

155156

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**MİLLİ EĞİTİME BAĞLI MESLEK OKULLARINDA
GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ**

**Bahtiyar BALCI
(Bilgisayar Öğretmeni)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
TEKNOLOJİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Kemal TURAN**

İSTANBUL 2004

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**MİLLİ EĞİTİME BAĞLI MESLEK OKULLARINDA
GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ**

Bahtiyar BALCI
(Bilgisayar Öğretmeni)
(141102720010213)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
TEKNOLOJİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Kemal TURAN

İSTANBUL 2004

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KABUL VE ONAY BELGESİ

**MİLLİ EĞİTİME BAĞLI MESLEK OKULLARINDA
GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ**

Bahtiyar BALCI'nın "Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini" İsimli Lisansüstü tez çalışması, M.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun..26.07.2004..tarih ve ..2004/12-32..sayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından Teknoloji Eğitimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS Tezi olarak Kabul edilmiştir.

Danışman : (Ünvanı, Adı Soyadı)(Üniversite) Doç. Dr. Kemal TURAN (Marmara Üniv.)
Üye : (Ünvanı, Adı Soyadı)(Üniversite) Prof. Dr. Semra ÜNAL (Marmara Üniv.)
Üye : (Ünvanı, Adı Soyadı)(Üniversite) Yrd. Doç. Dr. Hakan KAPTAN (M.Ü.)
Tezin Savunulduğu Tarih : 24 / 09 / 2004-09-30

ONAY

M.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ..11.09.2004..tarih ve ..2004/17-52..Sayılı kararı ile Bahtiyar BALCI'nın Teknoloji Eğitimi Anabilim Dalında Y.Lisans (MSc.) derecesi alması onanmıştır.

Prof. Dr. Adnan AYDIN
MÜDÜR



ÖNSÖZ

“Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini”ni belirlemek amacı ile yapılan bu araştırmanın yapılmasında ve yürütülmesinde büyük pay sahibi olan, bana her türlü yardımı sağlayan tez danışmanım Doç. Dr. Kemal Turan’a, anketlerin uygulanmasında her türlü kolaylığı sağlayan, başta Tuzla S.Demirel Ticaret Meslek Lisesi Müdürü Ali KARTAL olmak üzere Sayın Okul Müdürleri ile öğretmen meslektaşlarıma ve bugün geldiğim noktayı kendisine borçlu olduğum Teknoloji Eğitimi Anabilim Dalı Başkanı Sayın Prof.Dr. Semra ÜNAL’a teşekkürü bir borç bilirim.

Temmuz , 2004

Bahtiyar BALCI

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
ŞEKİL LİSTESİ	ix
TABLO LİSTESİ	x
BÖLÜM I. GİRİŞ	1
I.1. PROBLEM DURUMU	1
I.2. PROBLEM CÜMLESİ	3
I.3. ALT PROBLEMLER	3
I.5. ARAŞTIRMANIN AMACI	4
I.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	4
I.7. SAYILTILAR	4
I.8. SINIRLAMALAR	5
BÖLÜM II. LİTERATÜR	6
II.1. EĞİTİM	6
II.1.1. Eğitimin Tanımı	6
II.1.2. Öğretmen	7
II.1.3. Mesleki Eğitim	7
II.1.4. Mesleki ve Teknik Eğitimin İlkeleri	7

II.2. İŞ TATMİNİ	9
II.2.1. İş Tatmininin Tanımı	9
II.2.2. Öğretmenlerde İş Tatmini	12
II.2.3. İş Tatmininin Önemi	13
II.2.4. İş Tatmini İle İlgili Kavramlar	15
II.2.4.1. Motivasyon	16
II.2.4.2. Performans	16
II.2.4.3. Yaşam Tatmini	17
II.2.5. İş Tatminiyle İlgili Faktörler	18
II.2.5.1. Bireysel Faktörler	19
II.2.5.1.a. Bireysel Farklılıklar	19
II.2.5.1.b. Yaş ve Deneyim	19
II.2.5.1.c. Cinsiyet	20
II.2.5.1.d. Eğitim ve Zeka Düzeyi	21
II.2.5.1.e. Meslek ve İş Konumu	22
II.2.5.2. Örgütsel Faktörler	23
II.2.5.2.1. Örgüt Büyüklüğü	24
II.2.5.2.2. İşletme ve Yönetim Biçimi	24
II.2.5.2.3. İletişim	25
II.2.5.2.4. Güvenlik	25
II.2.5.2.5. Tekdüzelik	25
II.2.5.2.6. Ücret	26
II.2.6. İş Tatmini Ve İlgili Örgütsel Davranış Alanları	27
II.2.6.1. Tutumlar ve İş Tatmini	27
II.2.6.1.a. İş Tatmini Oluşumunda	
Tutum Bileşenleri	28
II.2.6.2. Moral ve İş Tatmini	30

II.2.6.3. Motivasyon ve İş Tatmini	31
II.2.6.3.a. Motivasyonun Tanımı ve Önemi	32
II.2.6.3.b. Motivasyon Çeşitleri	34
II.2.6.3.c Motivasyon Yönetimi ve İş Tatmini	35
II.3. MOTİVASYON TEORİLERİ	36
II.3.1. Kapsam Teorileri	37
II.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	37
II.3.1.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı	42
II.3.1.3. Başarı Güdüsü Kuramı	43
II.3.1.4. Aldelfer'in ERG Teorisi	44
II.3.2. Süreç Teorileri	45
II.3.2.1. Vroom'un Beklentiler Kuramı	45
II.3.2.2. Porter-Lawler Modeli	46
II.3.2.3. Adams'ın Ödül Adaleti veya Eşitliği Kuramı	47
II.3.2.5. Locke'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarısı İlişkisi Kuramı	48
II.4. İŞ TATMİNİ VE ETKİLEDİĞİ DEĞİŞKENLER	50
II.4.1. İşgücü Devri	50
II.4.2. Sağlık	50
II.4.3. Başarı	51
II.4.4. Verimlilik	52
II.4.5. Rol Belirsizliği	52
II.4.6. İşe Yabancılaşma	53
II.5. İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI	54
II.5.1. Örgütsel Sonuçlar	54
II. 5.1.1. İşe Gitmede İsteksizlik	54

II.8.1.2. Örgütten Ayrılma	54
II.8.1.3. Yetersizlik Duygusu	55
II.8.1.4. İşbirliği Sağlayamama	55
II.8.1.5. İşte Hata Yapma	56
II.8.1.6. İşten Uzaklaşma İsteği	56
II.8.1.7. İsabetsiz Kararlar Verme	57
II.8.1.8. Nitelik Ve Nicelik Düşmesi	57
II.5.2. Psikolojik Sonuçlar	57
II.8.2.1. Saldırgan Davranışlar	58
II.8.2.2. Geriye Dönüş Davranışları	58
II.8.2.3. Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar	59
II.8.2.4. İş Oluruna Bırakma Durumu	59
II.5.3. Fiziksel Sonuçlar	60
II.6. KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	60
BÖLÜM III. YÖNTEM	70
III.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	70
III.1.1. Evren	70
III.1.2. Örneklem	70
III.2. ARAŞTIRMA ARAÇLARI	71
III.2.1. Bilgi Toplama Formunun	
Geçerliği ve Güvenirliği	72
III.3. YAPILAN ÇALIŞMALAR	73
III.3.1. Uygulama	73
III.3.2. Veri Analizi	73
III.3.3. Bulgular	74

III.3.3.1. Kişisel Bilgilere Ait Bulgular	74
III.3.3.2. İş Tatmini ile İlgili Bulgular	78

BÖLÜM IV. SONUÇ VE TARTIŞMA95

IV.1. KİŞİSEL BİLGİLERE AİT SONUÇLAR	95
IV.2. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ SONUÇLAR	97
IV.3. ÖNERİLER	101

KAYNAKLAR 103

EKLER

Ek A. Kişisel Bilgiler Formu	108
Ek B. İş Tatmin Ölçeği	109
Ek C. Valilik Oluru	110
Ek D. İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı	111

ÖZGEÇMİŞ

ÖZET

MİLLİ EĞİTİME BAĞLI MESLEK OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ

Bu araştırmada Milli Eğitime bağlı meslek eğitimi veren okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmin durumlarını belirlemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatminlerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki deneyim, meslek tercihi, ikinci gelir ve aylık net gelir değişkenlerinden nasıl etkilendiği araştırılmıştır. Araştırma 4 bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde araştırma konusu ile ilgili giriş ifadeleri yer almaktadır. Bu bölümde problemin durumu ortaya konmuştur. İkinci bölümde konunun teorik kısmı verilmiştir. Üçüncü bölümde tez çalışmaları, izlenilen yöntem ve teknikler ile bulgular yer almaktadır. Dördüncü bölümde sonuçlar, tartışma ve öneriler yer almaktadır. Bu araştırma için Minnesota Tatmin Ölçeği ve Kişisel Bilgiler Formu olmak üzere iki kısımdan oluşan bir ölçek kullanılmış, araştırmaya İstanbul'da 12 ayrı okuldan 311 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın istatistik analizlerinde SPSS programı kullanılmış, ikili gruplar arasında anlamlı farklılıkları tespit etmek için t-testi, çoklu gruplar için varyans analizi yapılmıştır. Araştırmada ayrıca konunun teorik altyapısına, iş tatmini konusunda yapılmış araştırmalara, konu ile ilişkili kavramlara, iş tatmininin ve iş tatminsizliğinin etkilerine ve motivasyon teorilerine de yer verilmiştir.

Bu çalışmada mesleki eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, bağlı bulundukları kurumlardan ne derece memnun oldukları, nelerden tatminsizlik duydukları, sosyal kimlikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Eğitim yöneticilerine, bu sonuçları dikkate alarak çalışanları için daha uygun çalışma ortamları sağlayabilmeleri, onları, bağlı bulundukları kurumun hedeflerini ve değerlerini kabullenen, motivasyonu ve performansı yüksek çalışanlar haline getirebilmeleri için bilimsel kaynak sunma düşüncesi araştırmanın diğer bir amacı olmuştur.

ABSTRACT

JOB SATISFACTION OF TEACHERS EMPLOYED AT OCCUPATIONAL STATE SCHOOLS

In this research, our purpose is to determine the level of job satisfaction of the teachers working at occupational high schools controlled by National Education Ministry. For this reason, how the variables as sex, marital status, age, working experience, whether the job chosen on self decision or not and monthly net income affect the level of occupational satisfaction of these teachers working at occupational high schools is searched. The research comprises 4 parts. In the first part, a foreword is given on the subject of the research. In this part, the nature of the problem is explained. In the second part, the theoretical explanation of the subject is stated. In the third part, thesis studies, the methods and the techniques which were followed and findings are given. In the fourth part, results, arguments and suggestions are stated. For this research, a scale composed of two parts, namely Minnesota Satisfaction Questionnaire and Personal Information Form, was used and 311 teachers from 12 schools in Istanbul participated the research. In the statistical analysis of the research, SPSS program was used and for determining the meaningful differences between binary groups, t- test; for multiple groups, variance analysis was applied. Besides that, in the research, the theoretical basis of the subject, researches made on occupational satisfaction, concepts about the subject, the effects of job satisfaction or dissatisfaction and motivational theories are also given.

In this research, it was attempted to determine the amount of satisfaction that the teachers get from the schools they work at; from what they feel dissatisfaction; the relation between their social identities and occupational satisfaction. Another aim of the research is that, by considering the results reached, educational directors can prepare more convenient working medium for their staff and make them understand the aims and values of the institutions they work for, and make them highly motivated and therefore having a better performance.

July, 2004

Bahtiyar BALCI

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>SAYFA NO</u>
Şekil II.1. Tutum Bileşenleri	28
Şekil II.3. İnançların Oluşumu	30
Şekil II.4. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	38



TABLO LİSTESİ

SAYFA NO

Tablo II.1. Örgütsel Açıdan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	40
Tablo II.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı.....	42
Tablo II.3. İş Tatmini Kuramları.....	49
Tablo II.4. İş Tatmini Konusunda Yapılan Araştırmalar.....	61
Tablo III.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılım.....	74
Tablo III.2. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılım.....	74
Tablo III.3. Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılım.....	75
Tablo III.4. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılım.....	75
Tablo III.5. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılım.....	75
Tablo III.6. Öğretmenlerin Mesleklerini İsteyerek Seçip Seçmediklerine Göre Dağılım.....	76
Tablo III.7. Öğretmenlerin Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım.....	76
Tablo III.8. Deneklerin Sayı ve Yüzdelerini Gösteren Dağılım.....	77
Tablo III.9. Cinsiyet Değişkenine Göre “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesi” Açısından Öğretmenlerin Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri	78
Tablo III.10. Cinsiyet Değişkenine Göre “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesi” Açısından Öğretmenlerin Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	78
Tablo III.11.a. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin “Kendi Yöntemlerini Kullanma İmkânı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.....	79

Tablo III.11.b. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin “Kendi Yöntemlerini Kullanma İmkânı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	79
Tablo III.12.a. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin “Bağımsız Çalışma İmkânlarının Olması” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.....	79
Tablo III.12.b. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin “Bağımsız Çalışma İmkânlarının Olması” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	80
Tablo III.13.a. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.....	80
Tablo III.13.b. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	80
Tablo III.14.a. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Yaptıkları İş Karşılığında Duydukları Başarı Hissi” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.....	81
Tablo III.14.b. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Yaptıkları İş Karşılığında Duydukları Başarı Hissi” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	81
Tablo III.15.a. Meslek Tercihi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, İşlerinin “Onları Her Zaman Meşgul Etmesi” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.....	82
Tablo III.15.b. Meslek Tercihi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, İşlerinin “Onları Her Zaman Meşgul Etmesi” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	82
Tablo III.16.a. Meslek Tercihi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma İmkânı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.....	82
Tablo III.16.b. Meslek Tercihi Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma İmkânı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	83

Tablo III.17.a. Meslek Tercihi Değişkenine Göre, Öğretmenlerin “Kendi Yetenekleriyle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.....	83
Tablo III.17.b. Meslek Tercihi Değişkenine Göre, Öğretmenlerin “Kendi Yetenekleriyle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	83
Tablo III.18.a. Meslek Tercihi Değişkenine Göre “Yaptıkları İş Karşılığında Aldıkları Ücret” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.....	84
Tablo III.18.b. Meslek Tercihi Değişkenine Göre “Yaptıkları İş Karşılığında Aldıkları Ücret” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	84
Tablo III.19.a. Meslek Tercihi Değişkenine Göre, Öğretmenlerin “Kendi Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.....	85
Tablo III.19.b. Meslek Tercihi Değişkenine Göre, Öğretmenlerin “Kendi Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	85
Tablo III.20.a. Meslek Tercihlerine Göre, Öğretmenlerin “Kendi Yöntemlerini Kullanma İmkânı Vermesi” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.....	85
Tablo III.20.b. Meslek Tercihlerine Göre, Öğretmenlerin “Kendi Yöntemlerini Kullanma İmkânı Vermesi” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	86
Tablo III.21.a. Branş Değişkenine Göre “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.....	86
Tablo III.21.b. Branş Değişkenine Göre “Toplumda Sayın Bir Kişi Olma Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	86
Tablo III.22.a. Branş Değişkenine Göre “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.....	87

Tablo III.22.b. Branş Değişkenine Göre “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	87
Tablo III.23.a. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Kendilerine Garantili Bir Gelecek Sağlaması” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.....	88
Tablo III.23.b. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Kendilerine Garantili Bir Gelecek Sağlaması” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.....	88
Tablo III.24.a. Yaş Değişkenine Göre, İşlerinin “Onları Her Zaman Meşgul Etmesi” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	88
Tablo III.24.b. Yaş Değişkenine Göre, İşlerinin “Onları Her Zaman Meşgul Etmesi” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	89
Tablo III.25.a. Yaş Değişkenine Göre “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	89
Tablo III.25.b. Yaş Değişkenine Göre “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	89
Tablo III.26.a. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “İşleriyle İlgili Alınan Kararların Uygulanması” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	90
Tablo III.26.b. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “İşleriyle İlgili Alınan Kararların Uygulanması” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Sonuçları.....	90
Tablo III.27.a. Yaş Değişkenine Göre “Terfi İmkânının Olması” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	91
Tablo III.27.b. Yaş Değişkenine Göre “Terfi İmkânının Olması” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	91
Tablo III.28.a. Hizmet Yılı Değişkenine Göre “Terfi İmkânının Olması” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	91

Tablo III.28.b. Hizmet Yılı Değişkenine Göre “Terfi İmkânının Olması” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	92
Tablo III.29. Aylık Net Gelir Değişkenine Göre “Bağımsız çalışma imkânının Olması” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	92
Tablo III.30. İş Tatmin Ölçeğine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzdelerini Gösteren Dağılım	93



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU

İşletme çalışanlarını konu alan araştırmalar günümüzde giderek artmaktadır. İnsanlar iş yaşamlarında nasıl davranmaktadırlar, bu davranışların nedenleri nelerdir? Bu sorular üzerinde çalışan ve iş davranışları ile iş ortamının özellikleri arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmacılar, personel yönetimi konusunda problem alanlarını belirleyip çözümler önermeye çalışmaktadırlar. Çünkü çağımız hızlı bir teknolojik gelişim içindedir. Bu bakımdan örgütlerde araştırma ve geliştirme çalışmalarına ve iş gücü planlamasına daha dikkatle eğilmektedir. Böylece kişisel becerilerin daha etkin kullanılabilmesi ve iş gücü potansiyelinin daha verimli olması için çalışmaktadırlar. Toplumda eğitim düzeyi yükseldikçe ve eğitim yaygınlaştıkça işgörenler, işlerinde daha çok bağımsız olmayı, sorumluluk yüklenmeyi ve kararlara katılmayı istemektedirler.

Endüstriyel psikolojide iş tatmini konusundaki araştırmalarda oldukça eskidir. Fakat son zamanlarda psikologlar bu alandaki kuram ve uygulamalarını değiştirmektedirler. İş tatmini önceleri esas itibariyle çeşitli iş ve performans değişkenlerinin anlaşılması ve tatmindeki yerinin incelenmesi üzerineydi. Son zamanlarda bu konu, bağımlı bir değişken olarak ele alınmaktadır. Yani diğer davranışları nasıl yönettiği veya onlarla olan ilişkileri bağımsız olarak incelenmektedir. Bu görüş bireylerin işe karşı tutumlarını, onun bazı psikolojik eğilimlerini ve ihtiyaçlarını tatmin etme derecesinin bir sonucu olarak görülmektedir. Araştırmalar oldukça çeşitli, karmaşık ve önemli görevlerin az beceri isteyen rutin görevlere oranla kişileri daha fazla tatmin ettiğini ortaya koymaktadır (Özdayı, 1990, s. 1-2).

Öğretmenlerin ihtiyaçları da gün geçtikçe artmaktadır. Maslow insan ihtiyaçlarını “hiç bitmeyen bir istekler hiyerarşisi” olarak tanımlamaktadır. Düşük maaşla çalışan birçok öğretmenin aldığı para, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki

yeme-barınma gibi fiziksel ihtiyaçlarını bile karşılamaktan uzaktır. Öğretmenlerin ikinci sıradaki güvenlik ihtiyacı ise Emekli Sandığı tarafından karşılanmaktadır. Böylece bu ihtiyaçların karşılandığı varsayılsa bile, daha sonraki sıralarda yer alan sosyal, kişisel sevgi ve saygınlık, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamak için öğretmenlerin bir arayış içinde oldukları söylenebilir. Bu yüzden öğretmenler, okuldan sosyal bir dışlanma hissederlerse veya grup içinde sıkı bir bağıllık ve karşılıklı bir sevgi olduğuna inanmazlarsa aradıkları bu samimi ilişkiyi başka alanlarda arayacaklardır.

Çağdaş eğitim anlayışına göre öğretmen, ders veren, sınav yapan, kaynak arayan, güçlükleri yenen ve tanıyan, disiplinler arası ilişki kuran, insan ilişkilerini geliştiren, meslek seçimi ve boş zaman uğraşları üzerinde danışmalık yapan, öğretme konusunda uzman bir kişi olarak tanımlanmaktadır. Avrupa Konseyi'nin 1983'te yayınladığı raporda da "Öğretmen, çeşitli kaynakları anlamlı bir eğitim ve öğretim yaşantısına dönüştüren bir kişidir." denilmektedir.

O halde öğretmenler, toplumun ilerlemesinde önde gelen kişilerdir. Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Fakat ekonomik koşullar öğretmenlerin mesleklerini ikinci bir iş olarak yapmaya zorlamaktadır. Bu durum eğitimde genel kaliteyi düşürmekte, eğitim gittikçe bozulmakta, istenilen seviyede insan gücü yetiştirmek zorlaşmaktadır. Eğitimde çağdaş anlayışa göre yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu yüzden öğretmenlerin içinde bulundukları durumu yansıtabilecek akademik düzeyde temel ve uygulamalı pek çok araştırmaya ihtiyaç vardır. Çünkü öğretmenlerin tatmin kaynakları belirlendiğinde daha verimli olmaları için gereken yeni tedbirlerin alınması yoluna daha kolay gidilebilir (Özdayı, 1990, s.4-5).

Bu araştırmada bu amaçlara hizmet etmek üzere hazırlanmıştır. Araştırmada mesleki eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, bağılı bulundukları kurumlardan ne derece memnun oldukları, nelerden tatminsizlik duydukları, sosyal kimlikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Sonuçlar dikkate alınarak, öğretmenler için daha uygun çalışma ortamları sağlanabilir, motivasyon ve performansları yükseltilebilir. Önemli ve değerli bir iş yaptıkları duygusu geliştirilerek, bağılı bulundukları kurumun hedeflerine ve değerlerine inanan işgörenler haline getirilebilirler.

1.2. PROBLEM CÜMLESİ

Milli Eğitime bağlı endüstri meslek liseleri ve ticaret meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri nasıldır ve tatmin düzeylerini etkileyen iç ve dış faktörler cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki deneyim, branş, meslek tercihi ve aylık net gelir bağımsız değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

1.3. ALT PROBLEMLER

Araştırma boyunca cevap aranacak sorular aşağıda verilmiştir.

- 1- Meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri nasıldır?
- 2- Meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri iç faktörler (Meşguliyet, serbestlik, değişiklik, sosyal statü, ahlaki değer, tanınma, kendi kendine bir şeyler yapabilme, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, başarı) ve dış faktörlere (Terfi, çalışma arkadaşları, çalışma şartları, güvence, ücret, yönetici-insan ilişkileri ve teknolojik araçlar) bağlı olarak değişmekte midir?
- 3- Meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında,
 - a) Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - b) Medeni duruma göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - c) Yaşa göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - d) Mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - e) Branşa göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - f) Meslek tercihiye göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - g) Aylık net gelire göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

I.5. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı İstanbul ilinde Milli Eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleklerine ilişkin iş tatmin durumlarını belirlemektir. Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini belirleyen bağımlı değişkenler ile cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki tecrübe, branş, meslek tercihi ve aylık net gelir durumu arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını tespit etmek. En yüksek ve en düşük tatmine sebep olan değişkenleri belirlemek.

I.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Eğitim bir toplumun gelişmesi, ilerlemesi, kalkınması için en önemli faktördür. Eğitimin verimli olması, toplumun kültür düzeyinin yükseltilmesi bu görevi yüklenmiş olan öğretmenlerin, görevlerini severek ve isteyerek yapmaları ile mümkün olur. Eğitim sistemi sürekli tartışılmakta, öğretmenlerin sorunlarına geçici çözümler üretilmektedir. Ancak bu sorunlar tartışılırken akademik araştırmalardan faydalanmak ve bilimsel veriler kullanmak sorunlara daha gerçekçi ve kalıcı çözümler bulunmasını sağlayacaktır.

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

I.7. SAYILTLAR

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- 1- Bilgi Toplama Formunun gönüllü öğretmenlerce samimi cevaplar verilerek doldurulması için gerekli koşullar sağlanmıştır.
- 2- Kullanılan istatistiksel teknikler amacımıza uygundur.

I.8. SINIRLAMALAR

1- Araştırmanın iki temel sınırlılığı vardır:

- a) Konuya ilişkin sınırlılık: Araştırma İstanbul'daki meslek liseleri öğretmenlerinin iş tatminlerinin belirlenmesi ile sınırlıdır.
- b) Kişilere ait sınırlılık: araştırma için geliştirilen bilgi toplama araçlarının, verilerin işlenmesinde kullanılan istatistiksel tekniklerin yeterlilik dereceleri, kişilerin verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

2- Araştırmada verilerin çözümlenmesinde meslek lisesi öğretmenlerinin iş tatmin durumları; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki tecrübe, branş, meslek tercihi ve aylık net gelir durumu değişkenleri ile olan ilişkileriyle sınırlıdır.



BÖLÜM II

LİTERATÜR

II.1. EĞİTİM

II.1.1. Eğitimin Tanımı

Örgün ve yaygın, formal ve informal eğitim süreçleri birlikte düşünüldüğünde, eğitimin çok geniş kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğu düşünülmektedir ve zaman ve mekan yönünden eğitimi sınırlandırmak mümkün değildir. Toplumların en geniş ve çok yönlü faaliyet alanlarından biri eğitimidir ve insan yaşamı boyunca eğitimle iç içedir (Fidan ve Erden, 1994, s.18).

Eğitimin pek çok farklı tanımı vardır. Eğitim; Oğuzkan'a göre; önceden saptanmış esaslara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizgesidir (Fidan ve Erden, 1994, s.18). Ertürk'e göre, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme işidir. Leif ve Rustin daha soyut bir tanım getirmiş ve insanların bilgi ve görgülerinde geçerli saydığımız şeyleri gelecek nesillere nakleden, hatta ileride kaydedilecek tekamülü hazırlama iddiasında bulunan en üst görüş yüceliğini isteyen bir insan eseri olduğunu savunmuştur (Çermik, 2001, s.6).

