, eğitim ve bilgi düzeyi yükseldikçe kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma, daha bağımsız karar verme ve uygulama olanağı artmaktadır. Bu durum, iş- görenlerin monotonluk ve bıkkınlık durumlarını ortadan kaldırarak işi benimsemelerine yardım etmekte, ortaya çıkan rahatsızlık ve devamsızlıkları azaltmaktadır (Eren, 2000: 68).

▪ Çalışma Süresi

Yapılan araştırmaların bir kısmı çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu açıklasa da büyük bir çoğunluk çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki kuramamıştır.

▪ Medeni Durum

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden bir diğeri, iş görenlerin medeni durumlarıdır. Ancak, bu iki değişken arasındaki ilişki az sayıda kuramsal çalışmada incelenmiştir. Medeni durum, çoğunlukla örgütsel bağlılık çalışmalarında bir kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır.

▪ Kıdem

Kıdem, bir işte ne kadar süredir çalışıldığını göstermektedir. Aynı işte uzun süre kalan, yani kıdemi yüksek olan işgörenlerin bağlılığının daha yüksek olması beklenebilir. İşinden tatmin olmayan, psikolojik olarak özdeşleşmeyen bir işgörenin işinden ayrılma eğilimi göstereceği kabul edilirse, kıdeminin örgüte bağlılıkla ilişkisi açıkça görülebilir. Ancak burada başka iş alternatifleri ve işgörenin işten ayrılmasını güçleştiren ekonomik sorunlar göz önüne alınırsa, kıdemin örgüte bağlılıkla daha önemsiz bir ilişkisi olduğu ortaya çıkabilir. Bu sebepten, kıdemin tek başına örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olarak ele alınması yanıltıcı olur (Çakır, 2001: 114).

Bazı araştırmacılar çalışma süresi ve kıdemi aynı kavramlar olarak kabul edebilmekte ancak bazı araştırmacılar ise iki kavramı farklı kavramlar olarak tanımlayabilmektedir.

Örgüt içerisinde geçen zamana dayalı olarak statü yükselişi neticesinde memnuniyet düzeyinin artması sonucu örgütsel bağlılık ile kıdem arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu araştırma bulguları arasında yer almaktadır.

1.2.4.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, iş ve çalışma hayatına ilişkin değerleri kapsamaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler, örgüt yapısı, örgüt kültürü, ücret, işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, örgütsel adalet, rol belirsizliği, çatışma ve ait olma ihtiyacı vb. değişkenlerdir. Örgütsel faktörleri şu ana başlıklar altında inceleyebiliriz:

▪ Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı İle İlgili Faktörler

Örgütün büyüklüğü, formellik derecesi, kontrol edilebilirliği, sendikalaşma, imaj, toplam kalite yönetimi ile ilgili uygulamalar, çalışma saatlerinin esnekliği, ücretlendirme, kariyer imkânı, beraber karar alabilme yeteneği, örgütsel etik algısı oluşturabilme, örgüt kültürü oluşturma gibi faktörler örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkiye sahiptirler.

Örgütlerde çalışan kişi sayısı arttıkça yani örgütler büyüdükçe bürokratik eğilimlerde artmaktadır. Büyük örgütlerde yönetim ve denetim mekanizmasının en iyi şekilde işlemesi için iyi belirlenmiş bir hiyerarşik yapı, herkesin bir takım yetki ve sorumlulukları vardır. Her kademedeki işlerin nasıl yapılacağı ayrıntılı ve somut olarak bildirilmektedir. İşgörenlerin arasındaki ilişkiler ise bulunulan pozisyonun ilkelerine göre sürdürülmektedir (Koçel, 1995: 131).

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden birisi de örgüt kültürüdür. Literatürde firma kültürü, kurumsal kültür, işletme kültürü olarak da dile getirilen örgüt kültürüne ilişkin çeşitli tanımlar yapılmaktadır (Gürçay, 2000: 35).

Örgüt kültürü, örgüt içindeki işgörenlerin davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlanabilir. Kültür, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğunu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda sezgi kazandırır. Bir başka ifadeyle örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren değer ve inançlardır (Dinçer, 1998: 347).

Eren (2000)' e göre; örgütler farklı kültürlere sahip işgörenlerden oluşmaktadır. “Bu bireyler, görevsel ve mesleki normlar ve ölçülerle bir araya gelmiş, bir grup oluşturmanın doğal bir sonucu olarak diğer örgütlerden farklı ama kendi içlerinde nispeten ortak inanç ve değerler sistemi oluşturmaktadır. Oluşan bu sistem, örgüt içinde değişik inanç, değer, tutum, düşünce şekli ve ahlak anlayışının bir arada var olmasına yardım eder ve bu da “örgüt kültürü” olarak bilinir

Örgüt kültürü olmadan örgütsel bağlılıktan bahsedilmesi mümkün değildir. Örgüt kültürünün bazı özellikleri, örgütsel bağlılık yaratılmasında etkilidir. Bunlar, örgüt üyelerinin iletişimlerinde kullandıkları ortak dil, tavır, semboller, yüksek ürün kalitesi, yüksek verimlilik, düşük devamsızlık gibi işgörenlerin paylaşması gereken değerlerdir (Özkalp ve Kırel, 2001: 42).

▪ İş Ve Rol İle İlgili Faktörler

İşin içeriği, kapsamı, rol çatışması, rol belirsizliği gibi alt faktörler yanında katılımcı yönetim tarzı, ödül, para, aşırı iş yükü, stres, grup bilinci gibi faktörler de iş ve rol ile ilgilidir. İşgörenin yeteneğinin işin niteliği için gerektiğinden fazla veya az olması ve birden fazla yöneticiden talimat alınması gibi durumlar rol çatışmalarına neden olur. Bu durum da işgörenin örgüte bağlılığını zayıflatacaktır (Göral, 2001: 6).

Göral (2001), rol belirsizliğinin; bilgi yetersizliği, zayıf haberleşme ve bilgi saklanması gibi durumlardan kaynaklandığını belirtir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen en belirgin faktörlerden birisi de ücret düzeyidir. Kar amacı gütmeyen örgütler hariç, örgütlerin çoğunda işler ücret karşılığında yapılmaktadır.

Ücret, iş görenin ihtiyaçlarını karşılamada temel bir araç durumundadır. Ücret düzeyi, örgütte ve sosyal yaşamda iş göreninin statüsünü de belirleyen bir unsurdur. İş görenlerin ücretlerinin hesaplanma ve ödeme biçimlerini belirlemede kullanılan üç tür ücret sistemi vardır. Bunlar; doğrudan iş gücü piyasasına dayalı ücret sistemleri, işe dayalı ücret sistemi ve işi yapana dayalı ücret sistemidir (Benligiray, 2003: 32).

Ödüller, başarılı performans sergileyen işgörene “teşekkür” mesajını iletmenin iyi bir yoludur. Ödüllerin amacı işgörene “sana değer veriyoruz”, “yaptığın işi takdir ediyoruz” mesajını vermektedir. Örgütsel bağlılığın gelişmesinde, ödüllerin önemi çok büyüktür. Ödemeler, yan gelirler, statüde ilerleme, terfi, sorumluluk veya esnek denetim gibi bireysel olmayan ödüller de işgörenin bağlılık duymasında etkilidir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör olan stres “insanın doğal davranış kalıplarının yetersiz kaldığı durumlarda ortaya çıkan tepki”dir. İşgörenlerde strese neden olan faktörler arasında bireyin kendi dışında örgütle ilgili faktörlerde yer almaktadır. Bunları örgüt yapısı, örgüt iklimi, yapılan işin niteliği ile ilgili etmenler şeklinde sıralamak mümkündür (Özkalp, ve Kirel, 2001: 44).

▪ **İş Deneyimi Ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler**

İşgören ile örgüt arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, müşteri odaklılık, örgütsel güvenilirlik ve iş tatmini, örgütsel bağlılığın en önemli belirleyicilerindedir.

Örgütlerde bağlılık için gerekli şartların oluştuğunu anlamak için; işgörenler ile örgüt arasındaki ilişkiye, örgüte hâkim olan iklime, müşteri memnuniyetinin önemsenme ve iş tatmininin sağlanması durumlarına bakarız.

1.2.5. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Benzer Kavramlar

▪ **Mesleki Bağlılık**

Mesleki bağlılık, işgörenin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğin hayatındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Diğer bir ifadeyle mesleki bağlılık, işgörenin belli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin hayatındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Baysal, ve Paksoy, 1999: 1).

İşgören, mesleği için uzun yıllar harcar ve mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başlarsa o kişi, mesleğe bağlanmıştır diyebiliriz (Balay, 2000: 46).

▪ **İş Arkadaşlarına Bağlılık**

İş arkadaşlarına bağlılık, işgörenin diğer işgörenlerle özdeşleşmesi ve onlara karşı bağlılık duymasıdır. Arkadaş bağlılığı bazen bir takım faydalar elde etmek için bir araç, bazen de bir amaç olarak ortaya çıkabilmektedir. İnsanlar bir takım çıkarlar sağlamak ya da hoşlandıkları için arkadaşlık kurabilirler. Bağlılık güdüsü yüksek olan çalışanlar daha samimi olmakta ve arkadaşlık bağlarına daha fazla önem vermektedirler. İşgörenler, ileriye dönük tasarımlarla uğraşmaktan çok, insanlarla birlikte oldukları, onlarla belli şeyler paylaştıkları ve onlara yardım edebildikleri işlerde ve ortamlarda çalışmayı isterler (Ertekin, 1993: 3).

- **İşe Bağlılık**

İşe bağlılık, işgörenin çalışmakta olduğu işine yönelik olarak edindiği duygusal bir bağ ve inançtır. İşe bağlılık, işgörenin işine olan devam durumunu yada işinden uzaklaşmasını belirlemektedir, işe bağlılık, işgörenin davranışları ve tatmin düzeyini etkileyebilmektedir fakat işe bağlılık performans veya iş tatmini değildir (İnce ve Gül, 2005: 19).

- **Sadakat**

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramları örgüt üyeliğinin devam ettirilmesi ile ilgili kavramlardır. Ancak iki kavram birbirinden farklıdır. Çünkü örgütsel sadakat kültürel değerlere, örgütsel bağlılık ise, işe ve başarıya dayanır (Balay, 2000: 49).

- **İtaat**

İtaat, tartışılmaz bir otorite tarafından verilen tek emirdir. İşgörenler genellikle verilen emirlere uymama sonucunda karışılacakları cezalardan çekindikleri için itaat göstermektedirler. Hâlbuki örgütsel bağlılık dış çevre kaynaklı değil, içsel bir duygusudur, içsel olduğu için de dışsal emirlerle oluşturulması mümkün değildir (Balay, 2000: 50).

1.2.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bağlılığın sonuçları bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz olabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında işgörenlerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali vardır(Balay, 2000: 87).

- **İşgören Açısında Sonuçları**

Örgüte bağlı işgören, kötü zamanlarda da örgütün yanında olan, işe düzenli olarak devam eden, örgütün varlıklarını koruyan ve hedeflerini paylaşan işgördendir (Ceylan ve Demircan, 2002: 53).

Yapılan araştırmaların bulgularına göre işgörenlerin güçlü örgütsel bağlılığı; işgörene, örgüte aitlik duygusunu kazandırmakta, işgörenin güvenlik duygusunu geliştirmekte ve işgörene örgüte yararlı olabileceğini hissettirerek örgüt içinde ve dışında amaç oluşturmasını sağlamaktadır.

▪ **alışma Ekibi Açısından Sonuçları**

Araştırmalarda arkadaşlık, dostluk ve yardımlaşmalar ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, işgörenler arası arkadaşlık, dostluk ve yardımlaşmanın işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Karatepe ve Halıcı, 1998: 153).

Örgüte bağlı işgörenlerden oluşan grupların, örgütteki süreklilikleri ve etkileri, daha az bağımlılığa sahip işgören gruplarından daha fazladır. Örgüte yüksek derecede bağlı işgörenlerin, devamsızlık yapma ve örgütten ayrılmaları daha azdır.

▪ **rgt Açısından Sonuçları**

Örgütsel bağlılığın örgüt açısından sonuçları, bağlılığın sonuçlarından olan devir hızı ve devamsızlık gibi durumsal değişkenler açısından hem olumlu hem de olumsuz yönlerden ele alınabilir. Yüksek bağlılığın örgüt açısından hem maliyetleri hem de yararları bulunmaktadır.

Türkiye'deki özel sektör çalışanları ile ilgili olarak gerçekleştirilen bir araştırmada da, işgörenlerin örgüte bağlılıkları arttıa işten ayrılma niyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Ceylan ve Demircan, 2002, s. 61).

Örgütsel bağlılığın yüksek olmasının getireceği olumsuz sonuçlar ise, işgörenlerin sürekli başarılı olma arzularının rgt riski yüksek yatırımlara sevk etmesi biçiminde açıklanabilir. Sonuçta, rgtteki genç işgörenler rgt sonu belli olmayan yatırımlara sürükleyebilir (Karatepe ve Halıcı, 1998: 148).

1.2.7. İş Tatmini Ve rgtsel Bağlılık İlişkisi

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bütün bu çalışmalardan elde edilen bulgulara bakıldığında; İş tatmini düşük olan işgörenlerin yüksek tatmin sağlayan işgörenlere göre örgüte bağlılıklarının düşük çıktığı ve örgütten ayrılma eğilimlerinin yüksek olduğu genellemesi yapılmaktadır (Greşier, 1999: 5-40)

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakarken sadece kavram farkı değil bu ilişkiyi etkileyen bağımsız değişkenlerin etkisinin de irdelenmesi gerekir. Buradan hareketle iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında iki önemli fark olduğu görülür. İlki; iş tatmininin, iş ve iş çevresinin olanakları, kısıtlılıkları gibi durumlara yönelik tutumlar olmasıdır. Örgütsel bağlılıkta ise; iş ve işe yönelik olarak oluşan bu tutumlar ile birlikte açıklanan başka faktörlerle ilişkili olarak genel bir değerlendirme vardır. Yani iş tatmini farklı alt boyutlardan oluşurken örgütsel bağlılık bütünsel bir yaklaşım sunar. İkinci büyük fark ise; örgütsel bağlılık kalıcı ve süreklilik gösteren tutumlardan oluşurken iş doyumunu ise ani ve çabuk değişebilen tutumlardan kaynaklanmaktadır (Konuk, 2006: 126).

İki kavram arasındaki temel fark “işimi seviyorum” ve “çalıştığım örgütü seviyorum” şeklinde özetlenebilir. İş tatmini çalışanın yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgilidir (Fetik, 2002: 72).

Eroğlu (2000)’ nun da belirttiği gibi; örgütler, işgörenlerin bağlılıklarını artırmak isterler. Bunun nedeni, yüksek örgütsel bağlılık duyan işgörenlerin görevlerini yerine getirirken daha çok gayret göstermeleridir. Örgütte üyeliklerinin devamını isteyen bu işgörenler, örgütte uzun süre kalırlar ve olumlu ilişkiler geliştirirler. İş tatmini ise işgörenin işin kendisinden, çalışma grubundan, yöneticilerden ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı bir duygudur.

İşgörenlerde, örgütün sunduğu yararlar sonucu oluşan iş tatmini kişinin örgüte bağlılığının önemli bir parçası olabilir. Uzun yıllar aynı işyerinde çalışan işgören örgüte ortak bir kimlik yaratmış, kendisini örgüte özdeşleştirmiş olur (Konuk, 2006: 128).

Güçlü (2006)’ nün belirttiği gibi; iş tatmininin örgütsel bağlılığın bir sonucu olduğunu destekleyen görüşler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık, iş çevresinde pozitif bir değer anlamında, duygusal bir tepki olarak görülebilir. Bu durum özellikle işgörenler, örgüt hedef ve değerlerine kuvvetle inandıklarında ve örgütte üyeliklerinin devamını çok güçlü bir şekilde istediklerini gösterdikleri zaman “duygusal bir tepki” olarak dikkate alınabilir. Bu bağlılığın sonucu, başarılı bir amaç olarak görülebilir.

1.3. Problem

Eğitimin amaçlarına ulaşabilmesinde en önemli unsur insan gücüdür. Eğitim örgütlerinde görevli olan İlköğretim müfettişleri, yöneticileri ve öğretmenleri eğitsel amaçların gerçekleşmesini sağlarlar.

Teftiş, kamu ve kurum yararına insan davranışlarını kontrol etme sürecidir. Önceden kararlaştırılmış amaçların gerçekleşme derecesini bulmak üzere teftiş yapılır (Bursalıoğlu, 1994: 172).

O'Reilly (1991)'e göre Örgütsel Bağlılık; işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Akt: Çetin, 2004: 90).

Eğitim toplumların gelişmişlik düzeylerinin göstergesidir. Baş döndürücü bir hızla gelişen bilgi çağında, eğitim örgütlerinin çağa ayak uydurması kaçınılmaz bir gerçektir. Eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşılmasında en önemli unsur insan gücüdür. Müfettiş; eğitim örgütlerini ve eğitim hizmetlerini amaçlara uygunluk açısından denetler. Ülkelerin eğitim sisteminin verimliliğinin artırılmasında müfettişlerin rolü çok önemlidir. Müfettişin psikolojik durumu, kişilik özellikleri, örgüte bağlılığı, iş tatmini, mesleki bilgi ve becerisi eğitim-öğretim faaliyetlerini, örgütün varlığının devamlılığını, gelişimini, belirlenen amaçlara ulaşılma derecesini doğrudan etkilemektedir. İlköğretim müfettişlerinin, iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını arttırmanın, eğitim sistemimizin problemlerini çözmeye yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Günümüzde örgütlerin birbirine üstünlük sağlayabilmeleri var olan iş gücünün değeri ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle çalışanları mutlu etmek, tatmine ulaştırmak ve örgüte devamını sağlamak, örgütsel etkililiğin, verimliliğin ve başarının sağlanması için ön koşuldur. Çalışanların yitirilmesi ise örgütün amaçlarını gerçekleştirmez hale gelmesine neden olur. Böylece örgütün devamlılığı tehlikeye düşer, rakipler güçlenir ve rekabette üstünlük kaybedilir.

Örgütler, içinde bulunan çalışanlar ile anlam kazanırlar. Örgütleri çalışanlarından ayrı görmek onları işlevi olmayan bir yapı olarak görmeye benzer. Örgütlere canlılık ve dinamizm kazandıran, ruh katan insan ögesidir. Örgütün oluşumunun temel etkenlerinden diğeri de örgütün aynı amaç için bir araya gelmiş çalışanlarının karşılıklı ilişki ve etkileşimleridir (Balcı, 1985:1).

Örgütün üyesi olan işgören, üretim yaparak amaçlara ulaşılmasına katkıda bulunurken, kendi ihtiyaçlarını da örgütten karşılarlar. Görüldüğü gibi örgütün amacı, ürün ortaya çıkarmak ve çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamaktır. Örgütün etkili ve verimli olması bu iki amacı en üst düzeyde karşılamasına bağlıdır. Bir örgüt ne kadar donanımlı olursa olsun, çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılayamazsa etkili ve verimli olamaz (Başaran, 1989: 143).

Örgütün amaçlarına ulaşmasına, etkili ve verimli olmasına katkı sağlayan çalışanlar, bu katkının karşılığında örgütten ihtiyaçlarının doyumunu isterler. Bu istekler karşılanmazsa çalışanlar işten tatminsizlik duyar ve olumsuz tutumlar sergileyebilirler(Eren, 1989: 185).

Eğitim sistemimizde denetim hizmetlerini yerine getirenler Bakanlık ve İlköğretim Müfettişleridir. Birçok ülkede müfettişlere; inceleme, araştırma, izleme, denetleme, rehberlik ve mesleki yardımda bulunma görevleri verilmiştir. Görüldüğü gibi eğitim sisteminin amaçlarını tam olarak yerine getirmesi sağlıklı bir denetimi gerekli kılmaktadır, sağlıklı bir denetim de ancak müfettişlerin iş tatminine ulaşmaları ve işlerine bağlılıklarının artmasına bağlıdır. Ancak ihtiyaçları karşılanan müfettişler örgütlerinde iş tatminine ulaşabilecek ve müfettişlerin örgüte bağlılıkları artacaktır. İhtiyaçları örgütçe karşılanmayan müfettişler ise işten bulamadıkları tatmini farklı alanlarda arayacak ve müfettişlerin örgütten ayrılma istekleri artacaktır.

Eğitim kurumlarında çalışan ve ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğu alan çalışanların mutlu, etkili ve verimli olabilmesinde, nitelikli insan yetişmesinde İlköğretim Müfettişlerinin rolü büyüktür (Tok, 2004: 8).

Yapılan alan yazın taramasında İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılıklarının birlikte ele alındığı çalışmaların çok az olduğu görülmüştür. Daha önce bu araştırmayı yapan Türkay N. TOK ile yapılan görüşme ve İstanbul İli Sultanbeyli Bölgesi İlköğretim Müfettişleri ile yapılan görüşmeler sonucunda bu çalışmaların sık aralıklarla yapılması gerekliliği üzerinde durulmuş gerekçe olarak da İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatminleri ile Örgütsel Bağlılıklarını etkileyen alt faktörlerin tatmin ve bağlılığa etkisinin zamanla değişebileceği gösterilmiştir.

Tüm bu sebeplerle, İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatminleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin araştırılmasının alan için yararlı olacağı, bundan sonra da yapılması muhtemel araştırmalara katkı sağlayacağı umulmaktadır.

1.4. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları

Bu araştırmanın amacı İlköğretim Müfettişlerinin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve iş tatminleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

Araştırmanın alt amaçları:

1. İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini faktörlerinden iş ve niteliği, ödentiler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları, örgütsel ortam faktörlerine ilişkin tutumları nelerdir? Bu tutumları; cinsiyet, yaş, medenî durum, eşinin çalışma durumu, öğrenim durumu, meslekteki kıdemi, çalışılan ilçe, çalışılan birimler, atanma durumları, mezun olduğu bölüm, sendikal üyelik, çocuk sayısı, doğulan yer, ilkokulun bitirildiği yer, anne ve babanın eğitim durumları ve meslekleri, ailenin meslek seçimine etkisi, İstanbul' a yerleşme yılı, İstanbul' un imkânlarından faydalanma durumu, oturulan semt gibi demografik değişkenlere göre anlamlı fark oluşmakta mıdır?

2. İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık faktörlerinden devam bağlılığı ve duygusal bağlılık faktörüne ilişkin tutumları nelerdir? Bu tutumları; cinsiyet, yaş, medenî durum, eşinin çalışma durumu, öğrenim durumu, meslekteki kıdemi, çalışılan ilçe, çalışılan birimler, atanma durumları, mezun olduğu bölüm, sendikal üyelik, çocuk sayısı, doğulan yer, ilkokulun bitirildiği yer, anne ve babanın eğitim durumları ve meslekleri, ailenin meslek seçimine etkisi, İstanbul' a yerleşme yılı, İstanbul' un imkânlarından faydalanma durumu, oturulan semt gibi demografik değişkenlere göre anlamlı fark oluşmakta mıdır?

3. İlköğretim müfettişlerini iş tatmini (iş ve niteliği, ödentiler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları, örgütsel ortam) ile örgütsel bağlılıkları(devam bağlılığı ve duygusal bağlılık) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.5. Araştırmanın Önemi

İş tatmininin yüksek olmasının, örgütsel hedeflere ulaşmasında etkili olduğu, güdülemeye, başarıma, işgören mutluluğuna, performans artışına, huzura ve benimsemeye katkı sağladığı, iş tatmininin düşük olmasının ise, işgörenin işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı görülmektedir. Ayrıca işgörenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş tatmini arasında ilişki olduğu görülmektedir. Stresli ortamlarda çalışan işgörenlerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliğinin; uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. Bir örgütte işlerin bozulduğunun en önemli kanıtı iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği, işin yavaşlamasına, iş başarısının, verimliliğinin düşmesine, örgütsel bağlılığın azalmasına, işgücü devrine, iş kazalarının ve iş şikâyetlerinin artmasına neden olmaktadır.

Örgütsel bağlılığın da, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz sonuçları olduğu görülmüştür. Örgütün dağılması, örgütten ayrılma davranışı, düşük performans, artan devamsızlık, gecikme ve geri çekilme olumsuz; iş doyumunu, güdülenme, katılım, örgütte kalma arzusu ise örgütsel bağlılığın olumlu sonuçları olarak göze çarpmaktadır.

İşgörenlerin temel gereksinimlerinin giderilmesi, işe güdülenmeleri, iş tatmini ya da tatminsizlikleri ve örgütsel bağlılıkları, örgütsel verimlilik açısından önemli bir etkidir. Bu araştırma ile ilköğretim müfettişlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri saptanarak, onların işine ilişkin beklenti ve gereksinimleri ortaya konulabilecektir.

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda, genel olarak işgörenlerin duygusal bağlılık derecelerinin devam bağlılığı derecesinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ülkemizde ise, olumsuz ekonomik ve sosyal koşullar, hem işsizliği arttırmış hem de reel gelirleri azaltmış. Dolayısıyla, ekonomik sıkıntı içinde olan insanlar, işsiz kalma endişesiyle yüz yüze gelmiştir. Bu nedenle, bir örgütte çalışmaya başlayan kişinin o örgütten kolay kolay ayrılamayacağı, çünkü ayrılma maliyetinin oldukça yüksek olacağı, kişinin zorunluluktan örgütte kalacağı aşikârdır. Bu nedenle, ülkemizde duygusal bağlılıktan ziyade devam bağlılığının daha ağır basacağı

söylenbilir. Devam ve duygusal bağıllık öğelerini incelemeyi amaçlayan bu araştırma, ülkemizde işgörenlerin örgütlerine ne şekilde bağlandıklarını ortaya çıkarılabilmemesine katkı sağlayabilir.

Yapılan alanyazın taramasında, İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağıllıkları ile ilgili çalışmaların ayrı ayrı ele alındığı ancak birkaç çalışmada İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağıllıklarının arasındaki ilişkinin araştırıldığı görülmüştür.

Bu araştırma ile ilköğretim müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağıllıkları arasında ilişki olup olmadığı belirlenmiş; eğitim araştırmacılarına, eğitim uzmanlarına ve sendika yöneticilerine müfettişlerin iş tatminleri ile örgütsel bağıllıkları üzerinde yapacakları çalışmalara değişik bir bakış açısı getirilebileceği düşünülmüştür.

İlköğretim müfettişlerinin iş tatminlerinin ve örgüte bağıllığının eğitim sistemimizin amaçlarına yönelik olup olmadığını tespit etmek; müfettişlerden veya başka faktörlerden kaynaklanan sorunların belirlenip ortadan kaldırılması ile iş tatminin sağlanacağını ve sonuçta örgüte bağıllık düzeyinin artacağını sonuç olarak Millî Eğitim Sisteminin de hedeflerinin gerçekleşmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.6. Varsayımlar

Bu çalışmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir. Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişleri kendilerine uygulanan kişisel bilgi formunu, örgütsel bağıllık ölçeğini, iş tatmini ölçeğini samimi ve tarafsız olarak yanıtlamışlardır.

Belirlenen örneklem evreni temsil etmektedir.

1.7. Sınırlılıklar

Araştırma sonucunda elde edilecek bilgiler aşağıdaki sınırlılıklar dâhilinde genellenebilecektir.

Bu araştırma 2008- 2009 Eğitim ve Öğretim Yılı ile sınırlıdır.

Bu araştırma İstanbul İlinde görevli İlköğretim Müfettişleri ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar Ve Kısaltmalar

Kişisel Bilgi Formu tarafımdan hazırlanmıştır. Öncelikle formda amacımı belirten ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlarla ilgili kısa bir açıklama bulunmaktadır. Kişisel bilgi formu ile belirlenen demografik özellikler ile iş tatmini, örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığına bakılmıştır

Müfettiş: Örgütlerin alt örgütleri arasında bütünleşmenin sağlanması, rehberlik ve denetimin yapılması zorunludur. Örgütlerde bu hizmete teftiş ve hizmeti görenlere müfettiş adı verilir (Uzel, 1991: 11).

İlköğretim Müfettişi: İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde, İlköğretim Müfettişleri Başkanlığına bağlı olarak, ilköğretim kurumlarının denetim, rehberlik, inceleme ve soruşturma görevlerini yürütenler İlköğretim Müfettişleridir.

İş Tatmini: İşgörenin işine karşı gösterdiği tutuma iş tatmini denir. Çalışmamda Tok (2004), tarafından hazırlanan iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Örgüt: Örgüt, belli amaçlara ulaşmak için bilinçli bir şekilde kurulmuş toplumsal birimler veya toplum kümeleridir (Genç, 2005: 99).

Örgütsel Bağlılık: kişinin örgütü ile kurduğu kimlik birliğinin ve kendisini o örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (Başaran, 1994: 241).

ÖBÖ: Örgütsel Bağlılık Ölçeği.

İTÖ: İş Tatmin Ölçeği

1.9. İlgili Araştırmalar Ve Yayınlar

Araştırmanın bu bölümünde araştırmamızla ilgili gerek ülkemizde gerekse yurtdışında yapılmış araştırmaların sonuçlarından söz edilmiştir.