Bu tanımları çoğaltmak mümkündür. Tanımların bir kısmı eğitimin belli amaçlara göre yapılan planlı ve kontrollü (formal) yönünü, bir kısmı ise gelişigüzel kendiliğinden oluşan (informal) yönünü ön plana çıkarmaktadır. Öğretmenler ise formal eğitimin planlayıcıları ve uygulayıcılarıdır. Bu araştırma öğretmenlerle dolayısıyla da formal eğitimle ilgilidir.

II.1.2. Öğretmen

Milli Eğitim Temel Kanunu madde 43, 45, 46, 47, 48 ve 49 da öğretmenlik mesleğinin tanımı, nitelik ve görevleri ile yetiştirilmesi konusunu açıklamıştır (Resmi Gazete 1973:14574, 1983:18081). Öğretmenlik devletin eğitim ve öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerine uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık, genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır. Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır (Çermik, 2001, s.17).

II.1.3. Mesleki Eğitim

Bireye iş hayatında belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştiren eğitimidir (Alkan, Doğan, Sezgin, 2001, s.4).

II.1.4. Mesleki ve Teknik Eğitimin İlkeleri

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

Madde 5- Meslekî ve teknik eğitimde;

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

b) Kalkınma plânları, hükûmet programları ve millî eğitim şûrası kararlarında yer alan hedefler, ilkeler ve politikalara uygun olarak insan gücü, eğitim ve istihdam ilişkilerinin sağlıklı, dengeli ve dinamik bir yapıya kavuşturulması,

c) Gençlere ve yetişkinlere ortak bir genel kültür kazandırmak suretiyle onlarda kişi ve toplum sorunlarını tanıma ve çözüm yollarını üretme; ülkenin sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmasına katkıda bulunma bilincinin kazandırılması,

d) Meslekî ve teknik eğitim alanında, yerel yönetimler, ilgili oda, kamu ve özel kurum ve kuruluşlar ile gönüllü kuruluş temsilcileri ve sivil toplum örgütlerinin eğitim yönetimi karar süreçlerine katılım ve katkılarının sağlanması, uygulama ve iş birliğinin kurumsallaştırılması,

e) Eğitim binalarının fizikî kapasiteleri ile personel, donatım ve diğer olanaklarının en etkin ve verimli biçimde kullanılması amacıyla meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarının öncelikle Bakanlıkça belirlenecek küçük yerleşim birimlerinden başlanmak üzere merkezler olarak yapılandırılması,

f) Örgün, çıraklık ve yaygın meslekî ve teknik eğitimle her bireye ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda bilgi, beceri, tutum, davranış ve iş alışkanlıklarının kazandırılması,

g) İş ve hizmet alanlarında gereksinim duyulan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi, sürekli eğitimle meslekî bilgi ve becerilerinin güncelleştirilmesi ve uygulanan programlarla girişimcilik bilincinin kazandırılması,

h) Öğretim programlarının bütünlüğü ve devamlılığı içinde kurumların bir veya daha fazla meslek yüksekokulu ile ilişkilendirilmiş meslekî ve teknik eğitim bölgelerinin oluşturulması, yüksek öğretim kurumları ile her alanda iş birliği yapılması ve ortak çalışmaların yürütülmesi,

ı) Meslekî eğitim almış olanların alanlarında istihdamlarının sağlanması, İstihdam edilenlerin, uluslar arası standartlara ve performanslarına göre geliştirme ve uyum kurslarıyla eğitim düzeylerinin yükseltilmesi,

j) Meslekî ve teknik eğitim sürecinde teknolojinin etkin ve verimli kullanılarak eğitimin çağdaş, bilimsel ölçütlerde ve yüksek nitelikte sunulması,

k) Eğitim, üretim ve hizmette uluslar arası standartlara uyulması ve meslekî eğitimde belgelendirmenin özendirilmesi,

l) Eğitimin modüler programlarla yapılması, yaşam boyu öğrenim ve sürekli meslekî eğitimin bireylere benimsetilmesi,

m) Her ortamda kazanılan yeterliklerin değerlendirilmesi ve belge bütünlüğünün sağlanması,

n) Öğretim sürecinde bilimsel düşüncenin, üretkenliğin, insana ve doğaya ilişkin sevgi ve estetik değerlerin esas alınarak plânlı ve zaman yönetimine ilişkin yaklaşımların benimsenmesi,

o) Ekibin birer üyesi olan yönetici, öğretmen, öğrenci ve velinin çevreyle olan ilişkilerinde gönüllülük, karşılıklı sevgi, saygı, anlayış, hoşgörü ve görgü kurallarına uygun davranışların ön plânda tutulması,

ö) Değerlendirmelerin objektif olarak yapılması, başarının teşvik edilmesi, desteklenmesi ve ödüllendirilmesi,

p) Yetki ve sorumlulukların gönüllü olarak paylaşılması, iletişim kanallarının açık tutulması,

r) Yönetici ve öğretmenlerin, kurum ve işletmede eğitim lideri olması,

s) Eğitim-öğretimde ders dışı etkinliklerin de eğitimin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmesi ve değerlendirilmesi,

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

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

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

II.2. İŞ TATMİNİ

II.2.1. İş Tatmininin Tanımı

Bir işgörenin, çalışma hayatı boyunca, gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacaktır. İşte tüm bu tür bilgi ve duygu birikimlerinin sonucu işlerine veya işletmelerine karşı tutumları oluşacaktır. İş tatmini bu tutumun genel yapısıdır. En basit şekliyle iş tatminini “işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur” şeklinde tanımlamak mümkündür. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş tatminini “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak, iş tatminsizliği ise işgörenin işine karşı olumsuz tutumudur demek doğru olacaktır (Erdoğan, 1996, S.231).

İş tatmini, “kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması” ile tanımlanmakta, bir başka deyişle iş tatmini, işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir. İş tatmininin yaşam tatmini ile ilişkili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s.8).

Günümüz yönetim anlayışı; çalışanların tedarikini, yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmelerini, eğitilmelerini ve geliştirilmelerini sağlayacak bir içeriğin ve politikanın saptanmasını öngörmektedir. Çağdaş yönetim anlayışı, çalışanın tüm çabasını ortaya koyacak biçimde isteklendirilmesini, iş ile çalışanın yaptığı işten en yüksek maddi ve psikolojik tatmini ve çıkarı sağlayabilmesini, onun başarısının ve örgüte olan katkısının değerlendirilmesini yansıtmaktadır. Bu yüzden çalışanların işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde işin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır (Aksu, 1998, s.1).

“İş tatmini” kişinin işine karşı genel tutumuna ilişkin bir terimdir. Bullock'e göre iş tatmini, işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütününden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınır.

Çalışanların işten tatmini, örgütün amaçlarından biridir, örgütün bir diğer amacı da kendi tatminidir. Başka bir deyişle etkin olmasıdır. Örgütte bireysel tatminin ve örgütsel etkinliğin sağlanması çalışanın ve örgütün gereksinimlerinin karşılanması, her ikisinin amaçlarının dengeli gerçekleşmesiyle sağlanacağını göstermektedir.

Hackman ve Oldham (1975), iş tatminini, çalışanların işinden duyduğu mutluluk olarak tanımlamışlardır. Vroom, iş tatmini kavramını, çalışanların algılarına, duyguları ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görmüştür.

Çalışan kişi yaptığı işle bir takım ihtiyaçlarını (ekonomik, psikolojik ve sosyal) doyurur. İş tatmini ise, gelecekle ilgili olmaktan çok çalışanın içinde bulunduğu iş yaşamı ile ilgilidir. İşin çekiciliği, işten tatminin etkenlerinden biri olabilir. İş tatminini daha iyi anlayabilmek için, iş tatmini ile yakından ilgili kavramları kısaca açıklamakta yarar vardır.

Çalışanların işiyle özdeşleşmesi, onun işine bağlı olmasını anlatır. Özdeşleşme, bir duygusal bağlanmayı, işten doyum ise haz duymayı ya da olumlu duygusal bir durumda olmayı gösterir.

Moral, tıpkı sağlık kavramı gibi, çalışanın örgüt içinde, tüm olumlu duygularının genel bir anlatımıdır. İşten tatmin, çalışanın moraline olumlu etkide bulunan bir etken olabilir. İşten tatmin ile güdülerin tatmini da birbirinden ayrı anlamlar taşır. İnsanın güdülerinin tatmini, işten tatmininden daha geniş kapsamlı bir kavramdır. İşten tatmin sadece çalışanın işinden duyduğu olumlu duyguları içerirken, güdülerin tatmini, işi de içine alan, ama iş dışındaki yaşamla elde edilen tüm olumlu duyguları içerir. Bir işin, insanın tüm güdülerini doyurması beklenemez (Aksu, 1998, s. 2).

Çalışanın kendisi, işe bakış yöntemiyle işinden ne derecede tatmin sağladığını bilebilir. Bir çalışanın işten tatmini işinden ne istediği, onun geliştirdiği değerlerine ve ekonomik, psikolojik, toplumsal gereksinimlerine dayanır. İşinden amaçladığı işe, çalışanın geliştirdiği kişisel denklik duygusuna bağlıdır.

Çalışan, kendisinin örgüte verdiği inandığı emeğe karşılık örgütten aldığını, kendine eş saydığı öteki çalışanların örgütten aldıklarıyla karşılaştırır. Bunun sonucunda, örgüte verdiği karşılık, örgütten aldıklarının denk olup olmadığını algılamaya çalışır (Başaran, 1991, s. 199).

İş tatmininin üç önemli boyutu vardır.

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

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

3- İş tatmini, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşı vb.dir (Aksu, 1998, s. 3).

İş tatmini, yalnızca tekil olarak işten, bireyden veya çevreden bağımsız değildir. İş tatmini analizinde tüm bu etkenlerin bir bileşkesi söz konusudur (Kaynak, 1990, s.305). Genel duygusal havanın iş tatminiyle ilgisini

kurabilmek ve hem iş tatmini, hem de yaşam tatminini karşılaştırarak iş tatminini incelemek gerekmektedir.

İş tatmini ile yaşam tatmininin yakından ilişkili olmasına “saçılma etkisi” denir ve birinin diğeri üzerine dökölüp saçılması anlamına gelir. Bundan değışik ve daha az rastlanan bir ilişki ise düşük iş tatmini olan bireylerin bunu yüksek yaşam tatmini elde etmeye çalışarak giderme yönünde çaba göstermesidir. Buna da “giderme etkisi” denir.

İş tatmini hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp, sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutmazlar. İş tatmini geldiğı kadar çabuk gidebilir (genellikle daha çabuk); bu nedenle iş tatmininin yıllık olarak, hatta aylık olarak dikkatlice izlenmesi ve korunması gerekir (Aksu, 1998, s.4).

İş tatmini modern yönetim anlayışının önemli faktörlerinden ve bir kurumun başarısını değerlendirmede dikkate alınacak ölçülerdendir. Çalışmak bir ihtiyaçtır ve yaşamın önemli bir bölümü işyerinde geçtiğinden, işyerinin ödüllendirici, en azından sıkıntısız ve insancıl halde olması zorunludur.

İşi bireyin gereksinimlerini karşılıyor ve yanı sıra bireyin iş ve değer yargılarını olumlu etkiliyorsa, iş tatmini oluşuyor demektir. Tatmin olma durumu bireysel mutluluğı artırıp, çalışanın işine bağlanmasını, hataların ve iş hareketliliğinin azalmasını sağlayabilecektir. Tatmin olan bireylerin işe zamanında gelip devamsızlık yapmadıkları, işten ayrılma isteklerinin düşük olduğ u, daha az doktora gidip daha az rapor aldıkları belirtilmektedir. Dolayısıyla işgünü kaybı ve sağlık masraflarının azalacağı savunulmaktadır. İş tatmini sağlandığı ölçüde bireyler işlerine katılmada gönüllü olabileceklerdir (Gürbüz, 1998, s.10-11).

II.2.2. Öğretmenlerde İş Tatmini

Öğretmenlerde iş tatmini bazen tükenmişlik, bazen stress kavramları ile birlikte ele alınmakta, bazen “iş tatmini” ile “iş tatminine yönelik tutumlar” kavramları birbirlerinin yerine kullanılarak geniş bir araştırma konusu oluşturmaktadırlar. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin gün boyunca öğrencilerle sürekli etkileşimde bulunmalarının ve onların öğrenim gerekliliklerini karşılamaya

çalışmalarının baskı ve strese yol açtığını, bilgi, beceri ve mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirememeleri, işle ilgili gereksinimlerinin karşılanamaması gibi faktörlerin etkisiyle güdülerinin azaldığını, tüm bu olumsuzluklarında giderek iş tatminsizliği ve tükenmişliğe neden olduğunu göstermektedir. Wolpin ve arkadaşlarına (1991) göre, öğretmenin işiyle ilgili doyumsuzluğu; artan iş yükü, mesleki yeterlilik kuşkuları, sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrencilerin gereksinimlerini karşılayabilme gibi stres kaynakları ve yaşadığı psikolojik tükenmişlik ile birlikte artmaktadır. İş tatmininin, tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunun temel belirleyicilerinden bir olduğu, toplumun ve öğrenci velilerinin eleştirel tepkilerinin ve öğretmenin takdir edilmemesinin de iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler olduğu belirtilmektedir (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s.8-9).

Öğretim stresli bir uğraştır. Öğrencilerle birlikte çalışılan kişilerle günlük etkileşimler, ardı arkası kesilmeyen öğretim gerekleri baskılara ve strese yol açmaktadır. İş stresi ve çalışanların yıpranmışlık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda iş stresi ile yıpranmışlık sosyal hizmet ve yardım mesleklerinin önemli bir konusu olarak görülmektedir. İş stresi ve öğretmen yıpranmışlığı, tüm eğitim alanlarında çalışan öğretmenlerin sorunu olarak kabul edilmektedir. İş stresi, öğretmenlerin rol ve sorumluluklarını yerine getirirken karşılaştıkları görev istemlerinin etkisidir. Sık ve yoğun stres dönemlerini niteliksel, davranışsal, fizyolojik ve psikolojik tepkiler izlemektedir. Bu tepkilerin birikimi bir süre sonra öğretmenin sınıfta ve öğretim mesleğinde kalma ya da kalmama kararını etkilemektedir. Sonunda uzun süre yaşanan iş stresi ve stresle başatmadaki başarısızlığın farkedilmesi tükenmeye yol açmaktadır (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s.9).

II.2.3. İş Tatmininin Önemi

Yüksek iş tatmini ekip çalışmasında önemli bir öğedir. Çünkü günümüzde hızlı değişen teknoloji ve karmaşık örgütsel problemler bir işi tek başına yapmayı imkansız hale getirmiştir. Çalışanlar işlerini artık sadece emir alıp, yeteneklerinin bir parçasını kullanarak yapmaktan tatmin olmamaktadırlar. Bu nedenle hemen tüm yöneticiler çalışanlarda iş tatmini sağlamayı amaçlamalıdır (Aksu, 1998, s.6).

Ancak bu durum uygulamada sanıldığı kadar kolay olmamaktadır. Bunun nedeni ise herkesin kendi gereksinim ve arzularını sağlayacak bir iş bulmanın zor olmasıdır.

İş tatmininin önemli ya da önemsiz olduğunu savunan farklı görüşler mevcuttur (Kaynak, 1990, s.370). İş tatmininin önemli olduğunu savunanlara göre, öncelikle insanlar kişisel yetkilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek istemektedir. İş tatmini, kişilerin psikolojik olgunluğa erişmesini sağlarken, bunu elde etmemek hayal kırıklığına uğratar. İş, insanın yaşamında odak noktasıdır ve işsiz olan kişi umutsuzdur. Bu nedenle insanlar zorunlu olmadıkları zaman bile çalışmak isterler. Bir işe sahip olmayanların psikolojik sağlığı düşük düzeyde olabilir. İş olmayanlar fazla boş zaman geçirirler. Çünkü iş ve boş zaman birbiriyle orantılıdır. Düşük iş tatmini moral bozukluğuna, işten soğumaya, düşük verimliliğe ve sonuçta sağlıksız bir topluma ortam hazırlar (Eren, 1993, s. 110).

Oysa, gelenekçi yönetim tarzını benimseyen yöneticiler, çalışanları, işleri ne olursa olsun bunu yerine getirmek zorunda gördüklerinden iş tatminine de gerekli önemi vermemektedirler. Onlara göre bazı kişiler uğraşmasız işi yeğlerler ve kendilerini işlerinde gerçekleştirmeyi düşünmeyebilirler. Kişiliğin oluşumu küçük yaşlardan başladığı için olgun olmamanın nedeni işte aranmamalıdır, Pek çok kişiyi zorunlu olarak rutin işler beklemektedir. Birçok kişi işinin yerine aile veya çevresini odak noktası yapmıştır. İnsanlar bazen çalışmamayı tercih edebilirler. Psikolojik sağlığın zayıf olması düşük gelir veya sosyal düzey gibi sonuçlara bağlı olabilir. İşe fazla önem vermemek bazen monotonluğu gidermeye yarar.

Bir bütünlük açısından bakıldığında farklı boyutlar arasında, iş seçimi, işin kendisi, yeri, türü, fiziksel koşulları, gerektirdiği bilgi düzeyi, amacı, ücreti, çalışanlar arası ilişkiler ve güvenlik gibi etkenler sayılabilir. Buradaki söz konusu boyutların hangi kişisel ihtiyaca cevap verdiği birinci derecede önemlidir. Bundan hareketle iş tatmininin ana boyutu kişisel ihtiyaçlardır denilebilir. Bu ihtiyaçların tatmin derecesine göre de iş tatmini farklı şekillerde belirecektir.

İş tatmininin, yüksek ücret, ilerleme olanakları gibi dışsal faktörleri işgücü devrine etki etmektedir. Türkiye gibi yüksek işsizlik faktörlerinin etkisi altındaki

lkelerde tatminsizlik ve işgücü devri ilişkisi düzey düzeydir. Diğer bir deyişle tatminsizlik işgücü devrinin önemli bir sebebi değildir. Hastalık, kaza gibi işe devamdan alıkoyan nedenler ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki mevcuttur (Aksu, 1998, s.6-7).

Gerçekte, çalışanın psiko-sosyal oluşumunda iş seçimi, işin kendisi, yer, fiziki koşullar, gerektirdiği bilgi düzeyi, amacı, creti, güvenlik vb. yukarıda sayılan boyutlarının hangi bireysel gereksinmelere cevap verdiği birincil önemdedir. Bu yargıyla da, rahatlıkla denilebilir ki, iş tatmininde ana boyutu bireysel gereksinmeler oluşurmaktadır. O halde, iş tatmini bir iş ortamında, bireyin tatmin edilebilecek gereksinmelerinin, hangi dereceye kadar tatmin edilmiş olmasına göre değişik durumlar gösterir.

Yönetimin iş tatmini konusunda beklediği her birey için tam anlamda kusursuz bir tatminin gerçekleştirilmesi gibi bir saplantı değildir. İş, bireysel gereksinmeler ve sosyal çevrenin belli bir dengedeki bileşimi, her bireyin bu bileşim içinde yeterli tatmini elde edeceği anlamını taşımaz (Aksu, 1998, s.7-9).

Genellikle iş tatmini iki nedenden dolayı önemli bir tutumdur. Birincisi alışanların işleri hakkında ne düşündükleri ve hissettikleri, yani tatmin edici ya da hayal kırıcı, sıkıcı ya da anlamlı bulmaları hem kendileri hem de işleri için önem taşır. İkincisi yöneticiler için insanların işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından önemlidir. Çünkü iş tatmini işe devam, performans, ruhsal ve fiziksel sağlık ve iş hareketliliği davranışlarını etkiler.

II.2.4. İş Tatmini İle İlgili Kavramlar

Bu bölümde iş tatmini ile çoğu kez karıştırılan motivasyon, performans ve yaşam tatmini gibi kavramlar ele alınmaktadır. Bunlar iş tatminine benzer kavramlar olsa da, aralarında bazı farklılıklar vardır.

II.2.4.1. Motivasyon

Motivasyon bir amaca ulaşmak için gösterilen çabadır. Uzun saatler boyunca ve sıkılmadan öğrencilerinin ve okulunun ihtiyaçlarını karşılamak için çalışan bir öğretmen yüksek motivasyon sergilemektedir.

Tatmin ise işle ilgili bireyin hissettikleri duygularıdır. Bu duyguların olumlu veya olumsuz olması mümkündür. Aynı öğretmen yüksek motivasyon sergilemesine rağmen iş tatmin düzeyi kurum içi sorunlardan dolayı düşük olabilir. Yani onun motivasyonu yüksek, iş tatmini ise düşüktür.

Motivasyon ve iş tatmini arasındaki bu farklılık, yüksek iş tatmininin doğrudan yüksek verimlilikle neden sonuçlanmadığını anlamaya yardımcı olabilir. Motivasyonu düşük bireyler verimliliği yükseltmek için bir şey yapamazlar. Motivasyonu yüksek olanlar ise tüm gayretlerini verimliliği artırma yolunda sarf ederler. Bu yüzdendir ki, bazen motivasyonu yüksek çalışanlarda çabuk tükenme ortaya çıkmaktadır. Bass (1965) verimli bir çalışanın daha fazla iş tatminsizliği yaşadığını savunmaktadır. Ona göre bunun nedeni bireyin çok bağlı olduğu işinde birtakım çatışmalar yaşamasıdır (DuBrin, 1972, s.264).

Wernimount, Toren ve Kapell (1970) 775 teknisyen ve bilim adamının katılımıyla, motivasyon ve iş tatmini arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koyan bir araştırma yapmış ve bu araştırma sonucunda “motive edici” ve “tatmin edici” terimlerini aynı anlamda kullanmanın yanlış olduğu ortaya çıkmıştır. Çünkü motivasyon ve iş tatmininin kaynakları farklı olduğu gibi, ifade ettiği anlamlar da farklıdır (DuBrin, 1972, s.264).

II.2.4.2. Performans

Uzun yıllar boyunca, yöneticiler tatmin düzeyi yüksek çalışanların iyi eleman oluklarına inanmışlardır. Diğer bir deyişle, eğer tüm çalışanların mutlu olmasını sağlarsa, performansların da otomatik olarak yükseleceğini düşünüyorlardı. Mutluluk tatminden doğar, fakat tatmin olmak her zaman mutluluğa bağlı değildir. Aynı şekilde araştırmalar tatmin düzeyinin performans

artışına sebep olmadığını gösterdi, oysa performans artışı da tatmin olmanın bir parçasıdır (Aliyeva, 2001, s.36).

Bu konuyla ilgili yapılan 100 çalışmayı inceleyen araştırmacılar iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkinin oldukça düşük olduğuna, ayrıca iş tatmininin tükenme, iş devamsızlık, yorgunluk, iş kazaları ve grevler üzerinde etkili olduğuna karar verdiler. Sonuçlara göre iş ortamının zengin, huzurlu ve mutluluk dolu olmasına önem veren şirketler tatmin düzeyi yüksek olan elemanları tercih etmektedirler (Byars ve Rue, 2000, s.303).

Ayrıca, işletmenin ödüllendirme sisteminin de iş tatmini üzerindeki etkisi büyüktür. Eğer çalışanlara performanslarına göre ücret artışı sağlanırsa, bu doğrudan onların iş tatmini ve performanslarına yansiyacaktır (Byars ve Rue, 2000, s.302).

Brayfield ve Crockett 1955 yılında iş tatmini ve iş performansı ile ilgili yaklaşık tüm çalışmaları incelemiş ve bu iki değer arasında hiçbir ilişkinin olmadığına karar vermişlerdir. Aynı şekilde Vroom da incelediği birçok araştırmalarda bu iki değer arasında çok az miktarda ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır (Blum ve Naylor, 1968, s.374).

II.2.4.3. Yaşam Tatmini

İş tatmini ve yaşam tatmini birbiri ile sıkı bir şekilde bağlantılıdır. Yaşam tatmininin başında da bireyin aile yaşantısı gelmektedir. Aile yaşamında mutlu olmayan bireyler, genellikle işe karşı ilgisiz ve isteksiz olur, bu da onların işten duydukları tatminsizliği artırır. Kısaca, iş tatmini yaşam tatminini, yaşam tatmini de iş tatminini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Araştırmalara göre bireyler yaptıkları işlerde tatmin yaşadıkları zaman özel hayatları daha düzenli ve mutlu olmaktadır. Yani, onların iş tatmini doğrudan yaşam tatminlerine yansımakta, dolayısıyla iş tatmini ile yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişki olmaktadır (Aliyeva, 2001, s.34).

II.2.5. İş Tatminiyle İlgili Faktörler

- Tatmin, çalışanın işten elde ettiği maddi çıkarla ilgilidir. Bir çalışan, çalışması karşılığında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin düzeyi ölçüsünde tatmin olacaktır.
- Tatmin, iş güvenliğiyle ilgilidir. Çalışan sağlığı için tehlike yaratan bir ortamda çalışmak istemez, bunun yerine her türlü güvenlik önlemi alınan bir ortamda daha huzurlu ve mutlu bir şekilde çalışır.
- Tatmin, işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir. Bir çalışan becerileri, deneyimleri ve kişisel ilgilerini karşılayan görevleri yerine getirmekten dolayı tatmin elde edebilir. Ayrıca, çalışanın yaptığı görevin gerektirdiği niteliklerle kendisinin sahip olduğu özellikler arasında tam bir uyumun sağlanması gerekmektedir.
- Tatmin, üretimden doğan gururla ilgilidir, işgören yaptığı işin geri dönüşünü ve sonuçlarını görürse hoşnut olacaktır.
- Tatmin, umut verici mesleki projelerle ilgilidir. Eğer çalıştığı işyerinde ona yükselme fırsatları veriliyorsa, çalışanın duyacağı tatmin yüksek olacaktır.
- Tatmin, işin akışını ve hızını denetleyecek çalışanın yeteneği ile ilgilidir. Çalışan yaptığı işin düzenlenmesinde ve denetiminde yeteneklerini kullanarak söz hakkına sahipse bu doğrudan onun tatmin düzeyi ve başarısına yansıyacaktır.
- Tatmin, işyerindeki olumlu kişisel ilişkilerle ilgilidir. Çalışanın iş arkadaşlarına karşı sevgi ve bağlılığı mevcutsa, o, böyle bir ortamda çalışmaktan memnun olacaktır.
- Tatmin, kurumun genel durumuyla ilgilidir. Çalışanın tatmin duymasında kurumun başlıca politikaları, genel personel uygulamaları, toplumdaki statüsü önemli rol oynar.
- Tatmin, amirin tutumuyla ilgilidir. Amirin çalışanına karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi ve ikisi arasındaki sıcak ilişkiler bireyin işten tatmin duymasını etkiler (Bingöl, 1997, s.270-271).