1.9.1. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Başaran (1979), “Beş Bakanlıktaki Yöneticilerin Yönetimde İnsan İlişkilerine İlişkin Tutumları” konulu araştırmasında, iş doyumunu ile ilgili şu bulgulara yer vermiştir: Araştırmaya konu olan deneklerin %96’ sı gereksinimlerinin örgüt tarafından yeterli derecede karşılanmadığı bu sebeple de verimin azaldığını belirtmişlerdir.%96’ sı İşlerin monoton ve anlamsızlığının işgörenlerin örgütle ilişkilerini olumsuz etkileyeceğini, %79’ u ise örgütte kalmanın nedenini çeşitli gereksinimlerinin karşılanması olduğunu belirtmişlerdir.

Aydın(1979)’ ın Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütü Yöneticileri üzerinde yaptığı “Örgütte Çatışma Nedenleri ve Çözüm Yolları”adlı araştırmasında örgüt yöneticilerinin %72’ si makamlarını doyum açısından düşük düzeyde doyum sağlayıcı olarak gördükleri belirtilmiştir.

Güçlüol (1979), “Milli Eğitim ve Kültür Bakanlıkları Merkez Örgütlerinde Örgütsel İklim” konulu araştırmasında şube müdürleri ile genel müdür arasındaki işgörenlerin işlerinden az ve orta düzeyde doyum sağladıkları buna rağmen üst düzey genel müdür,müdür yardımcısı ve müfettişlerin doyum düzeylerinden daha yüksek doyum sağladıkları, bakanlıklar arasında ise anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Kabadayı(1982)’nın ‘Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Güdülenmesi’’ isimli çalışmasında; öğretmenlerin sırayla en çok otonomi,güvenlik,kendini gerçekleştirme,saygı,sosyal gereksinimler alanlarında doyumsuzluk duydukları belirlenmiştir.

Türkiye’de eğitim örgütlerinde iş doyumunun konu edildiği ilk çalışma Balcı (1985) ‘nın yaptığı “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu” isimli çalışmasıdır. Araştırmada okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ve doyum etkenleri tespit edilmeye çalışılmıştır.Deneklerin iş doyum etkenlerinin hepsinden yüksek olmayan bir doyumsuzluk duydukları en yüksek doyumunu iş ve işin niteliğinden,en düşük doyumunu ise ücretten sağladıkları belirlenmiştir.

Adsız (1986)'ın "İş Yerinde Uyum Sağlama ve İş Doyumu Elde Etme Arasındaki İlişki" isimli Meteoroloji Genel Müdürlüğü çalışanlarına uyguladığı çalışmada uyum ile doyum arasında yakın ilişki olduğu ve çalışma ortamının iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmada deneklerin %15'inin yüksek düzeyde,%63'ünün orta düzeyde, %21 'inin de düşük düzeyde parasal ve konumsal olarak doyum sağladıkları görülmüştür.

Özdemir (1986)' in yaptığı "Kamu Ödeme Sistemi İçinde Öğretmen Ücretlerinin Yeri ve Sağladığı Doyum" konulu araştırmada ; öğretmen ücretlerinin sekiz sınıf içinde din ve genel idari hizmetler sınıflarının üzerinde altıncı sırada yer aldığı belirlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin, aldıkları ücretin yetersizliği nedeniyle işten doyumсуzлuk duydukları belirtilmiştir.

Çelik (1987), "Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi" isimli çalışmada öğretmenlikten ayrılan öğretmenlerin %62 'sinin 1-3 yılları arasında öğretmenlik yaptıkları ve işten ayrılmayanlar ile aralarında iş doyumсуzлугу bakımından anlamlı bir fark bulunmuştur. Teknik öğretmenlerin, sosyal konum ve gelişme-yükselme olanakları etkenlerinden düşük doyum elde ettikleri tespit edilmiştir.

Paknadel(1988), 'Örgütsel İklim Ve İş Doyumu' isimli ilkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklime ve iş doyumlarına ilişkin algılarının saptanmasına yönelik çalışmada, örgütsel iklimin iş doyumunda anlamlı farklılıklara neden olduğu tespit edilmiştir.

Balcı (1988), Türk eğitim sistemindeki ödül mekanizmasını incelediği araştırmada, öğretmenlere verilen ödüllerin işlevselliğini test etmiştir. Sonuç olarak öğretmenler için ödülün yeterli doyumunu sağlamadığı ve ödülün gerçek doyurucu olmadığı tespit edilmiştir.

Özdayı (1990), Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum ve iş stresi faktörlerini karşılaştırdığı araştırmasında, öğretmenlerin doyum faktörlerinin aynı stres faktörlerinin ise okulların yapısından kaynaklanan sorunlar nedeniyle farklılıklar gösterdiğini tespit etmiştir. Doyum duyulan faktörler; otorite, sorumluluk, serbestlik ve yaratıcılık ile ilgilidir. Doyumsuzluk sebebi ise maaş, terfi, güvence, gelişme ve yükselme olanaklarının az olması ile ilgilidir.

Asil (1992)'in yaptığı 'Alt Ve Orta Düzey Yöneticilerin Algıladıkları İş Doyumu' adlı araştırmada alt ve orta düzey yöneticilerin doyum düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Sonuçta, alt düzey yöneticilerin orta düzey yöneticilere göre daha fazla doyumсуuzluk algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Celep (1996)'in 'Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı' isimli çalışmasında öğretmenlerin çalıştıkları okula, iş arkadaşlarına, öğretim işlerine dayalı olarak örgütsel adanmışlıkları incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin adanmışlıklarının yüksek düzeyde olduğu, örgütsel bağlılık boyutları bakımından en yüksek ilişkinin okula adanma, işe adanma, mesleğe adanma ile iş arkadaşlarına adanma; en düşük ilişkinin ise çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında çıktığı görülmüştür.

Yalçinkaya (1996), 'Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi Ve İş Doyumu' isimli çalışmasında, işgörenlerin okulların iklimine ilişkin algıları ile iş doyumuna ilişkin algıları ve aralarındaki ilişkiyi incelemiştir. Okullarda görevli müdür ve öğretmen gruplarının örgüt iklimine ilişkin boyutlar ile iş doyumuna ilişkin algıları arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Tükel (1997)'in 'İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu' isimli araştırmasında ilköğretim müfettişlerinin iş doyum düzeyleri ve beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, müfettişlerin iş doyumuna ilişkin algılarının hepsinden az derecede doyum sağladıkları saptanmıştır.

Özden (1997), ' Öğretmenlerde Okula Adanmışlık, Yönetici Davranışları İle İlişkili mi?' isimli çalışmasında yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin çalıştıkları okula adanmışlıkları arasındaki farklılaşmanın % 40 oranında yönetici davranışlarından duyulan memnuniyet ile, % 20 oranında da öğretmenlerin okul yönetimine katılmaları ile açıklanmıştır. Eğitim düzeyi ve cinsiyetin adanmışlık ve iş doyumuna ilişkin ilişkisi olmadığı bu çalışmanın bulguları arasında yer almaktadır.

Ergü (1998), 'Milli Eğitim Müfettişlerinin İş Doyumu' adlı çalışmasında Bakanlık ve Milli Eğitim Müfettişlerinin aralarında iş doyumuna ilişkin boyutlarına katılma ve gerçekleştirme derecelerinin anlamlı bir fark ortaya çıkardığı bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre, bakanlık müfettişlerinin bütün boyutlarda orta düzeyde doyum sağladıkları, Milli Eğitim Müfettişlerinin ise tüm düzeylerde orta ve az doyum sağladıkları görülmektedir.

Erol (1998), ‘İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık’ isimli çalışmasında, örgütlerde insan kaynağı kaybına neden olan faktörleri incelemiş ve bu iki tutumu karşılaştırmıştır. Çalışma sonucunda gelirini düşük bulanların iş tatmini düşük bulunmuştur. Diğer ihtiyaçları karşılanan işgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Günbayı(1999)’nın yaptığı ‘‘İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu ‘’ isimli çalışmada branş ve sınıf öğretmenlerinin demografik değişkenler açısından iş doyumlarının farklılık gösterip göstermediği incelenmiş, sonuçta sınıf ve branş öğretmenleri arasında iş doyumunu açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak sınıf ve branş öğretmenleri; yönetim, denetim, çalışanlar arası ilişkiler etkenlerinde çok yüksek, iş ve işin niteliği, yükselme ve gelişme olanakları etkenlerinden yüksek, çalışma koşullarından orta ve ücret etkeninden ise düşük düzeyde doyum sağladıkları görülmüştür.

Uslu ve Arı (2000), yaptıkları ‘Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Uzmanlarının Bazı Değişkenlere Göre İş Doyum Düzeyleri’’ adlı çalışma sonucunda öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, evli olanların olmayanlara göre iş doyumlarının yüksek olduğu, yöneticiler ile işbirliği içinde olanların olmayanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Azar ve Henden (2001)’in ‘‘Alan Dışından Atamanın İş Doyumuna Etkileri’’ isimli çalışmasında sınıf öğretmenliği ile ilgili olarak alan dışından atananların en çok kişisel ilişkiler faktöründen doyum sağladıkları en az ise ücret faktöründen doyum sağladıkları görülmüştür.

Pektaş (2002)’ in ‘Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları Ve Demografik Değişkenlerin İş Tatmini Boyutları Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Farklılaştırması’ isimli araştırmasında çeşitli değişkenlere göre iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Araştırma sonucunda; değişkenlerin, iş tatmini ile örgütsel bağlılık üzerinde etki yaratmadığı halde toplam kalite yönetimi çalışmalarının örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna varılmıştır.

Tok(2004), ‘İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları’ isimli çalışmasında; İlköğretim Müfettişlerinin, işten ayrılma, performans düşüklüğü, devamsızlık gibi iş davranışlarına neden olan iş doyumunu ve örgütsel bağlılık tutumlarını inceleyerek, iki tutumun neden ve sonuçlarına ışık tutmaya çalışmıştır.

Çalışmada şu bulgulara ulaşılmıştır; ilköğretim müfettişlerinin iş ve işin niteliği, örgütsel ortam etkenlerinden orta düzeyde, ödentiler, gelişme ve yükselme olanakları, yönetim ve değerlendirme etkenlerinden az derecede doyum sağladıkları görülmüştür. Müfettişlerin örgütsel bağlılık faktörlerinden devam bağlılığı faktörüne biraz, duygusal bağlılık faktörüne ise büyük ölçüde katıldıkları görülmüştür.

Uygur(2004), ‘Örgütsel Bağlılık Ve İşgören Performansı Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul, İzmir Şubelerine Yönelik Alan Araştırması’ isimli araştırmasında örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasında yüksek olmayan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırmada farklı olarak işgörenlerin kıdemi ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olduğu reddedilmiştir. Sonuç olarak; banka çalışanları eleştirilerde bulunsalar da örgütlerine bağlı bulunmuşlardır.

Şişman ve Turan (2004), “Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri” adlı çalışmalarında MEB şube müdürü adaylarının iş doyumunu ile sosyal ve duygusal yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve adayların iş doyumunu ile yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir.

Kayıkçı (2005) ‘Milli Eğitim Bakanlığı Denetmenlerinin Yapısal Sorunlara İlişkin Algıları ve İş Doyum Düzeyleri’ ni araştırdığı çalışmasında bakanlık müfettişleri ile ilköğretim müfettişlerinin yapısal sorunlara ilişkin görüşleri ile iş doyumları arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki saptamıştır.

Şimşek (2005), ‘Sınıf Öğretmenlerinin Okullarına İlişkin Bağlılık Tutumları’ adlı çalışmasında, resmi ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin bağlılık tutumlarını karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda, resmi ve özel ilköğretim okullarında görevli sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okullara ilişkin tutumları olumlu çıkmıştır. Resmi ve özel ilköğretim okullarında görevli sınıf öğretmenlerinin bağlılıkları arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Özben ve Argun (2005)’un “Sosyo-demografik özelliklere Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri” isimli araştırmalarında 82 öğretmenden alınan veriler ışığında; öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasında çeşitli değişkenlere göre anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Duman (2006), ‘Orta Öğretim Kurumlarında Görevli Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini’ isimli çalışmasında; iş tatmini seviyesini belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda; orta öğretim kurumlarında çalışan coğrafya öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinde fark bulunmuştur. Öğretmenlerin ücret, terfi, takdir görme konularında yüksek tatminsizlik duydukları belirlenmiştir. Bir başka bulgu ise, mesleği kendi seçenlerin iş tatmini diğerlerinden daha fazla çıkmıştır.

Sıgır (2007)’ nın ‘İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel sektörde Karşılaştırmalı Araştırması’ isimli çalışması sonucunda; Kamu sektöründe devam bağlılığı daha yüksek, özel sektörde ise duygusal ve normatif bağlılık daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca demografik değişkenler ile duygusal ve normatif bağlılık arasında ilişki bulunmuş fakat devam bağlılığı ile herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

1.9.2. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Lukaszewski(1991), yaptığı ilk ve ortaokul öğretmenlerinin zihni stres, iş doyumsuzluğu ve yaşam doyumsuzluğunu algılama derecelerini tespit etmeye çalıştığı araştırmasında; iş ilişkilerinde üç iklim çeşitliliği ortaya çıkmıştır. Bunlar; yetki-kontrol, başarı-arınım, bağlantı-eş desteğidir. Araştırma bulgularında iş doyumsuzluğunun yaşam doyumsuzluğunu etkilediği ve demografik değişkenlerin zihni strese sebep olduğu görülür.

Bailey (1992) ‘in yaptığı ‘ ‘ Kendi Kendini Değerlendirme, İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi’’ isimli çalışmasında otonominin iş doyumu ve verimlilikle ilişkisini tespit etmek istemiştir. Ağır iş şartlarına rağmen kendini değerlendirmenin iş doyumu ve verimliliğe olumlu etki ettiği görülmüş ve yönetim biçimi ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Akt. Tükel, 1997:23).

Russell (1992)’ in ‘ ‘Kişilik Değişimi ve Tashih Memurlarının Değerleri’’ isimli çalışmasında kişilik farklılıklarının iş doyumu ve sosyalleşme üzerindeki rolü araştırılmıştır. Araştırma sonucunda tashih memurlarının kişilik farklılıklarının iş doyumu arasında olumsuz bir bağ olduğu görülmüştür.

Williams ve Hazer (1986), yaptıkları, iş tatmini ve örgüte bağlılık ilişkisini inceleyen çalışmalarında örgütsel bağlılığın pozitif olarak performansla, negatif olarak da iş değiştirme ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir(Akt. Uyguç ve Çımrın, 2004:91).

1.9.3. Yapılan Araştırmaların Değerlendirilmesi

İş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalara baktığımızda 1980’li yıllara kadar ülkemizde eğitim alanında konunun doğrudan ele alınmadığı görülmektedir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde: İş tatmininin bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde olumlu ve olumsuz bazı etkilerinin olduğu görülmüştür.

İş tatmininin yüksek olmasının, örgütsel hedeflere ulaşmasında etkili olduğu, güdülemeye, başarıma, işğören mutluluğuna, performans artışına, huzura ve benimsemeye katkı sağladığı görülmektedir. İş tatmininin düşük olmasının ise, işğörenin işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliği ve uyumsuzluğu ortaya çıktığı görülmektedir. Ayrıca işğörenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş tatmini arasında ilişki olduğu görülmektedir. Stresli ortamlarda çalışan işğörenlerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır. İşğörenlerin beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliğinin; uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. Bir örgütte işlerin bozulduğunun en önemli kanıtı iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği, işin yavaşlamasına, iş başarısının, verimliliğinin düşmesine, örgütsel bağlılığın azalmasına, işgücü devrine, iş kazalarının ve iş şikâyetlerinin artmasına neden olmaktadır.

Örgütsel bağlılığın da, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz sonuçları olduğu görülmüştür. Örgütün dağılması, örgütten ayrılma davranışı, düşük performans, artan devamsızlık, gecikme ve geri çekilme olumsuz; iş doyumu, güdülenme, katılım, örgütte kalma arzusu ise örgütsel bağlılığın olumlu sonuçları olarak göze çarpmaktadır.

Yurt içindeki ve yurt dışındaki araştırmalara baktığımızda daha çok yönetici ve öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları üzerinde durulduğu, müfettişlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıklarının ise yeteri derecede araştırılmadığı görülmektedir. Türkiye’de yapılan araştırmalarda müfettişler ile ilgili çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarında birçoğu örgütsel bağlılık ile iş tatmininin sadece bir kolu ile çalışılmıştır.

Bütün bu bilgiler ışığında, konunun eğitim için, ülkemiz için ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Bu sebeple çalışmanın önemli bir boşluğu dolduracağı umulmaktadır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ile toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılacak istatistiksel yöntemlerden bahsedilecektir.

2.1. Araştırmanın Modeli

İlköğretim müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve bunların kişisel özellikleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılacaktır. İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatminleri: Balcı(1985) 'dan konuya uyarlayan Tok(2004)' un İş Tatmin Ölçeği , örgütsel bağlılık düzeylerini de Allen-Meyer' in Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden yararlanarak konuya uyarlayan Tok(2004)' un Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak tespit edilmiştir.

Ölçeklerin, güvenilirliğini, geçerliğini ve norm çalışmasını Dr. Türkay Nuri TOK yapmıştır. Ölçeğin bu çalışmada kullanılması için de Dr. Türkay Nuri TOK ile görüşülerek yazılı izin alınmıştır.

“ Tarama Modeli; Geçmişte ya da halen var olan bir durumu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışır. Tarama modellerinde amaçların ifade edilişi genellikle, soru cümleleri ile olur” (Karasar, 2005: 77).

İlişkisel Tarama Modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve ya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Bu tür bir düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler, tekil aramada olduğu gibi, ayrı ayrı sembolleştirme(değerler verme, ölçme) ilişkisel bir çözümlenmeye olanak verecek şekilde yapılmak zorundadır. İki türlü yapılabilir: Korelasyon türü ilişki ile karşılaştırma yoluyla elde edilen elde edilen ilişkilerdir. Korelasyon türü ilişki aramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte bir değişme varsa, bunun nasıl olduğu öğrenilmeye çalışılır. İki değişken arasında ilişki olmadığında bulunacak olan korelasyon katsayısı sıfırdır ya da sıfıra yakın bir değerdir (Karasar, 2005: 81).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada 2008–2009 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul İlinde Görevli İlköğretim Müfettişlerinin tamamı evren olarak alınmış, tam sayım yapılmak istenmiştir. İstanbul İlinde görevli İlköğretim Müfettişlerinin sayısı 299’ dur. Bu müfettişlerin 27’ si kadın, 202’ si ise erkektir. Tamamına dağıtılan ölçeklerden geriye dönen 114 adet ölçektir. Bunlardan 9 adet anket hatalı kodlamalar sebebiyle dikkate alınmamıştır. Araştırmada 105 anket ile çalışılmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu:

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda ilk olarak araştırmanın amacını belirten ve uygulamada dikkat edilecek noktalar hakkında bir açıklama yer almaktadır. Bu formda araştırmanın güvenliği sebebiyle ve soruların daha samimi, sağlıklı cevaplanmaları için katılımcıların isimleri sorulmamıştır. Fakat kişisel bilgi formunda; cinsiyet, yaş, medenî durum, eşinin çalışma durumu, öğrenim durumu, meslekteki kıdemi, çalışılan ilçe, çalışılan birimler, atanma durumları, mezun olduğu bölüm, sendikal üyelik, çocuk sayısı, doğum yeri, ilkokulun bitirildiği yer, anne ve babanın eğitim durumları ve meslekleri, ailenin meslek seçimine etkisi, İstanbul’ a yerleşme yılı, İstanbul’ un eğitim imkânlarından faydalanma durumu, oturulan semt gibi sorular sorulmuştur.

İş Tatmin Ölçeği

Müfettişlerin iş tatmin düzeylerini ölçmek için, Balcı(1985) ’nın hazırlamış olduğu ölçeğin konuya uyarlamasını yapan Tok(2004)’un iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; “iş ve niteliği”, “ödentiler”, “yönetim ve değerlendirme”, “gelişme ve yükselme olanakları” ve “örgütsel ortam” alt başlıklarından oluşmaktadır.

Ölçeğin toplam 35 maddesi bulunmaktadır. İş tatmini ölçeğinde 5’li Likert tipi ölçek kullanılmış, ölçekteki maddeler 1-5 puan ranjında (en düşük puan 1, en yüksek puan 5) değerlendirilmiştir. Ölçek, hiç katılmıyorum (1); çok az katılıyorum (2); biraz/orta katılıyorum (3); büyük ölçüde katılıyorum (4); tam katılıyorum (5) seçeneklerinden oluşmuştur.

Tükel (1997) ve Tok (2004)'un araştırmalarında ölçekler ile ilgili olarak, değer aralıklarını; 1.00 -1.80 arası hiç katılmıyorum, 1.81 -2.60 arası çok az katılıyorum, 2.61 – 3.40 arası biraz-orta katılıyorum, 3.41 – 4.20 arası büyük ölçüde katılıyorum, 4.21 – 5.00 arasında ise tam katılıyorum şeklinde belirtmişlerdir. Fakat bu değer aralıkları her iki ölçek için de aynı olamayacağı için bu değer aralıkları güvenilir bulunmamıştır.

Güvenilirlik analizi ile ilgili olarak, Cronbach alfa değerleri ölçeklerde yer alan soruların varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan ve 0 ile 1 arasında değer alan alfa katsayısı, ağırlıklı standart değişimin ortalamasıdır. Cronbach alfa katsayıları, ölçekteki (n) sorunun homojen bir yapıyı açıklamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadığını gösterir. Cronbach Alfa değerlerinin kabuledilen değer olan .70'in üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

İş Tatmin Ölçeğini oluşturan maddelerin iç tutarlılığını gösteren Cronbach alfa değerleri; iş ve niteliği boyutunun güvenilirlik katsayısı .82, ödentiler alt boyutunun güvenilirlik katsayısı .65, yönetim ve değerlendirme alt boyutunun güvenilirlik katsayısı .89, gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunun güvenilirlik katsayısı .78 ve örgütsel ortam alt boyutunun güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur, ayrıca iş tatmin ölçeğinin tüm maddelerin iç tutarlılık katsayısı .93' tür.

Ölçeğin Cronbach Alfa değerleri kabuledilen değer olan .70'in üzerinde olduğundan iş tatmin ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek amacıyla Meyer ve Allen (1990), tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğini konuya uyarlanmış olan Tok(2004)' un örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek örgütsel bağlılığı; “duygusal bağlılık” ve “devam bağlılığı” olmak üzere iki alt boyutta incelemektedir. Ölçekleri kullanmak için gerekli izin Sayın, Türkay Nuri TOK'tan alınmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin toplam 12 maddesi bulunmaktadır. Her bir madde beşli likert tipi değerlendirme sistemine sahiptir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde 5'li Likert tipi ölçek kullanılmış, ölçekteki maddeler 1-5 puan ranjında (en düşük puan 1, en yüksek puan 5) değerlendirilmiştir. Ölçek, hiç katılmıyorum (1); çok az katılıyorum (2); biraz/orta katılıyorum (3); büyük ölçüde katılıyorum (4); tam katılıyorum (5) seçeneklerinden oluşmuştur.

Tükel (1997) ve Tok (2004)'un araştırmalarında ölçekler ile ilgili olarak, değer aralıklarını; 1.00 -1.80 arası hiç katılmıyorum, 1.81 -2.60 arası çok az katılıyorum, 2.61 – 3.40 arası biraz-orta katılıyorum, 3.41 – 4.20 arası büyük ölçüde katılıyorum, 4.21 – 5.00 arasında ise tam katılıyorum şeklinde belirtmişlerdir. Fakat bu değer aralıkları her iki ölçek için de aynı olamayacağı için bu değer aralıkları güvenilir bulunmamıştır.

Güvenilirlik analizi ile ilgili olarak, Cronbach alfa değerleri ölçeklerde yer alan soruların varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan ve 0 ile 1 arasında değer alan alfa katsayısı, ağırlıklı standart değişimin ortalamasıdır. Cronbach alfa katsayıları, ölçekteki (n) sorunun homojen bir yapıyı açıklamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadığını gösterir. Cronbach Alfa değerlerinin kabuledilen değer olan .70'in üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğin birinci alt faktörü olan duygusal bağlılık alt boyutunda güvenilirlik katsayısı .76 olarak bulunmuştur. Devam bağlılığı alt boyutunda ise 0.81 olarak bulunmuştur, her iki boyut birlikte analiz edildiğinde ise iç tutarlılık sayısı olan güvenilirlik katsayısı 0,71 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin Cronbach Alfa değerleri kabuledilen değer olan .70'in üzerinde olduğundan örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür.

2.4. Verileri özümleme Yöntemleri

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında olası bir ilişkiyi incelemektir. Toplanan Verilerin özömlenmesinde, SPSS (Statistical Packages for Social Sciences)12 paket programından yararlanılmıştır. Faktörler bazında grupların normal dağılıma sahip olup olmadığına histogram eğrilerine bakılarak karar verilmiştir. Gruplar normal dağılıma sahiptirler.

Araştırmanın ilk aşamasında anket ile toplanan süreksiz değişkenlere ilişkin frekans ve yüzdeler bulunmuş ve bu sonuçlar bulgular bölümünde tabloladıştırılarak sunulmuştur.

Daha sonra, ilköğretim müfettişlerinin iş tatminine ilişkin görüşleri üzerinde durulmuştur. Bu amaçla her biri boyut olan iş ve niteliği, ödentiler, yönetim ve

değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları, örgütsel ortama ilişkin görüşler ele alınmış ve iş tatminine yönelik durumları ifade eden madde ortalama puanları ve boyut ortalamalarına yer verilmiştir. Daha sonra katılımcıların demografik özelliklerine göre görüşlerinin .05 düzeyinde farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla iki grup olan değişkenler için t testi, ikiden fazla olan gruplar için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe testinden yararlanılmıştır. Gruplarda yeterli sayı olmadığında iki gruplu değişkenler için parametrik olmayan testlerden Mann- Whitney U testi, ikiden fazla olan gruplar için parametrik olmayan testlerden Kruskal- Wallis testi yapılmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde, ilköğretim müfettişlerinin iş tatmini boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ve ilişkinin miktarı üzerinde durulmuştur. Bu amaçla basit korelasyon tekniği (Pearson r'si) kullanılmıştır.

Araştırmanın son bölümünde ise demografik değişkenler, müfettişlerinin iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarının önemli bir yordayıcısı mıdır? Sorusu üzerinde durulmuştur. Bu amaçla regresyon analizi yapılmıştır.

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde önce anket ile toplanan değişkenlerin frekans ve yüzdelik dağılımları tablolandırılmış ve yorumlanmış daha sonra da “İş Tatmin Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile toplanan verilerin analizinden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Birinci bölümde müfettişlerin demografik değişkenlere göre dağılımları verilmiştir.

İkinci bölümde, ilköğretim müfettişlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri üzerinde durulmuştur. Bu amaçla her bir boyutta iş tatminine ve örgütsel bağlılığa yönelik durumları ifade eden madde ortalama puanları ve faktör ortalamalarına yer verilmiştir. Daha sonra katılımcıların demografik bilgilerine göre görüşlerinin .05 manidarlık/ anlamlılık düzeyinde farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla iki grup olan değişkenlere t-testi, ikiden fazla gruptan oluşanlara tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe testi ve grup içindeki denek sayıların yetersiz olduğu durumlarda parametrik olmayan (Kruskal-Wallis ve Mann –Whitney U) testler uygulanmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde, ilköğretim müfettişlerinin iş tatmini boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ve ilişkinin miktarı üzerinde durulmuştur. Bu amaçla basit korelasyon tekniği (Pearson r'si) kullanılmıştır.

Araştırmanın son bölümünde, ilköğretim müfettişlerinin iş doyumu boyutları ve örgütsel bağlılık boyutları ile demografik değişkenlerin arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı üzerinde durulmuştur. Bu amaçla regresyon analizi tekniği kullanılmıştır.

3.1. Anket İle Toplanan Verilere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde anket ile toplanan değişkenlerin frekans ve yüzdeler dağılımları tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 3.1.1 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Cinsiyet	F	%
Erkek	100	95,2
Kadın	5	4,8
Toplam	105	100,0

Araştırma Grubunun % 4,8'i (5) kadın ; % 95,2'si(100) ise erkek müfettişlerdir. . Kadın müfettiş yüzdesinin erkek müfettiş yüzdesinden çok daha az olduğu Tablo 3.1.1'de görülmektedir. Kadın grubundaki sayı çok az olduğu için cinsiyet ile ilgili bir test yapılmamıştır.

Tablo 3.1.2. Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Yaşlarına İlişkin Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Yaş	F	%
36-43	35	33,3
44-53	35	33,3
54 ve üzeri	35	33,3
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin yaşları ile ilgili Tablo 3.1.2 incelendiğinde, araştırmaya katılan 105 müfettişin 35'i (%33,3) 36-43 yaş grubunda, 35'i (%33,3) 44-53 yaş grubunda, 35'i (%33,3) 54 ve daha büyük yaş grubunda olan müfettişlerden oluşmaktadır.

Tablo 3.1.3 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Medeni Durumlarına Ait Frekans ve Yüzdelik Dağılım

Medeni Durum	F	%
Evli	101	96,2
Bekâr	2	1,9
Boşanmış	1	1,0
Eşi vefat etmiş	1	1,0
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin medeni durum değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.3’de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin medeni durum değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 105 müfettişin 101’i (%96,2) evli, 2’si (%1,9) bekâr, 1’i (%1,0) boşanmış, 1’ i (%1,0) nin de eşi vefat etmiştir. Bu grubun içinde evli dışındaki gruplarda sayı çok az olduğu için medeni durum ile ilgili bir test yapılmamıştır.

Tablo 3.1.4 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Eşlerinin alışma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdelik Dağılım

Eşi alışma Durumu	F	%
EVET	58	55,2
HAYIR	47	44,8
Toplam	105	100,0

Tablo 3.1.4’e baktığımızda araştırma grubundaki müfettişlerin eşlerinin % 55,2’si (58) alışırken % 44,8’inin(47) alışmamakta olduğu görülmektedir.

Tablo 3.1.5 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Öğrenim Durumu	F	%
2+2	18	17,1
3+1	24	22,9
2+4	40	38,1
Lisansüstü	16	15,2
Diğer	7	6,7
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin öğrenim durumuna ilişkin dağılım Tablo 3.1.5’de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin öğrenim durumuna ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 105 müfettişin 18’i (%17,1) 2+2 lisans tamamlama programı, 24’ü (%22,9) 3+1 lisans tamamlama programı , 40’ı (%38,1) Eğitim Yönetimi Tef. Plan. Eko. Anabilim Dalı, 16’sı (%15,2) Lisans üstü ve 7’si (6,7) diğer öğrenim durumlarına sahiptirler.

Tablo 3.1.6 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Kıdem Yılı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Kıdem	F	%
6-10	9	8,6
11-20	19	18,1
20 yıl ve üzeri	77	73,3
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin kıdem yılına ilişkin dağılım Tablo 3.1.6’da verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin kıdem yıllarına ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 105 müfettişin 9’ unun (%8,6) mesleğinin 6-10 yıl, 19’unun (18,1) 11-20 yıl, 77’sinin (%73,3) 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Kıdem değişkeninde 6-10 yıl kıdeme sahip olan müfettişlerin az olması sebebiyle 11-20 yıl arası kıdeme sahip müfettiş grubuna eklenerek 6-20 ile 20 ve üzeri kıdeme sahip olanlar olarak iki grup oluşturulmuştur.

Tablo 3.1.7 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nda Başka Görevde Bulunma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

MEB' de Daha Önce Görev Alma	F	%
Evet	67	63,8
Hayır	38	36,2
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nda başka görevde bulunma durumu değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.7'de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin 67'si (%63,8) MEB' de çalıştıklarını, 38'i (%36,2) ise MEB' de başka görev almadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.1.8 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Milli Eğitimde Daha Önce Yaptıkları Görev Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

MEB' de Daha Önce Yapılan Görev	F	%
Öğretmen	44	41,9
İdareci	12	11,4
Öğretmen-İdareci	11	10,5
MEB'de çalışmamış	38	36,2
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin Milli Eğitimde daha önce yaptıkları görev durumuna ilişkin dağılım Tablo 3.1.8'de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin Milli Eğitimde daha önce yaptıkları görev durumuna ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 105 müfettişin 44'ü (%41,9) öğretmenlik, 12'si (%11,4) idarecilik, 11'i (%10,5) öğretmenlik ve idarecilik yaptıklarını, 38'i ise (%36,2) MEB' de daha önce başka görev almadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.1.9 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Müfettişliğe Atanma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Müfettişliğe Atanma Durumu	F	%
Sınavlı	66	62,9
Sınavsız	17	16,2
Mülakat	7	6,7
Sınav ve Mülakat	15	14,3
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin müfettişliğe atanma durumu değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.9’da verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin müfettişliğe atanma durumu değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 105 müfettişin 66’sı (%62,9) sınavla, 17’si (%16,2) sınav olmadan, 7’si (%6,7) mülakat ile 15’i ise (%14,3) sınav ve mülakat ile müfettişliğe atandıklarını belirtmişlerdir. Anketteki üç gruba ek olarak birde sınavlı mülakat grubu oluşmuştur. Grup dağılımına bakarak sadece mülakat ile atanan grup teste katılmamıştır.

Tablo 3.1.10 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Mezun Oldukları Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu	F	%
Eğitim Fakültesi	53	50,5
Fen-Edebiyat Fakültesi	1	1,0
Eğitim Enstitüsü	38	36,2
Diğer	13	12,4
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.10’da verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 105 müfettişin 53’ü (%50,5) eğitim fakültesinden, 1’si (%1,0) fen-edebiyat fakültesinden, 38’i (%36,2) eğitim enstitüsünden, 13’ü ise (%12,4) diğer kurumlardan mezun olduklarını belirtmişlerdir. Fen-edebiyat ve diğer isimli gruplar sayıların az olması sebebiyle testlerde kullanılmamıştır.

Tablo 3.1.11 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Sendikal Üyelik Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Sendikal Üyelik Durumu	F	%
Üyeyim	74	70,5
Üye Değilim	31	29,5
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin sendikal üyelik değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.11’de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin 74’ü (%70,5) sendikaya üye olduklarını, 31’i (%29,5) ise sendikaya üye olmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.1.12 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Çocuk Sahibi Olma Durumu	F	%
Evet	99	94,3
Hayır	6	5,7
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin çocuk sahibi olma durumu değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.12’de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin 99’u (%94,3) çocuklarının olduğunu, 6’sı (%5,7) ise çocuk sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.1.13 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Sahip Olunan Çocuk Sayısı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Sahip Olunan Çocuk Sayısı	F	%
Yok	6	5,7
1 Çocuk	26	24,8
2 Çocuk	49	46,7
3 Çocuk	18	17,1
4 ve Daha Fazla Çocuk	6	5,7
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin sahip oldukları çocuk sayısına ilişkin dağılım Tablo 3.1.13’de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin sahip oldukları çocuk sayısına ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 105 müfettişin 6’sının (%5,7) çocuğu yokken, 26’sı (%24,8) bir çocuğa, 49’u (%46,7) iki çocuğa, 18’i (%17,1) üç çocuğa ve 6’sı (5,7) dört ve üzeri sayıda çocuğa sahiptirler. Bu dağılımda çocuk sahibi olmayanlar çok az olduğu için yok sayılırken 4 ve üstü çocuk sahibi olanların sayısı da az olduğu için bir üst gruba dahil edilerek son grup 3 ve üzeri çocuk olarak değiştirilmiştir.

Tablo 3.1.14 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Doğdukları Yer Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Müfettişlerin Doğdukları Yer	F	%
Köy	59	56,2
Kasaba	27	25,7
Şehir	19	18,1
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin doğdukları yer değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.14’de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin doğdukları yer değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 105 müfettişin 59’unun (%56,2) köyde, 27’sinin (25,7) kasabada, 19’unun (%18,1) şehirde doğdukları görülmektedir.

Tablo 3.1.15 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin İlkokulu Bitirdikleri Yer Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

İlkokulu Bitirdikleri Yer	F	%
Köy	46	43,8
Kasaba	31	29,5
Şehir	28	26,7
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin ilkokulu bitirdikleri yer değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.15’de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin ilkokulu bitirdikleri yer değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 105

müfettişin 46' sının (%43,2) köyde, 31'inin (29,5) kasabada, 28'inin (%26,7) şehirde ilkokulu bitirdikleri görülmektedir.

Tablo 3.1.16 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyleri Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyleri	F	%
Okumamış	60	57,1
İlkokul	41	39,0
Ortaokul	1	1,0
Lise	3	2,9
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyleri değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.16'da verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyleri değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 105 müfettişin annelerinin 60'ı (%57,1) herhangi bir eğitim almamışken 41'i (%39,0) ilkokuldan, 1'i (%1,0) ortaokuldan, 3'ü ise (%2,9) liseden mezun olmuşlardır. Ortaokul ve lise gruplarında sayılar çok az olduğundan bir üst grup ile birleştirilerek ilkokul ve üzeri eğitim alanlar olarak değiştirilmiştir.

Tablo 3.1.17 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Annelerinin Meslek Sahibi Olma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Müfettişlerin Annelerinin Meslek Sahibi Olma Durumu	F	%
Ev Hanımı	102	97,1
Çalışan	3	2,9
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin annelerinin meslek sahibi olma durumu değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.17'de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin 102'si (%97,1) anneleri ev hanımı, 3'ü (%2,9) ise annelerinin çalıştığını belirtmişlerdir. Çalışan anne grubunda sayı çok az olduğu için müfettişlerin annelerinin meslek sahibi olma durumu değişkeni test edilememiştir.

Tablo 3.1.18 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Babalarının Eğitim Düzeyleri Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Müfettişlerin Babalarının Eğitim Düzeyleri	F	%
Okumamış	37	35,2
İlkokul	53	50,5
Ortaokul	4	3,8
Lise	10	9,5
Üniversite	1	1,0
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin babalarının eğitim düzeylerine ilişkin dağılım Tablo 3.1.18’de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin babalarının eğitim düzeylerine ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan 105 müfettişin, 37’ sinin (%35,2) babası eğitim almamışken 53’ ünün (%50,5) babası ilkök, 4’ünün (%3,8) babası ortaokul, 10’ unun (%9,5) babası lise ve 1’inin (1,0) babası üniversite ve üzeri okullardan mezun olmuşlardır. Bu dağılımda, ortaokul, lise, üniversite ve üzeri eğitim alanların sayısı çok az olduğundan bu üç grup birleştirilip ortaokul ve üzeri eğitim alanlar olarak değiştirilmiştir.

Tablo 3.1.19 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Babalarının Meslekleri Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Müfettişlerin Babalarının Meslekleri	F	%
Çiftçi	58	55,2
Tüccar	15	14,3
Memur veya Emeklisi	18	17,1
İşçi veya Emeklisi	14	13,3
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin babalarının meslekleri değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.19’da verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin 58’inin (%55,2) babası çiftçi, 15’inin (%14,3) babası tüccar, 18’inin (%17,1) babası memur veya memur emeklisi, 14’ünün (%13,3) babası işçi veya işçi emeklisidir.

Tablo 3.1.20 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimlerine Etkisi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdelik Dağılım

Ailelerinin Meslek Seçimlerine Etkisi	F	%
Var	21	20,0
Yok	84	80,0
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin ailelerini meslek seçimlerine etkisi değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.20’de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin 21’i (%20,0) ailelerinin meslek seçmesine etki ettiğini belirtirken, 84’ (%80,0) ise ailelerinin mesleği seçerken herhangi bir etkilerinin olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 3.1.21 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin İstanbul’a Yerleşme Tarihi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdelik Dağılım

Müfettişlerin İstanbul’a Yerleşme Tarihi	F	%
1970–1980	4	3,8
1981–1990	19	18,1
1991–2000	34	32,4
2001–2009	48	45,7
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin İstanbul’a yerleşme tarihi değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.21’de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin 4’ (%3,8) 1970–1980 yılları arasında, 19’ (%18,1) 1981–1990 yılları arasında, 34’ (%32,4) 1991–2000 yılları arasında, 48’i de (%45,7) 2001 ve sonrasında İstanbul’a yerleştiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3.1.22 Araştırmaya Katılan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu	F	%
Evet	53	50,5
Hayır	52	49,5
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan müfettişlerin İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenine ilişkin dağılım Tablo 3.1.22'de verilmiştir. Araştırmaya katılan müfettişlerin 53'ü (%50,5) İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlandıklarını, 52'si(%49,5) ise İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanamadıklarını belirtmişlerdir.

3.2. Araştırmanın İş Tatmini Ölçeği Değişkenine Bağlı Olarak Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bulgular bölümünün ikinci aşamasında anket ile toplanan süreksiz değişkenlere göre araştırmanın sürekli değişkeni olan İş Tatmini Ölçeği toplam ve alt boyutları (İş ve İşin Niteliği, Ödentiler, Yönetim ve Değerlendirme, Gelişme ve Yükselme Olanakları, Örgütsel Ortam) puanları farklılıklarını belirlemek üzere kullanılan hipotez testi sonuçları yer almıştır.

Araştırma bulgularının ikinci aşamasında İş Tatmini Ölçeği Toplam ve alt boyutlarının betimsel istatistiksel değerleri bulunmuş ve tablo 3.2.1'de sunulmuştur. Bu kapsamda parametrik istatistiksel teknikleri kullanabilmek için sürekli değişkenlerin normal dağılım koşulu bulunmaktadır. Araştırma kapsamında parametrik istatistiksel teknikler kullanılmış, grup sayılarının az olduğu durumlarda ise parametrik olmayan(Kruskal Wallis ve Mann Whitney U) istatistiksel teknikler kullanılmıştır.

Tablo 3.2.1 Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

İş Tatmini Değişkenleri	\bar{X}	SS
İş ve Niteliği	3,05	0,71
1. İşim bana, kurum içinde ve kurum dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır	2,98	1,03
2. İşimle ilgili yetki ve sorumluluklarım arasında bir denge vardır	2,62	1,16
3. İşimi severek yapıyorum	3,76	1,04
4. Başarı duygusu veren bir işim var	2,98	1,11
5. Tekdüze (monoton) ve sıkıcı bir işim var	3,77	1,15
6. İşyeri dışına (eve) taşmayan bir işim var	2,00	1,06
7. İşim, kuruma katılmadan önceki beklentilerime yanıt vermektedir	2,63	1,13
8. Dikkat ve yaratıcılık gerektiren bir işim var	3,82	1,11
9. Gerçek mutluluğu, işimde buluyorum	2,96	1,22
Ödentiler	1,60	0,06
10. Aldığım maaşla geçinmekte zorluk çekmiyorum.	2,64	1,53
11. Eğitim düzeyime denk bir maaş alıyorum.	1,39	0,83
12. Maaş dışı ödemeler yeterlidir ve zamanında ödenmektedir.	1,46	0,69
13. Maaş artışı, fiyat artışlarının gerisinde değildir.	1,50	1,01
14. Mali ve sosyal haklarım, diğer denetim elemanlarınkı ile aynıdır.	1,30	0,84
Yönetim ve Değerlendirme	2,84	0,09
15. Üstlerim, işimi daha iyi yapabilmem için destek olmaktadır.	2,72	1,11
16. Üstlerim, yaptığım işlere güven duyduğunu göstermektedir.	2,97	1,12
17. Üstlerim, davranışlarında tutarlıdır.	2,88	1,19
18. Görevimi gereklerine uygun olarak yaptığımda üstlerim tarafından takdir ediliyorum.	2,75	1,15
19. Üstlerim, yakınmalarımı dinlemektedir.	2,89	1,09
Gelişme ve Yükselme Olanakları	2,52	0,07
20. İşimde kendimi geliştirebilmem için hizmet içi eğitim olanakları sağlanmaktadır.	3,04	1,00
21. Görevimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ortamım vardır.	3,14	1,09
22. Görevim sırasında saptadığım hata ve eksiklikler, geliştirdiğim görüş ve öneriler ilgili makamlarca dikkate alınmaktadır.	2,65	0,98
23. İşimde yükselme politikası adilidir.	1,89	1,11
24. İşimde yükselebilmek için mesleki yeterlilik aranmaktadır.	1,90	1,04
Örgütsel Ortam	3,15	0,07
25. İşyerinde kendisine inanıp güvenebileceğim iş arkadaşlarım vardır.	3,85	0,82
26. İş arkadaşlarım mesleki bakımdan yeterlidir.	3,70	0,83
27. Teftiş grupları oluşturulurken, müfettişlerin görüşleri alınmaktadır.	2,93	1,20
28. İlköğretim müfettişleri, grup başkanlarını özgür iradeleriyle seçebilmektedir.	4,00	1,03
29. İşyerimde beni etkileyen kararlara katılma olanakları verilmektedir.	3,13	1,05
30. İlköğretim müfettişleri arasında eşitlik ilkesi uygulanmaktadır.	3,08	1,17
31. İşyerimde ilköğretim müfettişleri hak ettiği saygıyı görmektedir.	2,92	1,01
32. Yaptığım görevler bana bazı ayrıcalıklar sağlamaktadır.	2,20	1,07
33. İşyerimde iletişim kanalları sürekli açıktır.	3,24	1,19
34. Üstlerim, liderlik niteliklerine sahiptir.	2,88	1,18
35. Üstlerim, benim önemimi anlamaktadır.	2,73	1,09
Toplam	2,63	0,2

Tablo 3.2.1' de görüldüğü gibi ilköğretim müfettişlerinin, iş tatmini boyutlarından iş ve niteliği boyutundaki maddelere genel olarak bakıldığında, biraz/orta düzeyde katıldıkları ($\bar{X}=3.05$), gözlenmiştir.

İlköğretim müfettişleri, iş tatmini boyutlarından ödentiler boyutundaki maddelere genel olarak bakıldığında, hiç katılmadıkları ($\bar{X}=1,60$), gözlenmiştir.

İlköğretim müfettişleri, iş tatmini boyutlarından Yönetim ve Değerlendirme boyutundaki maddelere genel olarak bakıldığında, biraz/orta düzeyde katıldıkları ($\bar{X}=2.84$), gözlenmiştir.

İlköğretim müfettişleri, iş tatmini boyutlarından Gelişme ve Yükselme Olanakları boyutundaki maddelere genel olarak bakıldığında, çok az düzeyde katıldıkları ($\bar{X}=2.52$ gözlenmiştir.

İlköğretim müfettişleri, iş tatmini boyutlarından Örgütsel Ortam boyutundaki maddelere genel olarak bakıldığında, biraz/orta düzeyde katıldıkları ($\bar{X}=3.15$), gözlenmiştir.

Araştırmaya katılanlar en yüksek ortalamayı “örgütsel ortam” ($\bar{X}=3.15$) etkeninde, en düşük ortalamayı ise, “ödentiler” ($\bar{X}=1.60$) etkeninde göstermişlerdir.

3.2.1. Araştırmanın İş Tatmini İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.2. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İŞVE NİTELİK	36-43	35	23,9143	5,29357	,89478
	44-53	35	27,6857	5,84491	,98797
	54-63	35	30,9714	6,34074	1,07178
	Toplam	105	27,5238	6,47049	,63145

Tablo 3.2.2’de Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 30,797’lik ortalama ile 54-63 yaş grubu müfettişler almıştır. Bunu ikinci sırada 44-53 yaş grubu müfettişler izlemiştir (27,69). Son sırada 23,91’lik ortalama ile 36-43 yaş arası müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.3. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ‘İş Ve Niteliği’ Alt Boyutu İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

İŞ VE NİTELİK	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	872,933	2	436,467	12,788	,000
Gruplarıçi	3481,257	102	34,130		
Toplam	4354,190	104			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre “İş Ve Niteliği” alt boyutu puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.3’de yer almıştır.

Araştırma Grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” alt boyutu puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 12,788, $p<,05$). “İş ve niteliği” alt boyutunda müfettişlerin algıları farklılaşmaktadır. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc Test (Scheffe) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.2.4’de sunulmuştur.

Tablo 3.2.4. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
36-43	44-53	-3,77143*	1,39653	,030*
	54-63	-7,05714*	1,39653	,000*
44-53	36-43	3,77143*	1,39653	,030
	54-63	-3,28571	1,39653	,068
54-63	36-43	7,05714*	1,39653	,000*
	44-53	3,28571	1,39653	,068

Tablo 3.2.4. ‘de görüldüğü gibi ikili gruplar arasında yapılan Scheffe testinde 36-43 yaş grubu müfettişler ile 54-63 yaş diliminde bulunan müfettişler ile 36-43 ve 44-53 yaş aralığındaki müfettişler arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir (p=.000). 36-43 yaş grubu müfettişlerin; ‘İş Ve Niteliği’ alt boyutunda iş tatminleri, 44-53 ve 54-63 yaş grubu müfettişlerin iş tatmininden düşük çıkmıştır (p<,05).

Tablo 3.2.5. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
ÖDENTİLER	36-43	35	7,9714	2,84383	,48070
	44-53	35	8,4286	3,03204	,51251
	54-63	35	8,4571	3,39847	,57445
	Toplam	105	8,2857	3,07819	,30040

Tablo 3.2.5’de Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 8,45'lik ortalama ile 54-63 yaş grubu müfettişler almıştır. Bunu ikinci sırada 44-53 yaş grubu müfettişler izlemiştir (8,42). Son sırada 7,97'lik ortalama ile 36-43 yaş arası müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.6. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği 'Ödentiler' Alt Boyutu İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

ÖDENTİLER	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	5,200	2	2,600	,271	,764
Gruplarıçi	980,229	102	9,610		
Toplam	985,429	104			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre "Ödentiler" alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.6'da yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği "Ödentiler" alt boyutu puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir(F: 2,71; $p>,05$). "Ödentiler" alt boyutunda müfettişlerin yaş değişkenine göre algıları farklılaşmamaktadır.

Tablo 3.2.7. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Yönetim Ve Değerlendirme" Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
YÖNETİM VE DEĞERLENDİRME	36-43	35	12,4857	5,14708	,87002
	44-53	35	14,0857	4,74882	,80270
	54-63	35	16,0571	3,74121	,63238
	Toplam	105	14,2095	4,77110	,46561

Tablo 3.2.7'de Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği "Yönetim Ve Değerlendirme" Alt Boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 16,05’lik ortalama ile 54-63 yaş grubu müfettişler almıştır. Bunu ikinci sırada 44-53 yaş grubu müfettişler izlemiştir (14,08). Son sırada 12,48’lik ortalama ile 36-43 yaş arası müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.8. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ‘Yönetim Ve Değerlendirme’ Alt Boyutu İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Yönetim Ve Değerlendirme	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	224,019	2	112,010	5,330	,006
Gruplarıçi	2143,371	102	21,013		
Toplam	2367,390	104			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre “Yönetim Ve Değerlendirme” alt boyutu puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.8’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” alt boyutu puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir (F: 5,330; $p < ,05$). “Yönetim Ve Değerlendirme” alt boyutunda müfettişlerin yaş değişkenine göre algıları farklılaşmaktadır.

Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc Test (Scheffe) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.2.9’da sunulmuştur.

Tablo 3.2.9. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaşları Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
36-43	44-53	-1,60000	1,09580	,348
	54-63	-3,57143*	1,09580	,006*
44-53	36-43	1,60000	1,09580	,348
	54-63	-1,97143	1,09580	,203
54-63	36-43	3,57143*	1,09580	,006*
	44-53	1,97143	1,09580	,203

Tablo 3.2.9. 'da görüldüğü gibi ikili gruplar arasında yapılan Scheffe testinde 36-43 yaş grubu müfettişler ile 54-63 yaş diliminde bulunan müfettişler arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir (p=.006). 36-43 yaş grubu müfettişlerin; Yönetim Ve Değerlendirme alt boyutunda; iş tatminleri, 54-63 yaş grubu müfettişlerin iş tatmininden düşük çıkmıştır (p<,05). Diğer ikili yaş karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 3.2.10. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Gelişme Ve Yükselme	36-43	35	11,3429	3,94777	,66729
	44-53	35	12,4286	3,30139	,55804
	54-63	35	14,0857	3,83767	,64869
	Toplam	105	12,6190	3,84153	,37489

Tablo 3.2.10'da Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 14,08'lik ortalama ile 54-63 yaş grubu müfettişler almıştır. Bunu ikinci sırada 44-53 yaş grubu müfettişler izlemiştir (12,42). Son sırada 11,34'lik ortalama ile 36-43 yaş arası müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.11. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ‘Gelişme Ve Yükselme Olanakları’ Alt Boyutu İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Gelişme Ve Yükselme	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	133,562	2	66,781	4,861	,010
Gruplarıçi	1401,200	102	13,737		
Toplam	1534,762	104			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.11’de yer almıştır.

Araştırma Grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir (F: 4,861; p<,05). “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” alt boyutunda müfettişlerin yaş değişkenine göre algıları farklılaşmaktadır.

Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc Test (Scheffe) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.2.12’de sunulmuştur.

Tablo 3.2.12. Araştırma Grubunun Çalışılan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
36-43	44-53	-1,60000	1,09580	,348
	54-63	-3,57143*	1,09580	,006*
44-53	36-43	1,60000	1,09580	,348
	54-63	-1,97143	1,09580	,203
54-63	36-43	3,57143*	1,09580	,006*
	44-53	1,97143	1,09580	,203

Tablo 3.2.12. ‘de görüldüğü gibi ikili gruplar arasında yapılan Scheffe testinde 36-43 yaş grubu müfettişler ile 54-63 yaş diliminde bulunan müfettişler

arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir (p=.006). 36-43 yaş grubu müfettişlerin; “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” alt boyutunda; iş tatminleri, 54-63 yaş grubu müfettişlerin iş tatmininden düşük çıkmıştır (p<,05). Diğer ikili yaş karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 3.2.13. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
ÖRGÜTSEL ORTAM	36-43	35	32,6571	8,20668	1,38718
	44-53	35	35,4000	8,38135	1,41671
	54-63	35	35,9429	7,01655	1,18601
	Toplam	105	34,6667	7,94775	,77562

Tablo 3.2.13’de Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 35,94’lik ortalama ile 54-63 yaş grubu müfettişler almıştır. Bunu ikinci sırada 44-53 yaş grubu müfettişler izlemiştir (35,40). Son sırada 32,65’lik ortalama ile 36-43 yaş arası müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.14. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ‘Örgütsel Ortam’ Alt Boyutu İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

ÖRGÜTSEL ORTAM	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	217,162	2	108,581	1,744	,180
Gruplarıçi	6352,171	102	62,276		
Toplam	6569,333	104			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre “Örgütsel Ortam” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.14’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir (F: 1,744; $p>,05$). “Örgütsel Ortam” alt boyutunda müfettişlerin yaş değişkenine göre algıları farklılaşmamaktadır.

Tablo 3.2.15. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İş Tatmini	36-43	35	88,3714	20,79322	3,51470
	44-53	35	98,0286	18,63186	3,14936
	54-63	35	105,514	19,43068	3,28438
	Toplam	105	97,3048	20,68775	2,01892

Tablo 3.2.15’de Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 105,514’lük ortalama ile 54-63 yaş grubu müfettişler almıştır. Bunu ikinci sırada 44-53 yaş grubu müfettişler izlemiştir (98,0286). Son sırada 88;3714’lük ortalama ile 36-43 yaş arası müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.16. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

İş Tatmini	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	5170,362	2	2585,181	6,703	,002
Gruplarıçi	39339,886	102	385,685		
Toplam	44510,248	104			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine İş Tatmini toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.16’da yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin yaş değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir (F: 6,703; $p < ,05$). Müfettişlerin iş tatminleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc Test (Scheffe) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.2.17’de sunulmuştur.

Tablo 3.2.17. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
36-43	44-53	-9,65714	4,69459	,126
	54-63	-17,14286*	4,69459	,002*
44-53	36-43	9,65714	4,69459	,126
	54-63	-7,48571	4,69459	,285
54-63	36-43	17,14286*	4,69459	,002*
	44-53	7,48571	4,69459	,285

Tablo 3.2.17. ‘de görüldüğü gibi ikili gruplar arasında yapılan Scheffe testinde 36-43 yaş grubu müfettişler ile 54-63 yaş diliminde bulunan müfettişler arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir ($p = ,002$). 36-43 yaş grubu müfettişlerin iş tatminleri, 54-63 yaş grubu müfettişlerin iş tatmininden düşük çıkmıştır ($p < ,05$). Diğer ikili yaş karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

3.2.2. Araştırmanın İş Tatmini İle Eşin Çalışma Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.18. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Eşlerinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre İş Tatminlerinin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Eşlerin Çalışma Durumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İş Tatmini	Evet	58	97,1034	23,51833	3,08811
	Hayır	47	97,5532	16,79649	2,45002

Tablo 3.2.18’de Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin eşlerinin çalışma durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 97, 5532’lük ortalama ile eşi çalışmayan müfettişler; 97, 1034’ lük ortalama ile eşi çalışan müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.19. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Eşlerinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre İş Tatminlerinin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Eşlerin Çalışma Durumu		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İş Tatmini	Varyansların eşitliği	5,070	,026	-,110	103	,912
	Varyanslar eşitsizliği			-,114	101,50	,909

Tablo 3.2.19.’ da görüldüğü gibi, İş Tatmini ile müfettişlerin eşlerinin çalışma durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır($p>,05$).

3.2.3. Araştırmanın İş Tatmini İle Öğrenim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.20. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İŞVE NİTELİK	2+2 Lisans Tamamlama	18	29,4444	6,05098	1,42623
	3+1 Lisans Tamamlama	24	30,0000	6,01448	1,22770
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	40	25,6500	6,64310	1,05037
	Lisans Üstü	16	26,0000	5,91044	1,47761
	Toplam	98	27,4694	6,49378	,65597

Tablo 3.2.20’de Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 30,000 ortalama ile 3+1 Lisans tamamlama programı mezunu müfettişler almıştır. Son sırayı ise 2+4 Eğitim Yönetimi Tef. Plan. Ekonomisi Anabilim Dalı mezunu müfettişler almıştır (25,65).

Tablo 3.2.21. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ‘İş Ve Niteliği’ Alt Boyutu İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

İŞ VE NİTELİK	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	390,864	3	130,288	3,310	,023*
Gruplarıçi	3699,544	94	39,357		
Toplam	4090,408	97			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre “İş Ve Niteliği” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.21’de yer almıştır.

Araştırma Grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir (F: 3,310, p<,05). “İş ve niteliği” alt boyutunda müfettişlerin algıları farklılaşmaktadır (p= 0,023). Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc Test (Scheffe) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.2.22’de sunulmuştur.