İş tatmininin ne olduğu, işle ilgili nelerden kaynaklandığını ortaya koymaya çalışılan bu açıklamalara daha birçok etken de katılabilir. İş tatminiyle ilgili faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ayrı grupta incelenecektir.

II.2.5.1. Bireysel Faktörler

Burada bireysel faktörler olarak bireysel farklılıklar, yaş, deneyim, cinsiyet, meslek, iş konumu, eğitim ve zeka düzeyi ele alınmaktadır.

II.2.5.1.a. Bireysel Farklılıklar

İş tatmini konusunda unutulmaması gereken bir gerçek de, bir bireyi tatmin eden bir iş özelliğinin diğer biri için sıkıcı olabileceğidir. Bunun dışında işe yeni başlayan birisi için tekdüze bir iş tatminsizlik yaratmazken, tecrübeli bir çalışana bu tür bir iş tatminsizlik kaynağı olabilir. Yani iş tatminini sağlayan etkenler kişiden kişiye değişmektedir (Aliyeva, 2001, s.38).

II.2.5.1.b. Yaş ve Deneyim

Yaş ve deneyim iş tatminini etkileyen faktörlerdendir. Bununla ilgili değişik çalışma sonuçları vardır. Erdoğan (1991), Mayes ve diğerleri (1991), Markides ve Cooper (1989) gibi birçok araştırmacı yaşça büyük çalışanların iş tatmininin genç çalışanlardan daha fazla olduğunu gösterirken, Parkhouse ve Johnson (1980) gibi bazıları da yaş ve aynı zamanda deneyim arttıkça iş tatmininin azaldığını savunmaktadırlar. Bazı araştırmacılara göre ise yaş ve iş tatmini ve aynı şekilde iş deneyimi arasında hiçbir ilişki mevcut değildir (Aliyeva, 2001, s.39).

Herzberg'e göre genç çalışanların iş tatmin düzeyi işe başladıkları ilk seneler düşer ve daha sonra deneyim kazandıkça yükselir. Ayrıca 30'lu yıllara yaklaştıkça tatmin düzeyi azalmaya başlar (Gilmer ve diğerleri, 1971, s.254). Fakat yaşla ilgili çalışmalardaki bir yanlışlık noktası, bir çalışma için genç olarak ele alınan grubun, diğer bir çalışma için yaşça büyük bir grup olarak ele alınabilmesidir. Bu

yüzden yaş, deneyim ve iş tatmini arasındaki ilişki hakkında net bir açıklama mevcut değildir (Aliyeva, 2001, s.39).

II.2.5.1.c. Cinsiyet

Cinsiyet iş tatmini konusunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Tang ve Talpade (1999) üniversite akademik çalışanlarıyla yaptığı bir çalışmada cinsiyet farklarının ücret ve sosyal ilişkilerden doğan tatminler üzerindeki etkisini de incelemiştir. Burada erkekler ücret konusunda kadınlardan daha fazla tatmin yaşarken, kadınların da iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler konusunda erkeklerden daha fazla tatmin düzeyi sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Araştırmacılara göre bunun sebebi, erkeklerin aile ve evi geçindirmek için paraya verdikleri önemin kadınlara göre daha yüksek olması, kadınların da böyle bir sorumlulukları olmadığından paradan çok sosyal çevreye önem vermesidir.

Chambers'in yaklaşık 1000 kadınla yaptığı araştırma sonucunda, yüksek seviyede ve yaşça daha genç ve çalışma süresi daha fazla olan çalışanların diğerlerine oranla yüksek iş tatmini yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Evli, aile sahibi veya evinde bakmakla yükümlü olduğu çocuğu olan kadınların iş tatmini düzeyinin ise daha düşük olduğu belirtilmiştir.

Tayvan'ın 8 ileri teknoloji şirketinde çalışan 976 kişinin katılımıyla 1988 yılında Cheung ve Scherling (1999) tarafından yapılan bir araştırmanın amacı, bu çalışanların iş tatmini, iş değerleri ve cinsiyetleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaktır. Tayvan, Amerika ve diğer Batı ülkelerinden farklı bir kültür ve topluma sahiptir. Burada cinsiyet ve iş farklılıklarını inceleyen araştırmalar yok denilecek kadar azdır. Bu yüzden çalışanların iş tatminini engelleyen faktörler Tayvan'da bilinmemektedir. Araştırmalar iş tatminini destekleyen dört esas faktörün görev, statü, parasal ödül ve sosyal ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada da, bu dört etkenin kadın ve erkek çalışanların iş tatmini ve iş değerleriyle olan ilişkisi incelenmiştir. Sonuçlara göre erkek çalışanların iş tatmin düzeyi kadınlara oranla daha yüksektir: yani, erkekler görev, sosyal ilişkiler ve statülerinden dolayı yüksek tatmin yaşamaktadırlar.

Yukarıda verilen çalışmaların dışında aynı konuda yapılan araştırmaların farklı sonuçlar verdiği görülmektedir. Bazı araştırmacılar kadınların iş tatmininin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu, Fields ve Blum (1997), bazıları tam tersine erkeklerin iş tatmininin kadınlara oranla daha yüksek olduğunu, Bilgiç (1998), ve bazıları da kadın ve erkek çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında hiçbir farklılık olmadığını, Mason (1995), Rout (1999), Johnson ve McClure (1999), Michael ve diğerleri (1999), savunmaktadırlar (Aliyeva, 2001, s.39-40).

II.2.5.1.d. Eğitim ve Zeka Düzeyi

Eğitim, zeka düzeyi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmacılar farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Bazı araştırmacılar zeka ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu savunurken, Ash (1954), bazı araştırmacılar da bu ilişkinin bazen olumlu - bireyler daha ilginç, daha iyi ve kendilerine uygun iş seçtiklerinde- bazen de olumsuz - özellikle işin zorluk derecesi arttığında - olduğunu belirtmişlerdir.

Zeka düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalardan biri de Ganzach (1998) tarafından 12686 Amerikalı çalışanın katılımıyla yapılmıştır. Daha önceki çalışmalar, bu iki değişken arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu, hatta bazıları da bir ilişkinin olmadığını vurgulamışlardır. Fakat bu çalışmada iş tatminini etkileyen üçüncü bir faktör - İşin zorluk derecesi - de ortaya çıkmıştır. Böylece, işin zorluk derecesi zeka düzeyinin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etki bırakmasına sebep olabilir: yani iş ne kadar zor olursa, zeka ve iş tatmini arasındaki ilişki bir o kadar güçlü olur. Dolayısıyla, sonuçlara göre (a) zeka ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki vardır: çünkü zeki insanlar daha ilginç, daha iyi ve kendilerine uygun bir iş seçerler; (b) iş zor olduğunda iş tatmini ile zeka düzeyi arasında olumsuz bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Görüldüğü gibi bu araştırma zeka ve iş tatmini arasındaki ilişki konusunda net bir sonuç vermemektedir. Zeka ile iş tatmini arasındaki ilişkinin işin zorluk derecesi ile değişmesi çalışanların eğitim, etnik köken ve ailesinin sosyoekonomik statüsüne de bağlıdır (Aliyeva, 2001, s.40-41).

Aynı şekilde bazı araştırmacılar bireyin eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu gösterirken, bazıları da bu iki değişken - iş tatmini ve eğitim düzeyi - arasında bir ilişkinin olmadığı kanısına varmaktadırlar. Yukarıdaki araştırmacılara göre, eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında net bir ilişkinin açıklanamamasının bir sebebi, bu değişkenin değişik düzeylerde ele alınması ve yaşla orantılı olarak değişmesi olabilir. Eğitim düzeyi kişiden kişiye farklılık gösterdiği gibi (ilk-ortaokul, lise veya üniversite mezunu olarak), yeni mezun olmak da bu konuda büyük önem taşımaktadır. Genç birisi üniversiteden yeni mezun olup işe yeni başlamış olabilir ve bunun yanında yaşça daha büyük bir iş arkadaşı sadece lise mezunu olup bu işte daha uzun süre çalışmış olabilir. Bu yüzden de tatmin düzeyi düşük veya yüksek çıkabilir. Eğitim düzeyi, yaş, işte çalışma süresi gibi etkenler de işin içine girdiğinden, eğitim ve iş tatmini arasındaki ilişkiler için kesin bir şey söylemek mümkün değildir (Aliyeva, 2001, s.41).

II.2.5.1.e. Meslek ve İş Konumu

Meslek ve iş tatmini ilişkisine bakılmak istendiğinde zorluklarla karşılaşmaktadır. Çok çeşitli meslekler olduğundan her bir meslekteki iş tatminini belirlemek çok zordur. Her meslek için farklı tatminler söz konusu olabilir: bir meslekteki iş tatmini çok yüksek, bir diğerinde ise çok düşük olabilir.

Her mesleğe göre ilişki araştırmak zor olduğundan meslekleri sınıflandırma yoluna gidilebilir, fakat bu da zor bir yoldur. Çünkü sınıflandırma kategorileri hem çok çeşitlidir, hem de tanımlanması kolay değildir.

Baycan (1985) tarafından yapılan bir araştırmada, farklı meslek gruplarından olan çalışanların iş tatmini düzeylerinin ölçülmesi, iş seçimi ve işi bırakma isteğiyle iş tatmini arasında ki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya İstanbul'da faaliyet gösteren dört özel sektör firmasından 120 yönetici ve alt çalışan katılmıştır. Elde edilen sonuçlardan, yüksek seviyede çalışanların iş tatmini düzeylerinin alt seviyede çalışanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca iş tatmininin yapılan görevlere göre de değiştiği ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde, ilgi noktasına ve ilerleme fırsatlarına dayanarak iş seçimi yapan bireylerin iş tatmininin, aile baskısı ve ücrete dayanarak iş seçimi yapanların iş tatmini

düzeylerine oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Kendi rızasıyla işinden ayrılmak isteyenler, işine devam etmek isteyenlerden daha düşük iş tatmini yaşamaktalar. Bu da gönüllü olarak işi bırakma ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

İş konumu (pozisyon) açısından bakıldığında da sorumluluk, otorite, ücret, çalışma şartları, ilerleme fırsatları, statü ve yönetme seviyesi şeklinde bir sınıflandırma yapılabilir. Genellikle bu kategoriler yükseldikçe iş tatmininin de arttığı belirtilmektedir. Buna göre daha yüksek seviyede çalışanların iş tatmini alt seviyede çalışanların iş tatmininden daha yüksektir.

Goldberg ve Waldman (2000) meslekteki çalışma süresi arttıkça işten duyulan tatminin de arttığını da gözlemlemiştir. Onlara göre bunun nedeni işten beklentilerin daha gerçekçi temellere oturmaya başlaması ve kişinin kendisini iş ortamına uydurması olabilir (Aliyeva, 2001, s.42-43).

II.2.5.2. Örgütsel Faktörler

İş, bireyleri bazı çıkarlar için bir araya getiren bir faktördür ve bireyler yaptıkları işten zevk aldıkları sürece daha etkin ve verimli çalışırlar. İşin yaşamlarında bu kadar önemli yer almasıyla bireyler, yapmaktan hoşnut olacakları ve kendilerini mantık, duygu ve değerleri açısından tatmin edebileceğine inandıkları işleri üstlenmeyi seçmek, uygulamak ve sonuç almayı istemekte ve bu şekilde mutlu olacaklarını düşünmektedirler (Gülbüz, 1998, s.8).

İş tatminini incelerken işin aşağıdaki boyutlarını göz önünde bulundurmak çok önemlidir:

Ücret: miktarı, eşit olup olmaması, veriliş şekli;

İşin kendisi: ilgi, çeşitlilik, başarı şansı, zorluk derecesi, yöntemler gibi;

Ödül: ilerleme fırsatı;

Fark edilme: takdir, eleştiri;

Yararları: emeklilik, sağlık sigortası, yıllık gelir, tatiller gibi;

Çalışma koşulları: saatler, dinlenme araları, teçhizat, ısı, aydınlatma, yerleşim;

Üst yönetim: insancıl ilişkiler, üst-ast ilişkileri;

Meslektaşlar: yardımseverlik, arkadaşlık;

Kurum ve yönetim biçimi: Çalışanlara davranış, kurum politikaları gibi (Aliyeva, 2001, s.43).

Aşağıda genel olarak çalışanın iş ortamına karşı tutumunu belirleyen yukarıdaki ve diğer faktörlerden bazıları yer almaktadır.

II.2.5.2.a. Örgüt Büyüklüğü

İş tatmininin örgüt büyüklüğü ile orantılı olduğu birçok araştırmacı tarafından belirtilmektedir. Bu araştırmalara göre küçük örgütlerde iş tatmini arkadaşlık, küçük gruplarla çalışmak ve bireysel yakınlığın fazla olması nedeniyle daha yüksektir (Erol, 1998, s.3). Ayrıca, küçük örgütlerde işe ve ortama uyum sağlamak da daha kolaydır. Dolayısıyla örgüt büyüdükçe orada çalışanların iş tatmini azalmaktadır (Aliyeva, 2001, s.44).

II.2.5.2.b. Kurum ve Yönetim Biçimi

Çalışanın amacı işinden tatmin olmayı sağlamaksa, yöneticinin de amacı onu tatmin etmek olmalıdır ki bu şekilde verimliliği yükseltsin. Yönetime göre mutlu bir çalışan verimli bir çalışandır (Aliyeva, 2001, s.44). Bireysel tutumların yöneticilerce bilinmesi, sonuçta oluşabilecek olumlu ya da olumsuz durumların önceden kestirilebilmesi bakımından, iş tatmini önemlidir. Güven verici, dürüst, adil davranılan, iyi ilişkilerin olduğu, az çalışmalı ortamlar, yönetimin sorun çözme yeteneği ve başarısı çalışanın tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, çalışma koşullarının yeterliliği ve düzeni, temiz, modern olması, yeterli araç-gereci içermesi, hem kişisel rahatlık, hem de iyi iş yapmak için önemli olmaktadır (Gürbüz, 1998, s.9).

II.2.5.2.c. İletişim

Suehr'e (1962) göre iletişim işletmelerdeki en önemli faktörlerin başında gelmektedir ve bu yüzden de iş tatmini araştırmalarında önemli yer tutmaktadır. Leavitt (1951) birbiriyle iyi iletişim ağı içerisinde olan ve her bireyin özgürce iletişime katılma hakkı olduğu çalışma gruplarında iş tatmini düzeyinin daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır.

II.2.5.2.d. Güvenlik

Güvenlik Fournet ve arkadaşları (1966) tarafından çalışanların iş tatminini etkileyen en önemli faktör olarak savunulmaktadır. Güvenliğin önemlilik derecesi, onun olmadığı durumlarla olduğu durumlar arasındaki büyük farklılıktan da anlaşılabilir. Bireyin, örgütün kendine değer verdiğini, istenen özelliklere sahip olduğunu, yasal durumlar dışında işten atılmayacağını, kendine bilinmedik biçimde davranılmayacağını bilmesi, gelecekte emin olması iş tatminini önemli bir şekilde etkileyecektir (Aliyeva, 2001, s.44).

II.2.5.2.e. Tekdüzelik

Görevin işin bütününe kapsaması, çeşitliliği, anlamlılığı, özerkliği, geribildirim olanağı, sorumluluk gerektirmesi, bireyin özellik ve yeteneklerine uygun olması, ilgi çekici olması, öğrenme ve yeteneklerini kullanma olanağı vermesi, yenilikçi olması, yaratıcılık istemesi, özel yetenek gerektirmesi, tekdüze olmaması iş tatmininde önemli rol oynayan etkenlerdir. İşin standart hale getirilmesi verimliliği ve bu şekilde iş tatminini artırmaktadır. Fakat işi standartlaştırmada aşırıya kaçmak bazen iş tatminini azaltmaktadır. İş belirli standartlara göre yapıldığında çalışanlar neyi nasıl yapacaklarını bilirler ve bu yüzden de güçlük çekmezler. Fakat iş, kişinin yaratıcılık yönünü yok edecek hale getirilirse o zaman da bazı çalışanların iş tatmini azalacaktır.

Kilbridge'e (1960) göre çalışanlar karmaşık olmadığından dolayı tanımı ve sınırları belli olan görevleri tercih etmektedirler. Ayrıca, devamsızlık-işten ayrılma ve tekrarlanan işler arasında bir ilişki bulamadığından, iş tatmini ve işin tekdüzeliği arasında bir ilişkinin olmadığı kanısına varmıştır. Fakat, Roy (1959) ve Sith (1955) işin tekrarlanması ile bıkkınlık arasında bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Böylece, çalışan tekdüze işlerden sıkılmakta ve bu da onun iş tatminini etkilemektedir.

II.2.5.2.f. Ücret

Ücret konusu iş tatmininde temel faktörlerden biridir, fakat çalışanların yaptıkları işlerden dolayı değişmektedir. Kişinin işinden beklediği ücreti alabilmesi veya elde ettiği ücret ile ekonomik beklentilerini karşılayabilmesi onun işine karşı tutumunu olumlu kılmakta, kişi açısından iş tatminini artırmaktadır. Herzberg (1957) yaptığı çalışmalarda bazı çalışanların ücreti iş tatmininde üçüncü, bazılarının ise yedinci sıraya koyduklarını ortaya çıkarmıştır. Aynı şekilde Troxell (1954) işçiler tarafından ücretin üçüncü, fakat daha yorucu işlerde çalışanlar tarafından ise birinci sıraya koyduklarını ortaya çıkarmıştır (Aliyeva, 2001, s.45).

Ücretin beklentilerle uyuşmamasının bir tatminsizlik nedeni olduğu bilinmektedir. Ücretlerin beklenenden az olması, yetersiz zamlar veya ikramiyeler, çalışanların enflasyon karşısında satın alma gücünü kaybetmelerine, parasal yükümlülüklerini tam olarak ve zamanında yerine getirememelerine neden olmaktadır. Bu takdirde kişilerin hayal kırıklığı ve bunalıma girmeleri, ek iş aramaları, özellikle geceleri ek işlerde çalışma zorunlulukları ya da en azından cumartesi ve pazar günleri çalışma mecburiyetleri ile karşılaşmaktadır (Aliyeva, 2001, s.46).

II.2.6. İş Tatmini Ve İlgili Örgütsel Davranış Alanları

II.2.6.1. Tutumlar ve İş Tatmini

Verimliliğin tek anahtarı birlikte çalışan insanların birbirlerine karşı olan tutumlarıdır. Uyumsuzluk verimlilik gelişmesinde ciddi bir engeldir. Tutumlar, kendi başlarına motivasyon, kültür, yönetim sistemleri, işin niteliği ve kişisel değer sistemleri ve yaşam belirtileri gibi çok kişisel hassas şeyleri içeren uzun ve kısa vadeli etmenlerin etkileşimini yansıtır. Yöneticilerin çoğunluğu, tutumları yönetmenin önemli ve mümkün olabileceği fikrini kabul etmezler. Bu konuda “Ben tutumları değil, sonuçları yönetirim” veya “Ben tutumları değil davranışları yönetirim” tümcelerine sıkça rastlanabilir. Bazı yöneticiler ise kişilerin tutumlarının kendi inisiyatifinde ve tasarrufunda olduğunu, bunu etkilemeye çalışmanın kişilik haklarının ihlali anlamına geleceği kanısını taşırlar.

Kişi karmaşık bir ortamda sınırlı sayılabilecek kişi, kurum veya objelerle sürekli olarak karşı karşıyadır. Karşılaştığı bu uyarılardan sürekli olarak etkilenmekte, onlardan bazı bilgiler almakta ve onlara karşı bir inanç veya düşünce sistemi oluşturmakta, oluşturduğu bu düşünce ve inançlarla aynı objelerle karşılaştığında özel bir davranış sergilemektedir. Kişi çevresinde bulunan, kendisini sürekli uyaran diğer kişiler veya olgulardan aldığı uyarıları derler, düzenler ve zihinsel sisteminde saklar. Aynı kişi, aynı olgu veya kişilerle karşılaştığında gösterdiği bu düzenlenip saklanmış düşünce demeti kişinin sözü edilen uyarılara karşı tutumudur (Erdoğan, 1991, s.361).

Sonuç olarak, “İş tatmini” açısından tutumun tanımı yapılacak olursa;

Tutum, bir nesne ya da kişiye karşı özel şekilde davranmak ve duygular taşımak yolu ile sürekli bir eğilim taşımaktır (Erdoğan, 1991, s.364).

İşe bağlılık şeklinde ele alınan tutum türü, örgüt (işletme) ve tutum çalışmalarına dahil edilmiştir. Bu tutum, çalışanın işini benimseme devresidir. Çalışan, işinin tüm yönlerini benimseyebilir, sevdiği ve beğendiği yönleri olabilir, aynı zamanda işin bazı yönleri kendisini tatmin etmeyebilir. Ancak, sonuç olarak sevdiği yönü fazla ise işine bağlılık derecesi de fazla olacak ve kişi bu işi yapmaya

devam edecektir. Çalışanın işine bağlı olması halinde verimliliği artacak, iş tatmini bulacak, iş ortamı ile olumlu ilişki kuracaktır.

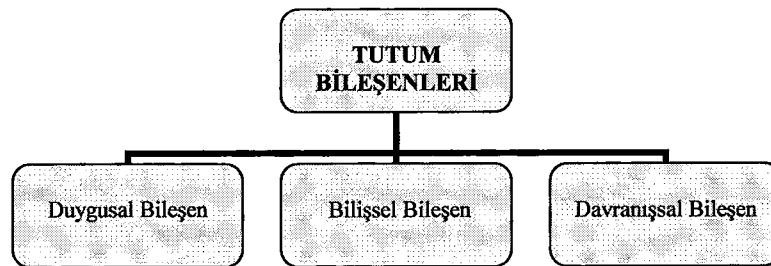
İşletmelerde görülecek diğer tutum türü ise iş sorumluluğudur. Bu tutum türü örgütsel sorumluluk diye tanımlanabilir. Çalışan, işletmenin kurallarına, işleyişine bağlanır ve kendi davranışlarını örgütsel kurallar doğrultusunda düzenlerse zamanla ortaya örgütsel bağlılık çıkabilir (Aksu, 1998, s.10). Çalışan bu tutum türüne sahip ise, iş ortamında bulunmaktan huzur duyacak, kişi-işletme bağlılığı süreklilik kazanacaktır.

İş hayatı ile ilgili örgütler içinde yaşamını sürdüren çalışan bu alanın elverişli veya elverişsiz durumlarına göre, ihtiyaçlarının kolay veya zor bir şekilde tatmin edilmesi için uğraşıda bulunmaktadır. İsteddiği olanakları bulan ve ihtiyaçlarını gideren çalışan tatmin olacak, psikolojik yönden huzura kavuşacaktır. Aksi takdirde, tatminsizlik veya ruh çöküntüsü ve bozulma denilen psikolojik durumlar meydana çıkabilecektir.

İş hayatında çalışan istediği işi ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneği bölümüne giren kısmını elde ettiği sürece işinde ve işyerinde daha verimli çalışacaktır. Ayrıca, kendisine uygun bir işyeri verilen çalışana, aynı zamanda maddi ve manevi ihtiyaçlarını tatmin olanağını sağlamak durumu ile de karşılaşılır. Arzu ve ihtiyaçlarının tatmin edilmediğini gören çalışanlar, olumsuz bir takım tutumlara sahip olacaklardır. Böylece tatminsizlik hali ve uyuşmazlığa yol açılmış olacaktır (Aksu, 1998, s.11).

II.2.6.1.a. İş Tatmini Oluşumunda Tutum Bileşenleri

İş tatmini oluşumunda tutum 3 temel bileşene ayrılabilir.



Şekil II.1. Tutum Bileşenleri (Aksu, 1998, s.12)

Duygusal Bileşen

Kişinin bir nesne hakkındaki duygularını olumlu, olumsuz, yansız kapsar. Bu nesne bir insan olabilir, bir grup olabilir, bir kurum veya soyut bir şey olabilir.

Tutumlar bir bireyin kazanılmış kişisel özelliklerinin bir bölümüdür ve diğer kazanılmış kişisel özellikleri gibi klasik veya edimsel koşullanma yoluyla veya modellerin gözlenmesi ve taklit yoluyla öğrenilmişlerdir (Clifford, 1995, s.363).

Bilişsel Bileşen

Kişinin nesne hakkındaki bilgisi ve inançlarından oluşur. Bu bilginin deneysel olarak gerçek veya doğru olup olmaması bir fark yaratmaz. Bir tutumun inanç yönü ile duygu yönü karşılıklı olarak birbirini etkilerler. Tutumlarla inançlar devamlı birlikte bulunurlar. Tutumla birlikte bulunma durumu tüm inançlar için geçerli kabul edilmemektedir (Aksu, 1998, s.12).