Tablo 3.2.22. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

(I)Öğrenim Durumu	(J) Öğrenim Durumu	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
2+2 Lisans Tamamlama	3+1 Lisans Tamamlama	-,55556	1,95611	,994
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	3,79444	1,78057	,216
	Lisans Üstü	3,44444	2,15553	,469
3+1 Lisans Tamamlama	2+2 Lisans Tamamlama	,55556	1,95611	,994
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	4,35000	1,61981	,072
	Lisans Üstü	4,00000	2,02476	,279
2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	2+2 Lisans Tamamlama	-3,79444	1,78057	,216
	3+1 Lisans Tamamlama	-4,35000	1,61981	,072
	Lisans Üstü	-,35000	1,85573	,998
Lisans Üstü	2+2 Lisans Tamamlama	-3,44444	2,15553	,469
	3+1 Lisans Tamamlama	-4,00000	2,02476	,279
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	,35000	1,85573	,998

Tablo 3.2.22. ‘de görüldüğü gibi gruplar arasında yapılan Scheffe testinde farkın hangi gruplardan kaynaklandığı anlaşılamamıştır.

Tablo 3.2.23. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
ÖDENTİLER	2+2 Lisans Tamamlama	18	7,4444	2,61719	,61688
	3+1 Lisans Tamamlama	24	8,5000	2,55377	,52129
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	40	7,8500	2,83341	,44800
	Lisans Üstü	16	9,3125	3,23973	,80993
	Toplam	98	8,1735	2,82487	,28536

Tablo 3.2.23’de Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 9,31 ortalama ile Lisansüstü program mezunu müfettişler almıştır. Son sırayı ise 2+2 lisans tamamlama programı mezunu müfettişler almıştır (7,44).

Tablo 3.2.24. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutu İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

ÖDENTİLER	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	37,069	3	12,356	1,576	,200
Gruplarıçi	736,982	94	7,840		
Toplam	774,051	97			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre “Ödentiler” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.24’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir(F: 1,576, $p>,05$). “Ödentiler” alt boyutunda müfettişlerin algıları farklılaşmamaktadır($p= 0,200$).

Tablo 3.2.25. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
YÖNETİM VE DEĞERLENDİRME	2+2 Lisans Tamamlama	18	15,6667	3,67823	,86697
	3+1 Lisans Tamamlama	24	16,2917	4,17528	,85228
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	40	13,1500	4,66053	,73689
	Lisans Üstü	16	11,6875	5,92980	1,48245
	Toplam	98	14,1429	4,86307	,49124

Tablo 3.2.25’de araştırma Grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 16,29 ortalama ile 3+1 Lisans tamamlama programı mezunu müfettişler almıştır. Son sırayı ise yüksek lisans mezunu müfettişler almıştır (11,68).

Tablo 3.2.26. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ‘Yönetim Ve Değerlendirme’ Alt Boyutu İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

YÖNETİM VE DEĞERLENDİRME	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	288,504	3	96,168	4,508	,005*
Gruplarıçi	2005,496	94	21,335		
Toplam	2294,000	97			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre “Yönetim Ve Değerlendirme” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.26’da yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 4,508; $p < ,05$). “Yönetim Ve Değerlendirme” alt boyutunda müfettişlerin algıları farklılaşmaktadır($p = ,005$).

Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc Test (Scheffe) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.2.27’de sunulmuştur.

Tablo 3.2.27. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

(I)Öğrenim Durumu	(J) Öğrenim Durumu	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
2+2 Lisans Tamamlama	3+1 Lisans Tamamlama	-,62500	1,44022	,979
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	2,51667	1,31098	,304
	Lisans Üstü	3,97917	1,58705	,106
3+1 Lisans Tamamlama	2+2 Lisans Tamamlama	,62500	1,44022	,979
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	3,14167	1,19262	,081
	Lisans Üstü	4,60417*	1,49077	,028*
2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	2+2 Lisans Tamamlama	-2,51667	1,31098	,304
	3+1 Lisans Tamamlama	-3,14167	1,19262	,081
	Lisans Üstü	1,46250	1,36632	,766
Lisans Üstü	2+2 Lisans Tamamlama	-3,97917	1,58705	,106
	3+1 Lisans Tamamlama	-4,60417*	1,49077	,028*
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	-1,46250	1,36632	,766

Tablo 3.2.27.’ de görüldüğü gibi gruplar arasında, yapılan Scheffe testinde farkın, lisansüstü eğitim alan müfettişler ile 3+1 lisans tamamlama programını bitiren müfettişler arasında olduğu görülmektedir($p < .05$). Yönetim ve Değerlendirme alt boyutunda; lisansüstü eğitim alan müfettişlerin iş tatminleri, 3+1 lisans tamamlama programını bitiren müfettişlerin iş tatminlerinden düşük çıkmıştır.

Tablo 3.2.28. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Örgütsel Ortam	2+2 Lisans Tamamlama	18	38,2778	4,92061	1,15980
	3+1 Lisans Tamamlama	24	36,8750	7,32662	1,49554
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	40	33,2250	8,30350	1,31290
	Lisans Üstü	16	30,3125	9,23557	2,30889
	Toplam	98	34,5714	8,09225	,81744

Tablo 3.2.28’de Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 38,28 ortalama ile 2+2 Lisans tamamlama programı mezunu müfettişler almıştır. Son sırayı ise lisansüstü mezunu müfettişler almıştır (30,31).

Tablo 3.2.29. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Ortam	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	737,351	3	245,784	4,115	,009*
Gruplarıçi	5614,649	94	59,730		
Toplam	6352,000	97			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre “Örgütsel Ortam” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 3.2.29’da yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir (F: 4,115; p<,05). “Örgütsel Ortam” alt boyutunda müfettişlerin algıları farklılaşmaktadır (p= ,005). Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc Test (Scheffe) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.2.30’da sunulmuştur.

Tablo 3.2.30. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

(I)Öğrenim Durumu	(J) Öğrenim Durumu	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
2+2 Lisans Tamamlama	3+1 Lisans Tamamlama	1,40278	2,40980	,952
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	5,05278	2,19354	,158
	Lisans Üstü	7,96528*	2,65546	,035*
3+1 Lisans Tamamlama	2+2 Lisans Tamamlama	-1,40278	2,40980	,952
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	3,65000	1,99550	,347
	Lisans Üstü	6,56250	2,49438	,082
2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	2+2 Lisans Tamamlama	-5,05278	2,19354	,158
	3+1 Lisans Tamamlama	-3,65000	1,99550	,347
	Lisans Üstü	2,91250	2,28613	,655
Lisans Üstü	2+2 Lisans Tamamlama	-7,96528*	2,65546	,035*
	3+1 Lisans Tamamlama	-6,56250	2,49438	,082
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	-2,91250	2,28613	,655

Tablo 3.2.30. 'de görüldüğü gibi gruplar arasında, yapılan Scheffe testinde farkın, lisansüstü eğitim alan müfettişler ile 2+2 lisans tamamlama programını bitiren müfettişler arasında olduğu görülmektedir($p < .05$). Örgütsel Ortam alt boyutunda; lisansüstü eğitim alan müfettişlerin iş tatminleri, 2+2 lisans tamamlama programını bitiren müfettişlerin iş tatminlerinden düşük çıkmıştır ($p = .035$).

Tablo 3.2.31. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İŞ TATMİNİ	2+2 Lisans Tamamlama	18	103,388	13,97535	3,29402
	3+1 Lisans Tamamlama	24	105,583	20,16436	4,11603
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	40	92,0250	21,04511	3,32752
	Lisans Üstü	16	88,6875	21,11151	5,27788
	Toplam	98	96,8878	20,61622	2,08255

Tablo 3.2.31'de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 105,583 ortalama ile 3+1 Lisans tamamlama programı mezunu müfettişler almıştır. Son sırayı ise lisansüstü mezunu müfettişler almıştır (88,6875).

Tablo 3.2.32. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Öğrenim Durumu	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	4597,242	3	1532,414	3,932	,011*
Gruplarıçi	36630,524	94	389,686		
Toplam	41227,765	97			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre “Örgütsel Ortam” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 3.2.32’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 3,932; $p < ,05$).

“İş Tatmini” boyutunda müfettişlerin algıları farklılaşmaktadır($p = ,011$). Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc Test (Scheffe) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.2.33’de sunulmuştur.

Tablo 3.2.33. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

(I) Öğrenim Durumu	(J) Öğrenim Durumu	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
2+2 Lisans Tamamlama	3+1 Lisans Tamamlama	-2,19444	6,15518	,988
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	11,36389	5,60280	,256
	Lisans Üstü	14,70139	6,78267	,203
3+1 Lisans Tamamlama	2+2 Lisans Tamamlama	2,19444	6,15518	,988
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	13,55833	5,09697	,077
	Lisans Üstü	16,89583	6,37121	,078
2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	2+2 Lisans Tamamlama	-11,36389	5,60280	,256
	3+1 Lisans Tamamlama	-13,55833	5,09697	,077
	Lisans Üstü	3,33750	5,83931	,955
Lisans Üstü	2+2 Lisans Tamamlama	-14,70139	6,78267	,203
	3+1 Lisans Tamamlama	-16,89583	6,37121	,078
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	-3,33750	5,83931	,955

Tablo 3.2.33.'de görüldüğü gibi yapılan Scheffe testinde farkın, hangi gruplar arasında olduğu anlaşılammıştır. Müfettişlerin öğrenim durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.2.4. Araştırmanın İş Tatmini İle Kıdem Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.34. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Kıdem Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Kıdem		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İŞ VE NİTELİĞİ	6-20 yıl	28	25,2500	5,23255	,98886
	20 yıl üzeri	77	28,3506	6,70578	,76419

Tablo 3.2.34’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin kıdem durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 28, 35’lik ortalama ile 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip müfettişler; 25, 25’ lik ortalama ile 6-20 yıl arası kıdeme sahip müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.35. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Kıdem Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Kıdem		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İŞ VE NİTELİĞİ	Varyansların eşitliği	2,872	,093	-2,212	103	,029*
	Varyansların eşitsizliği			-2,481	61,134	,016

Tablo 3.2.35.’ de görüldüğü gibi, İş Ve Niteliği ile müfettişlerin kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,029/2$; $p < ,05$).

İş ve niteliği alt boyutunda 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip müfettişlerin iş tatminleri 6-20 yıl arası kıdeme sahip müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır.

3.2.5. Araştırmanın İş Tatmini İle Milli Eğitimde Daha Önce Çalışma Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.36. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin MEB’ de Daha Önce Yapılan Görev Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi

Daha Önce Yapılan Görev		N	Mean Rank
İŞ TATMİNİ	ÖĞRET.	44	50,20
	İDARECİ	12	64,79
	OGRET.ve İDARECİ	11	47,77
	MEB'DE ÇALIŞMIŞ	38	54,03
	TOPLAM	105	

Daha Önce Yapılan Görev	İŞ VE NİTELİK	ÖDENTİLER	YÖN. VE DEĞER.	GELİŞME YÜKSELME	ÖRGÜTSEL ORTAM	İŞ TATMİNİ
Chi-Square	5,282	1,623	2,043	3,042	1,662	2,538
Df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,152	,654	,563	,385	,645	,468

Tablo 3.2.36.’ da Kruskal Wallis testi sonuçlarının bulunduğu tablodan da anlaşılacağı gibi müfettişlerin MEB’ de ki daha önce aldıkları görevler ile iş tatmini ve iş tatmini alt faktörleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>,05$). Müfettişlerin daha önce aldıkları görevler iş tatminlerini farklılaştırmamıştır.

3.2.6. Araştırmanın İş Tatmini İle Atanma Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.37. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Atanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Atanma Durumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İŞVE NİTELİK	SINAVLI	66	27,3485	5,86644	,72211
	SINAVSIZ	17	30,9412	6,37839	1,54699
	SINAV+ MÜLAKAT	15	23,2000	6,59220	1,70210
	Toplam	98	27,3367	6,40062	,64656

Tablo 3.2.37’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin atanma durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 30,94’lük sınavsız atanan müfettişler almıştır. Bunu ikinci sırada sınav ile atanan müfettişler izlemiştir (27,34). Son sırada 23,20’lik ortalama ile sınav ve mülakat ile atanan müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.38. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Atanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ‘İş Ve Niteliği’ Alt Boyutu İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

İŞVE NİTELİK	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	477,562	2	238,781	6,488	,002*
Gruplariçi	3496,326	95	36,803		
Toplam	3973,888	97			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin atanma durumu değişkenine göre “İş Ve Niteliği” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.38’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin atanma durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir (F: 6,488, p<,05). “İş ve niteliği” alt boyutunda müfettişlerin algıları farklılaşmaktadır. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc Test (Scheffe) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.2.39’da sunulmuştur.

Tablo 3.2.39. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Atanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

(I)Atanma Durumu	(J) Atanma Durumu	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
Sınavlı	Sınavsız	-3,59269	1,65001	,099
	Sınav ve Mülakat	4,14848	1,73528	,062
Sınavsız	Sınavlı	3,59269	1,65001	,099
	Sınav ve Mülakat	7,74118*	2,14906	,002*
Sınav ve Mülakat	Sınavlı	-4,14848	1,73528	,062
	Sınavsız	-7,74118*	2,14906	,002*

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Tablo 3.2.39.’da görüldüğü gibi gruplar arasında yapılan Scheffe testinde ‘sınavsız’ atanan müfettişler ile ‘sınav ve mülakat’ olarak atanan müfettişler arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir (p=.002). Sınavsız atanan müfettişlerin ‘İş Ve Niteliği’ alt boyutunda iş tatminleri, sınav ve mülakat ile atanan müfettişlerin iş tatmininden yüksek çıkmıştır (p<,05). Diğer ikili karşılaştırmalarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

3.2.7. Araştırmanın İş Tatmini İle Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.40. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İŞ VE NİTELİĞİ	Eğitim Fakültesi	53	26,1887	5,89673	,80998
	Eğitim Enstitüsü	38	30,7368	6,15864	,99906

Tablo 3.2.40’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 30, 74’lük ortalama eğitim enstitüsü mezunu müfettişler; 26, 19’ luk ortalama ile eğitim fakültesi mezunu müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.41. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İŞ VE NİTELİĞİ	Varyansların eşitliği	,207	,650	-3,562	89	,001*
	Varyanslar eşitsizliği			-3,536	77,730	,001

Tablo 3.2.41.’ de görüldüğü gibi, İş Ve Niteliği ile müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumları değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,001/2$; $p < ,05$).

İş ve niteliği alt boyutunda eğitim enstitüsünden mezun olan müfettişlerin iş tatminleri eğitim fakültesi mezunu müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır.

Tablo 3.2.42. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Mezun Öğretmen Kurumu	Olunan Yetiştirme Kurumu	N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
ÖDENTİLER	EĞİTİM FAKÜLTESİ	53	7,8679	2,73888	,37621
	EĞİTİM ENSTİTÜSÜ	38	9,3158	3,59508	,58320

Tablo 3.2.42’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 9, 31’lik ortalama ile eğitim enstitüsü mezunu müfettişler; 7, 86’lik ortalama ile eğitim fakültesi mezunu müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.43. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Mezun Öğretmen Kurumu	Olunan Yetiştirme Kurumu	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
ÖDENTİLER	Varyansların eşitliği	1,548	,217	-2,181	89	,032*
	Varyansların eşitsizliği			-2,086	66,061	,041

Tablo 3.2.43.’de görüldüğü gibi, Ödentiler ile müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumları değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. (p= ,032/2; p< ,05).

Tablo 3.2.42’de ortalamalara baktığımızda ödentiler alt boyutunda, eğitim enstitüsünden mezun olan müfettişlerin iş tatminlerinin eğitim fakültesi mezunu müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2.44. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Mezun Öğretmen Kurumu	Olunan Yetiştirme		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
YÖNETİM VE DEĞERLENDİRME	Eğitim Fakültesi		53	13,5094	4,52609	,62171
	Eğitim Enstitüsü		38	16,2105	4,63336	,75163

Tablo 3.2.44’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 16, 21’lik ortalama ile eğitim enstitüsü mezunu müfettişler; 13, 50’ lik ortalama ile eğitim fakültesi mezunu müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.45. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Mezun Öğretmen Kurumu	Olunan Yetiştirme		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
YÖNETİM VE DEĞERLENDİRME	Varyansların eşitliği		,210	,648	-2,780	89	,007*
	Varyanslar eşitsizliği				-2,769	78,727	,007

Tablo 3.2.45.’ de görüldüğü gibi, ‘Yönetim Ve Değerlendirme’ alt boyutu ile müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumları değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. (p= ,007/2; p< ,05).

Tablo 3.2.44’de ortalamalara baktığımızda ‘Yönetim Ve Değerlendirme’ alt boyutunda, eğitim enstitüsünden mezun olan müfettişlerin iş tatminlerinin eğitim fakültesi mezunu müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2.46. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std. Hata
GELİŞME VE YÜKSELME OLANAKLARI	Eğitim Fakültesi	53	11,8868	3,27966	,45050
	Eğitim Enstitüsü	38	14,0789	4,46234	,72389

Tablo 3.2.46’da araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Yönetim Ve Değerlendirme” alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 14, 07’lik ortalama ile eğitim enstitüsü mezunu müfettişler; 11, 88’ lik ortalama ile eğitim fakültesi mezunu müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.47. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
GELİŞME VE YÜKSELME OLANAKLARI	Varyansların eşitliği	5,30	,024	-2,702	89	,008*
	Varyanslar eşitsizliği			-2,571	64,342	,012

Tablo 3.2.47.’ de görüldüğü gibi, ‘Gelişme Ve Yükselme Olanakları’ alt boyutu ile müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumları değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,008/2$; $p < ,05$).

Tablo 3.2.46’da ortalamalara baktığımızda ‘Gelişme Ve Yükselme Olanakları’ alt boyutunda, eğitim enstitüsünden mezun olan müfettişlerin iş tatminlerinin eğitim fakültesi mezunu müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2.48. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
ÖRGÜTSEL ORTAM	Eğitim Fakültesi	53	33,8868	7,22884	,99296
	Eğitim Enstitüsü	38	37,7105	8,01656	1,30046

Tablo 3.2.48’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 37, 71’lik ortalama ile eğitim enstitüsü mezunu müfettişler; 33, 88’ lik ortalama ile eğitim fakültesi mezunu müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.49. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
ÖRGÜTSEL ORTAM	Varyansların eşitliği	,812	,370	-2,377	89	,020*
	Varyanslar eşitsizliği			-2,337	74,661	,022

Tablo 3.2.49.’ da görüldüğü gibi, ‘Örgütsel Ortam’ alt boyutu ile müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumları değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,020/2$; $p < ,05$).

Tablo 3.2.48’de ortalamalara baktığımızda ‘Örgütsel Ortam’ alt boyutunda, eğitim enstitüsünden mezun olan müfettişlerin iş tatminlerinin eğitim fakültesi mezunu müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2.50. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İŞ TATMİNİ	Eğitim Fakültesi	53	93,3396	17,29155	2,37518
	Eğitim Enstitüsü	38	108,052	21,81116	3,53824

Tablo 3.2.50’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 108, 05’lik ortalama ile eğitim enstitüsü mezunu müfettişler; 93, 33’ lük ortalama ile eğitim fakültesi mezunu müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.51. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre İş Tatminin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İŞ TATMİNİ	Varyansların eşitliği	3,590	,061	-3,586	89	,001*
	Varyanslar eşitsizliği			-3,453	68,030	,001

Tablo 3.2.51.’ de görüldüğü gibi, iş tatmini ile müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumları değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. (p= ,001/2; p< ,05).

Tablo 3.2.50’de ortalamalara baktığımızda, eğitim enstitüsünden mezun olan müfettişlerin iş tatminlerinin eğitim fakültesi mezunu müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek olduğu görülmektedir.

3.2.8. Araştırmanın İş Tatmini İle Sendikal Üyelik Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.52. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Sendikal Üyelik Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Sendikal Üyelik		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İŞ TATMİNİ	ÜYELİK	74	94,7973	20,55329	2,38927
	ÜYE DEĞİLİM	31	103,2903	20,08016	3,60650

Tablo 3.2.52’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin sendikal üyelik durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 103, 30’luk ortalama ile sendika üyesi olmayan müfettişler; 94, 79’ luk ortalama ile sendikaya üye müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.53. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Sendikal Üyelik Durumu Değişkenine Göre İş Tatminin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Sendikal Üyelik		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İŞ TATMİNİ	Varyansların eşitliği	,033	,857	-1,944	103	,055*
	Varyanslar eşitsizliği			-1,963	57,556	,054

Tablo 3.2.53.’ de görüldüğü gibi, iş tatmini ile sendikal üyelik durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,055/2$; $p < ,05$).

Tablo 3.2.52’de ortalamalara baktığımızda, sendikaya üye olmayan müfettişlerin iş tatminlerinin sendikaya üye olan müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek olduğu görülmektedir.

3.2.9. Araştırmanın İş Tatmini İle Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.54. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkeni İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Mann -Whitney U Testi

	İŞVE NİTELİK	ÖDENTİLER	YÖN VE DEĞER.	GELİŞ. YÜKSEL ME	ÖRGÜT ORTAMI	İŞ TATMİNİ
Mann Whitney U	284,000	189,500	252,500	189,500	233,500	245,000
Wilcoxon W	305,000	5139,500	5202,500	5139,500	5183,500	5195,000
Z	-,180	-1,512	-,616	-1,490	-,878	-,718
Asymp. Sig. (2-tailed)	,857	,131	,538	,136	,380	,473

Çocuk Sahibi Olma Durumu		N	Mean Rank	Sum of Ranks
İŞ VE NİTELİK	EVET	99	53,13	5260,00
	HAYIR	6	50,83	305,00
	Toplam	105		
ÖDENTİLER	EVET	99	51,91	5139,50
	HAYIR	6	70,92	425,50
	Toplam	105		
YÖN. VE DEĞER.	EVET	99	52,55	5202,50
	HAYIR	6	60,42	362,50
	Toplam	105		
GELİŞ. YÜKSELME. OLANAKLARI	EVET	99	51,91	5139,50
	HAYIR	6	70,92	425,50
	Toplam	105		
ÖRGÜTSEL ORTAM	EVET	99	52,36	5183,50
	HAYIR	6	63,58	381,50
	Toplam	105		
İŞ TATMİNİ	EVET	99	52,47	5195,00
	HAYIR	6	61,67	370,00

Tablo 3.2.54.' de İş Tatmini Ölçeğini oluşturan alt boyutlar ile çocuk sahibi olma durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çocuk sahibi olma durumunun müfettişlerin iş tatminini farklılaştırmadığı anlaşılmaktadır.

3.2.10. Araştırmanın İş Tatmini İle Sahip Olunan Çocuk Sayısı Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.55. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Sahip Olduklara Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Çocuk Sayısı		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İş Tatmini	1 çocuk	26	97,8462	20,08719	3,93942
	2 çocuk	49	95,4694	20,79173	2,97025
	3 ve üstü çocuk	24	98,2500	19,20881	3,92098
	Toplam	99	96,7677	20,07376	2,01749

Tablo 3.2.55'de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin sahip oldukları çocuk sayısı değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 98,25'lik ortalama ile 3 ve daha fazla çocuk sahibi müfettişler almıştır. Bunu ikinci sırada 1 çocuk sahibi müfettişler izlemiştir (97,84). Son sırada 95,46'lık ortalama ile 2 çocuk sahibi müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.56. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Sahip Olduklara Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

İş Tatmini	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	165,568	2	82,784	,202	,817
Gruplarıçi	39324,089	96	409,626		
Toplam	39489,657	98			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin sahip oldukları çocuk sayıları değişkenine göre İş Tatmini toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.56’da yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin sahip oldukları çocuk sayıları değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir (F: 0,202; $p>,05$). Müfettişlerin iş tatminleri ile sahip oldukları çocuk sayısı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

3.2.11. Araştırmanın İş Tatmini İle Doğdukları Yer Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.57. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Doğdukları Yer Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Doğdukları Yer		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Gelişme Ve Yükselme Olanakları	Köy	59	11,8983	3,41243	,44426
	Kasaba	27	12,6296	4,23491	,81501
	Şehir	19	14,8421	3,86240	,88610
	Toplam	105	12,6190	3,84153	,37489

Tablo 3.2.57’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin doğdukları yer değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 14,84’lük ortalama ile şehirde doğan müfettişler almıştır. Bunu ikinci sırada kasabada doğan müfettişler izlemiştir (12,62). Son sırada 11,89’lük ortalama ile köyde doğan müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.58. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Doğdukları Yer Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği ‘Gelişme Ve Yükselme Olanakları’ Alt Boyutu İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Gelişme Ve Yükselme	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	124,549	2	62,275	4,504	,013*
Gruplariçi	1410,212	102	13,826		
Toplam	1534,762	104			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin doğdukları yer değişkenine göre “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.58’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin doğdukları yer değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir (F: 4,504; $p < ,05$). “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” alt boyutunda müfettişlerin doğdukları yer değişkenine göre algıları farklılaşmaktadır.

Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc Test (Scheffe) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.2.59’da sunulmuştur.

Tablo 3.2.59. Araştırma Grubunun Çalışılan Müfettişlerin Doğdukları Yer Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

(I) Doğdukları Yer	(J) Doğdukları Yer	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
Köy	Kasaba	-,73132	,86394	,700
	Şehir	-2,94380*	,98081	,013*
Kasaba	Köy	,73132	,86394	,700
	Şehir	-2,21248	1,11343	,144
Şehir	Köy	2,94380*	,98081	,013*
	Kasaba	2,21248	1,11343	,144

Tablo 3.2.59. ‘da görüldüğü gibi ikili gruplar arasında yapılan Scheffe testinde şehirde doğmuş müfettişler ile köyde doğmuş müfettişler arasında

istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir (p= ,013). Ortalamalara baktığımızda, şehirde doğmuş müfettişlerin “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” alt boyutunda; iş tatminleri, köyde doğmuş müfettişlerin iş tatmininden yüksek çıkmıştır (p<,05). Diğer ikili yaş karşılaştırmalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

3.2.12. Araştırmanın İş Tatmini İle İlkokulu Bitirme Yeri Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.60. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İlkokuldan Mezun Oldukları Yer Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Doğdukları Yer		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İş Tatmini	Köy	46	97,1957	17,95255	2,64696
	Kasaba	31	96,4839	22,45866	4,03369
	Şehir	28	98,3929	23,42891	4,42765
	Toplam	105	97,3048	20,68775	2,01892

Tablo 3.2.60’da araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin ilkokuldan mezun oldukları yer değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 98,39’luk ortalama ile ilkokulu şehirde okuyan müfettişler almıştır. Bunu ikinci sırada ilkokulu köyde okuyan müfettişler izlemiştir (97,19). Son sırada 96,48’lik ortalama ile ilkokulu kasabada okuyan müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.61. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İlkokuldan Mezun Oldukları Yer Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

İş Tatmini	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	54,588	2	27,294	,063	,939
Gruplarıçi	44455,660	102	435,840		
Toplam	44510,248	104			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin ilkokuldan mezun oldukları yer değişkenine göre İş Tatmini toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3.2.61’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin ilkokuldan mezun oldukları yer değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir (F: ,063; $p > ,05$). Müfettişlerin ilkokuldan mezun oldukları yer değişkenine göre algıları farklılaşmamaktadır. Kısaca, müfettişlerin iş tatminleri ile ilkokulu bitirdikleri yerleşim birimi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

3.2.13. Araştırmanın İş Tatmini İle Anne Eğitim Düzeyi Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.62. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Annelerinin Eğitim Düzeyi		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İŞ VE NİTELİĞİ	Okumamış	60	28,4167	6,77556	,87472
	İlkokul mezunu	41	25,7073	5,72819	,89459

Tablo 3.2.62’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyi değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 28, 41’lik ortalama ile anneleri eğitim almamış müfettişler; 25, 70’ lik ortalama ile annesi ilkokul mezunu olan müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.63. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Annelerinin Eğitim Düzeyi		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İŞ VE NİTELİĞİ	Varyansların eşitliği	,672	,414	2,098	99	,038*
	Varyanslar eşitsizliği			2,165	94,491	,033

Tablo 3.2.63.’ de görüldüğü gibi, İş Ve Niteliği ile müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,038/2$; $p < ,05$).

İş ve niteliği alt boyutunda anneleri eğitim almamış müfettişlerin iş tatminleri anneleri ilkökul mezunu müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır.

3.2.14. Araştırmanın İş Tatmini İle Babanın Eğitim Düzeyi Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.64. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Babalarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi

Babalarının Eğitim Düzeyi		N	Mean Rank
İŞ TATMİNİ	Okumamış	37	54,23
	İlkokul	53	49,44
	Ortaokul Ve Üzeri	15	62,53
	Toplam	105	

Babaları-nın Eğitim Düzeyi	İŞ VE NİTELİK	ÖDENTİ-LER	YÖN. VE DEĞER.	GELİŞME YÜKSELME	ÖRGÜTSEL ORTAM	İŞ TATMİNİ
Chi-Square	2,474	5,407	1,012	,469	1,297	2,254
Df	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,290	,067	,603	,791	,523	,324

Tablo 3.2.64.’ de Kruskal Wallis testi sonuçlarının bulunduğu tablodan da anlaşılacağı gibi müfettişlerin babalarının eğitim düzeyi ile iş tatmini ve iş tatmini alt faktörleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>,05$). Müfettişlerin babalarının eğitim düzeyi, iş tatminlerini farklılaştırmamıştır.

3.2.15. Araştırmanın İş Tatmini İle Babanın Mesleği Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.65. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Babalarının Mesleği Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi

Babalarının Mesleği		N	Mean Rank
İŞ TATMİNİ	Çiftçi	58	49,69
	Tüccar	15	61,20
	Memur Ve Emeklisi	18	53,92
	İşçi Ve Emeklisi	14	56,75
	Toplam	105	

Babaları- nın Mesleği	İŞ VE NİTELİK	ÖDENTİ- LER	YÖN. VE DEĞER.	GELİŞME YÜKSELME	ÖRGÜTSEL ORTAM	İŞ TATMİNİ
Chi-Square	2,421	2,166	,815	5,521	1,037	2,002
Df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,490	,539	,846	,137	,792	,572

Tablo 3.2.65.’ de Kruskal Wallis testi sonuçlarından anlaşılacağı gibi müfettişlerin babalarının mesleği ile iş tatmini ve iş tatmini alt faktörleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>,05$). Müfettişlerin babalarının mesleği, müfettişlerin iş tatminlerini farklılaştırmamıştır.

3.2.16. Araştırmanın İş Tatmini İle Ailenin Meslek Seçimine Etkisi Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.66. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimine Etkisi Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ailenin Meslek Seçimine Etkisi		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İŞ VE NİTELİĞİ	Var	21	30,8095	5,84482	1,27544
	Yok	84	26,7024	6,38858	,69705

Tablo 3.2.66’da araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin ailelerinin meslek seçimine etkisi değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 30,80’lik ortalama ile ailelerinin mesleği seçmelerine etki ettiğini belirten müfettişler; 26, 70’ lik ortalama ile ailelerinin mesleği seçmelerine etki etmediğini belirten müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.67. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimine Etkisi Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Ailenin Meslek Seçimine Etkisi		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İŞ VE NİTELİĞİ	Varyansların eşitliği	,098	,755	2,678	103	,009*
	Varyanslar eşitsizliği			2,826	33,022	,008

Tablo 3.2.67.’ de görüldüğü gibi, İş ve Niteliği ile müfettişlerin ailelerinin meslek seçimine etkisi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,009/2$; $p < ,05$).

İş ve niteliği alt boyutunda, ailesinin meslek seçimine etkisi olduğunu belirten müfettişlerin iş tatminleri; ailesinin meslek seçimine etkisinin olmadığını belirten müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır.

3.2.17. Araştırmanın İş Tatmini İle İstanbul'a Yerleşme Yılı Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.68. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul'a Yerleşme Yılı Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi

İstanbul'a Yerleşme Yılı		N	Mean Rank
İŞ VE NİTELİĞİ	1970–1980	4	64,25
	1981–1990	19	69,84
	1991–2000	34	65,65
	2001 ve Sonrası	48	38,77
	Toplam	105	
YÖNETİM VE DEĞERLENDİRME	1970–1980	4	52,25
	1981–1990	19	62,82
	1991–2000	34	61,65
	2001 ve Sonrası	48	43,05
	Toplam	105	
İŞ TATMİNİ	1970–1980	4	55,00
	1981–1990	19	65,32
	1991–2000	34	60,13
	2001 ve Sonrası	48	42,91
	Toplam	105	

İstanbul'a Yerleşme Yılı	İŞ VE NİTELİK	ÖDENTİLER	YÖN. VE DEĞER.	GELİŞME YÜKSELME	ÖRGÜTSEL ORTAM	İŞ TATMİNİ
Chi-Square	19,945	3,167	9,905	6,966	4,750	10,267
Df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,000*	,367	,019*	,073	,191	,016*

Tablo 3.2.68.' de Kruskal Wallis testi sonuçlarından anlaşılacağı gibi müfettişlerin İstanbul'a yerleşme yılı ile iş tatmini ve iş tatmini alt faktörlerinden 'iş ve niteliği' ile 'yönetim ve değerlendirme' alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki

vardır ($p<,05$). Müfettişlerin İstanbul'a yerleşme yılları, müfettişlerin iş tatminlerini farklılaştırmıştır.

Grup sıra ortalamaları dikkate alındığında, en yüksek iş tatminine 1981-1990 yılları arasında İstanbul'a yerleşen müfettişler sahipken; en düşük iş tatminine sahip olan müfettişler ise 2001 ve daha sonra İstanbul'a yerleşen müfettişlerdir.

İş ve niteliği alt boyutunda İstanbul'a 1981-1990 yılları arasında yerleşen müfettişlerin iş tatminleri 2001 yılından sonra yerleşen müfettişlerin iş tatmininden yüksek çıkmıştır.

İş tatmini ile yönetim ve değerlendirme alt boyutunda; İstanbul'a 1981-1990 yılları arasında yerleşen müfettişlerin iş tatminleri 2001 yılından sonra yerleşen müfettişlerin iş tatmininden yüksek çıkmıştır.

3.2.18. Araştırmanın İş Tatmini İle İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Faydalanma Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.2.69. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "İş Ve Niteliği" Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İŞ VE NİTELİĞİ	Evet	53	30,2264	5,74336	,78891
	Hayır	52	24,7692	6,03459	,83685

Tablo 3.2.69'da araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği "İş Ve Niteliği" puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 30, 22'lik ortalama ile İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlandıklarını belirten müfettişler; 24, 77' lik ortalama ile İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanmadıklarını belirten müfettişler bulunmaktadır.

Araştırma kapsamına katılan bireylerin İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği "İş Ve Niteliği" Alt Boyutu Puanlarının dağılımları birbirine eşit düzeydedir. Standart sapmalar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Tablo 3.2.70. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “İş Ve Niteliği” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İŞ VE NİTELİĞİ	Varyansların eşitliği	,176	,676	4,747	103	,000*
	Varyansların eşitsizliği			4,745	102,517	,000

Tablo 3.2.70.’ de görüldüğü gibi, İş Ve Niteliği ile müfettişlerin İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,000/2$; $p < ,05$).

İş ve niteliği alt boyutunda İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlandıklarını belirten müfettişlerin iş tatminleri İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanmadıklarını belirten müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır.

Tablo 3.2.71. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
ÖDENTİLER	Evet	53	8,4528	3,17784	,43651
	Hayır	38	8,1154	2,99446	,41526

Tablo 3.2.71’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Ödentiler” alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 8,45’lik ortalama ile İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlandıklarını belirten müfettişler; 8,11’ lik ortalama ile İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanmadıklarını belirten müfettişler bulunmaktadır.

Araştırma kapsamına katılan bireylerin İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği "Ödentiler" Alt Boyutu Puanlarının dağılımları birbirine eşit düzeydedir. Standart sapmalar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Tablo 3.2.72. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Ödentiler" Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
ÖDENTİLER	Varyansların eşitliği	,024	,878	,560	103	,577
	Varyansların eşitsizliği			,560	102,834	,577

Tablo 3.2.72.' de görüldüğü gibi, Ödentiler ile müfettişlerin İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p = ,577/2$; $p > ,05$).

Tablo 3.2.73. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Yönetim Ve Değerlendirme" Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
YÖNETİM VE DEĞERLENDİRME	Evet	53	15,8302	4,25954	,58509
	Hayır	38	12,5577	4,73375	,65645

Tablo 3.2.73'de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği "Yönetim Ve Değerlendirme" alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 15,83'lük ortalama ile İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlandıklarını belirten müfettişler; 12,55' lik ortalama ile İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanmadıklarını belirten müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.74. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Yönetim Ve Değerlendirme" Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
YÖNETİM VE DEĞERLENDİRME	Varyansların eşitliği	1,750	,189	3,725	103	,000*
	Varyansların eşitsizliği			3,721	101,433	,000

Tablo 3.2.74.' de görüldüğü gibi, 'Yönetim Ve Değerlendirme' alt boyutu ile müfettişlerin İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,000/2$; $p < ,05$).

Tablo 3.2.73'de ortalamalara baktığımızda 'Yönetim Ve Değerlendirme' alt boyutunda, İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlandıklarını belirten müfettişlerin iş tatminleri İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanmadıklarını belirten müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır.

Tablo 3.2.75. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği "Gelişme Ve Yükselme Olanakları" Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
GELİŞME VE YÜKSELME OLANAKLARI	Evet	53	13,4151	3,56497	,48969
	Hayır	38	11,8077	3,97560	,55132

Tablo 3.2.75’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 13,41’lik ortalama ile İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlandıklarını belirten müfettişler; 11,80 lik ortalama ile İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanmadıklarını belirten müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.76. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
GELİŞME VE YÜKSELME OLANAKLARI	Varyansların eşitliği	2,894	,092	2,182	103	,031*
	Varyanslar eşitsizliği			2,180	101,347	,032

Tablo 3.2.76.’ da görüldüğü gibi, ‘Gelişme Ve Yükselme Olanakları’ alt boyutu ile müfettişlerin İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,031/2$; $p < ,05$).

Tablo 3.2.75’de ortalamalara baktığımızda ‘Gelişme Ve Yükselme Olanakları’ alt boyutunda, İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlandıklarını belirten müfettişlerin iş tatminleri İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanmadıklarını belirten müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır.

Tablo 3.2.77. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
ÖRGÜTSEL ORTAM	Evet	53	36,2264	8,15862	1,12067
	Hayır	38	33,0769	7,47242	1,03624

Tablo 3.2.77’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 36, 22’lik ortalama ile İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlandıklarını belirten müfettişler; 33, 07’ lik ortalama ile İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanmadıklarını belirten müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.78. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği “Örgütsel Ortam” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
ÖRGÜTSEL ORTAM	Varyansların eşitliği	,694	,407	2,062	103	,042*
	Varyanslar eşitsizliği			2,063	102,519	,042

Tablo 3.2.78.’ de görüldüğü gibi, ‘Örgütsel Ortam’ alt boyutu ile müfettişlerin İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,042/2$; $p < ,05$).

Tablo 3.2.77’de ortalamalara baktığımızda ‘Örgütsel Ortam’ alt boyutunda, İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlandıklarını belirten müfettişlerin iş tatminleri İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanmadıklarını belirten müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır.

Tablo 3.2.79. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
İŞ TATMİNİ	Evet	53	104,1509	19,34146	2,65675
	Hayır	38	90,3269	19,82346	2,74902

Tablo 3.2.79'da araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenine göre İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 104, 15'lik ortalama ile İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlandıklarını belirten müfettişler; 90,32' lik ortalama ile İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanmadıklarını belirten müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.2.80. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre İş Tatminin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

İstanbul'un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İŞ TATMİNİ	Varyansların eşitliği	,286	,594	3,617	103	,000*
	Varyanslar eşitsizliği			3,616	102,802	,000

Tablo 3.2.80.' de görüldüğü gibi, müfettişlerin iş tatminleri ile müfettişlerin İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,000/2$; $p < ,05$).

Tablo 3.2.79'da ortalamalara baktığımızda, İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlandıklarını belirten müfettişlerin iş tatminleri İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanmadıklarını belirten müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır.

3.3. Araştırmanın Örgütsel Bağlılık Ölçeği Değişkenine Bağlı Olarak Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bulgular bölümünün üçüncü aşamasında anket ile toplanan süreksiz değişkenlere göre araştırmanın sürekli değişkeni olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam ve alt boyutları (“Devam Bağlılığı”, “Duygusal Bağlılık”) puanları farklılıklarını belirlemek üzere kullanılan hipotez testi sonuçları yer almıştır.

Araştırma bulgularının üçüncü aşamasında Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam ve alt boyutlarının betimsel istatistiksel değerleri bulunmuş ve tablo 3.3.1’de sunulmuştur. Bu kapsamda parametrik istatistiksel teknikleri kullanabilmek için sürekli değişkenlerin normal dağılım koşulu bulunmakta olduğundan parametric istatistiksel teknikler kullanılmış, gruptaki denek sayılarının az olduğu durumlarda parametrik olmayan (Kruskal- Wallis ve Mann-Whitney U) istatistiksel teknikler kullanılmıştır.

Tablo 3.3.1. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	\bar{X}	SS
Devam Bağlılığı	3,00	0,82
36. Bu işyerinde çalışma nedenlerimden biri, sunulan olanakların zenginliğidir	2,19	1,07
37. Şu an işyerimde, zorunlu olduğum için kalıyorum	2,70	1,32
38. Bu işyerinden ayrıldıktan sonra kolaylıkla iş bulabileceğimi sanıyorum	3,33	1,12
39. Başka bir işyerinde de, burada sahip olduğum avantajları bulabilirim	3,05	1,04
40. Yeni bir iş olanağı olmadan da, şu anki işimi bırakmayı göze alabilirim	3,54	1,17
41. İsteyerek olsa bile, şu anda işyerimden ayrılmak benim için çok zor olacaktır	3,24	1,11
42. Şimdi işyerimi bırakmaya karar verirsem, yaşamımdaki birçok şey altüst olacaktır	2,93	1,23
Duygusal Bağlılık	3,64	0,59
43. İşyerimin sorunlarını kendi sorunlarımmış gibi görüyorum	3,68	1,04
44. İşyerimin benim için önemi büyüktür	3,70	1,06
45. İşyerime duygusal bağlılık hissetmiyorum	3,42	1,26
46. İşyerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum	3,51	1,15
47. Kendimi bu işyerinin bir üyesi olarak görüyorum	3,89	0,96
Toplam	3,32	0,70

Tablo 3.3.1. görüldüğü gibi ilköğretim müfettişlerinin, örgütsel bağlılık faktörlerinden “devam bağlılığı” alt faktöründeki maddelere verdikleri cevaplara genel olarak bakıldığında “biraz/orta” ($\bar{X}=3,00$) düzeyde katıldıkları gözlenmektedir.

Örgütsel bağlılık faktörlerinden duygusal bağlılık faktörüne müfettişlerin ($\bar{X}=3.64$) “büyük ölçüde” katıldıkları görülmektedir.

3.3.1. Araştırmanın Örgütsel Bağlılık İle Öğrenim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.3.2. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Duygusal Bağlılık	2+2 Lisans Tamamlama	18	20,3889	3,32794	,78440
	3+1 Lisans Tamamlama	24	18,9583	3,18255	,64964
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	40	17,3500	4,72066	,74640
	Lisans Üstü	16	16,3750	3,75722	,93930
	Toplam	98	18,1429	4,16663	,42089

Tablo 3.3.2’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” alt boyutu puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 20,38 ortalama ile 2+2 Lisans tamamlama programı mezunu müfettişler almıştır. Son sırayı ise lisansüstü mezunu müfettişler almıştır (16,37).

Tablo 3.3.3. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Duygusal Bağlılık	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	181,914	3	60,638	3,795	,013 *
Gruplarıçi	1502,086	94	15,980		
Toplam	1684,000	97			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre “Duygusal Bağlılık” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 3.3.3’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” alt boyutu puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilmiştir(F: 3,795; $p < ,05$).

“Duygusal Bağlılık” alt boyutunda müfettişlerin algıları farklılaşmaktadır ($p = ,013$). Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc Test (Scheffe) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.3.4’de sunulmuştur.

Tablo 3.3.4. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

(I)Öğrenim Durumu	(J) Öğrenim Durumu	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
2+2 Lisans Tamamlama	3+1 Lisans Tamamlama	1,43056	1,24643	,726
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	3,03889	1,13457	,074
	Lisans Üstü	4,01389*	1,37349	,042*
3+1 Lisans Tamamlama	2+2 Lisans Tamamlama	-1,43056	1,24643	,726
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	1,60833	1,03214	,492
	Lisans Üstü	2,58333	1,29017	,267
2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	2+2 Lisans Tamamlama	-3,03889	1,13457	,074
	3+1 Lisans Tamamlama	-1,60833	1,03214	,492
	Lisans Üstü	,97500	1,18246	,878
Lisans Üstü	2+2 Lisans Tamamlama	-4,01389*	1,37349	,042*
	3+1 Lisans Tamamlama	-2,58333	1,29017	,267
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	-,97500	1,18246	,878

Tablo 3.3.4.’de görüldüğü gibi gruplar arasında, yapılan Scheffe testinde farkın, lisansüstü eğitim alan müfettişler ile 2+2 lisans tamamlama programını bitiren müfettişler arasında olduğu görülmektedir ($p < .05$). Duygusal bağlılık alt boyutunda; lisansüstü eğitim alan müfettişlerin örgütsel bağlılıkları, 2+2 lisans tamamlama programını bitiren müfettişlerin örgütsel bağlılıklarından düşük çıkmıştır ($p = .042$).

Tablo 3.3.5. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Örgütsel Bağlılık	2+2 Lisans Tamamlama	18	43,6667	6,02934	1,42113
	3+1 Lisans Tamamlama	24	40,0417	7,06171	1,44147
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	40	39,3750	6,84887	1,08290
	Lisans Üstü	16	35,8125	4,81966	1,20492
	Toplam	98	39,7449	6,79192	,68609

Tablo 3.3.5’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta ilk sırayı 43,67 ortalama ile 2+2 Lisans tamamlama programı mezunu müfettişler almıştır. Son sırayı ise 35,81 ortalama ile lisansüstü mezunu müfettişler almıştır.

Tablo 3.3.6. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Öğrenim Durumu	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	531,852	3	177,284	4,227	,008*
Gruplarıçi	3942,771	94	41,944		
Toplam	4474,622	97			

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre “Örgütsel Bağlılık” puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 3.3.6’da yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin öğrenim durumu değişkenine göre “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(F: 4,227; $p < ,05$). “Örgütsel Bağlılık” boyutunda müfettişlerin algıları farklılaşmaktadır($p = ,008$). Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc Test (Scheffe) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.3.7’de sunulmuştur.

Tablo 3.3.7. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

(I)Öğrenim Durumu	(J) Öğrenim Durumu	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	P
2+2 Lisans Tamamlama	3+1 Lisans Tamamlama	3,62500	2,01939	,364
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	4,29167	1,83817	,149
	Lisans Üstü	7,85417*	2,22526	,008*
3+1 Lisans Tamamlama	2+2 Lisans Tamamlama	-3,62500	2,01939	,364
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	,66667	1,67221	,984
	Lisans Üstü	4,22917	2,09026	,258
2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	2+2 Lisans Tamamlama	-4,29167	1,83817	,149
	3+1 Lisans Tamamlama	-,66667	1,67221	,984
	Lisans Üstü	3,56250	1,91576	,332
Lisans Üstü	2+2 Lisans Tamamlama	-7,85417*	2,22526	,008*
	3+1 Lisans Tamamlama	-4,22917	2,09026	,258
	2+4 Eğtm. Yön. Tef. Plan.Eko	-3,56250	1,91576	,332

Tablo 3.3.7.’de görüldüğü gibi yapılan Scheffe testinde farkın, lisansüstü eğitim alan müfettişler ile 2+2 lisans tamamlama programını bitiren müfettişler

arasında olduğu görülmektedir($p < .05$). Lisansüstü eğitim alan müfettişlerin örgütsel bağlılıkları, 2+2 lisans tamamlama programını bitiren müfettişlerin örgütsel bağlılıklarından düşük çıkmıştır ($p = .008$).

3.3.2. Araştırmanın Örgütsel Bağlılık İle Kıdem Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.3.8. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Kıdem		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Devam Bağlılığı	6-20 yıl	28	22,7500	3,84539	,72671
	20 yıl üzeri	77	21,1688	4,39019	,50031

Tablo 3.3.8.’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin kıdem durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 28, 35’lik ortalama ile 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip müfettişler; 25, 25’ lik ortalama ile 6-20 yıl arası kıdeme sahip müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.3.9. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Kıdem		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Devam Bağlılığı	Varyansların eşitliği	,732	,394	1,684	103	,095*
	Varyansların eşitsizliği			1,792	54,324	,079

Tablo 3.3.9.’ da görüldüğü gibi, Devam Bağlılığı ile müfettişlerin kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,095/2$; $p < ,05$).

Devam bağıllığı alt boyutunda 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip müfettişlerin örgütsel bağıllıkları 6–20 yıl arası kıdeme sahip müfettişlerin örgütsel bağıllıklarından düşük çıkmıştır. Kıdem arttıkça örgütsel bağıllık düzeyi düşmektedir.

3.3.3. Araştırmanın Örgütsel Bağıllık İle Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.3.10. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağıllık Ölçeği “Duygusal Bağıllık” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Duygusal Bağıllık	Eğitim Fakültesi	53	17,5849	4,20363	,57741
	Eğitim Enstitüsü	38	19,5263	3,30223	,53569

Tablo 3.3.10.’da araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkenine göre Örgütsel Bağıllık Ölçeği “Duygusal Bağıllık” puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 19, 52’lik ortalama ile eğitim enstitüsü mezunu müfettişler; 17, 58’ lik ortalama eğitim fakültesi mezunu müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.3.11. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağıllık Ölçeği “Duygusal Bağıllık” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Duygusal Bağıllık	Varyansların eşitliği	2,576	,112	-2,369	89	,020*
	Varyansların eşitsizliği			-2,465	88,203	,016

Tablo 3.3.11.'de görüldüğü gibi, Duygusal Bağlılık ile müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=,020/2$; $p<,05$).

Duygusal bağlılık alt boyutunda eğitim fakültesi mezunu müfettişlerin örgütsel bağlılıkları eğitim enstitüsü mezunu müfettişlerin örgütsel bağlılıklarından düşük çıkmıştır.

Tablo 3.3.12. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Mezun Öğretmen Kurumu	Olunan Yetiştirme Kurumu	N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Örgütsel Bağlılık	EĞİTİM FAKÜLTESİ	53	39,1132	5,87910	,80756
	EĞİTİM ENSTİTÜSÜ	38	41,9211	6,77588	1,09919

Tablo 3.3.12.'de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumları değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 41, 92’lik ortalama ile eğitim enstitüsü mezunu müfettişler; 39, 11’ lik ortalama eğitim fakültesi mezunu müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.3.13. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Mezun Olunan Öğretmen Yetiştirme Kurumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılıklarının Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Mezun Öğretmen Kurumu	Olunan Yetiştirme Kurumu	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Örgütsel Bağlılık	Varyansların eşitliği	,140	,710	-2,108	89	,038*
	Varyansların eşitsizliği			-2,059	72,659	,043

Tablo 3.3.13.' de görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık ile müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,038/2$; $p < ,05$).

Eğitim fakültesi mezunu müfettişlerin örgütsel bağlılıkları eğitim enstitüsü mezunu müfettişlerin örgütsel bağlılıklarından düşük çıkmıştır. Eğitim enstitüsü mezunu müfettişler örgütlerine daha fazla bağlıdırlar.

3.3.4. Araştırmanın Örgütsel Bağlılık İle Anne Eğitim Düzeyi Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.3.14. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Annelerinin Eğitim Düzeyi		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Duygusal Bağlılık	Okumamış	60	18,8167	4,05677	,52373
	İlkokul mezunu	41	17,1220	4,16050	,64976

Tablo 3.3.14.'de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 18, 81'lik ortalama ile annesi eğitim almayan müfettişler; 17, 12'lik ortalama ile annesi ilkokul mezunu müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.3.15. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Annelerinin Eğitim Düzeyi		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Duygusal Bağlılık	Varyansların eşitliği	,259	,612	2,040	99	,044*
	Varyanslar eşitsizliği			2,031	84,638	,045

Tablo3.3.15.'de görüldüğü gibi, duygusal bağlılık ile müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p= ,044/2$; $p< ,05$).

Duygusal bağlılık alt boyutunda anneleri eğitim almayan müfettişlerin örgütsel bağlılıkları anneleri ilkokul mezunu olan müfettişlerin örgütsel bağlılıklarından yüksek çıkmıştır.

Tablo 3.3.16. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Annelerinin Eğitim Düzeyi		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Örgütsel Bağlılık	Okumamış	60	40,4667	6,46625	,83479
	İlkokul mezunu	41	38,2439	6,89848	1,07736

Tablo 3.3.16.'da araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 40, 47’lik ortalama ile annesi eğitim almayan müfettişler; 38, 24’lük ortalama ile annesi ilkokul mezunu müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.3.17. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Annelerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılıklarının Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Annelerinin Eğitim Düzeyi		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Örgütsel Bağlılık	Varyansların eşitliği	,444	,507	1,651	99	,102*
	Varyansların eşitsizliği			1,631	82,330	,107

Tablo 3.3.17.'de görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık ile müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($p= ,102/2$; $p< ,05$). Fakat ‘p’ değeri ,05 düzeyine çok yakın bir değer olduğu için ilişki tamamen reddedilmez.

3.3.5. Araştırmanın Örgütsel Bağlılık İle Ailenin Meslek Seçimine Etkisi Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.3.18. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimine Etkisi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ailenin Meslek Seçimine Etkisi		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Duygusal Bağlılık	Var	21	19,6190	3,32380	,72531
	Yok	84	17,8452	4,23267	,46182

Tablo 3.3.18.’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin ailelerinin meslek seçimlerine etkisi değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 19, 61’lik ortalama ile ailelerinin meslek seçimlerine etkisi olduğunu belirten müfettişler; 17, 84’ lük ortalama ailelerinin meslek seçimlerine etkisi olmadığını belirten müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.3.19. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimine Etkisi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Ailenin Meslek Seçimine Etkisi		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Duygusal Bağlılık	Varyansların eşitliği	1,774	,186	1,785	103	,077*
	Varyansların eşitsizliği			2,063	37,999	,046

Tablo 3.3.19.’da görüldüğü gibi, Duygusal Bağlılık ile müfettişlerin ailelerinin meslek seçimlerine etkisi arasında anlamlı bir ilişki vardır. ($p = ,077/2$; $p < ,05$).

Duygusal bağıllık alt boyutunda ailelerinin meslek seçimlerine etkisi olmadığını belirten müfettişlerin örgütsel bağıllıkları ailelerinin meslek seçimlerine etkisi olduğunu belirten müfettişlerin örgütsel bağıllıklarından düşük çıkmıştır.

Tablo 3.3.20. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimine Etkisi Değişkenine Göre Örgütsel Bağıllık Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ailenin Meslek Seçimine Etkisi		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Örgütsel Bağıllık	Var	21	42,1905	6,78689	1,48102
	Yok	84	39,1905	6,67214	,72799

Tablo 3.3.20.'de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin ailelerinin meslek seçimlerine etkisi değişkenine göre "Örgütsel Bağıllık Ölçeği" puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 42, 19'luk ortalama ile ailelerinin meslek seçimlerine etkisi olduğunu belirten müfettişler; 39, 20' lik ortalama ailelerinin meslek seçimlerine etkisi olmadığını belirten müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.3.21. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Ailelerinin Meslek Seçimine Etkisi Değişkenine Göre Örgütsel Bağıllıklarının Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

Ailenin Meslek Seçimine Etkisi		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Örgütsel Bağıllık	Varyansların eşitliği	,056	,814	1,837	103	,069*
	Varyansların eşitsizliği			1,818	30,405	,079

Tablo 3.3.21.' de görüldüğü gibi, örgütsel bağıllık ile müfettişlerin ailelerinin meslek seçimlerine etkisi arasında anlamlı bir ilişki vardır. ($p = ,069/2$; $p < ,05$).

Ailelerinin meslek seçimlerine etkisi olmadığını belirten müfettişlerin örgütsel bağlılıkları ailelerinin meslek seçimlerine etkisi olduğunu belirten müfettişlerin örgütsel bağlılıklarından düşük çıkmıştır.

3.3.6. Araştırmanın Örgütsel Bağlılık İle İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Faydalanma Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki İçin Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.3.22. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Duygusal Bağlılık	Evet	53	19,0000	3,68469	,50613
	Hayır	52	17,3846	4,39765	,60984

Tablo 3.3.22.’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 19’luk ortalama ile İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalandığını belirten müfettişler; 17, 38’ lik ortalama İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalanmadığını belirten müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.3.23. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutunun Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Duygusal Bağlılık	Varyansların eşitliği	1,436	,234	2,042	103	,044*
	Varyanslar eşitsizliği			2,038	99,264	,044

Tablo 3.3.23.'de görüldüğü gibi, “Duygusal Bağlılık” ile müfettişlerin İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p = ,044/2$; $p < ,05$).

Duygusal bağlılık alt boyutunda İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalandığını belirten müfettişlerin örgütsel bağlılıkları; İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalanamadığını belirten müfettişlerin örgütsel bağlılıklarından yüksek çıkmıştır.

Tablo 3.3.24. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		N	Art. Ort.	Std. Sapma	Std.Hata
Örgütsel Bağlılık	Evet	53	41,1132	6,93281	,95229
	Hayır	52	38,4423	6,38753	,88579

Tablo 3.3.24.’de araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin İstanbul’un eğitim imkânlarından yararlanma durumu değişkenine göre “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Bu boyutta 41,11’lik ortalama ile İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalandığını belirten müfettişler; 38,44’ lük ortalama İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalanamadığını belirten müfettişler bulunmaktadır.

Tablo 3.3.25. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılıklarının Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan t-testi

İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Örgütsel Bağlılık	Varyansların eşitliği	,026	,872	2,052	103	,043*
	Varyanslar eşitsizliği			2,054	102,598	,043

Tablo 3.3.25.' de görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık ile müfettişlerin İstanbul'un eğitim imkânlarından yararlanma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p=,043/2$; $p<,05$).