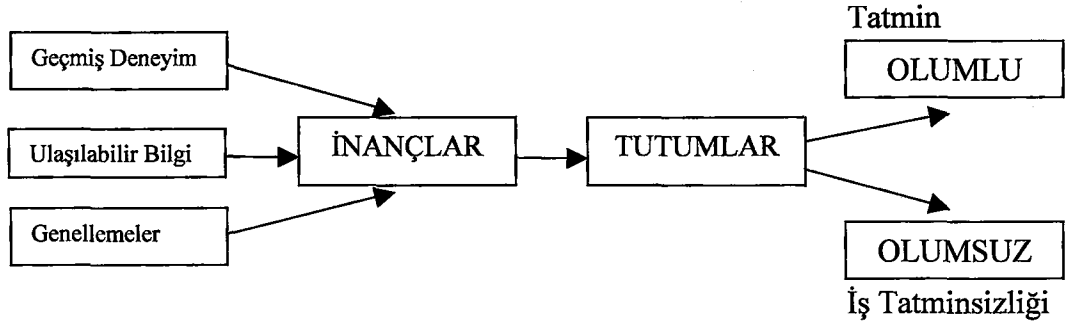
Davranışsal Bileşen,

Kişinin bir nesneye karşı belirli şekilde davranma eğilimini içerir. Tutumu oluşturan bileşenlerden sadece davranışsal bileşen doğrudan gözlenebilir.

Tutum ve davranış arasındaki ilişkinin açıkça anlaşılabilmesi için, tutumların nedenlerini ve sonuçlarını beraber ele almak gerekir (Aksu, 1998, s.13).

Buna göre fiili davranış, inançlar, duygular, davranışsal niyetler ve diğer (örgütsel, sosyal ve kültürel) faktörlerin bir fonksiyonu olmaktadır. Fiili davranışlar tutuma göre şekillenmektedir. Eğer nesneye karşı tutumlar olumlu ise iş tatmini, olumsuz ise iş tatminsizliği mevcut olacaktır. Bu tutumların sonucu, davranışsal niyetler söz konusu olacaktır.

Tutumlar, inançların, duyguların ve davranışsal niyetlerin bir sonucudur, çalışanları yaptıkları işin kendilerine sağlayacağı deneyim ve eğitimin, terfi için gerekli olduğuna inanıyorlarsa, iş tatmini oluşacaktır. Tatmin mevcut ise oranı artacaktır.



Şekil II.2. İnançların Oluşumu (Aksu, 1998, s.14).

Sonuçta kişi organizasyonda kalmak isteyecek (davranışsal niyetler) ve mümkün olduğu kadar üretken olacaktır, (fiili davranış).

İnançların oluşumunda rol oynayan üç süreç vardır. Bunlar;

- 1- Geçmiş deneyim; Kişiler, geçmişte olduğunu gördükleri veya deneyim kazandıkları şeylere inanma eğilimindedirler,
- 2- Ulaşılabilir Bilgi
- 3- Genellemeler; Benzer olaylar veya durumlardan gelir. Tutum oluşumu hakkında en önemli şey, bunun öğrenilebileceğidir. Kişiler, deneyimlerinden, çalışma arkadaşlarından aile ve üstlerinden tutumları öğrenir (Aksu, 1998, s.14).

II.2.6.2. Moral ve İş Tatmini

Moral, iş tatmini ve beklenti toplumsal bilimlerde yaygın kullanım alanı olan ve birbirleri ile yakın ilişkili kavramlardır. Ancak bu kavramlar henüz açık ve işlevsel kapsamdan yoksun oldukları için aralarındaki ilişki ve bu ilişkilerin yönü ve düzeyi de henüz açıklığa kavuşturulmuş değildir. Bu durum, daha çok “moral” kavramının bileşenlerinin saptanamayışı ve belirsizliğinden kaynaklanmaktadır (Aksu, 1998, s.15).

Moral, rasyonel olmaktan çok duygusal bir olgudur. İş tatmini ve beklentiden farklı olarak çalışandan çok grup tepkisine bağlıdır. Bu bağlamda bireysel olarak çalışanın moralinden söz edilmesi yanlıştır (Önal, 1995, s.72).

Moral, gittikçe çalışana ilişkin iyilik koşulu ile grup koşulu arasında açık bir ayırım yapılarak küme üyeliğinden bağımsız bir özellik “Uyumluluk” biçiminde tanımlanabilir. Ayrıca, çalışanın üyesi bulunduğu topluluğun temel amaçlarını paylaşma duygusu ile umutlu ve etkin şekilde çalışıp yaşamasına olanak veren, engeller ve çatışmalar karşısında bile bireysel ve toplumsal düşüncelerinin taşıdığı değerlere inanarak uğraşını enerji, coşku ve disiplinle sağlayan fiziksel ve duygusal iyilik durumudur diye de tanımlanabilir. Buna bağlı olarak, toplum bilimlerinde bireysel olmaktan çok grupsal bir özellik kazanan moral, giderek yönetim biliminin belli başlı uğraş alanı haline gelmiştir. Bu yüzden, moral, çalışanın, örgütün ortak amaçlarını benimseyerek ve bu amaçların istenirliğine göre güven duyacak bir çalışanlar kümesi tarafından kabul edilme ve bu kümeye ait olma duygusu olarak tanımlanmıştır.

Morali çalışanların iş bağlamında çeşitli gereksinmelerini karşılama düzeyinin bir faktörü sayan bu yaklaşım sonunda tatmin ve tatminsizlik yaratan gereksinmelere ya da güdülere başvurularak güdülenme (motivasyon) kuramları geliştirilmiştir (Aksu, 1998, s.15).

II.2.6.3. Motivasyon ve İş Tatmini

Yüksek nitelikli insanları güdülemekte maddi teşvik yetersiz kalmaktadır. Bu insanlar parasal kaygıların etkisinde iş yaptıkları ortamda kendilerini iyi hissetmek isterler, iyi hissetmelerini sağlayan faktörler ise insan ilişkileri, karşılıklı güven ve adaletle değerlendirilip kabul edildiklerini bilmektir. Ayrıca, yeni bir şeyler öğrenme ve kendi potansiyelinin olumlu bir duygu yarattığını görebilme fırsatı da bu faktörler arasında sayılabilir.

Verimliliğin öneminin yüksek olduğu işletmelerde motivasyon verimliliği arttıran tek faktör değil, ancak bu konuda mutlak etkili bir faktördür denilebilir. Bu nedenle uzun vadeli organizasyon gelişme planlarında motivasyon temel araç

olmak durumundadır. Çünkü organizasyonlardaki düşük verimlilik, yüksek işgücü devri, devamsızlık, düşük kaliteli iş, sürekli işe geç kalma, katı fikirler ve değişmeye karşı direnç, sorumluluktan kaçış gibi pek çok sorunun temel kaynağını motivasyon eksikliği oluşturabilmektedir. Ancak bu aksaklıkların “tek” nedeni motivasyon eksikliği değil, ancak en önemli nedenidir denilebilir (Aksu, 1998, s.16).

II.2.6.3.a. Motivasyonun Tanımı ve Önemi

İnsanlar yaşamları boyunca çok çeşitli isteklere sahip olurlar. Bu isteklerin temelinde ihtiyaçları bulunmaktadır. İnsanlar, yaşamları boyunca bu ihtiyaçları tatmin etmek için çalışırlar. Başka bir deyişle insanlar belirli ihtiyaçlara yönelirken, çoğunlukla sahip olduğu ihtiyaçlardan hareket ederler. İhtiyaçlar, ister yeterince karşılansın, isterse karşılanmasın mutlaka organizmayı harekete ve faaliyete sürükler. Bunun temelinde ise güdüler yatmaktadır (Davis, 1982, s.52).

İnsan davranışları doğası bakımından ender durumlarda başıboş bulunur. Tersine bu davranışlar, çevredeki özgül nitelikteki amaçlara ya da isteklendiricilere yöneliktir. Amaçlar, yalnızca bireyin içinde mevcut olan güdülerini doyurduğu için çekicidir. Motive veya güdü, diğer psikolojik süreçler gibi gözle görülemeyen varsayımlara dayanan bir olgudur.

Motivasyon, “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları” şeklinde tanımlanabilir (Koçel, 1984, s.368).

Motivasyon temel bir süreçtir. Motivasyon genellikle çalışanların ve özellikle yöneticilerin yeteneklerini ve gelişme olanaklarını ortaya koyacak şekilde, onların kişisel, toplumsal ve ekonomik tercihlerini tatmin ederek teşvik edilmeleri demektir (Yozgat, 1992, s.217).

Motivasyon, çalışma veya üretme konusunda bir istek belirtir. Tatmin ise tamamen üretkenliğe bağlı olmayan olumlu bir duygusal durumu içerir. Motivasyon genellikle amaca yönelik davranışla ilgilidir. Tatmin ise amaca yönelik davranıştan kaynaklanan bir tutumdur.

Psikolojinin yönetim konularına dahil edilmesinden sonra bu konuda çeşitli çalışmalar yapılmış ve motivasyon yoluyla çalışanların tatmini ve verimliliğin arttırılması yoluna gidilmiştir.

İnsanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu, ihtiyaç ve korkularıdır. Davranışların içinde her ne kadar arzu ve amaçlar saklı bulunsa da, bunların yanında kişinin davranışını etkileyen ve yön veren birçok uyarıcı faktör mevcuttur. Bunlar genel olarak, çevresel koşullar, kişisel izlenimler, sosyal alışkanlıklar ve tutumlar gibi faktörlerden oluşur. Bireyin arzu ve ihtiyaçları tatmin edilmedikçe bir dengesizlik durumu ortaya çıkmaktadır. İnsan varlığının derinliklerinde bulunan bu ihtiyaçları belirleyen güdüler kişiseldir. Bu güçler, bazen sosyal çevre ve kültürün etkisi ile törpülenir, gizli güçlerini kaybeder veya yön değiştirerek başka arzu ve istekler halinde oluşabilir. Şu halde kişinin yaşadığı ortama; sosyal ve kültürel çevreye, örf ve adetlere uymayan arzu ve ihtiyaçlardan doğan güdüler güçlerini devam ettirememektedirler. Aksine kişinin içinde yaşadığı ortama uyan arzu ve istekler kabul edilebilir ve benimsenebilir.

Tatmin edilmeyen arzu ve ihtiyaçlar zamanla bireyde ruhsal gerilim ve denge bozukluklarına da neden olurlar. Gizli gerilimin, boşaltılması ya da azaltılması sonucunda birey tatmin olacaktır. İç dengesizlikler ve güdüler dışarıdan kolaylıkla gözlenip ölçülemez. Bunun aksine değişik özendirme araçları ve çevredeki koşullarla ilgili olarak yapılan davranışların gözlenmesiyle bunların varlıkları ve nitelikleri ortaya çıkarılabilir. Sosyal örgütlerde birçok olumsuz tutum ve davranışlar ve hatta isyanlar kişilerin tatmin edilmeyen arzu ve ihtiyaçlarından ileri gelmektedir.

Motivasyon ancak davranışların yorumlanması ile hakkında fikir ileri sürülebilecek bir konudur. Gözlenebilen bir olay veya mikroskop altında incelenebilen bir şey değildir. Motivasyonu etkileyen faktörler ancak kişilerin davranışlarının yorumlanması ile anlaşılabilir.

Maddi teşvikler doğaldır ki, çalışanın işindeki verimini artırmakta önemli bir faktördür, Ancak maddi teşviklerin rolü, motive edici faktörlerin bütünlüğü içinde ele alınmalıdır.

İşletmeler için önemli bir konu, insanları motive eden ödüllendirme sistemleri geliştirmektir. Çalışan ne kadar az kazanıyorsa, ücretin miktarı onun için o kadar önemlidir. Borcu olan işsiz bir insanın tek düşüncesi nasıl fazla para kazanacağı olabilir. Az ücret ödenen çalışanlar, fazladan alacakları her miktara bağımlıdırlar. Yüksek ücret alan çalışanlar ise yaptıkları işle daha çok özdeşleşirler ve elde edecekleri fazla paraya daha az önem verirler. Paranın yerini başarısının onaylanması ve hareket serbestisi alır (Aksu, 1998, s.17-18).

II.2.6.3.b. Motivasyon Çeşitleri

Motivasyonun yorumu, insan davranışlarının yorumlanması ile anlam ifade edebilir. Bu bağlamda yöneticilerin, astlarının davranışlarını yorumlamaları ve bu yorumların sonuçlarına göre onları motive edebilecek yöntem, model vb. motivatörler bulmaları ve uygulamaları gerekir. Motivasyon, iş başarımı (performans) konusunda bir bireyin davranışını tanımlar. Her bireyin davranışının arkasında bir istek, önünde ise bir amaç vardır. Belirtilen istek (gereksinme)leri giderilen ya da doyurulabilen insanlar, kendisinin ve örgütünün amaçlarının en yüksek düzeyde gerçekleşmesi için büyük bir performans gösterirler (Aksu, 1998, s.19).

Motivasyon hakkındaki yazınlarda, düşünürlerin kimi, motivasyonların insanların dışından, kimileri de hem dışından hem içinden kaynaklandığını ileri sürmektedirler. Bu görüşler ışığında bu çalışmada da motivasyon “dışsal” ve “içsel” olmak üzere iki ana başlık altında inceleme konusu edilmiştir.

Dışsal Motivasyon

A.H.Maslow'un “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”ndaki ilk iki ihtiyaç (fizyolojik, güvenlik) basamağındaki ihtiyaçlar dışsal ihtiyaçlardır. Dışsal ihtiyaçların tatmini yolunda bireyleri güdüleyen ve harekete geçiren motivasyon, ise “dışsal motivasyon”dur.

Üçüncü basamakta yer alan “sosyal ihtiyaçlar” yerine göre hem dışsal hem içsel, son iki basamakta bulunan ihtiyaçlar (itibar görme, kişisel bütünlük) ise içsel ihtiyaçlardır.

İçsel Motivasyon

İnsan faaliyetinin arkasında yatan istekler, onu hem kendi hem örgütünün ihtiyaçları yönünde harekete geçirerek motive eder. İçsel ihtiyaçların tatmini için harekete geçiren, sürekli ve kalıcı özellik taşıyan motivasyon “içsel motivasyon”dur (Aksu, 1998, s.20).

II.2.6.3.c. Motivasyon Yönetimi ve İş Tatmini

Kişinin herhangi bir amacı başarmasına yol açacak belli davranışları göstermesi için gerekli ortamın yaratılmasına “motivasyon yönetimi” denilmektedir (Kaynak, 1990, s.111).

Bu yönetim bir üst ya da orta düzey yöneticinin en temel fonksiyonudur. Çünkü yönetim hiyerarşisinde üst basamaklara çıkıldıkça yönetici üretilen mal veya hizmetin nasıl üretildiğini değil, onu üretecek olan kişilerin yani çalışanların nasıl harekete geçtiğinin bilgisine sahip olmalıdır.

Motivasyon yönetimi, temel olarak üç aşamada sürdürülür. Birinci aşamada yönetim, çalışanlardan hangi davranışları beklediğini ortaya koymalıdır. Herhangi bir örgütte, çalışanlardan dört temel davranışı göstermesi beklenmektedir.

- 1- Örgütte kalma,
- 2- Üzerine düşen rolü yerine getirme ve performansı artırma
- 3- İşle ilgili yaratıcı düşüncesini ortaya koyma
- 4- Tüm bunlarla ilgili ve ortak amaçlar doğrultusunda işbirliği gösterme.

Bunu ortaya koymada yöneticinin birincil olarak faydalanabileceği çalışanların ihtiyaçlarını belirleme yaklaşımıdır. Bu açıdan hiyerarşide belirlenen ihtiyaçların tatmini düşük olanları karşılayacak araçlara öncelik tanınmalıdır (Kaynak, 1990, s. 108).

Motivasyon yönetimi sürecinde yöneticinin yeteneklerinin çok büyük önem taşıdığı gözlemlenmektedir. Bu yeteneklerin en önemli iki tanesi;

- 1- Duruma göre yönetme yetkisi,
- 2- Mevcut uygulamaları yeni durumlara uyumlandırma yeteneğidir.

Birinci madde ikinci maddeyi zorunlu kılmaktadır. Bu yeteneklere sahip bir yönetici çalışanların ihtiyaçlarını belirlemede daha tutarlı ve hassas davranacaktır. Bunun içinde “eğitim, yaş, medeni durum, psikolojik yapı, sosyal ilişkiler, tecrübe, politik tutumlar, ahlak anlayışı, sağlık düzeyi ve finansal durum” gibi ihtiyaçların oluşumunda önemli olan bireysel nitelikleri de saptamaya yönelecektir. Her bir bireysel nitelik çalışmada farklı kombinasyonlarda bulunacağından, gerekli ihtiyaçların oluşumuna zemin hazırlayacaktır. Gerek bireysel niteliklerin, gerekse bunların doğuracağı ihtiyaçların belirlenmesinde yöneticinin çalışanlarla iletişimi büyük önem kazanmaktadır. Bu aynı zamanda yöneticinin karar alma sürecindeki başarısıyla da doğrudan ilgilidir (Aksu, 1998, s.21).

II.3. MOTİVASYON TEORİLERİ

Motivasyon konusunda işletme yöneticilerinin kullanabileceği birçok teori ve modeller geliştirilmiş bulunmaktadır. Bunlar yöneticilere çalışanları motive eden, teşvik eden faktörleri belirlemek ve güdülemeyi devam ettirmek bakımından yardımcı olmak iddiasındadırlar. Motivasyon teorileri kişiyi belirli koşullar altında belirli bir yönde davranışa zorlayan etkeni, kişinin kendi iç açısından ve dış çevre konuları açısından incelemeye çalışır, bireyin davranışını inceler, faaliyeti üzerinde durur, bu faaliyetlere egemen olan hedef ve amaçlarla ilgilenir (Yalçın, 1991, s. 194). Bir kısım modeller kişilerin gereksinmelerinin bir ifadesi olan motivlere, dolayısıyla da kişilerin içinde bulunduğu faktörlere önem verirken, bazıları da teşviklere, yani kişinin dışındaki, bireye dışarıdan verilen faktörlere önem vermektedir.

İnsanı sürekli olarak fizyolojik ve psikolojik açılardan gelişen bir varlık olarak ele alan görüşler, kişinin gelişmesi, içsel yetenekleri ve kapasitesi, belirli tutum, algı, duygu, arzu ve düşüncelere temel oluşturan rasyonel ve duygusal yönleri üzerinde durmaktadır. Dolayısı ile bu görüşler kişiyi anlamaya, kişinin içinde bulunan bu faktörlere hitap ederek kişiyi motive etmeye önem vermektedir.

Motivasyon teorilerinin bir kısmı da çalışanın çevresinde bulunan dışsal faktörlere önem vermektedir. Bunlar, bireyin davranışlarının dış faktörlerin

kontrolü altında olduğu varsayımından hareket etmektedirler. Dolayısıyla da bu teorilerin ağırlık noktası, çalışanın çevresinde bulunan ve onun davranışlarını etkileyen faktörleri anlamak ve kullanmak şeklinde ortaya çıkabilir.

II.3.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri, motivasyona, “hangi faktör veya faktörler çalışanları motive etmektedir” sorusuna yanıt arayarak yaklaşmaktadır. Bu teoriler, çalışanı “neyin” güdülediği ile ilgilenmektedir. Çalışanların ihtiyaçlarının neler olduğu ve bunları nelerin karşıladığını ele alır (Aksu, 1998, s.22).

Kapsam teorileri çalışanın içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa sevk eden faktörleri anlamaya yöneliktir. Bunun arkasındaki varsayım ise, yönetici, çalışanı belirli şekillerde davranmaya zorlayan bu faktörleri algılayabilir ve kavrayabilirse, bu faktörlere hitap etmek suretiyle çalışanın daha iyi yönetebilmektedir. Bu olumlu tepki, kendisine bağlı çalışanların organizasyonunun yararı için çalıştıklarını gösterir.

Pozitif motivasyon kabul edilebilir performansı ödüllendirir. Olumsuz motivasyon, eğer performans tatminkar değilse ceza veya tehdit yolunu önerir. Bazı davranış bilimciler motivasyonun çalışanlara daha fazla özellik ve sorumluluk verilerek artacağını savunmaktadır. Bu görüşlerin her ikisi de motivasyonun kapsam görüşünü yansıtmaktadır.

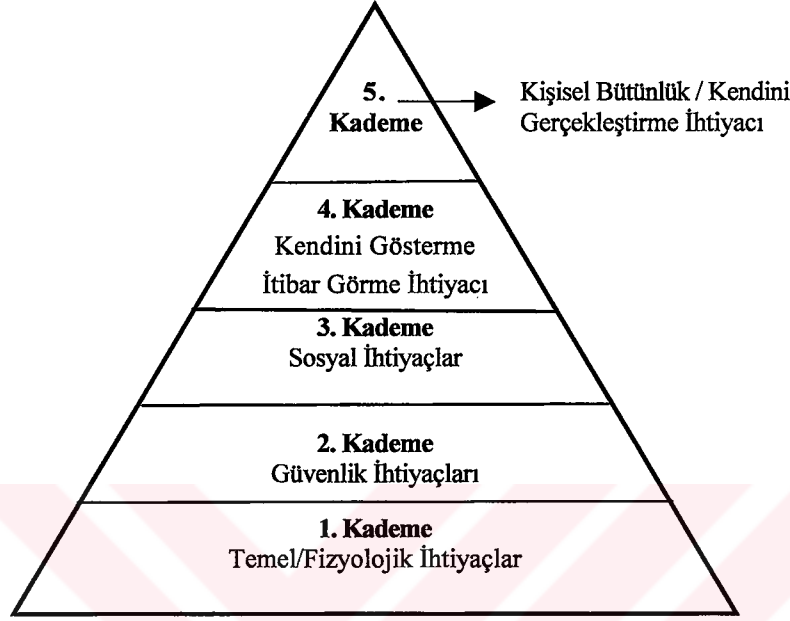
Kapsam teorileri grubuna Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Alderfer'in Erg Teorisi, Herzberg'in İki-Faktör Kavramı ve McClelland'ın Kazanılmış İhtiyaçlar Teorisi girmektedir.

II.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Motivasyon konusunda en fazla kabul görmüş kuramlardan bir tanesi 1943 yılında Abraham Maslow tarafından formüle edilmişti.

Maslow'un geliştirdiği teorinin esasında, ihtiyaçların bir sıra takip ettiği ve tatmin edilen ihtiyaçların teşvik edici etkisini kaybedeceği gerçeği vardır. Ancak

ihtiyaçların katı kurallar ve sınırlamalar içinde bir sıra takip ettikleri fikrine her zaman katılmak mümkün değildir. Bazı durumlarda bir ihtiyaç bir üst düzeyde yer alan ihtiyaçtan önce hissedilebilir. Belirli ölçüde insanın kişilik ve davranış yapısına göre ihtiyaçların önceliği değişebilir.



Şekil II.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Gençay, 1997, s.74).

Örneğin, saygınlık ihtiyacını sosyal ihtiyaçtan önce duyan insanlar olabilir. Bazı durumlarda da böylesine bir sıra takip etmek yerine, birkaç ihtiyaç aynı anda hissedilebilir (Şenatalar, 1975, s.279). Maslow'un kuramı aşağıda açıklanan varsayımlara dayanır.

- İnsanın ihtiyaçları önemlilik derecesine göre en aşağı seviyedekilerden (fizyolojik) başlayarak güvenlik, sevgi (sosyal), itibar görme (benlik) ve kişisel bütünlük ihtiyaçları şeklinde sıralanır (Şekil II.4.).

- İnsan sürekli olarak isteyen bir varlıktır. Bu nedenle ihtiyaçlarından hiçbirisi tamamen tatmin edilemez. Bir ihtiyaç tatmin olunca onun önemi azalır ve başka bir ihtiyaç onun yerini alır

- insanların davranışları belirli ihtiyaçları gidermeye yöneliktir. Bir ihtiyaç tatmin olmuşsa o ihtiyaç yoluyla kişinin davranışlarını motive etmek mümkün değildir. Bu durumda bir üst düzeydeki tatmin olmamış ihtiyaç tarafından motive edilebilir. Ancak daha alt düzeydeki tatmin edilmemiş bir ihtiyaç varsa kişi ona motive olur.

- Temel/ fizyolojik ihtiyaçlar olarak yeme, içme, giyinme, barınma, dinlenme ve varlığını sürdürme ihtiyacı sayılabilir. Güvenlik ihtiyaçları; fiziksel (kazalardan, hastalıktan) ve ekonomik güvenlik, korunma, rahatlık, huzur, tehdit ve tehlike altında olmama, düzgün ve temiz bir çevrede yaşamadır. Sosyal ihtiyaçlar arasında kabul görme, ait olma hissi, sevgi ve anlayış, grup içinde yer alma ve onunla dayanışma halinde olma vardır. 4. kademede kabul görme ve prestij, kendinden emin olma ve liderlik, yarışma ve başarıma ihtiyaçları vardır. En üstte ise gücünden tatmin olma, başarmış olma arzusu ile iş yapma, benzerlerine göre en iyi olma ihtiyacı vardır (Şimşek,1998,S.105). Maslow'un teorisine örgütsel yönden bakıldığında Tablo II.2.'de görülen sonuca varılmaktadır.

Tablo II.1. Örgütsel Açıdan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Gençay, 1997, s.76).

İHTİYAÇ SEVİYELERİ	ORGANİZASYONEL FAKTÖRLER
Kendini Gerçekleştirme/ Bütünleme (Tamamlama) İhtiyaçları	1. Kendi potansiyelini fark etme 2. Kendi kendine yeterli olma 3. Kendini geliştirme 4. Yaratıcılık 5. İşe hakimiyet 6. İşte başarı 7. Organizasyonda ilerleme
Saygınlık/ İtibar Görme İhtiyacı	8. İş unvanı 9. Statü sembolleri 10. İş arkadaşı/ amir tarafından kabul 11. İşin kendisi 12. Sorumluluk 13. Kendi kendine itibar gösterme
Sosyal/ Ait Olma İhtiyacı	14. Nezaret kalitesi 15. Uyumlu çalışma grupları 16. Mesleki arkadaşlık ve kabul görme 17. Karşılıklı sevgi
Güvenlik İhtiyaçları	18. Güvenli çalışma koşulları 19. Yan ödemeler 20. Ücret artışları 21. İş güvenliği 22. İşte süreklilik
Temel/ Fizyolojik İhtiyaçlar	23. Isınma ve Havalandırma 24. Temel ücret 25. Çalışma koşulları

Tosun (1982), Maslow'a göre insanın beş gereksinimini şu şekilde açıklar. Bu gereksinimler hiyerarşik bir düzen içindedir. Altdüzeydeki ihtiyaçlar, doyurulmadan üst düzey ihtiyaçlar ortaya çıkıp harekete geçemez. Bir ihtiyaç doyurulduğunda hiyerarşide üst düzeydeki ihtiyaç harekete geçer ve bu süreç hiyerarşideki en son ihtiyacın doyurulmasına kadar gider.

Fizyolojik ihtiyaçlar: En temel ihtiyaçlar fizyolojik olanlardır. Fizyolojik ihtiyaçlar, yemek, su, barınma gibi insan yaşamının devamı için şart olan etmenleri içerirler. İnsanlar da ihtiyaçlarını karşılamadıkları sürece bir st düzeye geçemezler.

Güvenlik ihtiyaçları: Maslow'un hiyerarşisindeki ikinci ihtiyaç düzeyi güvenlik ile ilgilidir. Fizyolojik ihtiyaçlar temel olarak doyurulduğunda güvenlik ihtiyaı kendini göstermeye başlar. Bu ihtiyaçlar bireyin kendini yangın, kaza gibi tehlikelerden koruması, gelecekleri ile ilgilenmeleri, ekonomik güvence katmanlarını içerir.

Ait olma ve sosyal ihtiyaçlar: İnsanlar birer sosyal yaratıklardır. Kendilerine ihtiyaç duyulduğunu hissetmek isterler. Bu ihtiyaçlar ait olma duygusu, arkadaşlık, sevgi diğerleri tarafından kabul görmeyi içermektedir.

Saygı ihtiyaı: Saygı ihtiyaı alt düzey ihtiyaçlarının karşılanması sonucu ortaya çıkar. Bu ihtiyaçlar iki yönlüdür. Birey başkaları tarafından saygı görmeli, başkaları tarafından tanınmalıdır. Bu ihtiyaç ayrıca kendine saygıyı da içerir. Maslow bireyin benlik saygısının başarısına ve başkalarından saygı görmesine dayandığını bildirmektedir.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyaı: ihtiyaçlar hiyerarşisindeki son basamak olan bu ihtiyaın doyurulması için kendisinden önce gelen diğer alt düzeydeki ihtiyaçların bireyin gereksinimi oranında doyurulmasını gerektirmektedir. Bu ihtiyaç bireyin giderek daha fazla kendi özü ne ise o olması; birinin olabileceği her şeyi olması için en yüksek potansiyelini gerçekleştirme arzusudur. Bu ihtiyaç öyle karmaşıktır ki, insanların kendini gerçekleştirme ihtiyaının doyurulmaz olduğunu söylemek gerekmektedir. Bu ihtiyaç hiç bir zaman sona ermeyen bir uğraştır, zira bireyler mükemmelliğe hiç bir zaman ulaşamazlar.

Alt düzeydeki ihtiyaçlar gerekli görüldüğü oranda doyurulmadıka, bir st düzeydeki gereksinme ortaya çıkmaz, bu açıdan o an için baskın olan ihtiyaç bireyi güdüler, davranışlarına yön verir (Tosun, 1982, s.234-254).

Maslow'un teorisi pek çok insan tarafından kabul görmüştür ancak bu teoriye gelen eleştiriler çok ciddi kusurları bulunduğu, deneysel testlere dayanmadığı, kültürel farklılıkları gözetmediği yönündedir (Baysal, 1996, s.112).

II.3.1.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı

Herzberg (1959), Maslow'un kuramını geliştirmiş ve iki faktör kuramı olarak adlandırdığı bu kuramı araştırmalarla desteklemeye çalışmıştır (Baysal, 1996, s.113). Herzberg araştırmalarında, bireylerin işyerlerinde güdülenmelerini etkileyen değişkenlerle işten tatminsizlik yaratan değişkenlerin iki ayrı grupta toplandığını bulmuştur. Bu iki grubu iki faktör olarak nitelemiştir. Birinci grup faktörleri güdüleyiciler, ikinci grup faktörleri ise hijyen (koruyucu) faktörleri olarak nitelemiştir.

Tablo II.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı (Baysal, 1996, s.113).

Hijyen (Koruma) Faktörleri (İş Tatminsizliği)	Güdüleyiciler (İş Tatmini)
Şirket Politikası ve Yönetimi	Başarı
Nezaretçi	Tanınma
Çalışma Koşulları	İşin Özellikleri
Ücret	Sorumluluk
Statü	İlerleme İmkânı
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Gelişme İmkânı

Maslow'un alt düzeyli gereksinimlerine karşılık olabilecek şirket politikası, gözetim, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret hijyen faktörlerine girmektedir. Bu faktörler doğrudan işle ilişkili değildir. Bu faktörlerin iyi olması halinde bir güdüleme söz konusu olmamakta, yalnızca tatminsizliği önleyici etkileri olmaktadır.

Diğer yandan işin kendisi ile doğrudan ilişkili ve işe karşı olumlu duygular yaratıcı faktörler vardır; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme, gelişme gibi. Bu faktörler de güdüleyici faktörler olmaktadır. Bu faktörlerin varlığı kişinin tatminine yol açar. Ancak yetersizliği durumunda birey tatminsizlik de yaşamaz (Baysal, 1996, s.114).

II.3.1.3. Başarı Güdüsü Kuramı

McClelland insan ihtiyaçlarını üç grup altında toplamıştır. Bunlar başarı, bağlılık ve güçlü olma ihtiyaçlarıdır (Eren, 1993, s.375). İnsanların kendi meslek alanlarında en iyi olma ve mükemmeli arama tutku ve duygularının altında başarı ihtiyacı saklıdır. Başarı göstermede kişi belirli hedefler seçecek ve bunun için yetenek ve bilgiyi kullanacaktır. Bağlılık ihtiyacı insanın yaşamını yalnız başına sürdüremeyen, toplumsal niteliğe sahip bir varlık olmasının sonucudur. Her bireyin belirli insanlarla bağlılık ve onlarla çeşitli derecelerde geliştirmiş olduğu arkadaşlık ve dostluk çevresi vardır. Güçlü olma ihtiyacı insanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur. Bu nedenle insanlar ve gruplar çevresel ilişkilerinde etkinliklerini arttıracak ve seslerini duyuracak araçlara başvururlar.

McClelland bu üç ihtiyaç ve güdü iinden en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir. Birey faaliyetlerinde başarılı olmayı arzular, başarısız olmaktan da büyük korku ve çekingenlik duyar (Eren, 1993, s.375).

McClelland diğerlerinden farklı olarak ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanılacağını önerir. İlişi kurma ihtiyacı başkaları ile ilişi kurma, gruba girme ve sosyal ilişkileri anlatır. G kazanma ise g ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altına alma ve g koruma davranışlarıdır. Başarı göstermede kişi belirli hedefler seçecek ve bunun için yetenek ve bilgiyi kullanacaktır.

Modelin temeli üç temel güdünün başarı, g ve arkadaşlık oluşması için insan davranışlarıyla çevresel etmenlerin nasıl birleştirilebileceği konusundadır.

Maslow, Herzberg ve McClelland'ın yaklaşımlarında birleştikleri nokta ağdaş birey için motivasyon sürecinin, hiyerarşinin sayėı görme ve kendini gerçekleştirme basamaklarından başlatıldığıdır. Bir başka ortak yön ise hiyerarşinin ilk basamaklarındaki gereksinmelerin doyum bulmuş olarak onaylanmasıdır (Aksu, 1998, s.27).

II.3.1.4. Aldelfer'in ERG Teorisi

Maslow ve Herzberg'in kuramlarında kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yaparak güdüleyici etkenleri değişik bir yaklaşımla açıklamaya çalışan Aldelfer, gereksinimleri üç temel gruba ayırmıştır: Var olma (Existence), Aidiyet (Relatedness) ve Gelişme (Growth) (Baysal, 1996, s.114).

Var olma ihtiyaçlarının örgüt tarafından belirlenenleri ücret, yarı ödemeler, fiziksel çalışma koşulları gibi ihtiyaçlardır. Bu kategori Maslow'un temel ve kısmen de güvenlik ihtiyaçlarıyla kıyaslanabilir.

Beraber olma ihtiyaçları iş ortamında kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerinin tümünü kapsar. Bu ihtiyaç çeşidi tatmine ulaşmada kişilerin diğerleriyle duygularını paylaşma sürecine bağlıdır. Bu kategori de Maslow'un güvenlik, aidiyet ve kısmen de saygınlık ihtiyaçlarına benzer.

Gelişme ihtiyaçları bireyin işindeki kişisel gelişme ve yaratıcılığına doğru olan çabalarını gerektiren tüm ihtiyaçlarıdır. Bireyin yüklendiği işte yeteneklerinin tümünü kullanması değil, yeni yetenekler geliştirmesinin de gerekliliği gelişme ihtiyaçlarının tatminini sonuçlar. Maslow'un kendini gerçekleştirme ve kısmen de saygınlık ihtiyaçları gelişme ihtiyacı ile kıyaslanabilir.

Aldelfer'in ERG kuramı ile ileri sürdüğü açıklamada Maslow'un görüşlerinden farklı olarak gereksinim grupları arasında kesin gruplar ve hiyerarşik bir düzen yoktur. Bireylerin gereksinimleri belirli bir sıra izlemeden ortaya çıkabilir ve birden fazla gereksinim grubu aynı anda bireyi güdüleyebilir olabilir. Bireylerin tüm yaşamları alt düzey gereksinimlerinden üst düzey gereksinimlerine doğru bir gelişme izler diye bir şey yoktur. Zaman zaman gereksinimler yer değiştirebilir (Baysal, 1996, s.115).

Aldelfer'in getirdiği yeni bir kavram da gereksinimlerin sürekli ve dönemsel olarak ayrılmasıdır. Sürekli gereksinimler bireyin davranışını sürekli güdüleyen gereksinimlerdir. Örneğin başarı gereksinimi, sevilme, popüler olma gereksinimi gibi sosyal ve psikolojik, daha çok üst düzeyli gereksinimler bu tür gereksinimlerdenidir. Dönemsel gereksinimler ise belirli aralıklarla ortaya çıkar. Giderildikleri anda güdüleyici olmaktan çıkarlar (bireyin acıktığında

bir şeyler yemesi gibi). Bu gibi yeniliklerle Aldelfer'in ERG kuramı daha önceki içerik kuramlarını gerçek yaşam olaylarına daha yakınlaştırmıştır (Baysal, 1996, s.115).

II.3.2. Süreç Teorileri

Süreç kuramları davranışın ortaya çıkışından durdurulmasına kadar olan faaliyetlerdeki değişkenleri açıklar. İçerik kuramları sadece kişileri motive eden etmenlerin neler olduğunu araştırmaya yönelmişlerdir. Davranışlar üzerindeki etkileri ve işleyişleri hakkında yeterli bilgi vermezler. Süreç kuramları kişisel farklılıkların motivasyondaki önemini ele almışlardır. Bunlara göre farklı kişiler değişik görüş ve değer yargılarına sahiptirler ama hepsinde davranış hareketi geçiren güdüleme süreci aynıdır. Süreç kuramlarından ilki Vroom'un beklentiler kuramıdır (Ağan, 2002, s.20).

II.3.2.1. Vroom'un Beklentiler Kuramı

Vroom'un (1964) güdülenme modeli oldukça yaygın kabul görmüş kuramlardan biridir (Baysal, 1996, s.116). Beklenti kuramı olarak adlandırılan bu kuram bireyin akılcı davrandığını ve kendisine sunulan seçenekler arasından amaçlarına ulaşma olasılığını arttıracığını düşündüğü davranış tarzını seçeceğini varsaymaktadır. Buna göre, insanlar alternatif davranış tarzları arasında bu hareketlerin sonuçları hakkında beklentilerine göre seçim yaparlar.

Bu kuramda temel değişkenler değerlik (valence), beklenti ve sonuçlardır. Değerlik bireyin elde edeceği sonuca verdiği değerle ifade edilebilir. Sonuçlar birinci düzey ve ikinci düzey sonuçlar olarak iki düzeyde ele alınmaktadır. Birinci düzey sonuçlar örgütte gösterilen performansla ilgilidir. İkinci düzey sonuçlar ise bireyin hedeflediği bireysel sonuçlardır. Birinci düzey sonuçlar ikinci düzey sonuçları elde etmek için aracı olur.

Beklenti ise çabaları birinci düzey ve ikinci düzey sonuçlarla ilişkilendirir. Diğer bir anlatımla belirli bir davranışın belirli birinci ve ikinci düzey sonuçlara

gösterme olasılığının ne olduğuna dair bireyin algılamasıdır. Beklenti varsayımsal olarak 0-1 arası bir olasılık değerine sahiptir. Bu şekilde beklenti iki aşamada ele alınmaktadır. Birinci aşamada bireyin çabasının istediği düzeyde performansı başarması ile sonuçlanacağı beklentisi vardır. Birey çaba gösterdiği takdirde istenilen performansı gösterebileceğine ne kadar inanıyorsa o kadar çaba gösterecektir.

Aynı şekilde ikinci aşamadaki beklenti de bireyin başarılı performansın istediği kişisel sonuca ulaşmasını sağlayacağı ile ilgilidir. Birey performans-sonuç bağlantısının kesinliğine ne kadar inanıyorsa o kadar çaba gösterecektir.

Değerlik ile beklentinin çarpımı belli bir davranışı seçmeye iten gücü gösterir. Gündüleyici güç = Değerlik x Beklenti. Bu güç hangi davranış için yüksekse birey onu seçer. İşyerinde bu davranışlara örnek, yüksek üretim, satışlar veya eğitim programında başarılı olmak olabilir. Bu birinci düzey sonuçtur, örgütsel hedeflerle ilgilidir ve ikinci düzey sonuçların elde edilmesine yol açar. İkinci düzey sonuçlara örnek terfi, ücret miktarı veya ücret artırımı v.b. olabilir.

Vroom'un beklenti kuramı güdülenme sürecini bireysel düzeyde ele almakta ve bireyler arası bilişsel değişkenlerdeki farklılıklara dikkat çekmektedir. **Vroom** örgüt içinde genelde bireyleri nelerin güdülediğine değil, her bireyin nasıl güdülendiğine eğilmiştir; her bireyin sahip olduğu değerlik ve beklentiler karışımının farklı olacağını vurgulamıştır (Baysal, 1996, s.116).

II.3.2.2. Porter-Lawler Modeli

İşletmelerde güdülenme konusu ile ilgili araştırmaların temel hedefi performans ile iş tatmini arasında ilişki olup olmadığını incelemektir. Porter-Lawler modeli Vroom'un modelinin bu yönde geliştirilmiş şeklidir (Baysal, 1996, s.118).

Porter-Lawler (1967) güdünün (çaba veya güç harcama isteği) tatmin veya performansa eşit olmadığı varsayımı ile yola çıkmaktadırlar (Baysal, 1996, 118). Bu modele göre güdülenme, tatmin ve performans üç ayrı değişkendir ve daha önce düşünülenlerden çok farklı biçimde birbiri ile ilişkilidirler.

Porter ve Lawler'ın Vroom'un beklentiler kuramına katkılarından birincisi kişinin kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve onun nihai

tatminini etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. Birey kendisine verilen ödülü başkaları ile mukayese etmekte ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirilmeye maruz kaldığını algıladığı zaman doyumluluğu önemli ölçüde azalmaktadır. İkinci katkı ise örgütlerde işgörenin beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmaları olduğunu, bunun da çaba ve başarıları olumsuz biçimde etkilediğini ileri sürmeleri olmuştur. İşgörenin içinde çalıştığı örgütte görev tanımları yapılmamış, yetki ve sorumluluklar belirlenmemişse, başarıyı ve güdülemeyi etkileyecek rol çatışmalarına rastlanabilecektir. O halde olumlu bir örgütsel yapı ve plan güdülemeyi kolaylaştıracaktır. Bu kuramda yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için işgörenlerin beklentileri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin âdil olması gerekmektedir (Eren, 1996, s.392).

II.3.2.3. Adams'ın Ödül Adaleti veya Eşitliği Kuramı

Adams incelemelerinde bireylerin kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri daima karşılaştırdıkları ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirlemiştir. Bu karşılaştırmada bireyler kendilerinin örgüte sundukları girdiler olarak emekleri, zekaları, bilgi, tecrübe ve yetenekleri ile buna bağlı olarak ortaya koydukları başarılarını göstermektedirler. Buna karşılık örgütten sağladıkları ödüller olarak ücret ve statü artışları, primler, ikramiyeler ve benzeri sosyal yardımlar, yönetsel yetkiler ve kaynaklar ile iş güvenliği ve işyeri koşullarının iyileştirilmesi ve benzeri hususlar gelmektedir (Eren, 1996, s.394; Tevrüz, 1997, s.39).

Bireyler ödül adaletini belirlemek için bu iki unsur arasındaki oranları karşılaştırmaktadırlar. Eğer bir eşitsizlik varsa ödül adaletinin bozulduğu ve bir dengesizlik ortaya çıktığı gözlenmektedir. Dengenin aleyhine bozulduğunu hisseden kişi bu tatminsizliğin baskısından kurtulmak için kendi ödülleri artırma yollarını araştırarak, bunda başarıya ulaşamadığı takdirde ise işletmeye sunduğu girdi ve değerleri azaltma yoluna gidecektir. Şu halde amaç daima ödül adaletinde bir eşitlik ve denge aramadır. Birey kendisi ile çalışma arkadaşları arasında eşitliğin ve dengenin sağlandığına inandığı zaman huzura kavuşmuş olacaktır (Ağan, 2002, s.23).

II.3.2.4. Locke'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarısı İlişkisi Kuramı

Locke'a göre işgörenlerin iş başarılarının belirlenmesinde kişisel amaçları büyük önem taşımaktadır. Birey tarafından belirlenen amacın açık ve seçik olması iş başarısını arttıracaktır. Çünkü birey o zaman daha kararlı ve arzulu davranışlarda bulunacaktır. Ayrıca bireysel amaçların örgütsel amaçlar, koşullar ve ortam ile çatışma derecesi de önemlidir. Çatışma başarı şansını azaltacaktır. Örgütsel amaçların belirlenmesinde bireylerin katılma durumu çatışmaları azaltacak, bireyleri güdüleyecektir. Örgüt yöneticilerinin örgütsel amaçlara ne denli ulaşıldığına ilişkin bireylere bilgi vermesi ve bireysel amaçların farkında olarak elde edilen başarılar ölçüsünde onları ödüllendirmesi güdüleyici diğer bir etmen olacaktır.

Bu kuram her bireyin bilinçli bir amaç seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik biçimde oluştuğu varsayımına dayanır. Gerçekte birey her zaman amaçlı hareket etmediği gibi her zaman rasyonel davranmaz. Ayrıca bireysel farklılıkların doğurduğu algılama değişiklikleri göz önüne alındığında buna uygun yönetsel politikalar belirlemenin güçlüğü ortadadır. Ancak bu kuram işyerinde bireyleri değerlemek, bireysel amaçları bağdaştırmak bakımlarında yöneticiye analitik ve çok yararlı ipuçları vermektedir (Eren, 1996, s.379).

İş tatmini kuramları ve motivasyon konusuna yaptıkları katkılar Tablo II.4.'te özetlenmiştir.

Tablo II.3. İş Tatmini Kuramları (Aksu, 1998, s.32).

Kuram	Ağırlık Noktası ve Katkısı
Gereksinimler Kuramı Abraham H. Maslow, (1943)	Kişiler belirli bir sıralama gösteren ihtiyaçlara sahiptirler ve onları tatmin edecek şekilde davranırlar.
ERG Teorisi Aldelfer(1946)	Üç temel gereksinim vardır: var olma, aidiyet ve gelişme. Gereksinimler sürekli ve dönemsel olarak iki gruba ayrılırlar.
Başarma İhtiyacı Kuramı McClelland (1950)	Bir kişinin performansı büyük ölçüde sahip olduğu başarı gösterme ihtiyacı ile açıklanabilir.
İki Faktör Kuramı Frederick Herzberg (1966)	İhtiyaçlar temel motivasyon faktörüdür. Ancak bazı faktörler motive etmez fakat motivasyonun varlığı için gereklidirler.
Beklentiler Kuramı Victor Vroom(1964)	Kişilerin sarf edecekleri gayret ile işi başarma ve ödül elde etme arasındaki ilişkiler konusunda belirli beklentilere sahiptirler.
Eşitlik Kuramı J. Stacy Adams(1965)	Kişiler kendi sarf ettikleri gayret ve elde ettikleri sonuçları başkalarınıninki ile karşılaştırırlar.
Sonuçsal Şartlandırma Kuramı Porter-Lawler(1969)	Belirli bir ödül ve ceza uygulaması ile arzu edilen davranışlar kuvvetlendirilir, arzu edilmeyenler zayıflatılabilir.
Amaç Kuramı Locke(1972)	Sahip olunan amaçların ulaşılabilirlik derecesi ile kişilerin gösterecekleri performans ve motivasyon arasında ilişki vardır.

II.4. İŞ TATMİNİ VE ETKİLEDİĞİ DEĞİŞKENLER

II.4.1. İşgücü Devri

İş tatmininin azalması halinde öncelikle işgücü devir oranı artar. İş tatmini arttıkça işgücü devir oranı alt düzeylere iner. İş tatmini azaldıkça kişide bireysel uyumsuzluk, aile geçimsizliği artmaya başlar, olanak bulan kişi bu baskıların sonucu olarak işini terk eder.

Vroom tarafından incelenen 7 çalışmada, iş tatmini dereceleri ile personel devri arasında tutarlı bir olumsuz korelasyonun olduğu bulunmuştur. Bir çalışanın tatmini ne kadar yüksek olursa, onun işten ayrılma olasılığı o kadar az olur. Herhangi bir örgütteki personel devrinin yüksek maliyeti açısından bu bulgunun önemi yöneticiler için uyarıcı olmaktadır.

Yüksek işgücü devri çalışanların hoşnutsuzluğunu göstermektedir. Bu da bazı ekonomik ve sosyal problemlere yol açmaktadır. Bu problemler arasında çalışacak yeni kişileri bulmanın maliyeti, işe adaptasyon ve eğitim maliyeti, iş kazalarının artması, organizasyon içinde kalan kişilerde moral bozukluğu gibi problemler sayılabilir (Aksu, 1998, s.54).

II.4.2. Sağlık

Tüm insanlar gibi çalışanların sağlık sorunlarına sahip olmaları kaçınılmaz bir olgudur. Ancak bu sağlık sorunları değişiklik gösterebilir. Bunlar soğuk algınlığı gibi önemsiz hastalıklardan, yapılan işle ilgili olan ve meslek hastalığı olarak ifade edilenlere veya ciddi hastalıklara kadar sıralanabilirler. Bazı çalışanlar, duygusal ve ruhsal sorunlara sahiplerken, bazıları da aşırı içki içme veya uyuşturucu sorunlarına sahip olabilirler. Bazı sorunlar süregelen iken bazıları geçicidir. Ancak bunların nitelikleri ne olursa olsun tümü örgütsel faaliyetlerin aksamasına neden olur ve çalışanın verimliliğini ve tatminini önemli ölçüde düşürebilir.

İş tatminsizliği arttığı oranda zihinsel ve bedensel bazı rahatsızlıkların da arttığı bilinmektedir. Zihinsel ve bedensel yorgunluk, isteksizlik, basit iş tatminsizliğinden kaynaklanabilir. Kolesterol oranının değişmesi, mide ve kalp rahatsızlıkları ile iş tatminsizliği arasında önemli sayılabilecek ilişkiler bulunmaktadır.

II.4.3. Başarı

Bir işletmenin başarısı, elemanlarının teker teker başarılarına bağlıdır. Çalışana yeteneklerini geliştirme, yükselme ve başarı sağlama olanakları tanındıkça, işletmeye daha çok bağlanır ve işletme tarafından tek yönlü sömürüldüğü duygusuna kapılmaz. Kendisine olan güven duygusu içinde gösterdiği başarı oranında yükselebilir.

Bir çalışanın performans düzeyinin yüksekliği onun sahip olduğu veya kabul ettiği amaçların yüksekliğine bağlıdır. Amaçlara erişmek çalışanlar için anlamlı ve tutarlı ise bu yönde çaba harcanır. Bunlar kendisine güveni yüksek olan çalışanlardır (Aksu, 1998, s.55).

İş tatmininin başarı üzerindeki etkisini karşılıklı ilişki olarak görmek daha doğrudur. Yani “iş tatmini başarıyı artırır” demek yerine “tatmin başarı doğurur” demek daha doğrudur. Başarı ile tatmin arasındaki gerçek ilişkiyi üstün başarının tatmini arttırdığı, bunun da daha sonraki dönemde başarıya yansıdığı şeklinde döngüsel bir ifade ile açıklayabiliriz.

İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan diğer bir görüş ise başarı ve tatmine ödüllerin sebep olduğudur. Bu yaklaşıma göre iyi bir ödüllendirme, hem bireysel tatmini hem de iş başarısını etkiler. Bu durumda iş tatmini sağlamak isteyen yönetici ödül sistemini çalıştırmalı, buna karşılık aynı zamanda üstün başarı da isteniyorsa ödüller başarı ile orantılı olmalıdır (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 1982, s.51).