İstanbul'un eğitim imkânlarından faydalandığını belirten müfettişlerin örgütsel bağlılıkları; İstanbul'un eğitim imkânlarından faydalanamadığını belirten müfettişlerin örgütsel bağlılıklarından yüksek çıkmıştır.

3.4. İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi İle İlgili Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın bulgular bölümünün son aşamasında “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” toplam ve alt boyutları ile “İş Tatmini Ölçeği” toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere kullanılan hipotez testi sonuçları yer almıştır.

İlköğretim müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla basit korelasyon tekniği (Pearson r’si) kullanılmıştır.

Korelasyon katsayısının 1,00 olması, mükemmel pozitif ilişkiyi; -1,00 olması, mükemmel negatif ilişkiyi ; 0,00 olması ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyonu yorumlamada şu sınırlar kullanılabilir; korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0,70-1,00 arasında olması, yüksek; 0,70-0,30 arasında olması, orta; 0,30-0,00 arasında olması ise, düşük düzeyde ilişki olarak tanımlanabilir(Büyüköztürk, 2007:32).

Tablo 3.4.1. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

		İş Tatmin Faktörleri	Örgütsel Bağlılık Faktörleri
İş Tatmin Faktörleri	Pearson Korelasyonu	1,000	,561*
	Sig. (2-tailed)		,000
	Kişi Sayısı	105	105
Örgütsel Bağlılık Faktörleri	Pearson Correlation	,561*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Kişi Sayısı	105	105

Tablo 3.4.1.’de görüldüğü gibi İlköğretim Müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,561$, $p<0,01$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,31$), iş tatmini faktörlerinin %31’i örgütsel bağlılık faktörü puanlarındaki değişimle; örgütsel bağlılık faktörlerinin %31’inin de iş tatmini faktörü puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir. Diğer bir ifade ile iş tatminleri yüksek olan ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılıkları da yüksektir.

Tablo 3.4.2. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatmini Alt Boyutları İle Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		İŞVE NİTELİK	ÖDENTİLER	YÖN VE DEĞER	GELİŞME YÜKSELM E	ÖRGÜT ORTAM	DEVAM BAĞLILIK	DUYGU BAĞLILIK	İŞ TATMİNİ	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
İŞVENİTELİK	Pearson Correlation	1,0000	0,3226	0,6228	0,5976	0,4883	0,1712**	0,5313**	0,8030	0,4314**
	Sig. (2-tailed)		0,0008	0,0000	0,0000	0,0000	0,0807*	0,0000*	0,0000	0,0000*
	Sum of Squares and Cross-products	4354,1905	668,2857	1999,4762	1544,9524	2611,3333	494,5238	1471,0000	11178,2381	1965,5238
	Covariance	41,8672	6,4258	19,2257	14,8553	25,1090	4,7550	14,1442	107,4831	18,8993
	N	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000
ÖDENTİLER	Pearson Correlation	0,3226	1,0000	0,2113	0,3402	0,2720	0,0701	0,0387	0,4661	0,0680
	Sig. (2-tailed)	0,0008		0,0305	0,0004	0,0050	0,4774	0,6950	0,0000	0,4910
	Sum of Squares and Cross-products	668,2857	985,4286	322,7143	418,4286	692,0000	96,2857	51,0000	3086,8571	147,2857
	Covariance	6,4258	9,4753	3,1030	4,0234	6,6538	0,9258	0,4904	29,6813	1,4162
	N	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000
YÖN. VE DEĞER.	Pearson Correlation	0,6228	0,2113	1,0000	0,6764	0,7015	0,2198**	0,5944**	0,8519	0,5006**
	Sig. (2-tailed)	0,0000	0,0305		0,0000	0,0000	0,0243*	0,0000*	0,0000	0,0000*
	Sum of Squares and Cross-products	1999,4762	322,7143	2367,3905	1289,3810	2766,3333	468,0095	1213,6000	8745,2952	1681,6095
	Covariance	19,2257	3,1030	22,7634	12,3979	26,5994	4,5001	11,6692	84,0894	16,1693
	N	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000
GELİŞME YÜKSELM E	Pearson Correlation	0,5976	0,3402	0,6764	1,0000	0,6414	0,2628**	0,4258**	0,8257	0,4254**
	Sig. (2-tailed)	0,0000	0,0004	0,0000		0,0000	0,0068*	0,0000*	0,0000	0,0000*
	Sum of Squares and Cross-products	1544,9524	418,4286	1289,3810	1534,7619	2036,6667	450,6190	700,0000	6824,1905	1150,6190
	Covariance	14,8553	4,0234	12,3979	14,7573	19,5833	4,3329	6,7308	65,6172	11,0636
	N	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000
ÖRGÜT ORTAM	Pearson Correlation	0,4883	0,2720	0,7015	0,6414	1,0000	0,3464*	0,5883*	0,8582	0,5771*
	Sig. (2-tailed)	0,0000	0,0050	0,0000	0,0000		0,0003*	0,0000*	0,0000	0,0000*
	Sum of Squares and Cross-products	2611,3333	692,0000	2766,3333	2036,6667	6569,3333	1228,6667	2001,0000	14675,6667	3229,6667
	Covariance	25,1090	6,6538	26,5994	19,5833	63,1667	11,8141	19,2404	141,1122	31,0545
	N	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000
DEVAM BAĞLILIK	Pearson Correlation	0,1712	0,0701	0,2198	0,2628	0,3464	1,0000	0,2971	0,2965	0,8144
	Sig. (2-tailed)	0,0807	0,4774	0,0243	0,0068	0,0003		0,0021	0,0021	0,0000
	Sum of Squares and Cross-products	494,5238	96,2857	468,0095	450,6190	1228,6667	1915,3905	545,6000	2738,1048	2460,9905
	Covariance	4,7550	0,9258	4,5001	4,3329	11,8141	18,4172	5,2462	26,3279	23,6634
	N	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000

Tablo 3.4.2.'nin devamı

		İŞVE NİTELİK	ÖDENTİLER	YÖN VE DEĞER	GELİŞME YUKSELM E	ÖRGÜT ORTAM	DEVAM BAĞLILIK	DUYGU BAĞLILIK	İŞ TATMİNİ	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DUYGUSAL BAĞLILIK	Pearson Correlation	0,5313	0,0387	0,5944	0,4258	0,5883	0,2971	1,0000	0,6141	0,7960
	Sig. (2-tailed)	0,0000	0,6950	0,0000	0,0000	0,0000	0,0021		0,0000	0,0000
	Sum of Squares and Cross-products	1471,0000	51,0000	1213,6000	700,0000	2001,0000	545,6000	1760,8000	5436,6000	2306,4000
	Covariance	14,1442	0,4904	11,6692	6,7308	19,2404	5,2462	16,9308	52,2750	22,1769
	N	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000
İŞTATMİNİ	Pearson Correlation	0,8030	0,4661	0,8519	0,8257	0,8582	0,2965	0,6141	1,0000	0,5612
	Sig. (2-tailed)	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0021	0,0000		0,0000
	Sum of Squares and Cross-products	11178,2381	3086,8571	8745,2952	6824,1905	14675,6667	2738,1048	5436,6000	44510,2476	8174,7048
	Covariance	107,4831	29,6813	84,0894	65,6172	141,1122	26,3279	52,2750	427,9832	78,6029
	N	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Pearson Correlation	0,4314	0,0680	0,5006	0,4254	0,5771	0,8144	0,7960	0,5612	1,0000
	Sig. (2-tailed)	0,0000	0,4910	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	
	Sum of Squares and Cross-products	1965,5238	147,2857	1681,6095	1150,6190	3229,6667	2460,9905	2306,4000	8174,7048	4767,3905
	Covariance	18,8993	1,4162	16,1693	11,0636	31,0545	23,6634	22,1769	78,6029	45,8403
	N	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000	105,0000
	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Tablo 3.4.2.' de görüldüğü gibi; iş tatmini alt boyutlarından “iş ve niteliği” ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından “devam bağlılığı” arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,171$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,030$), iş tatmini alt boyutlarından “iş ve niteliği” boyutunun % 3’ü örgütsel bağlılık alt boyutlarından “devam bağlılığı” puanlarındaki değişimle; örgütsel alt bağlılık boyutlarından “devam bağlılığı” puanların % 3’ünün de iş tatmini alt boyutlarından “iş ve niteliği” boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

İş tatmini alt boyutlarından “iş ve niteliği” ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,531$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,28$), iş tatmini alt boyutlarından “iş ve niteliği” boyutunun % 28’i örgütsel bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” puanlarındaki değişimle; örgütsel alt bağlılık boyutlarından “duygusal

bağlılık” puanların % 28’inin de iş tatmini alt boyutlarından “iş ve niteliği” boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

İş tatmini alt boyutlarından “iş ve niteliği” ile örgütsel bağlılık toplam puanları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,431$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,19$), iş tatmini alt boyutlarından “iş ve niteliği” boyutunun % 19’u örgütsel bağlılık puanlarındaki değişimle; örgütsel bağlılık puanların % 19’unun da iş tatmini alt boyutlarından “iş ve niteliği” boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

İş Tatmini “Ödentiler” Alt Boyutu İle Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

İş tatmini alt boyutlarından “ödentiler” ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından “devam bağlılığı” arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

İş tatmini alt boyutlarından “ödentiler” ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

İş tatmini alt boyutlarından “ödentiler” ile örgütsel bağlılık toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

İş Tatmini “Yönetim ve Değerlendirme” Alt Boyutu İle Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

İş tatmini alt boyutlarından “yönetim ve değerlendirme” ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından “devam bağlılığı” arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,220$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,05$), iş tatmini alt boyutlarından “yönetim ve değerlendirme” boyutunun % 5’i örgütsel bağlılık alt boyutlarından “devam bağlılığı” puanlarındaki değişimle; örgütsel alt bağlılık boyutlarından “devam bağlılığı” puanların % 5’inin de iş tatmini alt boyutlarından “yönetim ve değerlendirme” boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

İş tatmini alt boyutlarından “yönetim ve değerlendirme” ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,594$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,35$), iş tatmini alt boyutlarından “yönetim ve değerlendirme” boyutunun % 35’i örgütsel bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” puanlarındaki değişimle; örgütsel alt bağlılık boyutlarından “duygusal bağlılık” puanların % 35’inin de iş tatmini alt boyutlarından “yönetim ve değerlendirme” boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

İş tatmini alt boyutlarından “yönetim ve değerlendirme” ile örgütsel bağlılık toplam puanları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,500$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,25$), iş tatmini alt boyutlarından “yönetim ve değerlendirme” boyutunun % 25’i örgütsel bağlılık puanlarındaki değişimle; örgütsel bağlılık puanların % 25’inin de iş tatmini alt boyutlarından “yönetim ve değerlendirme” boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

İş Tatmini “Gelişme ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu İle Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

İş tatmini alt boyutlarından “gelişme ve yükselme olanakları” ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından “devam bağlılığı” arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,263$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,070$), iş tatmini alt boyutlarından “gelişme ve yükselme olanakları” boyutunun % 7’si örgütsel bağlılık alt boyutlarından “devam bağlılığı” puanlarındaki değişimle; örgütsel alt bağlılık boyutlarından “devam bağlılığı” puanların % 7’sinin de iş tatmini alt boyutlarından “gelişme ve yükselme olanakları” boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

İş tatmini alt boyutlarından “gelişme ve yükselme olanakları” ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,426$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,18$), iş tatmini alt boyutlarından “gelişme ve yükselme olanakları” boyutunun % 18’i örgütsel bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” puanlarındaki değişimle; örgütsel alt bağlılık boyutlarından “duygusal bağlılık” puanların % 18’inin de iş tatmini alt boyutlarından “gelişme ve yükselme olanakları” boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

İş tatmini alt boyutlarından “gelişme ve yükselme olanakları” ile örgütsel bağlılık toplam puanları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,425$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,18$), iş tatmini alt boyutlarından “gelişme ve yükselme olanakları” boyutunun % 18’i örgütsel bağlılık puanlarındaki değişimle; örgütsel bağlılık puanların % 18’inin de iş tatmini alt boyutlarından “gelişme ve yükselme olanakları” boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

İş Tatmini “Örgütsel Ortam” Alt Boyutu İle Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

İş tatmini alt boyutlarından “örgütsel ortam” ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından “devam bağlılığı” arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,346$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,12$), iş tatmini alt boyutlarından “örgütsel ortam” boyutunun % 12’si örgütsel bağlılık alt boyutlarından “devam bağlılığı” puanlarındaki değişimle; örgütsel alt bağlılık boyutlarından “devam bağlılığı” puanların % 12’sinin de iş tatmini alt boyutlarından “örgütsel ortam” boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

İş tatmini alt boyutlarından “örgütsel ortam” ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,588$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,35$), iş tatmini alt boyutlarından “örgütsel ortam” boyutunun % 35’i örgütsel bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” puanlarındaki değişimle; örgütsel alt bağlılık boyutlarından “duygusal bağlılık” puanların % 35’inin de iş tatmini alt boyutlarından “yönetim örgütsel ortam” boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

İş tatmini alt boyutlarından “örgütsel ortam” ile örgütsel bağlılık toplam puanları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,577$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,33$), iş tatmini alt boyutlarından “örgütsel ortam” boyutunun % 33’ü örgütsel bağlılık puanlarındaki değişimle; örgütsel bağlılık puanların % 33’ünün de iş tatmini alt boyutlarından “örgütsel ortam” boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

Örgütsel Bağlılık “Devam Bağlılığı” Alt Boyutu İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından “devam bağlılığı” ile iş tatmini toplam puanları arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,296$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,09$), örgütsel bağlılık alt boyutlarından “devam bağlılığı” boyutunun % 9’u iş tatmini puanlarındaki değişimle iş tatmini puanların % 9’unun örgütsel bağlılık alt boyutlarından “devam bağlılığı” boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

Örgütsel Bağlılık “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” ile iş tatmini toplam puanları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,614$, $p<0,05$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,38$), örgütsel bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” boyutunun % 38’ i iş tatmini puanlarındaki

değişimle iş tatmini puanların % 38'inin örgütsel bağlılık alt boyutlarından "duygusal bağlılık" boyutun puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

Sonuç olarak iş ve niteliği, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları, örgütsel ortam ile ilgili boyutlarda iş tatmini artarken, örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı ve duygusal bağlılık boyutlarının da arttığı; ödentiler boyutunda ise iş tatminindeki değişimin devam bağlılığı ve duygusal bağlılığı etkilemediği görülmektedir.

Tablo 3.4.3. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		İŞ VE NİTELİK	ÖDENTİLER	YÖN. VE DEĞER.	GELİŞME YÜKSELME	ÖRGÜTSEL ORTAM	İŞ TATMİNİ
İŞ VE NİTELİK	Pearson Correlation	1,000	,323**	,623**	,598**	,488**	,803**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
ÖDENTİLER	Pearson Correlation	,323**	1,000	,211*	,340**	,272**	,466**
	Sig. (2-tailed)	,001		,030	,000	,005	,000
	N	105	105	105	105	105	105
YÖN. VE DEĞER	Pearson Correlation	,623**	,211*	1,000	,676**	,701**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,030		,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
GELİŞME YÜKSELME	Pearson Correlation	,598**	,340**	,676**	1,000	,641**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
ÖRGÜTSEL ORTAM	Pearson Correlation	,488**	,272**	,701**	,641**	1,000	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000		,000
	N	105	105	105	105	105	105
İŞ TATMİNİ	Pearson Correlation	,803**	,466**	,852**	,826**	,858**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105	105	105

Tablo 3.4.3.'de görüldüğü gibi İlköğretim Müfettişlerinin iş tatmini alt boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir.

İş tatmini alt boyutlarından “iş ve niteliği” ile “ödentiler” ($r = .0,323$, $P < .01$) arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır. Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2 = 0,10$) iş ve niteliği puanlarındaki değişimin %10'u ödentiler boyutundaki puanlar ile açıklanır.

İş tatmini alt boyutlarından “iş ve niteliği” ile “yönetim ve değerlendirme” arasında ($r = .623$, $P < .01$) pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır. Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2 = 0,38$) iş ve niteliği puanlarındaki değişimin %38'i yönetim ve değerlendirme boyutundaki puanlar ile açıklanır.

İş tatmini alt boyutlarından “iş ve niteliği” ile “gelişme ve yükselme olanakları” arasında ($r = .598$, $P < .01$) pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır. Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2 = 0,36$) iş ve niteliği puanlarındaki değişimin %36'sı gelişme ve yükselme olanakları boyutundaki puanlar ile açıklanır.

İş tatmini alt boyutlarından “iş ve niteliği” ile “örgütsel ortam” boyutları arasında ($r = .488$, $P < .01$) pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır. Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2 = 0,24$) iş ve niteliği puanlarındaki değişimin %24'ü örgütsel ortam boyutundaki puanlar ile açıklanır.

Bir alt boyuttaki puanların yükselmesi diğer alt boyutların puanlarını ve toplam puanları pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Tablo 3.4.4. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Örgütsel Bağlılık Ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		DEVAMBAĞLILIĞI	DUYGUSALBAĞLILIK	ÖRGÜSELBAĞLILIK
DEVAM BAĞLILIĞI	Pearson Correlation	1,000	,297**	,814**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000
	N	105,000	105	105
DUYGUSAL BAĞLILIK	Pearson Correlation	,297**	1,000	,796**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000
	N	105	105,000	105
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Pearson Correlation	,814**	,796**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	105	105	105,000

Tablo 3.4.4.'de görüldüğü gibi İlköğretim Müfettişlerinin örgütsel bağlılıkları ile alt boyutları arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (devam bağlılığı Pearson $r=0,814$ ve duygusal bağlılık $r=0,796$, $p<0,01$). Pearson katsayılarının kareleri alındığında (devam bağlılığı $r^2= 0,66$ ve duygusal bağlılık $r^2= 0,63$), örgütsel bağlılık faktörü puanlarındaki değişimin %66'sı devam bağlılığı faktörü puanlarındaki değişimle; %63' ü de duygusal bağlılık puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

Devam bağlılığı ve duygusal bağlılık alt boyutları arasında ise pozitif düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir(Pearson $r=0,297$, $p<0,01$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,08$), devam bağlılığının %8'i duygusal bağlılık faktörü puanlarındaki değişimle; duygusal bağlılık faktörlerinin %8'inin de devam bağlılığı faktörü puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir. Diğer bir ifade ile devam bağlılığı yüksek olan ilköğretim müfettişlerinin duygusal bağlılıkları da yükselmektedir.

3.5. İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki ve Demografik Değişkenlerin Yordama Gücünü Gösteren Regresyon Analizi İle İlgili Bulgu ve Yorumlar

“Modelin Özeti” tablosu, iş tatmini “ödentiler” alt boyutu ile mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumları değişkenleri arasındaki ilişkinin miktarını ve açıklanan varyansı gösterir. Anova tablosu, bulunan ilişkiye ait modelin anlamlı olup olmadığını gösterir. Coefficients tablosu ise beta değeri ile regresyon katsayısının anlamlılığını gösteren t- testi sonucunu göstermektedir.

Tablo 3.4.5. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatmini “Ödentiler” Alt Boyutu İle Mezun Oldukları Öğretmen Yetiştirme Kurumları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi

Modelin Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,218 ^a	,047*	,036	3,09845
a. Predictors: (Constant), mezunrecdummy				

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,585	1	40,585	4,227	,043 ^{a*}
	Residual	816,036	85	9,600		
	Toplam	856,621	86			
a. Predictors: (Constant), mezunrecdummy						
b. Dependent Variable: ÖDENTİLER						

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,143	,524		17,457	,000
	mezunrecdummy	-1,393	,677	-,218*	-2,056	,043*
a. Dependent Variable: ÖDENTİLER						

Tablo 3.4.5.' de verilen analiz sonuçları incelendiğinde müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkeninin, müfettişlerin iş tatmini “ödentiler” alt boyutunun negatif düşük düzeyde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($R=-0,218$, $R^2=0,047$, $F= 4,227$, $p< .05$).

Ödentiler alt boyutuna ilişkin toplam varyansın % 5' inin müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme programı değişkeni ile açıklandığını görmekteyiz.

Tablo 3.4.6. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatmini “İş Ve Niteliği” Alt Boyutu İle “Yaş Ve İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu” Değişkenleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi

Modelin Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 ^a	,296	,288	5,41147
2	,608 ^b	,369	,354	5,15462
a. Predictors: (Constant), yaş				
b. Predictors: (Constant), yaş, İstanbul’un E. İmk. Fay.dummy				

ANOVA ^c						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1048,472	1	1048,472	35,804	,000 ^a
	Residual	2489,137	85	29,284		
	Toplam	3537,609	86			
2	Regression	1305,722	2	652,861	24,571	,000 ^b
	Residual	2231,887	84	26,570		
	Toplam	3537,609	86			
a. Predictors: (Constant), yaş						
b. Predictors: (Constant), yaş, İstanbul’un E. İmk. Fay.dummy						
c. Dependent Variable: İş Ve Niteliği						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,385	3,638		1,755	,083
	yaş	,433	,072	,544	5,984	,000
2	(Constant)	8,427	3,527		2,390	,019
	yaş	,353	,074	,443	4,791	,000
	İstanbul'un E. İmk. Fay.dummy	3,679	1,182	,288	3,112	,003
a. Dependent Variable: İş Ve Niteliği						

Tablo 3.4.6.' da verilen analiz sonuçları incelendiğinde müfettişlerin yaşları ile İstanbul'un eğitim imkânlarından faydalanma durumu değişkenlerinin, müfettişlerin iş tatmini "iş ve niteliği" alt boyutunun pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($R^a = 0,544$, $R^{a^2} = 0,296$, $F^a = 35,804$ ve $R^b = 0,608$, $R^{b^2} = 0,369$, $F^b = 24,571$, $p < .05$).

"İş Ve Niteliği" alt boyutunun puanları ile müfettişlerin yaşları ile İstanbul'un eğitim imkânlarından faydalanma durumu değişkenleri birlikte ve müfettişlerin yaşları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir.

Yaş ve İstanbul'un eğitim imkânlarından faydalanma durumu değişkenleri birlikte, müfettişlerin iş tatminleri ile ilgili olarak "iş ve niteliği" alt boyutunda toplam varyansın yaklaşık ($R^{b^2} = 0,369$) % 37'sini açıklamaktadır.

Yaş tek başına alındığında, müfettişlerin iş tatminleri ile ilgili olarak "iş ve niteliği" alt boyutunda toplam varyansın yaklaşık ($R^{a^2} = 0,296$) % 30'unu açıklamaktadır.

Tablo 3.4.7. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatmini “Gelişme Ve Yükselme Olanakları” Alt Boyutu İle “Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi

Modelin Özeti				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,324 ^a	,105	,095	3,77138

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,006	1	142,006	9,984	,002 ^a
	Residual	1208,982	85	14,223		
	Toplam	1350,989	86			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,770	2,535		1,881	,063
	yaş	,159	,050	,324	3,160	,002

Tablo 3.4.7.’ de verilen analiz sonuçları incelendiğinde müfettişlerin yaşları değişkeninin, müfettişlerin iş tatmini “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutunun pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=0,324, R²=0,105, F = 9,984 p< .05).

“Gelişme Ve Yükselme Olanakları” alt boyutunun puanları ile müfettişlerin yaşları değişkenleri arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir.

Yaş değişkeni, müfettişlerin iş tatminleri ile ilgili olarak “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutunda toplam varyansın yaklaşık (R²=0,105) % 10’unu açıklamaktadır.

Tablo 3.4.8. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatmini “Yönetim Ve Değerlendirme” Alt Boyutu İle “Yaş Ve İstanbul’un Eğitim İmkânlarından Yararlanma Durumu” Değişkenleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi

Modelin Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,348 ^a	,121	,111	4,45466
2	,406 ^b	,165	,145	4,36789
a. Predictors: (Constant), yaş				
b. Predictors: (Constant), yaş, İstanbul’un E. İmk. Fay.dummy				

ANOVA ^c						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,661	1	232,661	11,724	,001 ^{a*}
	Residual	1686,741	85	19,844		
	Toplam	1919,402	86			
2	Regression	316,808	2	158,404	8,303	,001 ^{b*}
	Residual	1602,594	84	19,079		
	Toplam	1919,402	86			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,314	2,995		1,441	,153
	yaş	,204	,060	,348	3,424	,001
2	(Constant)	5,482	2,988		1,834	,070
	yaş	,158	,062	,270	2,534	,013
	İstanbul’un E. İmk. Fay.dummy	2,104	1,002	,224	2,100	,039
a. Dependent Variable: Yönetim Ve Değerlendirme						

Tablo 3.4.8.' de verilen analiz sonuçları incelendiğinde müfettişlerin yaşları ile İstanbul'un eğitim imkânlarından faydalanma durumu değişkenlerinin, müfettişlerin iş tatmini "yönetim ve değerlendirme" alt boyutunun pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($R^a = 0,348$, $R^{a^2} = 0,121$, $F^a = 11,724$ ve $R^b = 0,406$, $R^{b^2} = 0,165$, $F^b = 8,303$, $p < .05$).

"Yönetim Ve Değerlendirme" alt boyutunun puanları ile müfettişlerin yaşları ile İstanbul'un eğitim imkânlarından faydalanma durumu değişkenleri birlikte ve müfettişlerin yaşları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir.

Yaş ve İstanbul'un eğitim imkânlarından faydalanma durumu değişkenleri birlikte, müfettişlerin iş tatminleri ile ilgili olarak "yönetim ve değerlendirme" alt boyutunda toplam varyansın yaklaşık ($R^{b^2} = 0,165$) % 16'sını açıklamaktadır.

Yaş tek başına alındığında, müfettişlerin iş tatminleri ile ilgili olarak "yönetim ve değerlendirme" alt boyutunda toplam varyansın yaklaşık ($R^{a^2} = 0,121$) % 12'sini açıklamaktadır.

Tablo 3.4.9. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin İş Tatminleri İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi

Modelin Özeti				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,412 ^a	,170	,160	18,72919

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6091,200	1	6091,200	17,365	,000 ^a
	Residual	29816,524	85	350,783		
	Toplam	35907,724	86			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,724	12,590		3,711	,000
	yaş	1,045	,251	,412	4,167	,000

Tablo 3.4.9.' da verilen analiz sonuçları incelendiğinde müfettişlerin yaşları değişkeninin, müfettişlerin iş tatminin pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir($R=0,412$, $R^2=0,170$, $F = 17,365$ $p<.05$).

İş tatmini puanları ile müfettişlerin yaşları değişkenleri arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Yaş değişkeni, müfettişlerin iş tatminleri ile ilgili olarak toplam varyansın yaklaşık ($R^2=0,170$) % 17'sini açıklamaktadır.

Tablo 3.4.10. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Örgütsel Bağlılık “Duygusal Bağlılık” Alt Boyutu İle Mezun Oldukları Öğretmen Yetiştirme Kurumları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi

Modelin Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,222 ^a	,049	,038	3,93015

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,069	1	68,069	4,407	,039 ^a
	Residual	1312,919	85	15,446		
	Toplam	1380,989	86			
a. Predictors: (Constant), mezunrecdummy						
b. Dependent Variable: Duygusal Bağlılık						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,400	,664		29,203	,000
	mezunrecdummy	-1,804	,859	-,222	-2,099	,039
a. Dependent Variable: Duygusal Bağlılık						

Tablo 3.4.10.’ da verilen analiz sonuçları incelendiğinde müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkeninin, müfettişlerin örgütsel bağlılıkları “duygusal bağlılık” alt boyutunun pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=0, 222, R²=0,049, F= 4,407, p< .05).

Duygusal bağıllık alt boyutuna ilişkin toplam varyansın %5'inin müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme programı değişkeni ile açıklandığını görmekteyiz.

Tablo 3.4.11. Araştırma Grubunu Oluşturan Müfettişlerin Örgütsel Bağıllıkları İle Mezun Oldukları Öğretmen Yetiştirme Kurumları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi

Modelin Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,266 ^a	,071	,060	6,11023

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,348	1	242,348	6,491	,013 ^a
	Residual	3173,468	85	37,335		
	Toplam	3415,816	86			
a. Predictors: (Constant), mezunrecdummy						
b. Dependent Variable: Örgütsel Bağıllık						

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,315	,715		54,975	,000
	mezunrecdummy	4,542	1,783	,266	2,548	,013
a. Dependent Variable: Örgütsel Bağıllık						

Tablo 3.4.11.' da verilen analiz sonuçları incelendiğinde müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkeninin, müfettişlerin örgütsel bağıllıklarının pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=0, 266, R²=0,071, F= 6,491, p< .05).

Örgütsel bağıllığa ilişkin toplam varyansın %7'sinin müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme programı değişkeni ile açıklandığını görmekteyiz.

BÖLÜM IV

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma ile elde edilen bulgular doğrultusunda varılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

4.1. SONUÇ

Araştırmanın bulgularına göre ulaşılan sonuçlar, aşağıda maddeler halinde verilmiştir:

4.1.1. İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini Boyutlarından; “İş Ve Niteliği, Ödentiler, Yönetim Ve Değerlendirme, Gelişme Ve Yükselme Olanakları, Örgütsel Ortam” Alt Boyutları İle Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları

a. Cinsiyet değişkenine göre bakıldığında, araştırmaya katılan müfettişlerin hemen hemen hepsi erkektir, bu yüzden bu demografik değişken test edilememiştir.

b. Araştırmaya katılan müfettişlerin iş tatmini “iş ve işin niteliği” alt boyutu ile yaş değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, yaş grupları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

İkili gruplar arasında yapılan Scheffe testinde 36-43 yaş grubu müfettişler ile 54-63 yaş diliminde bulunan müfettişler arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir ($p=.000$). 36-43 yaş grubu müfettişlerin; ‘İş Ve Niteliği’ alt boyutunda iş tatminleri, 54-63 yaş grubu müfettişlerin iş tatmininden düşük çıkmıştır ($p<,05$).