II.4.4. Verimlilik

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

II.4.5. Rol Belirsizliği

Rol Belirsizliği, çalışanın gerçekleştirdiği görevde bir kesinlik olmadığında veya izlediği işlemler dizisini açık seçik algılayamadığında ortaya çıkmaktadır. Visotsky'nin araştırmasına göre, Amerikan işçilerinin yaklaşık üçte biri, işlerini daha iyi nasıl yapabileceklerini bilmediklerini belirtmişlerdir (Aksu, 1998, s.57).

Çalışan, işindeki rolüne ilişkin yeterli bilgiye sahip değilse, bulunduğu konumun gerekleri, iş arkadaşları ve kendinin sorumlulukları ve etkinlik alanı hakkında açıklıktan yoksunsa rol belirsizliği ortaya çıkar. Son yıllarda yapılan araştırmalarda rol belirsizliği ile can sıkıntısı, yaşamdan zevk almama, iş tatminsizliği, işten ayrılma isteği, kaygı düzeyi ve alınganlık arasında doğrudan bir ilişki bulunmuştur (Artan, 1986, s.79).

İşin amaçlarının ne olduğunu tam olarak bilmemek, yapılan işin bütün içinde ne anlam taşıdığından haberdar olamamak, çalışanlarda gerginlik ve isteksizliğe yol açmaktadır. Aynı şekilde kişinin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması, görevin kişiden beklediklerinin açık olmaması, çalışanları çelişkiye düşürmektedir (Baltaş, 1989, s.71)

Genellikle rol belirsizliği, bir işin yapılmasına ilişkin bilgi veya iletişim eksikliği sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu belirsizlik, eğitim eksikliği, zayıf

iletişim eksikliği veya bilginin çalışma arkadaşları veya yöneticiler tarafından çarpıtılması veya kasıtlı olarak esirgenmesi nedeniyle de oluşabilmektedir (Luthans, 1989, s.200).

II.4.6. İşe Yabancılaşma

Tatmin ve yabancılaşma kavramları kimi zaman kaynaklarda eş anlamda kullanılmakta, tatminin gerçekleştiği durumlarda yabancılaşmanın az olacağı ileri sürülmektedir. Her iki kavram da sosyo-psikolojik kavramlardır ve kişinin içsel tutumlarını yansıtır. Bu bağlamda yabancılaşma bilişsel, doyum duygusal anlam taşır. Tüm bunlara karşın her iki değişkeni başarı, işten ayrılma, devamsızlık gibi geri çekilme davranışlarını açıklayan ara değişken olarak düşünmek mümkündür (Aldemir, 1993, s.65).

Yabancılaşmanın, toplum bilimciler tarafından en çok tartışılan yönlerinden biri anlamsızlıktır. Büyük işletmelerde görülen ařırđ iş bölümü, çoğu kez çalışanın yaptığı işin neye yaradığını görememesine ve çalışmasında amacın kaybolmasına yol açmaktadır. Böylece, kendi evreninde yaşamak zorunda kalan çalışan, çok geçmeden yaptığı işin anlamını yitirmekte, işletmeye ve topluma katkısının ne olduğunu göremez hale gelmektedir. Bu uygulama, işletmelerde amaçsız, yönetimin tüm dzg ve isteklerine olduğu gibi uyan, yönetilmek ve denetlenmek ihtiyaç duyan, yaratıcılıktan yoksun bir “rgtsel insan” örneğinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Örgütte kendilerini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan örgütsel insan, örgüte ve giderek topluma yabancılaşan bir insandır (Dicle, 1980, s.39).

Böyle bir ortam ancak, çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılma yoluyla önlenebilir. alışan, çalıştığı işyerinde bedensel gücünü ortaya koyduğunu, aynı zamanda düşünsel gücünden de yararlanıldığını görmekle işe ve işletmeye karşı yabancılık duygusundan büyük ölçüde kendisini kurtaracak, yaptığı iş anlam kazanacak ve işletmenin amaçlarıyla daha kolay btnleşebilecektir (Aksu, 1998, s.58).

II.5. İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI

II.5.1. Örgütsel Sonuçlar

Bir çalışanın işine karşı olumlu duygu ve düşünceler beslemesi ve taşıması onun öncelikle mutluluğunu arttıracaktır. Bunun yanı sıra çalışanların işine bağlanması, verimli çalışması, huzurlu bir çalışma ortamı yaratmak için çaba harcaması vb. işgücü firesinin azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi önemli sayılabilecek sonuçları da beraberinde getirecektir (Erdoğan, 1994, s.378).

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

II.5.1.1. İşe Gitmede İsteksizlik

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

II.5.1.2. Örgütten Ayrılma

Çalışanlar bir örgütün elemanı olarak üretime katkıda bulundukları sürece bir karşılık beklerler. Örgüte sunulan hizmete karşılık, örgütten beklediklerinin karşılandığını ve karşılanacağını algıladıktan sonra örgütte kalacaktır. Böylece çalışan için istemlerinin fiilen karşılanması kadar, ileride karşılanacağı kanısını da taşıması önemli olmaktadır, örneğin: Birkaç yıl sonra yurt dışında iyi olanaklarla bir görev alma fırsatı veren bir örgütte çalışmayı kabul edenlerin davranışı böyle bir olguyu kanıtlar.

Çalışanın beklentilerinin ait olduğu örgüt tarafından karşılanmaması ya da geleceğe ilişkin olarak yaptıkları değerlendirmede beklentilerinin karşılanacağına ilişkin olumlu bir ışık olmayışı önemli bir tatminsizlik ve stres kaynağı olarak kişinin performansını etkilediği gibi, daha uygun bir iş veya örgütün arayışı içinde olmasına ve ilk fırsatta örgütten ayrılmasına karar vermeyi sağlayacaktır. Bu karar örgüte oldukça pahalıya mal olmaktadır. Çünkü işinden ayrılan bireyin yerine diğerinin alınması, işe yerleştirilmesi ve eğitilmesi giderleri, işe alışma-alıştırılma döneminde yapmış olduğu hatalar ile düşük üretim hızı örgütün etkinliğini olumsuz yönde etkiler (İncir, 1990, s. 18).

İnsan kaynaklarının örgütteki önemini ortaya koymak için yapılan araştırmada, sayıların yıllara ve sektörlerle göre farklılık göstermesine rağmen sanayi sektöründe işgücü dolaşımı maliyetleri yarı-nitelikli bir çalışan için İngiltere'de yaklaşık 150 sterlin, bir yönetici içinse bir yıllık maaşının tutarı olduğu saptanmıştır (Aksu, 1998, s.60).

II.5.1.3. Yetersizlik Duygusu

Çalışanın sahip olduğu yeterlik, yaptığı işin gereklerini karşılamıyorsa, işte yeterli deneyim eksikliği varsa, çalışanlar arasında yoğun bir rekabet var ise veya yönetici çok titiz ise çalışanlarda geçici veya sürekli bir yetersizlik duygusu oluşmaktadır. Bu hissedilen duygu arttıkça çalışanın kendine olan güven ve saygısını da zedeleyerek işinde başarısız ve verimsiz olmasına neden olmaktadır (Aksu, 1998, s.60).

II.5.1.4. İşbirliği Sağlayamama

İşbirliği, çalışanların birbirlerinden haberli olarak ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere hareket etmesidir. Bunun sürebilmesi için iki koşul gereklidir. Ortak amacın gerçekleşmesi birinci koşuldur. İkincisi ise gereksinmelerin karşılanmasıdır. Bu bireysel ve kişiseldir. Bunlardan birincisi amaçların gerçekleşme derecesi, ikincisi ise işbirliği yapan çalışanların sayısı ile ölçülür. İşbirliğinin yaşaması sistemin tüm alnaçlarının ve özendirme öğelerinin bireyler

arasında dağıtımını öngören birbirine dayalı iki eyleme bağlıdır. Bunlardan biri veya ikisinin birleştirilmesi hatalı olunca işbirliği gerçekleşemez (Bursalıoğlu, 1987, s. 178).

Çalışanların işbirliğinin gerçekleşmesi için buna özendirilmesi gerekir. Çeşitli nedenlerle tatminsizlik içinde bulunan çalışan başkalarıyla iş amaçlı işbirliği kurmada isteksiz ve gönülsüz davranabilir. İşbirliği kurulamaması ise çalışanların ortak bir örgütsel amacı gerçekleştirmelerini engeller veya tamamen ortadan kaldırabilir (Aksu, 1998, s.61).

II.5.1.5. İşte Hata Yapma

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

II.5.1.6. İşten Uzaklaşma İsteği

Tatminsizlik, iş ortamında çalışanları birçok açıdan etkilediği ve bunun çalışan için işine ilişkin tutumlarında ve güdülenmesinde belirleyici olduğu bilinmektedir. Çalışanların işten soğuması da bu olumsuzluklardan biridir. Çalışan yasal olarak sahip olduğu izin, rapor vb. yollarla örgüt veya işten uzaklaşabildiği gibi, işe devamsızlık, geç kalma, işten kaçma, uydurma gerekçelerle izin alma, viziteye çıkma, yalancı hastalık nedeniyle rapor alma gibi bazı yolları da deneyebilmektedir (Aksu, 1998, s.61).

II.5.1.7. İsabetsiz Kararlar Verme

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

II.5.1.8. Nitelik Ve Nicelik Düşmesi

Yapılan işin niceliği kadar niteliği de önemlidir. Bazen tatminsizlik içindeki çalışan nicel olarak standart üretimini gerçekleştirse de, içinde bulunduğu stresin fiziksel, psikolojik ve davranışsal etkileri nedeniyle üretiminin niteliğinde bir düşme görülebilir. Bu durum, çalışanın performansında tatminsizliğin doğrudan etkilerinin görüldüğü önemli bir boyuttur. Örgütlerin verimsizliğinde bu nitelik-nicelik dengesizliğinin çok önemli bir etkisi vardır (Aksu, 1998, s.62).

II.5.2. Psikolojik Sonuçlar

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

- Saldırgan davranışlar
- Geriye yöneliş ve dönüş davranışları
- Tekrar denenmek istenen sabit davranışlar
- İş olurlu bırakma hali

Psikolojik tatminsizlik hallerinde ortaya çıkan olumsuz yönde davranışlar, büyük ölçüde inanç ve tutumları etkileyebilir. Çalışan, her hareketini haklı

gösterecek bir tutum içine girebilir. Bu belirtiler tek tek ortaya çıkıp kişisel yaşamı etkiledikleri gibi birbirine karışmış şekillerde ortaya çıktıklarını da gözlemleyebiliriz.

II.5.2.1. Saldırgan Davranışlar

Çalışan önünü tıkayan engelleri normal yollardan çözümlemek yerine zor kullanma ile ortadan kaldırılacak bir engel olarak görür. Sözel ve fiziksel olarak başkalarına kötü davranışlara yol açabilir. Ayrıca aile çevresine de olumsuz bir şekilde yansıtabilir.

Çalışanlarda psikolojik tatminsizlik nedeniyle en çok rastlanan saldırganlık olayları, yönetimin tutumundan devamlı olarak şikayet edilmesi, alet, makine ve malzemelerin tahribi, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, işe devamsızlık, mücadelecilik sendikalarla üye olma gibi durumlardır.

Saldırganlığın önemli nedenlerinden bir olan öfke, çalışanın kendi yetersizliğinden kaynaklanan aşağılık duygusu ve kaygıdan kurtulmak için başvurduğu bir savunma düzeni olarak ortaya çıkabilmektedir. Genellikle, öfke, kızgınlık ve saldırganlık birbiriyle yakın bağlantısı olan kavramlardır. Saldırgan davranışların duygusal düzeyinde, öfke ve kızgınlıktan başka farklı derecelerde kin, nefret, düşmanlık gibi bütün yok edici duygular bulunabilir. İş ortamında da tatminsizlikten kaynaklanan saldırgan davranışlar çalışanın uyumsuz davranışlar sergilemesine dolayısıyla işine olan tutumunun olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır (Aksu, 1998, s.63).

II.5.2.2. Geriye Dönüş Davranışları

Psikolojik tatminsizlik aynı zamanda geriye yönelmiş davranışlara da yol açabilir. Yetersizlik ve işlevsizlik duygusu, uzun dönemli stres durumlarından sonra ortaya çıkar ve çalışana acı, ümitsizlik ve depresyona götürür. Böylece oluşan kötü döngü çalışanın enerjisini alır ve iş yapacak güç bırakmaz (Gillet ve Pietroni, 1990, s. 80).

Geriye dönüş davranışlarında en çok gözlemlenen davranışlar olarak, intihar, dini işlere kaptırmak, dedikodu, kadınların ağlaması, erkeklerin agresif davranışları sayılabilir. En çok rastlanan durumlardan birisi de çocukça davranışlardır. Çalışan karşısındakine kendisini kabul ettirmek için fikirle mücadelesini asabi davranışlar ve hakarete kadar götürebilir. Bu gibi hallerde geriye dönüş saldırganlık davranışlarıyla bir arada kaynaşmış şekilde ortaya çıkabilir.

II.5.2.3. Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar

Çalışma yaşamında çaresizlik sonucunda ortaya çıkan davranışlara yaygın şekilde rastlanabilir. Çalışma yöntemlerinde ve aletlerinde değişikliklere ve yeniliklere karşı direnen çalışanlarda bu durumlara çok sık rastlanmaktadır. Eski yöntem ve alışkanlıklarını bir türlü bırakmak istemeyen, yeni yöntemler karşısında panik ve şok gibi psikolojik hallere kapılan çalışanlar, kullanmakta bulundukları yöntemleri en iyi yöntemler olarak kabul ettiklerinden eski alışkanlıklarını ve hareketlerini ısrarla devam ettirebilirler. Hatta bu yolda kendilerinin haklı olduklarını ispat çabası içine düştükleri için mantıklı kanıtlar aramaya yönelebilirler.

Bu tip çalışanlar psikolojik tatminsizlik içinde bulunduklarından böyle hareketlere başvururlar. Psikolojik tatminsizliğin giderildiği işletmelerde çalışanlar değişiklikleri daha az direnme ile kabul ederler (Aksu, 1998, s.64).

II.5.2.4. İşi Oluruna Bırakma Durumu

Psikolojik tatminsizliğe uğrayan çalışanlarda rastlanan bir belirti de işi oluruna bırakma halidir. Cesareti kırılan ve ümitsizlik içine düşen çalışanlar, mücadeleci olmak yerine kendilerini yaşamın akışına kaptırabilirler. Bu tip çalışanlar düşük moral seviyesine sahip oldukları gibi başkalarının moralleri üzerinde de olumsuz etkiler bırakabilirler (Aksu, 1998, s.65).

II.5.3. Fiziksel Sonuçlar

İş tatminsizliğinden etkilenme düzeyi kişiden kişiye değiştiği gibi, aynı kişide bile zaman zaman farklılıklar gösterebilmektedir. Bu grupta yer alan belirtiler daha çok fiziksel nitelik taşıyan tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, terleme, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, alerji, mide bulantısı ve cilt hastalıklarıdır.

Bu hastalıkların en yoğun görülenleri kalp, yüksek tansiyon, mide ülseri, migren ve kanserdir. Aşırı salgılanan stres hormonu adrenalin, kalbin dakikada vurum sayısını arttırır, kalbi daha fazla çalışmaya zorlar, kalbin kasılma gücü artar, kalp krizi geçirme olasılığı artar. Aynı zamanda tatminsizliğe bağlı olarak oluşan stres, midedeki sinirleri uyararak hidroklorik asit üretir. Bu asit mide duvarlarını zamanla zorlayarak yara açılmasına neden olur. Öte yandan, kronik stresten etkilenme sonucu vücudun bağışıklık sistemini zayıflatarak kansere neden olmaktadır.

Tatminsizliğin davranışlar üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler, sigara içme, alkol, uyuturucu kullanma, fazla veya az yeme şeklinde belirti verebilir (Aksu, 1998, s.65).

II.6. KONU İLE İLGİLİ ARAşTIRMALAR

İş tatmini çok geniş bir araştırma konusudur. Yurt dışında yapılan 1972 istatistiklerine göre bu konuda 3500 çalışma yapılmış, 1992 yılında bu rakam 5000'i bulmuştur. Ayrıca Türkiye'de de bu konuyla ilgili çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda işte yükselme, sosyal sınıf, sağlık, sosyal destek, çalışma ortamı, grup heterojenliği, geçici işlerde gönüllü-zorunlu çalışma, maddi ödül, motivasyon, çalışanın ve işletmenin özellikleri gibi faktörler ele alınmıştır. İş tatmini ile ilgili 1981-2001 yılları arasında Social Sciences Citation Index'te yer alan dergilerde iş tatmini konusunda toplam 1168 makale yayınlanmıştır. Fakat bu makalelerin yalnız 68 tanesi öğretmenlerin tatmin düzeyi ile ilgilidir. Dolayısıyla Tablo-1 de de grldği gibi öğretmenlerin %5'den daha az bir yüzde ile araştırmacıların dikkatini pek fazla çekmediği söylenebilir.

Tablo II.4. İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar (Ardıç ve Baş, 2001, s.9).

Yıl	Araştırma sayısı	Öğretmenlerin konu olduğu araştırma sayısı
2001	68	7
2000	79	6
1999	65	5
1998	61	6
1997	43	3
1996	71	2
1995	54	4
1994	45	3
1993	53	2
1992	72	7
1991	53	0
1990	52	5
1989	48	3
1988	55	1
1987	54	4
1986	61	0
1985	71	6
1984	56	3
1983	58	0
1982	57	2
1981	54	2
Toplam	1230	71

Bu çalışmaların az olması yanında diğer bir problem, bir çoğunun belli okullarda örnek olay şeklinde yapılması ve genellenebilirliklerinin sınırlı olmasıdır. Bununla birlikte iş dünyasında kamu ve özel sektör çalışanlarının tatmin düzeylerinin karşılaştırıldığı pek çok araştırma bulunmaktadır (Ardıç ve Baş, 2001, s.9).

Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell iş tatmini konusunda yapılan ve 11 bin çalışanı kapsayan araştırmaları 1957 yılında incelemiş ve genel olarak iş tatmini açısından çalışanlar için en önemli iş faktörlerinin işinde yükselme fırsatları, ilgi ve güvenlik ve en önemsiz faktörlerin de işin kolaylığı ve sağlanan yararlar olduğunu rapor etmişlerdir (Blum ve Naylor'dan naklen, 1968, s.371).

Yapılan çalışmalar, karmaşık ve önemli görevlerin, az beceri isteyen rutin görevlere oranla, işgörenleri daha çok tatmin ettiğini göstermektedir. Meslek grupları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, işin yapılması için gerekli beceri arttıkça üyelerin işlerinden duydukları mutlulukta artmaktadır.

Hoppock (1935), 500 kişilik öğretmen grubunun %90'ından çoğunun görevlerini sevdiklerini belirtirken, Bell (1937), konserve fabrikalarında ve dokuma tezgahlarında çalışan genç işçilerin %98'inin işlerinden nefret ettiklerini görmüştür.

Gurin, Veroff ve Feld (1960), en üst düzeydeki iş tatmininin mesleki, teknik ve yönetsel personelde, en düşük tatmininde beceri gerektirmeyen işleri yapan işçilerde bulunduğunu yazmışlardır.

Thomas J. Sergiovanni (1967), Herzberg'in Çift Faktör Kuramının öğretmenler üzerinde geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu sınamak için bir araştırma yapmıştır. Amerika'da Monro şehrinde, ilkököl, ortaokul ve lise düzeyinde 71 öğretmenle çalışmıştır. Herzberg'in ortaya koyduğu, işin kendisi ile ilgili faktörlerle (başarı, sorumluluk, ilerleme, tanınma gibi) hijyenik faktörlerin (çevre şartları, kişiler arası ilişkiler, yönetim ve denetim anlayışı, maaş, iş güvenliği, statü gibi) hangisinin daha etkili olduğunu belirlemiştir. Sonuçta yüksek iş tatminini oluşturan olayların %69'u birinci dereceden faktörleri yani başarı, tanınma ve işin kendisi, içermektedir. Sorumluluk yüksek tatmin değişkenlerinin %7 sinde görülmüştür. Kişiler arası ilişkiler, yönetici kadro ve okulun izlediği politika ve yönetim, düşük iş tatmininin %58'ini oluşturmaktadır.

Flanders ve Simon (1969), öğretmenlerin etkinliği konusunda yaptıkları çalışmalarda, bir kısım öğretmen davranışlarını ve bunların öğrenci performansı üzerindeki özel etkileri arasında nedensel ilişkilerde araştırma yapmanın son derece gerekli olduğunu belirtmişlerdir.

Ronald J. Pellegrin (1970), yaptığı çalışmada teknik okullar ve normal program uygulayan okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini karşılaştırmıştır. Sonuç olarak teknik okullarda çalışan öğretmenlerin tatmin düzeyini oldukça yüksek bulmuştur.

Sarason (1971), hiçbir beklenti olmaksızın beş yıl ve daha çok öğretmenlik yapmış kişilerin mesleğe ilk başladıkları yıllarda aldıkları zevk, heyecan, istek ve başarı duygusunu daha sonraları alamaz olduklarını vurgulamaktadırlar.

David W. Chapman ve Malcolm A. Lowther (1982), çalışmalarında öğretmenlerin mesleki tatminini etkileyen faktörleri belirlemişlerdir. Hazırladıkları projede, öğretmenlerin iş tatmini, değerleri, yetenekleri ve başarıları arasındaki

ilişkiyi araştırmışlardır. Genelde kadınlar erkeklerden daha çok tatmin olmaktadırlar. Öğretmenlerin beceri ve yetenekleri mesleki tatmini etkileyen önemli bir faktör olurken, okulun yapısı tatminde daha az önem taşımaktadır. Okulların örgütsel yapısı, öğretmenlerin liderlik yapabileceği ve yeni şeyler öğrenmeye zorlayan biçimde olmalı ki, mesleki tatmin yeni şeyler öğrenmeye zorlayıcı biçimde olsun.

Flandoph Melvin Boadmak (1985), Orta Amerika'da Iowa, Kansas, Missouri ve Nebraska'da çalışan öğretmenlerden örneklem olarak seçilen 830 kişi üzerinde iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada anket ve gözlem metodu kullanılmıştır. Denekler kendi yaşantılarıyla ilgili tatmin olarak; boş zaman, aile yaşantısı ve sağlığı, hükümet politikası ve genellikle işteki yaşantılarını içeren konulardan; iş yaşantısı ile ilgili tatmin olarak da; denetim, tanınma, sosyal yardımlar, ödeme ve çalışma şartlarını içeren mesleki yönlerden bahsetmişlerdir. Bağımsız değişken olarak, cinsiyet, evlilik durumu, mesleki deneyim ve gelir durumu alınmıştır. İş tatmini ve yaşam tatmini arasında korelasyon katsayısı hesaplanmış ve t-testi yapılmıştır.

Sonuçlar şu şekilde özetlenebilir;

- 1- Yaşantı ve iş tatmini arasındaki korelasyon $r=.63$ 'tür.
- 2- Yaşantı tatmininde belirgin bir fark, evlilik durumu ve yaş ile ilgilidir.
- 3- Yaşantının en yüksek düzeyi moral standartları, inançlar, sağlık ve aile yaşantısıdır.
- 4- Yaşantı tatmininde en yüksek düzey, öğretim metotlarını seçmede özgürlük, sorumluluk taşıma ve meslek için duyarlı sözlerdir. Çalışmanın farklı eğitimcilerle ve zaman aralıklarıyla tekrarı önerilmiştir (Özdayı, 1990, s.155-163).

Sosyal sınıf da iş tatmini açısından önemli bir etken olarak değerlendirilebilir. Örneğin, iyi eğitim almış, üst sosyal sınıftan bir çalışan sosyal saygınlığı düşük bir işte çalışmaktan memnuniyet duymayabilir, halbuki daha düşük sosyal sınıftan gelen biri böyle bir işte zevkle çalışabilir (Gilmer ve diğerleri, 1971, s.255).

Thomas Sergiovanni ve Carver (1973) öğretmenlerin gereksinim düzeylerini saptamayı amaçladıkları bir araştırmayı New York Rochester bölgesinde 233 eğitimciden oluşan bir grup üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Bu gruptan elde edilen verilere göre en yüksek doyumsuzluğun saygı alanında olduğu saptanmıştır. Otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarında ise daha geniş bir grupta doyumsuzluk görülmüştür. 25-34 yaş grubundaki genç grup dışında, güvenlik ihtiyacında doyumsuzluk görülürken, genç yaş grubundaki doyumsuzluk saygı alanında olmuştur.

Sergiovanni ve Carver (1973) Illinois'de 1593 ortaokul öğretmeni ile yineledikleri bir diğer araştırmada, ilk araştırmayı yüksek derecede destekler bulgular elde etmişlerdir. Bulgular açık olarak öğretmenlerin güvenlik ve sosyal düzeyde iyi doyum elde ettiklerini, diğer üst düzey gereksinim alanlarında ise anlamlı düzeyde az doyum elde ettiklerini göstermektedir. Saygı gereksinimi duyan öğretmenlerin bu gereksinimleri giderilince, üst düzeyli basamaklara ve kendini gerçekleştirmeye yönelecekleri beklenebilir. Böylece üst düzey gereksinimlere güdülenmiş öğretmenler, okulun amaçlarına ulaşmak için etkinliklerde bulunarak üst gereksinimlerini doyurabilirler. Alt düzeyli gereksinimlerin ise okulun amaçları ile ilgisi yoktur.

Frances M. Trusty ve Thomas J. Sergiovanni (1966) araştırmalarında profesyonel eğitimcilerin en geniş doyumsuzluk gösterdikleri alanların saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme olduğunu tespit etmişlerdir. Yöneticiler öğretmenlerle karşılaştırıldığında saygınlıkta daha az, kendini gerçekleştirmede daha çok doyumsuzluk göstermişlerdir.

İş görenlerin doyumunu ile işle ilgili tutumlar (işe bağlılık, uyum ve psikolojik stress) ve performans arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma için Ostraff (1992) 298 okuldaki 13808 öğretmen, 352 müdür ve 24874 öğrenciden iş doyumunu ve tutumla ilgili veriler toplamıştır. Yapılan analizlerde daha doyumlu işgörenleri olan örgütlerin, daha az doyumlu işgörenleri olan örgütlere göre daha etkili oldukları sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin doyum ve stresslerinin incelendiği bir (Worklife Report 1992) raporda, Kanadalı Öğretmenler Federasyonunun Kanada'daki 17000 öğretmene anket ve 223 öğretmene görüşme tekniği uyguladığı belirtilmektedir. Bir

önemli bulgu çok yaygın bir şekilde öğretmenlerin işlerinden hoşlandıklarıdır. Öğretmenlerin %90'a yakın bir kısmı öğretmen olmaktan gurur duyduklarını belirtmiş ve öğretmenliğin çok değerli bir uzmanlık alanı olduğu konusunda birleşmişlerdir. Öğretmenlerin %90'dan fazlası öğrencilerin kendilerine güvendiklerini ve saygı duyduklarını belirtirken ancak yarısı toplum tarafından kendilerini saygı gösterildiğini hissettiklerini söylemiştir. Araştırmada öğrencilerle olumlu ilişkilerin öğretmenleri daha çok doyuma götüren bir etken olduğu bulunmuştur. Olumlu görüntülere karşın, öğretmek genellikle fiziksel ve duygusal stresi de ortaya çıkarmaktadır. Araştırma, iş yükü ve zamana bakarak, stresin en geniş ortaya çıkış nedeni olarak yöneticilerin yardım ve desteklemedeki eksikliği ile disiplin sorunlarını belirlemiştir.

“Türk Eğitim ve Endüstri Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeylerinin Analizi” isimli bir araştırma Altaş (1992) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ankara’da bulunan 26 liseden seçilmiş 143 eğitim yöneticisi ve Türkiye’nin çeşitli endüstri kurumlarından seçilmiş 85 endüstri yöneticisinden toplanan verilerin istatistik analizinden şu bulgular elde edilmiştir: Endüstri yöneticilerinin hem genel iş doyum düzeyleri hem de kendini gerçekleştirme, kişilerarası ilişkiler ve ekonomik kazançlar gibi iş doyumunun alt boyutlarındaki düzeyleri, eğitim yöneticilerinin iş doyum düzeylerinden anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Gerek endüstri gerekse eğitim yöneticilerinin idari konumlarına, eğitim düzeylerine, mesleki eğitim formasyonlarına ve aylık ortalama gelirlerine göre iş tatmin düzeyleri anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Marmara Üniversitesi’ndeki 81 akademik personelin iş doyumlarının incelendiği bir araştırmada (Oran 1989) iş düzeyi yükseldikçe doyumun artacağı, akademik personelin içsel faktörlere göre dışsal faktörlerden daha az doyum elde edecekleri hipotezleri sınanmış ve sonuçlar hipotezleri doğrular nitelikte çıkmıştır.

“Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi” isimli araştırmasında Çelik (1987) öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücretten doyumumsuzluk duyduklarını, bunu sosyal konum, gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumumsuzlukların izlediğini ortaya koymuştur. Teknik öğretmenlerin işten ayrılmalarına birinci derecede işten duyulan doyumumsuzluk, ikinci derecede sosyal konumdan duyulan doyumumsuzluk etkili olmuştur (Çetinkanat, 2000, s.36-45).

İş tatminini olumlu yönde etkileyen faktörlerden biri de sağlıktır. Sağlıklı bir bireyin motivasyonu yüksek olduğu için yüksek performans sergiler ve yaptığı işten de haz duyar. Böylece de tatmin düzeyi yükselir.

Bireyler arası ilişkiler, çalışma grupları arasındaki ilişkiler - özellikle iş arkadaşlarından - ve aile üyelerinden alınan sosyal desteğin de bireylerin iş tatmini düzeyini etkilediği bilinmektedir. Yapılan araştırmalar iş arkadaşlarından gelen sosyal destekle bireylerin iş tatmini arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, her iki eşin de çalıştığı ailelerde, eşinden destek alanların iş tatmininin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Özkaya (1999), Aydın - Kuşadası yöresindeki 3, 4 ve 5 yıldızlı altı otel işletmesiyle yaptığı bir araştırmada, burada çalışan personelin nasıl bir ortamda çalışmak istediklerini belirleyerek, onların iş tatmini düzeylerini ve işletmeye bağlılıklarını artırmak için yöneticilerin hangi faktörler üzerinde durmaları gerektiği konusunda bilgilendirilmelerini amaçlamıştır. Sonuçlara göre turizm sektöründe çalışan personel iş tatmini konusunda oldukça doyumludur. Şikayet oranları düşüktür ve bu iş yerinde çalışmaktan dolayı mutluluk duymaktadırlar. Kısacası, bu örnekteki personele “yeniden işe başlasaydınız, nerelerde çalışırdınız?” sorusuna alınan yanıtların çoğunluğu yine kendi işyerlerinin yazılmış olması, bu işyerlerinin onların iş tatminini sağlamış olduğunu göstermektedir. Araştırmanın olumlu çıkan sonuçlarının yanında, otel işletmelerinde çalışan, özellikle yükseköğretim mezunu, yönetici vasfında çalışanların çok yüksek iş tatminine ulaşamadıkları da söylenmektedir. Bu sonuç çalışanların işletmelerine olan bağlılıklarını azaltmakta ve daha iyi imkanlar sunan bir işletmeye geçme olasılığını arttırmaktadır.

Grupların heterojenliği ile iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen çeşitli çalışmalar yapılmış ve aynı cinsten oluşan gruplar içerisindeki çalışanların iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışmalardan biri de Fields ve Blum (1997) tarafından yapılmıştır. Bu çalışma rasgele seçilen 1600 Amerikalı kadın ve erkek işçi ile yapılmıştır. Fields ve Blum'un çalışması da diğer çalışmalarla aynı sonuçları ortaya çıkarmıştır. Yani, eşit sayıda erkek ve kadından oluşan gruplardaki bireylerin tatmin düzeyleri, cinslerden birinin daha fazla sayıda olduğu gruplardan daha yüksektir. Araştırmacılara göre bunun tek nedeni vardır: heterojen bir gruptaki azınlık ve çoğunluk kendi aralarında farklı sosyal ilişkiler

kurar ve bu yüzden de herkes kendini bir tarafa çeker. Fakat homojen bir grupta sosyal ilişkiler daha yüksektir ve böylece tatmin düzeyi de yüksektir. Demek ki, hem kadın hem de erkekler için iş tatmini açısından dengeli gruplarda çalışmak daha uygundur (Aliyeva, 2001, s.46-47).

Ellingson, Melissa, Gruys ve Sackett (1998) Amerika'daki "Midwestern Geçici Yardım Hizmetleri" şirketinde çalışan 174 kişinin katılımıyla yaptığı bir araştırmada, gönüllü veya zorunlu olarak geçici işlerde çalışanların iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bazı bireyler özellikle geçici işlerde çalışmaktan hoşlanırlar; çünkü özgürlüğü, esnekliği ve çeşitliliği tercih ederler. Bu tür insanlar gönüllü olarak geçici işlerde çalışanlar olarak nitelendirilmektedir. Diğer taraftan bazıları da bir şeyler yapmak zorunda kaldıklarından veya sürekli bir iş bulamadıklarından dolayı bu işlerde çalışırlar - bu insanlar da zorunlu olarak geçici işlerde çalışanlar olarak adlandırılır. Sonuçlara göre, zorunlu olarak geçici işlerde çalışanların iş tatmini düzeyleri, gönüllü olarak bu tür işlerde çalışanlardan daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Fakat kesinlikle geçici işlerle ne iş tatmini, ne de iş performansı arasında bir ilişki bulunamamıştır.

İş tatmini ile ilgili Türkiye'de yapılan araştırmalardan biri de, performansa bağlı olarak alınan maddi ödüllerin, çalışanların yaptıkları işten aldıkları genel iş tatmini, içsel tatmin ve ücret tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan, banka sektöründen bu şartlar altında 63'ü maddi ödül alan ve 62'si ödüllendirilmeyen olmak üzere, 125 kişinin katılımıyla Turan (1990) tarafından yapılan bir çalışmadır. Araştırmanın bulguları performansa bağlı maddi ödüllerin işten sağlanan içsel tatmin üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermiştir. Kişilerin maddi ödül alıp almama tercihlerine göre yapılan incelemede ise, bu tür ödüller almamayı tercih eden ve gerçekte de hiçbir ödül almadan çalışan bireylerin genel iş tatmini düzeylerinin diğerlerine göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Yani, araştırmanın önemli bulgularından biri de ödüllendirilmeyen çalışanların diğerlerine göre daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşamalarıdır. Fakat performanslarına göre ödül almak isteyenlerin de işlerinden aldığı içsel tatmin düzeyi yüksek olmasına rağmen, ücretten dolayı duydukları tatmin düzeyi çok düşüktür (Aliyeva, 2001, s.48).

Aksu (1998) İstanbul'daki akaryakıt sektöründen iki şirketin çalışanlarıyla (45 kişi) yaptığı bir araştırmada onların iş tatmini düzeylerini, ve iş tatmini -

performans - motivasyon ilişkisini bulmaya çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanlar yüksek performansın işten önemli ölçüde tatmin duymalarını sağladığını belirtmişlerdir. Çalışanlar için, özellikle ülke ekonomisindeki istikrarsızlık, işsizlik ve işten çıkarmaların yaygınlaşması sonucunda alternatif bir iş bulmanın zor olduğu bir ülkede, “iş güvencesi” birinci sırada yer almaktadır. Bunu da sırasıyla başarı, bireysel çalışma, kararlara katılma, yönetim biçimi ve ilerleme ve terfi izlemektedir. Çalışanlar iyi bir performans sergilemek, yüksek motivasyona sahip olmak için yaptıkları işten tatmin olmaları gerektiğini de belirtmişlerdir. Ücretin önemi diğer faktörler arasında nispeten daha düşüktür. Çalışanlar için üst düzey ihtiyaçları olan güvenceli bir gelecek, statü, kariyer gücü ücretten önce gelmektedir. Ayrıca çalışanlar, kendilerine değer verilen bir kişi gözüyle bakılması, yetenekli bir insan sayılmak, anlaşılacak ve grup içinde sivrilmek ihtiyacının tatmin edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Aksu, 1998, s.77-78).

Amacı Türk çalışanlarının iş tercihlerinin neler olduğunu ve her bir iş özelliğinden ne derecede tatmin olduklarını saptamak olan bir çalışma da Ul (1992) tarafından yapılmış ve Türk çalışanlarının ve işyerlerinin taşıdıkları özelliklerin (cinsiyet, iş tipi, sektör, çevre, çalışma süresi, eğitim, gelir, yaş gibi) iş tercihlerini ve iş tatmini düzeylerini ne derecede etkilediğini incelemiştir. Bu çalışmaya Türkiye'nin İstanbul, Ankara, İzmir ve diğer birkaç küçük şehirlerinde faaliyet gösteren 32 farklı kuruluştan 538 kişi katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre:

Türk çalışanları için “iyi ücret” hem en önemli iş özelliği, hem de en yüksek tatminsizlik kaynağıdır. “İlginç ve zevkli bir görev”, “kişinin kendisini işin bir parçası olarak hissetmesi” ve “yapılan işin tam olarak ve adilane takdiri” Türk çalışanları için sırasıyla 2., 3. ve 4. sırada gelmektedir. “Yapılan işin tam olarak ve adilane takdiri” konusunda kadınlar erkeklerden daha yüksek, “kişisel problemlere sıcak ilgi ve yardım” konusunda da evliler bekarlardan daha yüksek tatminsizlik yaşamaktadırlar. “Teknik yardım ve bilginin sağlanması” ile “iyi çalışma koşulları” özelliği küçük firma çalışanlarını büyük firma çalışanlarına göre daha az tatmin etmektedir.

Teknik ve ticari lise mezunları “yapılan işin tam olarak ve adilane takdiri” ve “terfi ve organizasyon içinde ilerleme” konusunda düz lise mezunlarından daha yüksek tatminsizlik yaşamaktadırlar.

Vasıflı elemanlara oranla vasıfsız elemanlar; orta kademe yöneticilere oranla yönetim yetkisi olmayanlar; özel sektör çalışanlarına oranla kamu sektörü çalışanları; ve İstanbul, Ankara ve İzmir kökenli çalışanlara oranla kırsal kökenli çalışanlar bu iş özelliklerinin hemen hiçbiri konusunda tatmin değillerdir.

“İş güvencesi” 20 yaş ve altı çalışanlar için; okul öncesi çocuğu olanlar için; ilk ve ortaokul mezunu çalışanlar için; ve en düşük gelir grubu için çok önemlidir. Ayrıca bu konuda genç yaştaki çalışanlar ve özel sektör çalışanları da yüksek tatminsizlik yaşamaktadırlar.

Gelir ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki vardır. En düşük gelir grubu için “iyi çalışma koşulları” ve “iş güvencesi” büyük önem taşıırken, “ilginç ve zevkli bir iş” neredeyse önemsiz boyutlarda kalmaktadır.

Yüksek devamsızlık yapanların “ilginç ve zevkli bir iş”, “yapılan işin tam olarak ve adilane takdiri”, “teknik yardım ve bilginin sağlanması”, “iyi çalışma koşulları” ve “kişisel problemlere sıcak ilgi ve yardım” konularında diğerlerinden daha az tatmin oldukları tespit edilmiştir.

Eğitim düzeyine gelinece, üniversite mezunları lise ve altı eğitim alanlardan daha fazla tatmin olmaktadır. Ayrıca, lise ve üniversite mezunları “ilginç ve zevkli bir iş”e büyük önem verirken, ilk-ortaokul mezunları “iş güvencesi” ne daha fazla önem vermektedirler (Aliyeva, 2001, s.50).

BÖLÜM III

YÖNTEM

III.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

III.1.1. Evren

Araştırmanın evrenini İstanbul il sınırları içinde görevli endüstri meslek lisesi ve ticaret meslek lisesi öğretmenleri oluşturmaktadır. İstanbul ili içinde 25 endüstri meslek lisesinde, 1021'i bayan, 2685'i erkek olmak üzere 3706 öğretmen bulunmaktadır. Yine İstanbul ili içinde 56 ticaret meslek lisesinde 893'ü bayan, 911'i erkek olmak üzere 1804 öğretmen vardır. Bu durumda araştırmanın evreni 81 okulda görev yapan, 1914'ü bayan, 3596'sı erkek, 5510 öğretmenden oluşmaktadır.

III.1.2. Örneklem

Var olan evrenden, onu temsil edebilecek bir parça seçme işine örnekleme denir. Örnekleme, bir bütünün kendi içinden seçilen bir parça ile temsil edilmesidir. Örneklem, herhangi bir evrenden belirli bir yolla seçilmiş daha küçük sayıdaki obje ve bireylerin oluşturduğu gruptur (Kaptan, 1998, s.118). Araştırma grubunun seçimi için önce İl Milli Eğitim müdürlüğüne müracaat edilmiş ve gerekli izinler (Ek 3., Ek 4.) alındıktan sonra, basit tesadüfi örneklem yöntemiyle örneklem oluşturulmuştur. Araştırmaya 2003–2004 Eğitim–Öğretim yılında, İstanbul'da Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, mesleki eğitim veren 12 okulda görev yapan 311 öğretmen katılmıştır.

III.2. ARAŞTIRMA ARAÇLARI

Araştırma için gerekli verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu ve İş Tatmin Ölçeği olmak üzere iki bölümden oluşan bir ölçme aracı kullanılmıştır.

Ölçeğin kişisel bilgiler bölümü, araştırmacı tarafından deneklerin çeşitli kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla geliştirilmiş, cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki tecrübe, mesleklerini isteyerek seçme, branş ve aylık net gelir bilgilerini içeren yedi soruluk bir formdan oluşmaktadır.

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

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

Minnesota Tatmin Ölçeğinde iç ve çevre koşullarına ait 20 madde yer almaktadır. Bu maddeleri iki ayrı bölümde özetlemek mümkündür:

İç Faktörler:

Faaliyet (Meşguliyet): Her zaman meşgul olması (Soru 1)

Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı (S2)

Değişiklik: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme (S3)

Sosyal Statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı (S4)

Ahlaki Değer (Vicdan): Vicdani bir sorumluluk taşıma (S7)

Tanınma: Çalışanların iyi bir iş yapması sonucu takdir edilmesi (S18)

Kendi kendine bir şeyler yapabilme: İnsanlara yardım edebilme şansı (S9)

Otorite: Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme şansı (S10)

Yeteneklerini kullanma: Kendi yetenekleri ile bir şeyler yapma şansı (S11)

Sorumluluk: Alınan kararları uygulama şansı (S12)

Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı (S20)

Başarı: Yaptığı iş karşılığında duyulan başarı hissi (S19)

Dış Faktörler

İlerleme: Mesleğinde ilerleme şansı (S14)

Şirket politikası ve pratiği: Şirket politikasının pratikteki uygulanışı (S12)

Çalışma arkadaşları: Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları (S17)

Çalışma Şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu (S16)

Güvence: Mesleğin güvenli bir gelecek sağlaması (S8)

Ücret: İş karşılığında yapılan ödemeler (S13)

Yönetici-insan ilişkileri: Yönetici ve çalışanların uyum içinde olmaları (S5)

Yönetici ve Teknik: Yöneticinin karar vermedeki yeteneği (S6) (Özdayı, 1990, s.24-25).

III.2.1. Bilgi Toplama Formunun Geçerliği ve Güvenirliği

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

III.3. YAPILAN ÇALIŞMALAR

III.3.1. Uygulama

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve İstanbul Valiliği'nden onay alınmış, okullara gidilirken onayların birer örneği okul yönetimlerine sunulmuştur. Araştırmanın uygulanacağı okullarla gerekli temaslara kurulduktan sonra araştırma kapsamında kullanılan İş Tatmin Ölçeği araştırmacı tarafında gönüllü öğretmenlere dağıtılmıştır. Dağıtım sırasında gerekli tüm açıklamalar yapılmış, deneklerin testlere samimi ve doğru cevaplar vermelerini sağlamak için kimlik bilgileri istenmemiştir. Anketlerin doldurulması için deneklere yeterli süre verilmiş ve toplanmasında ilgili okulların rehber öğretmenlerinden yardım alınmıştır. Toplam 480 anket dağıtılmış, 311 anket geri dönmüştür. Geri dönüş oranı % 65'dir.

III.3.2. Veri Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan ankete deneklerin verdikleri cevaplar değerlendirilmiş ve elde edilen sonuçlar, frekans ve yüzdelik tablolar halinde düzenlenerek metin içinde yorumlanmıştır. Analizler SPSS paket programı ile yapılmış, verilerin analizinde ikili gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için t-testi, ikiden fazla gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizinde anlamlı farklılıkların bulunduğu gruplarda, gruplar arası Tukey HSD testi yapılmıştır. Her iki testte anlamlılık düzeyi 0.05 kabul edilmiştir.

III.3.3. Bulgular

III.3.3.1. Bağımsız Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 311 öğretmene ait demografik özellikler tablolar halinde aşağıda gösterilmiştir. Bu tablolarda örnekleme giren öğretmenlerin, cinsiyet, medeni hal, yaş, branş, mesleki deneyim, mesleklerini isteyerek seçme ve aylık net gelir durumları ayrı ayrı gösterilmiştir.

Tablo III.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılım

Cinsiyet	F	%
Kadın	118	38
Erkek	193	62
Toplam	311	100

Tablo III.1.'e göre deneklerin cinsiyet yönünden dağılımları 118 (%38) bayan, 193 (%62) erkek şeklindedir. Deneklerde erkek öğretmenler ile bayan öğretmenler arasında bir eşitlik sağlanamamıştır. Ancak oranlar İstanbul genelinde meslek okullarında görev yapan erkek ve bayan öğretmen oranlarıyla uyumludur.

Tablo III.2. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılım

Medeni Hal	F	%
Evli	207	66,6
Bekar	104	33,4
Toplam	311	100

Tablo III.2.'ye göre deneklerin medeni durumları 207 (%66,6) evli, 104 (%33,4) bekarıdır. Bu oran deneklerin yaş gruplarıyla uyumludur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %68'i 29 yaş ve üzeridir.

Tablo III.3. Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılım

Yaş	Frekans	Yüzde
23-29	116	37,8
30-39	131	42,7
40 ve Üzeri	60	19,5
Toplam	307	100

Tablo III.3.'e göre deneklerin yaş gruplarına göre dağılımları 116 (%37,8) 23-29 yaş, 131 (%42,7) 30-39 yaş 60 (%19,5) 40 ve üzeri yaş grubu şeklindedir. En yüksek oran 30-39 yaş grubunda görülmektedir ancak ilk grup ile aralarında büyük bir fark bulunmamaktadır. 40 ve üzeri yaş grubunda ise oran oldukça düşüktür. Ankete katılan öğretmenlerden dördü yaş kısmına cevap vermemişlerdir.

Tablo III.4. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılım

	Kadın		Erkek		Toplam	
Branş	f	%	f	%	f	%
Meslek	49	41,9	129	67,2	178	57,6
Kültür	68	58,1	63	32,8	131	42,4
Toplam	117	100	192	100	309	100

Tablo III.4.'e göre deneklerin branş dağılımı şu şekildedir: Kadınların 49'u (%41,9), erkeklerin 129'u (%67,2) meslek dersleri öğretmenidir. Kadınların 68'i (%58,1), erkeklerin 63'ü (%32,8) kültür dersleri öğretmenidir. Oranlar meslek derslerinde erkek, kültür derslerinde ise bayan öğretmenlerin yoğun olduğunu göstermektedir. Ankete katılan öğretmenlerden ikisi branş kısmına cevap vermemişlerdir.

Tablo III.5. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılım

	Kadın		Erkek		Toplam	
Mesleki Deneyim	f	%	f	%	f	%
1-5 Yıl	42	35,6	73	37,8	115	37
6-10 Yıl	48	40,7	61	31,6	109	35
11 Yıl ve Üzeri	28	23,7	59	30,6	87	28
Toplam	118	100	193	100	311	100

Tablo III.5. Öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre dağılımlarını vermektedir. Buna göre 1-5 yıl arasında görev yapanlar 115 (%37) öğretmen ile

çoğunluktadır. Ancak 6-10 yıl arasında görev yapanlar 109 (%35), oran olarak birinci gruba çok yakındır. 11 yıl ve üzeri meslek tecrübesi olanlar 87 (%28) kişi ile en düşük oranlı grubu oluşturmaktadır. Meslek tecrübesi yönünden kadınlar ile erkekler arasında belirgin bir fark görülmemektedir.

Tablo III.6. Öğretmenlerin Mesleklerini İsteyerek Seçip Seçmediklerine Göre Dağılım

Mesleği Kendi İstekleriyle Seçme	Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Evet	102	87,9	169	87,6	271	87,7
Hayır	14	12,1	24	12,4	38	12,3
Toplam	116	100	193	100	309	100

Tablo III.6. Öğretmenlerin mesleklerini kendi istekleri ile seçip seçmediklerine göre dağılımlarını göstermektedir. Buna göre; öğretmenlerden 271'i (%87,7) öğretmenlik mesleğini isteyerek seçtiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca kadınlar ve erkeklerin mesleklerini isteyerek seçip seçmediklerine dair cevaplarında oran olarak eşitlik vardır. Ankete katılan öğretmenlerden ikisi bu kısma cevap vermemişlerdir.

Tablo III.7. Öğretmenlerin Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım

Aylık Net Gelir	Kadın		Erkek		Toplam	
	F	%	f	%	f	%
600 - 749 Milyon	41	37,6	40	21,6	81	27,6
750 - 999 Milyon	53	48,6	78	42,2	131	44,6
1 Milyar ve Üzeri	15	13,8	67	36,2	82	27,8
Toplam	109	100	185	100	294	100

Tablo III.7. Öğretmenlerin aylık net gelirlerini gösteren dağılımı vermektedir. Tabloya göre; deneklerin 131'i (%44) 750-999 milyon arası aylık gelire sahiptir, bu grupta kadınlar ve erkeklerin oranları arasında fark görülmemektedir. 600-749 milyon ile 1 Milyar üzeri geliri olanların toplam oranı birbirine çok yakındır. Ancak kadınlar ve erkekler arasında farklılık görülmektedir. Kadınlar %37,6 ile 600-749 Milyon, Erkekler ise %36,2 ile 1 Milyar üzeri gelire sahip olduklarını belirtmişlerdir. Ankete katılan öğretmenlerden 17'si aylık net geliriniz kısmına cevap vermemişlerdir.

Tablo III.8. deneklerin kişisel bilgi formuna verdikleri tüm cevapları sayılar ve yüzdelerle birlikte tek bir tabloda toplamaktadır. Bu tabloda frekanslar ve yüzdeler, deneklerin vermediği cevaplardan kaynaklanan kayıp değerler, geçerli yüzdeler ve toplam değerler bulunmaktadır.