“Yönetim Ve Değerlendirme” alt boyutunda; 36-43 yaş grubu müfettişlerin iş tatminleri, 54-63 yaş grubu müfettişlerin iş tatmininden düşük çıkmıştır ($p<,05$).

Araştırmaya katılan müfettişlerin iş tatmini “ Gelişme ve Yükselme Olanakları” alt boyutu ile yaş değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, yaş grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir. “Gelişme ve Yükselme Olanakları” alt boyutunda; 36-43 yaş grubu müfettişlerin iş tatminleri, 54-63 yaş grubu müfettişlerin iş tatmininden düşük çıkmıştır ($p<,05$).

Araştırmaya katılan müfettişlerin “ödentiler ve örgütsel ortam” alt boyutlarında algıları yaşlarına göre farklılaşmamaktadır.

Araştırmaya katılan müfettişlerin iş tatmini ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır. 36-43 yaş gurubu müfettişlerin iş tatminleri 54-63 yaş arası müfettişlerin iş tatminlerinden düşük çıkmıştır. Müfettişlerin yaşları yükseldikçe iş tatmin düzeyleride yükselmektedir.

c. Medeni durum değişkenine bakıldığında, araştırmaya katılan müfettişlerin hemen hemen hepsi evlidir, bu yüzden bu demografik değişken test edilememiştir.

d. İş tatmini ve alt boyutları ile müfettişlerin eşlerinin çalışma durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Müfettişlerin eşlerinin çalışıp çalışmaması iş tatminlerini farklılaştırmamaktadır.

e. Araştırmaya katılan müfettişlerin iş tatmini “iş ve işin niteliği” alt boyutu ile öğrenim durumu değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, öğrenim grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan müfettişlerin iş tatmini “Yönetim Ve Değerlendirme” alt boyutu ile öğrenim durumu değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, yaş grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir.

“Yönetim Ve Değerlendirme” alt boyutunda; yüksek lisans eğitimi alan müfettişlerin iş tatminleri, 3+1 lisans tamamlama prgramı mezunu müfettişlerin iş tatmininden düşük çıkmıştır ($p<,05$).

Araştırmaya katılan müfettişlerin iş tatmini “ Örgütsel Ortam” alt boyutu ile öğrenim durumu değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, öğrenim durumu grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir. “Örgütsel Ortam” alt boyutunda; lisansüstü eğitim alan müfettişlerin iş tatminleri, 2+2 lisans tamamlama programı mezunu müfettişlerin iş tatmininden düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan müfettişlerin “ödentiler ve gelişme yükselme olanakları” alt boyutlarında ki algıları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmamaktadır.

Araştırmaya katılan müfettişlerin iş tatmini ile öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Müfettişlerin öğrenim düzeyleri arttıkça iş tatmin düzeyleri düşmektedir.

f. Araştırmaya katılan müfettişlerin mesleki kıdemleri ile iş ve niteliği alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu boyutta 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip müfettişlerin iş tatminleri 6-20 yıl arası kıdeme sahip müfettişlerin tatminlerinden yüksek çıkmıştır. Kıdem arttıkça tatmin artmaktadır.

Diğer alt boyutlara baktığımızda kıdem ile aralarında anlamlı ilişki yoktur.

g. Araştırmaya katılan müfettişlerin görev yaptıkları ilçe değişkeni ile ilgili veriler analiz edilmeye uygun bulunmamıştır.

h. Araştırmaya katılan müfettişlerin Milli Eğitim Bakanlığında başka görev alma durumu değişkeni ile müfettişlerin iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

ı. Araştırmaya katılan müfettişlerin Milli Eğitim Bakanlığında daha önce yaptıkları görev durumu değişkeni ile müfettişlerin iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

i. Araştırmaya katılan müfettişlerin atanma durumları ile iş ve niteliği alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu boyutta sınav ve mülakat ile müfettişliğe atanan müfettişlerin tatmin düzeyleri sınavsız atanan müfettişlerin iş tatminlerinden düşük çıkmıştır.

Diğer alt boyutlara baktığımızda müfettişlerin atanma durumları ile aralarında anlamlı ilişki yoktur.

j. Araştırmaya katılan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme programları ile iş tatmini ve tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Eğitim enstitüsü mezunu müfettişlerin iş tatminleri eğitim fakültesi mezunu müfettişlerin iş tatminlerinden yüksektir.

k. Araştırmaya katılan müfettişlerin sendikal üyelik durumu değişkeni ile müfettişlerin iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Fakat ilişki tümden reddedilemez çünkü sig. değeri .05' e çok yakın bir değerdir.

l. Araştırmaya katılan müfettişlerin çocuk sahibi olma durumu değişkeni ile müfettişlerin iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

m. Araştırmaya katılan müfettişlerin sahip oldukları çocuk sayısı değişkeni ile müfettişlerin iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

n. Araştırmaya katılan müfettişlerin doğdukları yerleşim birimi değişkeni ile “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu boyutta şehirde doğmuş müfettişlerin tatmin düzeyleri köyde doğmuş müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır.

Diğer alt boyutlara baktığımızda müfettişlerin doğdukları yerleşim birimi değişkeni ile aralarında anlamlı ilişki yoktur.

o. Araştırmaya katılan müfettişlerin ilkokulu bitirdikleri yerleşim birimi değişkeni ile müfettişlerin iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

ö. Araştırmaya katılan müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyi değişkeni ile “iş ve işin niteliği” alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu boyutta anneleri eğitim almamış müfettişlerin tatmin düzeyleri anneleri ilkokul mezunu müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır.

Diğer alt boyutlara baktığımızda müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyi değişkeni ile aralarında anlamlı ilişki yoktur.

p. Araştırmaya katılan müfettişlerin annelerinin mesleği değişkenine bakıldığında, araştırmaya katılan müfettişlerin hemen hemen hepsinin anneleri ev hanımıdır, bu yüzden demografik değişken test edilememiştir.

r. Araştırmaya katılan müfettişlerin babalarının eğitim düzeyi değişkeni ile müfettişlerin iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

s. Araştırmaya katılan müfettişlerin babalarının mesleği değişkeni ile müfettişlerin iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

ş. Araştırmaya katılan müfettişlerin ailelerinin meslek seçimine etkisi değişkeni ile “iş ve işin niteliği” alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu boyutta ailelerinin meslek seçimine etkisi olduğunu belirten müfettişlerin tatmin düzeyleri ailelerinin meslek seçimine etkisi olmadığını belirten müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır.

Diğer alt boyutlara baktığımızda müfettişlerin ailelerinin meslek seçimine etkisi değişkeni ile aralarında anlamlı ilişki yoktur.

t. Araştırmaya katılan müfettişlerin iş tatmini “iş ve işin niteliği” alt boyutu ile İstanbul’a yerleşme tarihi değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, İstanbul’a yerleşme tarihi grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir.

“İş ve işin niteliği” alt boyutunda; İstanbul’a 1981-1990 yılları arasında yerleşen müfettişlerin iş tatminleri, İstanbul’a 2000 yılından sonra yerleşen müfettişlerin iş tatmininden yüksektir.

Araştırmaya katılan müfettişlerin iş tatmini “yönetim ve değerlendirme” alt boyutu ile İstanbul’a yerleşme tarihi değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, İstanbul’a yerleşme tarihi grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir.

“Yönetim ve değerlendirme” alt boyutunda; İstanbul’a 1981-1990 yılları arasında yerleşen müfettişlerin iş tatminleri, İstanbul’a 2000 yılından sonra yerleşen müfettişlerin iş tatminlerinden yüksektir.

u. Araştırmaya katılan müfettişlerin iş tatmini “ödentiler” alt boyutu dışındaki tüm alt boyutlar ile İstanbul’un eğitim imkanlarından faydalanma durumu

değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, İstanbul'un eğitim imkanlarından faydalanma grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir.

“Ödentiler” alt boyutu dışındaki tüm alt boyutlarda; İstanbul'un eğitim imkânlarından faydalandıklarını belirten müfettişlerin iş tatminleri, İstanbul'un eğitim imkânlarından faydalanamadıklarını belirten müfettişlerin iş tatmininden yüksektir.

ü. Araştırmaya katılan müfettişlerin ikamet ettikleri ilçe değişkeni ile ilgili veriler analiz edilmeye uygun bulunmamıştır.

4.1.2. İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık Boyutlarından; “Devam Bağlılığı Ve Duygusal Bağlılık” İle Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları

a. Cinsiyet değişkenine göre bakıldığında, araştırmaya katılan müfettişlerin hemen hemen hepsi erkektir, bu yüzden bu demografik değişken test edilememiştir.

b. Araştırmaya katılan müfettişlerin örgütsel bağlılıkları ile yaş değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, yaş grupları arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

c. Medeni durum değişkenine bakıldığında, araştırmaya katılan müfettişlerin hemen hemen hepsi evlidir, bu yüzden bu demografik değişken test edilememiştir.

d. Araştırmaya katılan müfettişlerin örgütsel bağlılıkları ile müfettişlerin eşlerinin çalışma durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Müfettişlerin eşlerinin çalışıp çalışmaması örgütsel bağlılıklarını farklılaştırmamaktadır.

e. Araştırmaya katılan müfettişlerin örgütsel bağlılığı “duygusal bağlılık” alt boyutu ile öğrenim durumu değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, öğrenim grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir.

“Duygusal Bağlılık” alt boyutunda; lisansüstü eğitim alan müfettişlerin örgütsel bağlılıkları, 2+2 lisans tamamlama prgramı mezunu müfettişlerin iş tatmininden düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan müfettişlerin “devam bağlılığı” alt boyutundaki algıları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmamaktadır.

Araştırmaya katılan müfettişlerin örgütsel bağlılıkları ile öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Müfettişlerin öğrenim düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri düşmektedir.

f. Araştırmaya katılan müfettişlerin mesleki kıdemleri ile “devam bağıllığı” alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu boyutta 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip müfettişlerin örgütsel bağıllıkları 6-20 yıl arası kıdeme sahip müfettişlerin örgütsel bağıllıklarından düşük çıkmıştır. Kıdem arttıkça bağıllık azalmaktadır.

Diğer alt boyuta baktığımızda kıdem ile aralarında anlamlı ilişki yoktur.

g. Araştırmaya katılan müfettişlerin görev yaptıkları ilçe değişkeni ile ilgili veriler analiz edilmeye uygun bulunmamıştır.

h. Araştırmaya katılan müfettişlerin Milli Eğitim Bakanlığında başka görev alma durumu değişkeni ile müfettişlerin örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

1. Araştırmaya katılan müfettişlerin Milli Eğitim Bakanlığında daha önce yaptıkları görev durumu değişkeni ile müfettişlerin örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

i. Araştırmaya katılan müfettişlerin atanma durumları ile örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

j. Araştırmaya katılan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme programları ile örgütsel bağıllıkları “duygusal bağıllık” alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Eğitim enstitüsü mezunu müfettişlerin örgütsel bağıllıkları eğitim fakültesi mezunu müfettişlerin örgütsel bağıllıklarından yüksektir.

k. Araştırmaya katılan müfettişlerin sendikal üyelik durumu değişkeni ile müfettişlerin örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

l. Araştırmaya katılan müfettişlerin çocuk sahibi olma durumu değişkeni ile müfettişlerin örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

m. Araştırmaya katılan müfettişlerin sahip oldukları çocuk sayısı değişkeni ile müfettişlerin örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

n. Araştırmaya katılan müfettişlerin doğdukları yerleşim birimi değişkeni ile örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

o. Araştırmaya katılan müfettişlerin ilkokulu bitirdikleri yerleşim birimi değişkeni ile müfettişlerin örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

ö. Araştırmaya katılan müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyi değişkeni ile “duygusal bağıllık” alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu boyutta anneleri eğitim almamış müfettişlerin örgütsel bağıllık düzeyleri anneleri ilkokul mezunu olan müfettişlerin örgütsel bağıllıklarından yüksek çıkmıştır.

Devam bağılılığı alt boyutuna baktığımızda, müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyi değişkeni ile aralarında anlamlı ilişki yoktur.

p. Araştırmaya katılan müfettişlerin annelerinin mesleği değişkenine bakıldığında, araştırmaya katılan müfettişlerin hemen hemen hepsinin anneleri ev hanımıdır, bu yüzden demografik değişken test edilememiştir.

r. Araştırmaya katılan müfettişlerin babalarının eğitim düzeyi değişkeni ile müfettişlerin örgütsel bağılılıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

s. Araştırmaya katılan müfettişlerin babalarının mesleği değişkeni ile müfettişlerin örgütsel bağılılıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

ş. Araştırmaya katılan müfettişlerin ailelerinin meslek seçimine etkisi değişkeni ile “duygusal bağılılık” alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu boyutta ailelerinin meslek seçimine etkisi olduğunu belirten müfettişlerin örgütsel bağılılıkları ailelerinin meslek seçimine etkisi olmadığını belirten müfettişlerin örgütsel bağılılıklarından yüksek çıkmıştır.

Devam bağılılığı alt boyutuna baktığımızda, müfettişlerin ailelerinin meslek seçimine etkisi değişkeni ile aralarında anlamlı ilişki yoktur.

t. Araştırmaya katılan müfettişlerin örgütsel bağılılıkları ile İstanbul’a yerleşme tarihi değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, İstanbul’a yerleşme tarihi grupları arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

u. Araştırmaya katılan müfettişlerin “duygusal bağılılık” alt boyutu ile İstanbul’un eğitim imkanlarından faydalanma durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

“Duygusal bağılılık” alt boyutunda; İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalandıklarını belirten müfettişlerin örgütsel bağılılıkları, İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalanamadıklarını belirten müfettişlerin örgütsel bağılılıklarından yüksektir.

Devam bağılılığı alt boyutuna baktığımızda, müfettişlerin İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalanma durumu değişkeni ile aralarında anlamlı ilişki yoktur.

ü. Araştırmaya katılan müfettişlerin ikamet ettikleri ilçe değişkeni ile ilgili veriler analiz edilmeye uygun bulunmamıştır.

4.1.3. İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi İle İlgili Sonuçlar

İlköğretim Müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,561$, $p<0,01$).

Pearson katsayısının karesi alındığında ($r^2= 0,31$), iş tatmini faktörlerinin %31'i örgütsel bağlılık faktörü puanlarındaki değişimle; örgütsel bağlılık faktörlerinin %31'inin de iş tatmini faktörü puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir. Diğer bir ifade ile iş tatminleri yüksek olan ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılıkları da yüksektir.

İş tatmini boyutlarından “iş ve niteliği” ile “duygusal bağlılık” ($r= .531$, $P<0,05$) ve “devam bağlılığı” ($r= .171$, $P<0,05$); “yönetim ve değerlendirme” ile “duygusal bağlılık” ($r= .594$, $P<0,05$) ve “devam bağlılığı” ($r= .220$, $P<0,05$); “gelişme ve yükselme olanakları” ile “duygusal bağlılık” ($r= .426$, $P<0,01$) ve “devam bağlılığı” ($r= .263$, $P<0,05$); “örgütsel ortam” ile hem “duygusal bağlılık” ($r= .588$, $P<0,01$) hem de “devam bağlılığı” ($r= .346$, $P<0,01$) arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. “Ödentiler” ile “devam bağlılığı” ($P>0,05$) arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, “ödentiler” ile “duygusal bağlılık” arasında ($P>0,05$) anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlenmiştir. Ödentiler dışında bütün alt boyutlar arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan müfettişlerinin iş tatminleri ve alt boyutları arasındaki ilişkiye baktığımızda: iş tatmini alt boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan müfettişlerinin örgütsel bağlılıkları ile alt boyutları arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (devam bağlılığı Pearson $r=0,814$ ve duygusal bağlılık $r=0,796$, $p<0,01$). Pearson katsayılarının kareleri alındığında (devam bağlılığı $r^2= 0,66$ ve duygusal bağlılık $r^2= 0,63$), örgütsel bağlılık faktörü puanlarındaki değişimin %66'sı devam bağlılığı faktörü puanlarındaki değişimle; %63' ü de duygusal bağlılık puanlarındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

Devam bağlılığı ve duygusal bağlılık alt boyutları arasında ise pozitif düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Pearson $r=0,297$, $p<0,01$).

Diğer bir ifade ile devam bağlılığı yüksek olan ilköğretim müfettişlerinin duygusal bağlılıkları da yükselmektedir.

4.1.4. İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini Örgütsel Bağlılıkları İle Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkinin Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkeninin, müfettişlerin iş tatmini “ödentiler” alt boyutunun negatif düşük düzeyde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($R=-0,218$, $R^2=0,047$, $F= 4,227$, $p< .05$).

Ödentiler alt boyutuna ilişkin toplam varyansın % 5’ inin müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme programı değişkeni ile açıklanır.

Araştırmaya katılan müfettişlerin yaşları ile İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalanma durumu değişkenlerinin, müfettişlerin iş tatmini “iş ve niteliği” alt boyutunun pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir yordayıcısıdır ($R^a =0, 544$, $R^a^2=0,296$, $F^a = 35,804$ ve $R^b =0,608$, $R^b^2=0,369$, $F^b = 24,571$, $p< .05$).

“İş Ve Niteliği” alt boyutunun puanları ile müfettişlerin yaşları ve İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalanma durumu değişkenleri birlikte ve müfettişlerin yaşları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir.

Yaş ve İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalanma durumu değişkenleri birlikte, müfettişlerin iş tatminleri ile ilgili olarak “iş ve niteliği” alt boyutunda toplam varyansın yaklaşık ($R^b^2=0,369$) % 37’sini açıklamaktadır.

Yaş tek başına alındığında, müfettişlerin iş tatminleri ile ilgili olarak “iş ve niteliği” alt boyutunda toplam varyansın yaklaşık ($R^a^2=0,296$) % 30’unu açıklamaktadır.

Araştırmaya katılan müfettişlerin yaşları değişkeninin, müfettişlerin iş tatmini “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutunun pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir yordayıcısıdır ($R=0, 324$, $R^2=0,105$, $F = 9,984$ $p< .05$).

“Gelişme Ve Yükselme Olanakları” alt boyutunun puanları ile müfettişlerin yaşları değişkenleri arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir.

Yaş değişkeni, müfettişlerin iş tatminleri ile ilgili olarak “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutunda toplam varyansın yaklaşık ($R^2=0,105$) % 10’unu açıklar.

Araştırmaya katılan müfettişlerin yaşları ile İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalanma durumu değişkenlerinin, müfettişlerin iş tatmini “yönetim ve değerlendirme” alt boyutunun pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir yordayıcısıdır

($R^a = 0,348$, $R^a{}^2 = 0,121$, $F^a = 11,724$ ve $R^b = 0,406$, $R^b{}^2 = 0,165$, $F^b = 8,303$, $p < .05$).

“Yönetim Ve Değerlendirme” alt boyutunun puanları ile müfettişlerin yaşları ile İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalanma durumu değişkenleri birlikte ve müfettişlerin yaşları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Yaş ve İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalanma durumu değişkenleri birlikte, müfettişlerin iş tatminleri ile ilgili olarak “yönetim ve değerlendirme” alt boyutunda toplam varyansın yaklaşık ($R^b{}^2 = 0,165$) % 16’sını açıklamaktadır.

Yaş tek başına alındığında, müfettişlerin iş tatminleri ile ilgili olarak “yönetim ve değerlendirme” alt boyutunda toplam varyansın yaklaşık ($R^a{}^2 = 0,121$) % 12’sini açıklar.

Araştırmaya katılan müfettişlerin yaşları değişkeninin, müfettişlerin iş tatmininin pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir yordayıcısıdır ($R = 0,412$, $R^2 = 0,170$, $F = 17,365$, $p < .05$).

İş tatmini puanları ile müfettişlerin yaşları değişkenleri arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır.

Yaş değişkeni, müfettişlerin iş tatminleri ile ilgili olarak toplam varyansın yaklaşık ($R^2 = 0,170$) % 17’sini açıklar.

Araştırmaya katılan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkeninin, müfettişlerin örgütsel bağlılıkları “duygusal bağlılık” alt boyutunun pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($R = 0,222$, $R^2 = 0,049$, $F = 4,407$, $p < .05$).

Duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin toplam varyansın %5’inin müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme programı değişkeni açıklamaktadır.

Araştırmaya katılan müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu değişkeninin, müfettişlerin örgütsel bağlılıklarının pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir yordayıcısıdır ($R = 0,266$, $R^2 = 0,071$, $F = 6,491$, $p < .05$).

Örgütsel bağlılığa ilişkin toplam varyansın %7’sinin müfettişlerin mezun oldukları öğretmen yetiştirme programı değişkeni ile açıklandığını görmekteyiz.

4.2. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlere ait demografik değişkenlerin iş tatminlerine, örgütsel bağlılıklarına etkisi ve müfettişlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki tartışılmıştır.

Demografik değişkenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisine baktığımızda;

Yaş ile iş tatmini alt faktörlerinden “ödentiler ve örgütsel ortam” dışındaki boyutlarla anlamlı fark vardır. 36–43 yaş grubu müfettişlerin iş tatminleri, 54–63 yaş ve 44–53 yaş grubu müfettişlerin iş tatmininden düşük çıkmıştır. Yaş ile örgütsel bağlılık arasında ise anlamlı ilişki yoktur.

Tok(2004)’un yaptığı “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları” adlı çalışmada; ilköğretim müfettişlerinin iş doyumları ile yaş değişkeni arasında ilişki bulunmuş ve yaşları 51–60 arasında olanların iş doyumları 31–40 yıl arasında olanlardan yüksek çıkmıştır. Örgütsel bağlılıkta ise duygusal bağlılık ile yaş arasında ilişki bulmuş fakat hangi grubun örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu bulamamıştır.

Yaş ilerledikçe iş tatmin düzeyi de artmaktadır. Bunun sebebi, ileri yaşlardaki müfettişlerde tecrübenin artması beklentilerin ise azalması olabilir.

Eşin çalışma durumu değişkeni ile iş tatmini ve eşin çalışma durumu ile örgütsel bağlılık arasında fark bulunamamıştır.

Öğrenim durumu değişkeni ile iş tatmini “örgütsel ortam ile yönetim ve değerlendirme” alt boyutunda; lisansüstü eğitim alan müfettişlerin iş tatminleri, 2+2 lisans tamamlama programını bitiren müfettişlerin iş tatminlerinden düşük çıkmıştır. Örgütsel bağlılık “duygusal bağlılık” alt boyutu ile öğrenim durumu değişkeni arasında ilişki bulunmuş ve lisansüstü eğitim alan müfettişlerin örgütsel bağlılıkları, 2+2 lisans tamamlama programını bitiren müfettişlerin örgütsel bağlılıklarından düşük çıkmıştır.

Tok(2004)’un yaptığı “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları” adlı çalışmada; ilköğretim müfettişlerinin iş doyumları ile öğrenim durumu değişkeni arasında ilişki bulunmuş ve farkın 3+1 lisans tamamlama programı mezunu olanlar ile lisansüstü öğrenim yapanlar arasında olduğu görülmüştür. Lisansüstü öğrenim yapan müfettişlerin iş doyumlarının ve örgütsel

bağlılıklarının 3+1 lisans tamamlama programı mezunu olan müfettişlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıklarından düşük çıkmıştır.

Müfettişlerin eğitim düzeyleri yükseldikçe işten beklentileri artmıştır. Aldıkları eğitimin karşılığı olarak arkadaşlarından farklı pozisyonda olmaları gerektiğini düşünmüş olabilirler. Bu beklentilerin gerçekleşmemesi müfettişlerin iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkilemiş olabilir.

Kıdem ile iş tatmini “iş ve niteliği” alt boyutunda 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip müfettişlerin iş tatminleri 6-20 yıl arası kıdeme sahip müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır. Kıdem ile örgütsel bağlılık “devam bağlılığı” alt boyutunda 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip müfettişlerin örgütsel bağlılıkları 6-20 yıl arası kıdeme sahip müfettişlerin örgütsel bağlılıklarından yüksek çıkmıştır.

Tükel(1997)’in yaptığı “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu” adlı çalışmada; müfettişlerin iş tatminleri ile kıdemleri arasında ilişki bulunamamıştır.

Tok(2004)’un yaptığı “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları” adlı çalışmada; ilköğretim müfettişlerinin iş doyumları “iş ve niteliği ile gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutları ile kıdem değişkeni arasında ilişki bulunmuştur. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip müfettişlerin iş doyumları 5–10 yıl arasında kıdeme sahip müfettişlerin iş doyumlarından yüksek çıkmıştır. Örgütsel bağlılık ile kıdem arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yaş gibi kıdemde ki artışın da iş tatminini arttırıcı bir etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Kıdem arttıkça örgütten beklentiler azalmaktadır.

Müfettişlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları ile MEB’ de daha önce görev alma durumları arasında ilişki bulunamamıştır.

Müfettişlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları ile MEB’de daha önce aldıkları görevler arasında ilişki yoktur. Daha önce öğretmenlik yapanlar ile yöneticilik yapanlar arasında görev bakımından farklılık vardır ama sonuç olarak her ikisinde asli görev ünvanları öğretmendir o yüzden aralarında ilişki çıkmamıştır.

Müfettişliğe atanma durumu ile iş tatmini arasında “iş ve niteliği” alt boyutunda anlamlı ilişki vardır. Sınavsız atananların iş tatminleri sınav ve mülakat olan müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır. Atamada daha fazla şartı yerine getiren, çaba sarfeden müfettişlerin beklentileri sınavsız atanan müfettişlerin beklentilerinden daha fazladır. Bu beklenti sonucu sınav ve mülakat olan müfettişler

ayrıcalık beklemektedirler ve bu beklentileri karşılanmadığı için iş tatminleri daha düşük çıkmıştır. Müfettişliğe atanma durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki yoktur.

Mezun olunan öğretmen yetiştirme kurumu ile müfettişlerin iş tatminleri arasında anlamlı ilişki vardır. Eğitim enstitüsü mezunu müfettişlerin iş tatminleri eğitim fakültesi mezunu müfettişlerin iş tatminlerinden yüksektir. Mezun olunan öğretmen yetiştirme kurumu ile müfettişlerin örgütsel bağlılık “duygusal bağlılık” arasında anlamlı ilişki vardır. Eğitim enstitüsü mezunu müfettişlerin örgütsel bağlılıkları eğitim fakültesi mezunu müfettişlerin örgütsel bağlılıklarından yüksektir. Müfettişler arasında eğitim düzeyi arttıkça beklentiler artmakta ve tatmin ve doyum düzeyi düşmektedir.

Sendikal üyelik durumu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sendika üyesi müfettişlerin iş tatminleri üye olmayan müfettişlerin iş tatmininden düşüktür. Sendikaya üye olan müfettişler sendikaya üye olurken sosyal haklarının artırılmasında birlikte hareket etmenin öneminden hareketle üye olmuşlardır. Buradan da anlaşılacağı gibi istekleri, beklentileri daha fazla olan müfettişler sendikaya üye olmuşlardır. Daha fazla beklentiye sahip, sendika üyesi müfettişlerinde iş tatminleri sendikaya üye olmayan müfettişlerin iş tatminlerinden düşük düzeydedir. Sendikal üyelik durumu ile örgütsel bağlılık arasında ise ilişki bulunamamıştır.

Çocuk sahibi olma durumu ve sahip olunan çocuk sayısı değişkenleri ile müfettişlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Müfettişlerin doğdukları yerleşim birimi değişkeni ile iş tatminleri arasında “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutu arasında anlamlı ilişki vardır. Şehirde doğmuş olan müfettişlerin iş tatminleri köyde doğan müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır. Şehirde doğan müfettişler, şehir hayatının verdiği bazı olanaklar (kurslar, sosyal ve sanatsal etkinlikler vb.) ile büyümüşlerdir. Bu sebeple olsa gerek gelişme ve yükselme konusunda kendilerini daha avantajlı gören şehirde doğan müfettişlerin iş tatminleri daha yüksetir. Müfettişlerin doğdukları yerleşim birimi değişkeni ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki yoktur.

Müfettişlerin ilkokulu bitirdikleri yerleşim birimi ile iş tatminleri ve ilkokulu bitirdikleri yerleşim birimi ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki yoktur.

Müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyleri ile iş tatmini arasında “iş ve niteliği” alt boyutunda, müfettişlerin annelerinin eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında “duygusal bağlılık” alt boyutunda anlamlı ilişki vardır. Anneleri ilkokul mezunu olan müfettişlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları anneleri eğitim almamış müfettişlerin iş tatminlerinden ve örgütsel bağlılıklarından düşüktür.

Müfettişlerin, babalarının eğitim düzeyi ve meslekleri değişkenleri ile iş tatminleri arasında ilişki yoktur. Müfettişlerin, babalarının eğitim düzeyi ve meslekleri değişkenleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki yoktur.

Müfettişlerin, ailelerinin meslek seçimine etkisi değişkeni ile iş tatminleri “iş ve niteliği” arasında anlamlı ilişki vardır. Müfettişlerin, ailelerinin meslek seçimine etkisi değişkeni ile örgütsel bağlılıkları “duygusal bağlılık” arasında anlamlı ilişki vardır. Ailelerinin meslek seçimini etkilediğini belirten müfettişlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları ailelerinin meslek seçimini etkilemediğini belirten müfettişlerin iş tatmininden ve örgütsel bağlılıklarından yüksek çıkmıştır. Meslek seçimi konusunda ailelerinden destek alan müfettişlerin, mesleği benimsedikleri, örgütleri ile özdeşleştikleri bu sebeple de iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının diğer grubun iş tatminlerinden ve örgütsel bağlılıklarından yüksek çıktığı söylenebilir.

Müfettişlerin, İstanbul’ a yerleşme tarihi değişkeni ile iş tatminleri “iş ve niteliği” alt boyutu arasında anlamlı ilişki vardır. İstanbul’a 1981–1990 yılları arasında yerleşen müfettişlerin iş tatminleri 2001 ve daha sonra İstanbul’a yerleşen müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır. İstanbul’a 1981–1990 yılları arasında yerleşen müfettişlerin iş tatminleri, uzun zamandır İstanbul’ da oldukları için belli bir düzen kurmuş olmaları ve çevreye daha iyi uyum sağlamış olmaları sebebiyle İstanbul’a 2001 ve daha sonra yerleşen müfettişlerin iş tatminlerinden yüksek çıkmıştır diyebiliriz. Müfettişlerin, İstanbul’ a yerleşme tarihi değişkeni ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişki yoktur.

İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalanma durumu ile müfettişlerin iş tatminleri(ödentiler alt boyutu dışındaki tüm boyutlarla) arasında anlamlı bir ilişki vardır. İstanbul’un eğitim imkânlarından faydalanma durumu ile müfettişlerin örgütsel bağlılıkları “duygusal bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır. İstanbul’

un eğitim imkânlarından faydalandıklarını belirten müfettişlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları, İstanbul' un eğitim imkânlarından faydalanmadıklarını belirten müfettişlerin iş tatminlerinden ve örgütsel bağlılıklarından yüksek çıkmıştır.

Bu bulgu daha önce bulunan eğitim seviyesi yükseldikçe iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi düşer bulgusu ile çelişiyor gibi gözükmemektedir fakat müfettişler, eğitim imkânlarından faydalanma sorusunu çocuklarına sağladıkları eğitim imkânları olarak algılayarak cevap vermiş olabilirler. Bu yüzden eğitim imkânlarından faydalanan müfettişlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları yüksek çıkmış olabilir.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. İş tatmini puanlarındaki değişimin %31'i örgütsel bağlılık puanlarındaki değişim ile açıklanmaktadır. Araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin İş tatmin düzeyleri yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyleride yükselmektedir.

İş tatmini boyutlarından “iş ve niteliği” ile “duygusal bağlılık” ($r = .531, P < .05$) ve “devam bağlılığı” ($r = .171, P < .05$); “yönetim ve değerlendirme” ile “duygusal bağlılık” ($r = .594, P < .05$) ve “devam bağlılığı” ($r = .220, P < .05$); “gelişme ve yükselme olanakları” ile “duygusal bağlılık” ($r = .426, P < .01$) ve “devam bağlılığı” ($r = .263, P < .05$); “örgütsel ortam” ile hem “duygusal bağlılık” ($r = .588, P < .01$) hem de “devam bağlılığı” ($r = .346, P < .01$) arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. “Ödentiler” ile “devam bağlılığı” ($P > .05$) arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, “ödentiler” ile “duygusal bağlılık” arasında ($P > .05$) anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlenmiştir. Ödentiler dışında bütün alt boyutlar arasında ilişki vardır.

Tok(2004)'un yaptığı “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları” adlı çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmış fakat iş tatmini “ödentiler” alt boyutu ile örgütsel bağlılık “devam bağlılığı” alt boyutları arasında ilişki bulunmuştur.

Bu sonuçlardan hareketle; iş ve niteliği, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları, örgütsel ortam ile ilgili boyutlarda iş tatmini artarken örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ve duygusal bağlılık boyutlarında da artış olduğu, ödentiler alt boyutunda ise iş tatmini artarken örgütsel bağlılığın bu durumdan etkilenmediği söylenebilir. Ödentiler boyutunda müfettişlerin tümüne yakınının iş tatminleri düşüktür. Günümüz ekonomik koşulları göz önüne alındığında müfettişlerimizin aldıkları ücret yeterli olmamaktadır, bu sebeple iş tatminleri bu boyutta düşük çıkmıştır diyebiliriz.

4.3. ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçlarına ilişkin olarak aşağıdaki öneriler ileri sürülebilir:

- İlköğretim müfettişlerinin sayısı çoğaltılmalı ve iş yükleri azaltılmalıdır.
- İlköğretim müfettişlerinin yaşam standartlarının yükseltilmeli ve asgari geçim standardını esas alan bir ücret sistemine geçilmelidir.
- İlköğretim müfettişlerinin eğitim düzeyine denk bir maaş verilmelidir.
- Maaş dışı ödemeler (yolluk, yevmiye, kira yardımı, ek ders gibi.), yeterli düzeye getirilmeli ve zamanında ödenmelidir.
- İlköğretim müfettişlerinin mali ve sosyal hakları diğer denetim elemanları ile aynı düzeye getirilmelidir.
- Üstleri, ilköğretim müfettişlerine destek olduğunu, yaptığı işlere güven duyduğunu hissettirmelidir.
- Üstleri, davranışlarında tutarlı olmalıdır.
- İlköğretim müfettişleri görevini gereklerine uygun olarak yaptığında üstleri tarafından takdir edilmelidir.
- Gerek iş güvenliği, gerekse yaşam güvenliği yönünden müfettişlerin kendilerini güvende hissetmeleri sağlanarak, kendilerini tümüyle mesleksel uğraşlarına adanmalarını hazırlanmalıdır.
- Örgüt üyeliğinden gurur duymalarını sağlayacak bir örgütsel ortam yaratılmalıdır.
- Nüfusumuza baktığımızda erkek ve kadın sayıları birbirine çok yakınken müfettişler arasındaki cinsiyet dağılımı göz önüne alındığında kadın müfettiş sayısı çok az olduğunu görmekteyiz, bunun nedenleri araştırılmalı, kadınların neden müfettişlik mesleğini seçmedikleri de araştırılıp kadın müfettiş yetiştirmede pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.

4.4. ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER

- Bu araştırma İstanbul İlinde yapılmıştır. Aynı araştırma başka illerde veya Türkiye genelinde yapılabilir.
- Aynı araştırmayı sosyal, ekonomik ve coğrafi olarak farklı iki ilin karşılaştırması yapılarak ta benzer bir çalışma yapılabilir.
- İlköğretim müfettiŐliğinde kadınların az olmasının sebepleri araştırılmalıdır.
- Müfettişlerin, öğretmenlere sicil notu verme yetkisi ile ilgili yönetmelik değişikliğinden nasıl etkilendikleri araştırılmalıdır.
- Lisansüstü eğitim alan müfettişlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin neden diğer guruplardan düşük düzeyde olduğu araştırılmalıdır.
- İstanbul'a yerleşme tarihi ile etkilediği iş tatmini düzeyinin ilişkisi araştırılmalıdır.
- İş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerindeki değişimler birçok etkenden kaynaklanmaktadır bu sebeple bu tür araştırmalar sık sık yapılmalıdır.
- Bu araştırma sonuçları dikkate alınarak müfettişlerin iş tatminlerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmaya yönelik araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adsız, S. (1986). *İş Yerine Uyum Sağlama ve İşten Tatmin Elde Etme Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksu, S. (1998). *Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altınışik, S. (1997). *Hizmet İçi Eğitime Katılmanın Okul Yöneticilerinin İş Doyumuna Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Alıç, M. (1990). **Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı**. Eskişehir: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını.
- Aydın, M. (1986). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara: İM Araştırma Yayınları.
- Aydın, M. (1993). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara: Pegem Yayınları.
- Azar, A ve Henden R. (2001). *Alan Dışından Atanmanın İş Doyumuna Etkileri: Sınıf Öğretmenliği Örneği*, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi** Sayı: 2, (323- 349)
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği*.(Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2000). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. (Doktora Tezi), Ankara A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (2000). **Örgütsel Sosyalleşme**. Ankara: Pegem Yayınları.

- Balçı, E. (1988). *Milli Eğitim Sisteminde Ödül Kavramı ve Yılın Öğretmeni Ödülü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Barutçugil, İ. (2004). **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1982). **Örgütsel Davranış**. Ankara: A.Ü.E.F. Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1988). **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.
- Başaran, İ. E. (1989). **Yönetim**. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1991). **Örgütsel Davranış**. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Baysal, A. C. (1981). **Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar**. İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). *Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli*, **İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi** S:1, (7-15)
- Baysal, A. C. Tekarslan, E. (1987). **Davranış Bilimleri I-II**. İstanbul İ. Ü. İşl.Fak.
- Benligiray, S. (2003). **Ücret ve Yönetim**. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bingöl, D. (1996). **Personel Yönetimi**. İstanbul Beta Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z.(1999). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: Pegem
- Bursalıoğlu, Z. (1994). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). **Veri Analizi El Kitabı**. Ankara: Pegema Yayınları
- Celep, C. (1996). *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Celep, C. (2000). **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Cengiz, A. A. (2000). **Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış**, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir
- Ceylan, A. ve Demircan, N. (2002). *Çalışanları Örgüte Bağlılığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma*, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi** S: 1, (53- 65)
- Çakır, Ö. (2001). **İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, V. (1987). *Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, Ö. M. (2004). **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetinkanat, C. (2000). **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çulpan, R. (1978). **Bireysel Ve Örgütsel Davranış**. Ankara: TODAİE.
- Çöl, G. (2004). *İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık ve Benzeri Kavramlarla İlişkisi*, Cilt: 6.Sayı: 2, (4-11)
- Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarını ve Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılık İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Üzerine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü.
- Dinçer, Ö. (1998). **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Duman, C. (2006). *Orta Öğretim Kurumlarında Görevli Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatminleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Erdoğan, İ. (1991). **İşletmelerde Davranış**. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996). **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2001). **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (1984). **Yönetim Psikolojisi**. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (1989). **Yönetim Psikolojisi**. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (1993). **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2000). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, E. (2001). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertekin, Y. (1998). *Çağdaş Yönetim ve Denetim*, **Türk İdare Dergisi** S: 421
- Ertekin, Y. (1993). *Örgütsel ve Stres Üzerinde Düşünceler*, **Amme İdaresi Dergisi** S: 1
- Ergenç, A. (1981). *İş Doyumunun Belirleyicisi Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri*, **Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumu, Psikoloji Dergisi** Cilt:4, Sayı:16
- Ergenç, A. (1982). *İş doyumunun belirleyicileri olarak beklenti-algılama tutarsızlığı ve çalışma değerleri*, **Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumuna Sunulan Bildiriler-Yorumlar-Tartışmalar** Ankara: TODAİE Yayınları.

- Ergü, A. (1998). *Milli Eğitim Müfettişlerinin İş Doyumu*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eroğlu, F. (2000). **Davranış Bilimleri**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erol, V. (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ferik, F. (2002). *Öz-yeterliliğe bağlı olarak personel güçlendirme ve iş tatmini, örgüte bağlılık, personel devri arasındaki ilişkiler*.
- Fındıkçı, İ. (2003). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Genç, N. (2005). **Yönetim Ve Organizasyon**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Göral, R. (2001). *Büro Ortamındaki İşlevsel ve Fiziksel Etmenler, Bu Etmenlerin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma*, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fak. Dergisi** Sayı:4, (1-23)
- Gözen, D. E. (2007). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçlü, H. (2006). “ Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi” , Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (<http://tez2.yok.gov.tr/15.08.2008>).
- Güçlüol, K. (1979). *Milli Eğitim ve Kültür Bakanlıkları Merkez Örgütlerinde Örgütsel İklim*. (Yayınlanmamış Doçentlik Tezi), Ankara ODTÜ Eğitim Bölümü.
- Gümüştekin, E. ve Emet, C.(2007). *Güçlendirme Algularında Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerine Etkileri*, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** Sayı: :17, (90–116)
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu*, **Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi** Cilt:1, Sayı: 2

Gürçay, C. (2000). *İşletmelerde Örgüt Kültürü Faktörlerin Farklı Boyutlarda İncelenmesi*, **Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** S: 35

Güreşcier, A. (1999). *The impact of an information employee job satisfaction and organizational commitment*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**. Çizgi Kitabevi.

İmamoğlu, R. (2002). *Bazı Takım ve Ferdi Spor Branşlarındaki Antrenörlerinin İş tatmin Düzeyinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez). Ankara, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü.

İncir, G. (1998). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. **Ankara Amme İdaresi Dergisi** Cilt: 31, Sayı: 2.

Kabadayı, R. (1982). *Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Güdülenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karabay, Z. E. (2004). *Kamuda ve Özel Sektörde Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karasar, N. (2005). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kartal, Ş. (2006). *Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Kayseri, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaynak, T. (1990). **Organizasyonel Davranış**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını.

Kayıkcı, K. (2005). **Milli Eğitim Bakanlığı Denetmenlerinin Denetim Alt Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Tatmin Düzeyleri**. Ankara: Tem-Sen Yayınları.

Keleş, H. Ve Çelik, N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Konya. <http://tez2.yok.gov.tr/11.10.2008>

Koçel, T. (1989). **İşletme Yöneticiliği**. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayını.

Koçel, T. (1995). **İşletme Yöneticiliği**. Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış. İstanbul: Beta Yayınları.

Kolasa, B. (1979). **İşletmeler için Davranış Bilimlerine Giriş**. İstanbul: İ. Ü. İ. F. Yayını.

Konuk, M. (2006). *İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Önemi*. Konya, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Lukaszewski, M. P. (1991), "A **Study of Gender Differences** in the Effect of Organizational Climate on Teachers Reporting of Mental Strain, School Rating, Job and Life Satisfaction, Colombia University.

Luthans, F. (1989). *Organisational Behavior, Örgütsel davranış, New York. McGraw Hill, Fifth Ed.*

Meyer, J.P., Allen, N.J. et Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization Journal of Applied Psychology, 78(4), 538-551

MEYER, J. P. and ALLEN, N. J. (1997). "Commitment In The Workplace, Theory, Research and Application" İşyerinde de Sorumluluk: Teori, araştırma ve uygulama, Sage Publications.

- Onaran, O. (1981). **Çalışma Yaşamında GÜdülenme Kuramları**. Ankara: Ankara Üniversitesi, SBF Yayınları.
- Özben, Ş. ve Argun, Y. (2005). *Sosyo- Demografik Özelliklere Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi*. **Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi** Sayı:18 (27–38)
- Özcan, H. (1991). *Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Ankara Bölge Müdürlüğü Yurtları Yönetim İşgörenlerinin İş Doyunu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, Y. (2006). *İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Yöneticileri İçin Algıladıkları Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki Düzeyi*. **İstanbul**, s.11.
- Özdemir, S. (1986). *Kamu Ödeme Sistemi İçinde Öğretmen Ücretlerinin Yeri ve Sağladığı Tatmin*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özden, Y. (1997). *Öğretmenlerde Okula Adanmışlık, Yönetici Davranışları İle İlişkili mi?* **Milli Eğitim Dergisi** Sayı: 135
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İ.Ü.S.B.E. İşletme Fakültesi.
- Özgen, H. ve Azim Ö. Azmi Y. (1998). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). **Örgütsel Davranış**. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özsoy, A. S. (2004). *Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi*, C: 6, S: 2, (13-19) [http:// www.isgucdergi.org](http://www.isgucdergi.org)
- Paknadel, A. C. (1988). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*, **Çağdaş Eğitim Dergisi** S: 206
- Pektaş, C. (2002). *Toplam Kalite Uygulamaları ve Demografik Değişkenlerin İş Tatmini Boyutları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Farklılaştırması*.

(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Russell, M. L. (1992), *Personality Change, Job Satisfaction and Values in Washington State Correctional Officers a Longitudinal study*, Washington State University.

Sabuncuoğlu, Z. (1984). **Çalışma Psikolojisi**. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.

Sabuncuoğlu, Z. ve TÜZ, M. (2001). **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Salancik, G. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief .

Sheldon M. E. (1971). “ Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization” Yatırım ve mekanizmalar organizasyon" için üretim taahhüdü olarak involvements, Johnson Graduate School of Management, Cornell University 16, 143-150, <http://www.jstor.org/pss/2391824> Erişim Tarihi: 14.09. 2008.

Sığrı, Ü. (2007). “İş Görenlerin Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi” **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** S: 2, (261–278)

Silah, M. (1997). *İş Tatmini*, **Anahtar Dergisi** Ekim, S: 106

Sökmen, A. (2000). *Ankara`da beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şimşek, H. (2005). *Sınıf Öğretmenlerinin Okullarına İlişkin Bağlılık Tutumları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şişman, M. (2002). **Öğretim Liderliği**. Ankara: Pegema Yayınları.

- Şişman, M ve Turan, S. (2004). *Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu Ve Duygusal Yalnızlık Düzeyleri*, **Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** S: 1, (117- 179)
- Taymaz, H. A. (2005). **Eğitim Sisteminde Teftiş**. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Tok, N. T. (2004). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Toker, D. (1981). **Organizasyonlarda Davranış**. İstanbul: Ar Basım İstanbul.
- Tosun, M. (1981). **Örgütsel Etkililik**. Ankara: TODAİE.
- Tosunoğlu, H. (1998). *Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarında İş Doyumu*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, [http// www.yok.gov.tr](http://www.yok.gov.tr).
- Tutum, C. (1979). **Personel Yönetimi**. Ankara: TODAİE Yayını
- Tükel, H. (1997). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türk, M. S. (2003). *Bir İletişim Sistemi Olan Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkçe Sözlük. (2008) <http://.tdk.gov.tr/sozluk.html>. Ağustos, 2008.
- Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Uslu, M. ve Arı, R. (2000). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Uzmanlarının Bazı Değişkenlere Göre İş Tatmin Düzeyleri*, **Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** 25. Yıl Özel Sayısı: (30- 42)
- Uyguç, N. Çımrın, D. (2004). *DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıkları*, **Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF**

Dergisi C: 19

Uygur, A. (2004). *Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uzel, T. F. (1991). *Türk Denetim Yapısında Denetçilerin Yasal ve İşlevsel Görünümü*. **Denetim**, sayı:64.

Wasti, S. A. (2000). *Örgütsel Bağlılıkları Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler*, **İstanbul Türk Psikoloji Dergisi** Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No: 21 S: (202–224)

Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kurumlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüksel, Y. (1993). *İnançlar, tutumlar ve iş ahlakı: iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüksel, Ö. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Gazi Kitabevi.

<http://www.memurlar.net>.20.07.2008).

<http://tkb.meb.gov.tr/Denetim/dayanakvegereklilik.html>, 22.07.2008)

www.isgucdergi.org. (11.07.2008)

<http://www.makalem.com/Search/ArticleDetails.asp?n1>1.08.2008)

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Değerli Müfettişler,

Bu anket, “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doymu ve Örgütsel Bağlılığı” adlı araştırmaya veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Söz konusu araştırma ile ilköğretim müfettişlerinin, iş doymu ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri incelenmek istenmektedir. Anketi yanıtlayarak katkıda bulunacağınız bu araştırmanın, ilköğretim müfettişlerinin sorunlarına ışık tutacağı ve gelecekte bu konuda yapılacak değişikliklerde dikkate alınacağı umulmaktadır.

Bu amaçla sizden, ankette yer alan ifadelerin anlamının sizin için ne ölçüde uygun olduğunu belirtmeniz istenmektedir. Size yöneltilen her soru için durumunuza en uygun seçeneğin karşısındaki ayraç () içine “x” işareti koymanız gerekmektedir. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

Araştırmanın amaçlarına ulaşması, anketi dikkatli ve içtenlikle doldurmanıza bağlıdır. İlgi ve katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Uğur KAYA
Maltepe Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?

1.Kadın (1)

2.Erkek (2)

2. Yaşınız?

.....

3. Medeni Durumunuz?

Evli (1)

Bekar (2)

Boşanmış (3)

Eş

vefat etmiş (4)

4. Varsa Eşiniz çalışıyor mu?

Evet (1)

Hayır (2)

5. Öğrenim durumunuz?

1. 2+2 Lisans tamamlama programı (1)

2. 3+1 Lisans tamamlama programı (2)

3. 2+4 Eğitim Yön. Tef. Plan. Eko. Anabilim Dalı (3)

4. Lisans üstü (4)

5. Diğer(5)

6. Meslekteki kıdeminiz?

1-5 (1)

6-10 (2)

11-20 (3)

20

ve üzeri(4)

7. Görev yaptığımız ilçe?

8. Daha önce Milli Eğitimde başka bir görevde bulundunuz mu?

Evet (1)

Hayır (2)

9. Cevabınız evet ise çalıştığınız birimler nelerdir?

Öğretmen (1)
çalışmamış (4)

İdareci(2)

Öğretmen – İdareci (3)

MEB’de

10. Müfettişliğe atanma durumunuz?

Sınavlı (1)

Sınavsız (2)

Mülakat (3)

Sınavlı- mülakat (4)

11. Mezun olduğunuz öğretmen yetiştirme kurumu?

Eğitim fakültesi (1)

Fen-Edebiyat Fakültesi (2)

Eğitim Enstitüsü (3)

Diğer (4)

12. Sendikal üyelik durumunuz?

Üyeyim (1)

Üye değilim (2)

13. Çocuğunuz var mı?

Evet (1)

Hayır (2)

14. Varsa sayısı O çocuk (1) 1 çocuk (2) 2 çocuk (3) 3 çocuk(4) 4 ve üstü (5)

15. Doğduğunuz yer?

Köy (1)

Kasaba (2)

Şehir (3)

16. İlkokulu bitirme yeriniz?

Köy (1)

Kasaba (2)

Şehir (3)

17. Annenizin eğitim durumu ve mesleği?

Okumamış(1)

ilkokul(2)

ortaokul (3)

lise(4)

üniversite ve üstü (5)

18. Annenizin mesleği?

Ev hanımı (1)

çalışan (2)

19. Babanızın eğitim durumu ve mesleği?

Okumamış(1) ilkokul(2) ortaokul (3) lise(4) üniversite ve üstü (5)

20. Babanızın mesleği?

Çiftçi (1) tüccar (2) memur veya emeklisi (3) işçi veya emeklisi (4)

21. Ailenizin meslek seçiminize etkisi?

Var (1)

Yok (2)

22. İstanbul'a ne zaman yerleştiniz?

1970-80 (1)

1981-90 (2)

1991-2000 (3)

2001-2009 (4)

23. İstanbul'un imkânlarından eğitim açısından faydalandığınızı düşünüyor musunuz?

Evet (1)

Hayır (2)

24. Hangi ilçede oturuyorsunuz?

.....

**BÖLÜM II
İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ**

	Hiç Katılmıyorum	Az Çok Katılmıyorum	Biraz / Orta Katılmıyorum	Büyük Ölçüde Katılmıyorum	Tam Katılmıyorum
	1	2	3	4	5
İş ve Niteliği					
1. İşim bana, kurum içinde ve kurum dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır	()	()	()	()	()
2. İşimle ilgili yetki ve sorumluluklarım arasında bir denge vardır	()	()	()	()	()
3. İşimi severek yapıyorum	()	()	()	()	()
4. Başarı duygusu veren bir işim var	()	()	()	()	()
5. Tekdüze (monoton) ve sıkıcı bir işim var	()	()	()	()	()
6. İşyeri dışına (eve) taşmayan bir işim var	()	()	()	()	()
7. İşim, kuruma katılmadan önceki beklentilerime yanıt vermektedir.	()	()	()	()	()
8. Dikkat ve yaratıcılık gerektiren bir işim var	()	()	()	()	()
9. Gerçek mutluluğu, işimde buluyorum	()	()	()	()	()
Ödentiler					
10. Aldığım maaşla geçinmekte zorluk çekmiyorum	()	()	()	()	()
11. Eğitim düzeyime denk bir maaş alıyorum	()	()	()	()	()
12. Maaş dışı ödemeler (yolluk, yevmiye, ek ders vb.) yeterlidir ve zamanında ödenmektedir	()	()	()	()	()
13. Maaş artışı, fiyat artışlarının gerisinde değildir	()	()	()	()	()

14.Mali ve sosyal haklarım, diğer denetim elemanlarınkı ile aynıdır.	()	()	()	()	()
Yönetim ve Değerlendirme					
15.Üstlerim, işimi daha iyi yapabilmem için destek olmaktadır	()	()	()	()	()
16.Üstlerim, yaptığım işlere güven duyduğunu göstermektedir	()	()	()	()	()
17.Üstlerim, davranışlarında tutarlıdır	()	()	()	()	()
18.Görevimi gereklerine uygun olarak yaptığımda üstlerim tarafından takdir ediliyorum	()	()	()	()	()
19.Üstlerim, yakınmalarımı dinlemektedir	()	()	()	()	()
Gelişme ve Yükselme Olanakları					
20.İşimde kendimi geliştirebilmem için hizmet içi eğitim olanakları sağlanmaktadır	()	()	()	()	()
21.Görevimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ortamım vardır	()	()	()	()	()
22.Görevim sırasında saptadığım hata ve eksiklikler, geliştirdiğim görüş ve öneriler ilgili makamlarca dikkate alınmaktadır	()	()	()	()	()
23.İşimde yükselme politikası adildir	()	()	()	()	()
24.İşimde yükselebilmek için mesleki yeterlilik aranmaktadır	()	()	()	()	()
Örgütsel Ortam	1	2	3	4	5
25.İşyerinde kendisine inanıp güvenebileceğim iş arkadaşlarım vardır	()	()	()	()	()
26.İş arkadaşlarım mesleki bakımdan yeterlidir	()	()	()	()	()
27.Teftiş grupları oluşturulurken, müfettişlerin görüşleri alınmaktadır	()	()	()	()	()
28.İlköğretim müfettişleri, grup başkanlarını özgür iradeleriyle seçebilmektedir	()	()	()	()	()
29.İşyerimde beni etkileyen kararlara katılma olanakları verilmektedir	()	()	()	()	()
30.İlköğretim müfettişleri arasında eşitlik ilkesi uygulanmaktadır.	()	()	()	()	()
31.İşyerimde ilköğretim müfettişleri hakkettiği saygıyı görmektedir	()	()	()	()	()
32.Yaptığım görevler bana bazı ayrıcalıklar sağlamaktadır	()	()	()	()	()
33.İşyerimde iletişim kanalları sürekli açıktır	()	()	()	()	()
34.Üstlerim, liderlik niteliklerine sahiptir	()	()	()	()	()
35.Üstlerim, benim önemimi anlamaktadır	()	()	()	()	()

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz / Orta Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tam Katılıyorum
	1	2	3	4	5
Devam Bağlılığı					
36. Bu işyerinde çalışma nedenlerimden biri, sunulan olanakların zenginliğidir	()	()	()	()	()
37. Şu an işyerimde, zorunlu olduğum için kalıyorum	()	()	()	()	()
38. Bu işyerinden ayrıldıktan sonra kolaylıkla iş bulabileceğimi sanıyorum	()	()	()	()	()
39. Başka bir işyerinde de, burada sahip olduğum avantajları bulabilirim	()	()	()	()	()
40. Yeni bir iş olanağı olmadan da, şu anki işimi bırakmayı göze alabilirim	()	()	()	()	()
41. İsteyerek olsa bile, şu anda işyerimden ayrılmak benim için çok zor olacaktır	()	()	()	()	()
42. Şimdi işyerimi bırakmaya karar verirsem, yaşamımdaki bir çok şey altüst olacaktır	()	()	()	()	()
Duygusal Bağlılık					
43. İşyerimin sorunlarını kendi sorunlarıymış gibi görüyorum	()	()	()	()	()
44. İşyerimin benim için önemi büyüktür	()	()	()	()	()
45. İşyerime duygusal bağlılık hissetmiyorum	()	()	()	()	()
46. İşyerimi başkalarına söylemekten gurur duyuyorum	()	()	()	()	()
47. Kendimi bu işyerinin bir üyesi olarak görüyorum	()	()	()	()	()

EK 2

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 2178/56215
Konu : Anket(Uğur KAYA)

27/05/2008

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a)Maltepe Üniversitesi'nin 18/04/2008 tarih 6226 sayılı yazısı.
b)Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c)Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d)Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 22/05/2008 tarihli tutanağı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Uğur KAYA'nın İlimizdeki İlköğretim Müfettişlerine uygulanmak üzere "İlköğretim Müfettişlerinin, İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu anket çalışmalarını yapma istekleri hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Uğur KAYA'nın İlimizdeki İlköğretim Müfettişlerine uygulanmak üzere "İlköğretim Müfettişlerinin, İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu anket çalışmalarını yapması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

M. AĞ ÖZER
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İlgi (a) yazı ve ekleri

OLUR
27/05/2008

Hikmet DİNÇ
Vali
Vali Yardımcısı

EĞİTİM
%100
DESTEK

4440632

NOT :Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres :İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82
E-Mail: kultur34@meb.gov.tr Web: <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>