Tablo III.8. Deneklerin Sayı ve Yüzdelerini Gösteren Dağılım

Değişkenler	Değer	f	%	Geçerli Yüzde	Toplam		
					f	%	Geçerli Yüzde
Cinsiyet	Kadın	118	37,9	37,9	311	100	100
	Erkek	193	62,1	62,1			
Medeni Hal	Evli	207	66,6	66,6	311	100	100
	Bekar	104	33,4	33,4			
Yaş	23-29 Yas Arası	116	37,3	37,8	307	98,7	100
	30-39 Yas Arası	131	42,1	42,7			
	40 Yas ve Uzeri	60	19,3	19,5			
Hizmet Yılı	1-5 Yıl	115	37	37	311	100	100
	6-10 Yıl	109	35	35			
	11 Yıl ve Uzeri	87	28	28			
Meslek Tercihi	Evet	271	87,1	87,7	309	99,3	100
	Hayır	38	12,2	12,3			
Branş	Meslek	178	57,2	57,6	309	99,3	100
	Kultur	131	42,1	42,4			
Aylık Net Gelir	600 - 749 Milyon	81	26	27,6	294	94,5	100
	750 - 999 Milyon	131	42,1	44,6			
	1 Milyar ve Uzeri	82	26,4	27,8			

III.3.3.2. İş Tatmini ile İlgili Bulgular

Bu kısımda mesleki eğitim veren okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmin durumlarına ilişkin bulgular bulunmaktadır. Bilgilerin analizinde ikili gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için t-testi, ikiden fazla gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için varyans analizi kullanılmıştır. Anlamlı farklılıklar tablolar ile gösterilmiş, anlamlı bir farklılık görülmeyen değişkenlere ait tablolar ayrıyeten verilmemiştir.

Tablo III.9. Cinsiyet Değişkenine Göre “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesi” Açısından Öğretmenlerin Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri

Grup İstatistikleri					
Soru 4 : Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi yönünden,	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Kadın	118	3,82	0,86	7,95E-02
	Erkek	193	3,52	1,13	8,15E-02

Tablo III.10. Cinsiyet Değişkenine Göre “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesi” Açısından Öğretmenlerin Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 4	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		df	P	t	df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	17,687	.000	2,503	309	0,013	0,3	0,12

Tablo III.9. ve 10.'da görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyet ve “Toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi” yönünden puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=.000$). Buna göre araştırmaya katılan kadın öğretmenler “Toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi” ifadesine erkek öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.11.a. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin “Kendi Yöntemlerini Kullanma İmkânı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.

Grup İstatistikleri					
Soru 20 : Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanma imkanı vermesi yönünden	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Kadın	118	3,89	0,88	8,14E-02
	Erkek	193	3,51	1,02	7,35E-02

Tablo III.11.b. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin “Kendi Yöntemlerini Kullanma İmkânı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 20	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		f	P	t	df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	13,528	.000	3,319	309	0,001	0,38	0,11

Tablo III.11.’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetleri ile “Kendi yöntemlerini kullanabilme imkanı vermesi” açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=.000$). P değerinin sıfıra bu kadar yakın olması anlamlılığın çok yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre araştırmaya katılan kadın öğretmenler “Kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi” ifadesine erkek öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.12.a. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin “Bağımsız Çalışma İmkânlarının Olması” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.

Grup İstatistikleri					
Soru 2 : Bağımsız çalışma imkanının olması yönünden,	Medeni Hal	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Evli	207	3,68	1,05	7,30E-02
	Bekar	104	3,38	1,18	0,12

Tablo III.12.b. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin “Bağımsız Çalışma İmkanlarının Olması” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 2	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		F	P	t	df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	7,611	0,006	2,212	309	0,028	0,29	0,13

Tablo III.12.’de öğretmenlerin medeni durum ve “Bağımsız çalışma imkanının olması” yönünden puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=0,006$). Buna göre araştırmaya katılan evli öğretmenler “Bağımsız çalışma imkanının olması” ifadesine bekar öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.13.a. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.

Grup İstatistikleri					
Soru 7 : Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını vermesi yönünden,	Medeni Hal	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Evli	207	4,04	0,89	6,21E-02
	Bekar	104	3,69	1,03	0,1

Tablo III.13.b. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 7	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		f	P	t	df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	7,155	0,008	3,098	309	0,002	0,35	0,11

Tablo III.13.'de öğretmenlerin medeni durum ve “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi” yönünden puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=.008$). Buna göre araştırmaya katılan evli öğretmenler “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi” ifadesine bekar öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.14.a. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Yaptıkları İş Karşılığında Duydukları Başarı Hissi” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.

Grup İstatistikleri					
Soru 19 : Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden,	Medeni Hal	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Evli	207	3,71	0,92	6,37E-02
	Bekar	104	3,45	1,06	0,1

Tablo III.14.b. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Yaptıkları İş Karşılığında Duydukları Başarı Hissi” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 19	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		F	P	t	df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	4,529	0,034	2,181	309	0,03	0,25	0,12

Tablo III.14.'e göre öğretmenlerin medeni durum ve “Yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissi” yönünden puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=.034$). Buna göre araştırmaya katılan evli öğretmenler “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” ifadesine bekar öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.15.a. Öğretmenlik Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçme Değişkenine Göre Öğretmenlerin, İşlerinin “Onları Her Zaman Meşgul Etmesi” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.

Grup İstatistikleri					
Soru 1 : Beni her zaman meşgul etmesi yönünden,	Meslek Tercihi	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Evet	271	3,44	1,06	6,41E-02
	Hayir	38	2,87	1,21	0,2

Tablo III.15.b. Öğretmenlik Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçme Değişkenine Göre Öğretmenlerin, İşlerinin “Onları Her Zaman Meşgul Etmesi” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 1	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		f	P	t	df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	3,943	0,048	3,044	307	0,003	0,57	0,19

Tablo III.15.’de görüldüğü gibi öğretmenlerin meslek tercihleri ile işlerinin “onları her zaman meşgul etmesi” yönünden puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=0.048$). Buna göre araştırmaya katılan mesleklerini kendi istekleriyle seçmiş öğretmenler, “Beni her zaman meşgul etmesi” ifadesine öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmemiş öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.16.a. Öğretmenlik Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçme Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma İmkânı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Dağı Grup İstatistikleri.

Grup İstatistikleri					
Soru 4 : Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi yönünden,	Meslek Tercihi	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Evet	271	3,72	0,97	5,90E-02
	Hayir	38	3,08	1,36	0,22

Tablo III.16.b. Öğretmenlik Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçme Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma İmkânı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 4	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		f	P	t	df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	12,466	.000	3,58	307	.000	0,64	0,18

Tablo III.16.’ya göre öğretmenlerin meslek tercihleri ve işlerinin “Toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi” yönünden puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($P=.000$). Araştırmaya katılan mesleklerini kendi istekleriyle seçmiş öğretmenler “Toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi” ifadesine öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmemiş öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.17.a. Öğretmenlik Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçme Değişkenine Göre, Öğretmenlerin “Kendi Yetenekleriyle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.

Grup İstatistikleri					
Soru 11 : Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden,	Meslek Tercihi	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Evet	271	3,77	0,96	5,83E-02
	Hayir	38	3,37	1,2	0,19

Tablo III.17.b. Öğretmenlik Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçme Değişkenine Göre, Öğretmenlerin “Kendi Yetenekleriyle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 11	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		F	P	t	df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	6,245	0,013	2,326	307	0,021	0,4	0,17

Tablo III.17.'de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçmeleri ile işlerinin “Kendi yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi” yönünden puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=.013$). Buna göre araştırmaya katılan mesleklerini kendi istekleriyle seçmiş öğretmenler “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme imkanı vermesi” ifadesine öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmemiş öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.18.a. Öğretmenlik Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçme Değişkenine Göre “Yaptıkları İş Karşılığında Aldıkları Ücret” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.

Grup İstatistikleri					
Soru 13 : Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden,	Meslek Tercihi	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Evet	271	2,37	1,12	6,79E-02
	Hayir	38	1,71	0,9	0,15

Tablo III.18.b. Öğretmenlik Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçme Değişkenine Göre “Yaptıkları İş Karşılığında Aldıkları Ücret” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 13	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		F	P	t	df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	4,488	0,035	3,495	307	0,001	0,66	0,19

Tablo III.18.'de görüldüğü gibi öğretmenlerin meslek tercihleri ve “Yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret” yönünden puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=.035$). Buna göre araştırmaya katılan mesleklerini kendi istekleriyle seçmiş öğretmenler, “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret” ifadesinde öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmemiş öğretmenlere göre daha fazla memnuniyet belirtmişlerdir.

Tablo III.19.a. Öğretmenlik Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçme Değişkenine Göre, Öğretmenlerin “Kendi Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.

Grup İstatistikleri					
Soru 15 : Kendi Fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanabilme imkanı vermesi yönünden,	Meslek Tercihi	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Evet	271	3,14	1,03	6,23E-02
	Hayir	38	3,16	1,22	0,2

Tablo III.19.b. Öğretmenlik Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçme Değişkenine Göre, Öğretmenlerin “Kendi Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 15	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		f	P	t	df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	4,888	0,028	-0,117	307	0,907	-0,0214	0,18

Tablo III.19.'da görüldüğü gibi öğretmenlerin meslek tercihleri ve “Kendi fikir ve kanaatlerini rahatça kullanma imkanı vermesi” yönünden puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=.028$). Buna göre araştırmaya katılan mesleklerini kendi istekleriyle seçmemiş öğretmenler, “Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi” ifadesine öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmiş öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.20.a. Meslek Tercihlerine Göre, Öğretmenlerin “Kendi Yöntemlerini Kullanma İmkânı Vermesi” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.

Grup İstatistikleri					
Soru 20 : Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanma imkanı vermesi yönünden	Meslek Tercihi	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Evet	271	3,67	0,95	5,78E-02
	Hayir	38	3,55	1,25	0,2

Tablo III.20.b. Meslek Tercihlerine Göre, Öğretmenlerin “Kendi Yöntemlerini

Kullanma İmkânı Vermesi” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 20	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		f	P	t	Df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	7,416	0,007	0,671	307	0,502	0,12	0,17

Tablo III.20.’de görüldüğü gibi öğretmenlerin meslek tercihleri ve “Mesleklerini yaparken kendi yöntemlerini kullanma imkanı vermesi” yönünden puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=.007$). Buna göre araştırmaya katılan mesleklerini kendi istekleriyle seçmiş öğretmenler, “Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanma imkanı vermesi” ifadesine öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmemiş öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.21.a. Branş Değişkenine Göre “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.

Grup İstatistikleri					
Soru 4 : Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi yönünden,	Branş	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Meslek	178	3,58	1,11	8,30E-02
	Kültür	131	3,7	0,97	8,44E-02

Tablo III.21.b. Branş Değişkenine Göre “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 4	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		F	P	t	Df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	3,95	0,048	-0,976	307	0,33	-0,12	0,12

Tablo III.21.'e göre öğretmenlerin branşları ile “Toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi” yönünden puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=.048$). Buna göre araştırmaya katılan kültür dersleri öğretmenleri, “Toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi” ifadesine meslek dersleri öğretmenlerine göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.22.a. Branş Değişkenine Göre “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.

Grup İstatistikleri					
Soru 7 : Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını vermesi yönünden,	Branş	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Meslek	178	4,02	0,91	6,83E-02
	Kültür	131	3,81	1,01	8,81E-02

Tablo III.22.b. Branş Değişkenine Göre “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi” Açısından İşlerinden Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 7	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		f	P	t	df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	4,787	0,029	1,892	307	0,059	0,21	0,11

Tablo III.22.'ye göre öğretmenlerin branşları ile “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi” yönünden puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=.029$). Buna göre araştırmaya katılan meslek dersleri öğretmenleri, “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi” ifadesine kültür dersleri öğretmenlerine göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.23.a. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Kendilerine Garantili Bir Gelecek Sağlaması” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Grup İstatistikleri.

Grup İstatistikleri					
Soru 8 : Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden,	Branş	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası
	Meslek	178	3,79	1,01	7,56E-02
	Kültür	131	3,49	1,2	0,1

Tablo III.23.b. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “Kendilerine Garantili Bir Gelecek Sağlaması” Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Bağımsız Değişkenler Testi.

Soru 8	Bağımsız Değişkenler Testi	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi				
		f	P	t	df	P (İki Yönlü)	Ortalamalar Arası Farklılık	Ortalamaların Standart Hatası
	Varyansların Eşitliği	9,23	0,003	2,369	307	0,018	0,3	0,13

Tablo III.23.’e göre öğretmenlerin branşları ile “Onlara garantili bir gelecek sağlaması” yönünden puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=.003$). Buna göre araştırmaya katılan meslek dersleri öğretmenleri, “Bana garantili bir gelecek sağlaması” ifadesine kültür dersleri öğretmenlerine göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.24.a. Yaş Değişkenine Göre, İşlerinin “Onları Her Zaman Meşgul Etmesi” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Soru 1	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamaların Karesi	F	p
Gruplar Arası	9,316	2	4,658	4,008	0,019
Gruplar İçi	353,27	304	1,162		
Toplam	362,586	306			

Tablo III.24.b. Yaş Değişkenine Göre, İşlerinin “Onları Her Zaman Meşgul Etmesi” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Tukey HSD				
Soru 1 : Beni her zaman meşgul etmesi yönünden,		Ortalamalar Arası Farklılık	Standart Hata	p
YAŞ	YAŞ			
23-29 Yas Arasi	30-39 Yas Arasi	-0,15	0,137	0,506
	40 Yas ve Uzeri	-,49(*)	0,171	0,013
30-39 Yas Arasi	23-29 Yas Arasi	0,15	0,137	0,506
	40 Yas ve Uzeri	-0,33	0,168	0,118
40 Yas ve Uzeri	23-29 Yas Arasi	,49(*)	0,171	0,013
	30-39 Yas Arasi	0,33	0,168	0,118

Tablo III.24.a. Yaş değişkeni ile işlerinin “Onları her zaman meşgul etmesi” yönünden gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir ($P=0,019$). Tablo III.24.b.’ye bakıldığında bu farklılığın 23-29 yaş ile 40 yaş ve üzeri gruplar arasında olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre 23-29 yaş grubu öğretmenler, “Beni her zaman meşgul etmesi” ifadesine 40 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.25.a. Yaş Değişkenine Göre “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Soru 7	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamaların Karesi	F	p
Gruplar Arası	5,782	2	2,891	3,194	0,042
Gruplar İçi	275,182	304	0,905		
Toplam	280,964	306			

Tablo III.25.b. Yaş Değişkenine Göre “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesi” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Tukey HSD				
Soru 7 : Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını vermesi yönünden,		Ortalamalar Arası Farklılık	Standart Hata	p
YAŞ	YAŞ			
23-29 Yas Arasi	30-39 Yas Arasi	-0,14	0,121	0,485
	40 Yas ve Uzeri	-,38(*)	0,151	0,031
30-39 Yas Arasi	23-29 Yas Arasi	0,14	0,121	0,485
	40 Yas ve Uzeri	-0,24	0,148	0,229
40 Yas ve Uzeri	23-29 Yas Arasi	,38(*)	0,151	0,031
	30-39 Yas Arasi	0,24	0,148	0,229

Tablo III.25.a. Yaş değişkeni ile “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi” yönünden gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir (P=0,042). Tablo III.25.b.’ye bakıldığında 23-29 yaş grubu öğretmenler, “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi” ifadesine 40 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.26.a. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “İşleriyle İlgili Alınan Kararların Uygulanması” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Soru 12	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamaların Karesi	F	p
Gruplar Arası	6,887	2	3,443	3,154	0,044
Gruplar İçi	331,85	304	1,092		
Toplam	338,736	306			

Tablo III.26.b. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin, “İşleriyle İlgili Alınan Kararların Uygulanması” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Tukey HSD					
Soru 12 : İşimle ilgili alınan kararların uygulanması yönünden,		Ortalamalar Arası Farklılık	Standart Hata	p	
YAŞ	YAŞ				
23-29 Yas Arasi	30-39 Yas Arasi	0,11	0,133	0,692	
	40 Yas ve Uzeri	-0,3	0,166	0,169	
30-39 Yas Arasi	23-29 Yas Arasi	-0,11	0,133	0,692	
	40 Yas ve Uzeri	-,41(*)	0,163	0,033	
40 Yas ve Uzeri	23-29 Yas Arasi	0,3	0,166	0,169	
	30-39 Yas Arasi	,41(*)	0,163	0,033	

Tablo III.26.a. Yaş değişkeni ile öğretmenlerin “İşleri ile ilgili alınan kararların uygulanması” yönünden gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir (P=0,044). Tablo III.26.b.’ye bakıldığında bu farklılığın 30-39 yaş ile 40 yaş ve üzeri gruplar arasında olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre 30-39 yaş grubu öğretmenler, “İşleriyle ilgili alınan kararların uygulanması” ifadesine 40 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo III.27.a. Yaş Değişkenine Göre “Terfi İmkânının Olması” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Soru 14	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamaların Karesi	F	p
Gruplar Arası	13,491	2	6,746	5,721	0,004
Gruplar İçi	358,424	304	1,179		
Toplam	371,915	306			

Tablo III.27.b. Yaş Değişkenine Göre “Terfi İmkânının Olması” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Tukey HSD				
Soru 14 : Terfi imkânının olması yönünden,		Ortalamalar Arası Farklılık	Standart Hata	p
YAŞ	YAŞ			
23-29 Yaş Arası	30-39 Yaş Arası	-6,98E-02	0,138	0,869
	40 Yaş ve Üzeri	-,56(*)	0,173	0,003
30-39 Yaş Arası	23-29 Yaş Arası	6,98E-02	0,138	0,869
	40 Yaş ve Üzeri	-,49(*)	0,169	0,011
40 Yaş ve Üzeri	23-29 Yaş Arası	,56(*)	0,173	0,003
	30-39 Yaş Arası	,49(*)	0,169	0,011

Tablo III.27.a. Yaş değişkeni ile “Terfi imkânının olması” yönünden gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir ($P=0,004$). Tablo III.27.b.’ye bakıldığında bu farklılığın 23-29 yaş ile 40 yaş ve üzeri, 30-39 yaş ile 40 yaş ve üzeri gruplar arasında olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre 40 yaş ve üzeri öğretmenler “Terfi imkânının olması” yönünden genç ve orta yaş grubu öğretmenlere göre daha fazla memnuniyetsizlik belirtmişlerdir. Genç ve orta yaşlı öğretmenler arasında ise bu yönden anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo III.28.a. Hizmet Yılı Değişkenine Göre “Terfi İmkânının Olması” Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Soru 14	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamaların Karesi	F	P
Gruplar Arası	11,632	2	5,816	4,872	0,008
Gruplar İçi	367,687	308	1,194		
Toplam	379,318	310			

Tablo III.28.b. Hizmet Yılı Değişkenine Göre “Terfi İmkanının Olması”
Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Tukey HSD				
Soru 14 : Terfi imkanının olması yönünden,		Ortalamalar Arası Farklılık	Standart Hata	P
Hizmet Yılı	Hizmet Yılı			
1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,18	0,146	0,434
	11 Yıl ve Uzeri	-0,31	0,155	0,116
6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,18	0,146	0,434
	11 Yıl ve Uzeri	-,49(*)	0,157	0,005
11 Yıl ve Uzeri	1-5 Yıl	0,31	0,155	0,116
	6-10 Yıl	,49(*)	0,157	0,005

Tablo III.28.a. Hizmet Yılı değişkeni ile “Terfi imkanının olması” yönünden gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir ($P=0,008$). Tablo III.28.b.’ye bakıldığında bu farklılığın 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri gruplar arasında olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre 6-10 yıl arası mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerde, “Terfi imkanının olması” yönünden 11 yıldan fazla mesleki tecrübeye sahip öğretmenlere göre daha yüksek iş tatmini görüldüğü söylenebilir. 1-5 yıl mesleki tecrübeye sahip öğretmenler ile diğer gruplar arasında ise bu yönden anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo III.29. Aylık Net Gelir Değişkenine Göre “Bağımsız çalışma imkanının Olması”
Açısından İş Tatminleri İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Soru 2	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamaların Karesi	F	p
Gruplar Arası	7,928	2	3,964	3,205	0,042
Gruplar İçi	359,926	291	1,237		
Toplam	367,854	293			

Tablo III.29. Yaş değişkeni ile “Bağımsız çalışma imkanının olması” yönünden gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir ($P=0,042$). Ancak ikili gruplar arası karşılaştırmalarda bu farklılığın tesadüfi olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo III.30. İş Tatmin Ölçeğine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzdelelerini Gösteren Dağılım

Değer	Hiç Memnun Değilim		Memnun Değilim		Kararsızım		Memnunum		Çok Memnunum		Toplam	
Soru	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
S1	19	6,1	65	20,9	37	11,9	164	52,7	26	8,4	311	100
S2	17	5,5	47	15,1	39	12,5	155	49,9	53	17	311	100
S3	13	4,2	47	15,1	39	12,5	158	50,8	54	17,4	311	100
S4	15	4,8	32	10,3	62	19,9	145	46,7	57	18,3	311	100
S5	32	10,3	53	17	86	27,7	107	34,4	33	10,6	311	100
S6	26	8,3	54	17,4	82	26,4	121	38,9	28	9	311	100
S7	11	3,5	19	6,1	31	10	171	55	79	25,4	311	100
S8	14	4,5	40	12,9	57	18,3	129	41,5	71	22,8	311	100
S9	2	0,6	6	1,9	18	5,8	144	46,4	141	45,3	311	100
S10	3	1	10	3,1	31	10	162	52,1	105	33,8	311	100
S11	14	4,5	22	7,1	60	19,3	157	50,5	58	18,6	311	100
S12	19	6,1	85	27,3	99	31,9	84	27	24	7,7	311	100
S13	89	28,6	109	35,1	54	17,4	53	17	6	1,9	311	100
S14	53	17	114	36,7	59	19	78	25,1	7	2,2	311	100
S15	17	5,4	77	24,8	84	27	110	35,4	23	7,4	311	100
S16	17	5,4	72	23,2	43	13,8	151	48,6	28	9	311	100
S17	12	3,9	37	11,9	39	12,5	168	54	55	17,7	311	100
S18	35	11,2	95	30,5	82	26,4	77	24,8	22	7,1	311	100
S19	9	2,9	38	12,2	60	19,3	159	51,1	45	14,5	311	100
S20	8	2,6	44	14,1	43	13,8	168	54,1	48	15,4	311	100

Tablo III.30. Minnesota Tatmin Ölçeği (MSQ)'ne verilen cevapların frekans ve yüzdelelerini gösteren bir tablodur. Bu tabloda “Hiç Memnun Değilim” ile “Çok Memnunum” arasında bulunan beş seçeneğe verilen cevapların yüzdeleri ve frekansları mevcuttur. Cevap verilmeyen soru bulunmadığından kayıp değer ve geçerli yüzde sütunları tabloya eklenmemiştir.

Verilen cevaplardan, memnunum ve çok memnunum ifadelerini tatmin, memnun değilim ve hiç memnun değilim ifadelerini tatminsizlik olarak kabul ettiğimizde, vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi bakımından (%80,4), başkaları için bir şeyler yapabildiği hissi vermesi bakımından (%91,7), kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi bakımından (%85,9) ve çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları bakımından (%71,7) toplam puanda memnuniyet yönünde

yüksek oran görülmektedir. Aynı şekilde yapılan iş karşılığında alınan ücret (%63,7), terfi imkanının olması (%53,7) ve yapılan iş karşılığında takdir edilme (%41,7) yönlerinden toplam puanda memnuniyetsizlik yönünde yüksek oran görülmektedir. Kararsızlık ifadesini öğretmenlerin o konuda fikirleri olmadığı ya da o soruya cevap vermemeyi tercih ettikleri şeklinde yorumlamak mümkündür. Bu açıdan kararsızlık tatmin veya tatminsizlik belirtmez. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden (%31,9) kararsızlık ifadesinde toplam puan yönünden yüksek oran görülmektedir.



BÖLÜM IV

SONUÇ VE TARTIŞMA

IV.1. KİŞİSEL BİLGİLERE AİT SONUÇLAR

- Meslek okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyet yönünden dağılımlarında bir farklılık görülmektedir. Erkek öğretmenlerin sayısı bayan öğretmenlerden fazladır (%62). Bu durum, meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin meslek lisesi kökenli olmaları, meslek liselerinde de erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranının oldukça yüksek olması ile açıklanabileceği gibi, erkek öğretmenlerin meslek dersleri öğretmenliğinin getirdiği fiziksel zorluklara daha uygun olması ile de açıklanabilir.
- Öğretmenlerin medeni durum yönünden dağılımlarında evli olanların yüksek oranda olduğu görülmektedir (%66,6). Araştırmaya katılan öğretmenlerin %68'i 29 yaş ve üzeridir, dolayısıyla medeni durumu yansıtan bu oran makul bir orandır.
- Yaş dağılımlarında yoğunluk 30-39 yaş grubunda görülmektedir (%42,7) ancak 23-29 yaş grubu da orta yaş grubuna yakın bir değerdedir (%37,8). Özdayı (1990), yaptığı araştırmada orta yaş grubunun oranını (%51,6) olarak bulmuştur. Aradaki farkın kapanmasında en önemli faktör İstanbul ilindeki öğretmen açığından dolayı ilk atamalarda bu ile yoğunluk verilmesi olabilir. 40 ve üzeri yaş grubu oldukça düşüktür (19,5). Bu durum, erken emeklilik, ekonomik sebepler, yaş ilerledikçe daha küçük yerleşim yerlerinde çalışma isteği ve meslek değişikliklerine bağlanabilir.
- Mesleki deneyimlerine bakıldığında 1-5 yıl (%37) ile 6-10 yıl (%35) deneyime sahip grupların yaklaşık değerleri görülmektedir. Bu durum yaş gruplarında söylediğimiz ilk atama faktörünü doğrular niteliktedir. 11 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip grup en düşük orana sahiptir (%28). Bu durum da yine yaş gruplarında söylediğimiz, ekonomik sebepler, daha küçük

yerleşim yerlerinde çalışma isteği ve meslek değişikliği faktörlerini doğrular niteliktedir.

- Öğretmenlerin mesleklerini kendi istekleriyle seçtikleri kişisel bilgi formuna verdikleri cevaplardan açıkça anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin mesleklerini kendi istekleriyle seçme oranı bayan öğretmenlerde %87,9 erkek öğretmenlerde %87,6 olarak gerçekleşmiştir. Oranlar oldukça yüksektir ve bayan ve erkek öğretmenlerin oranları birbirine çok yakındır.
- Öğretmenlerin branşları arasında belirgin bir farklılık görülmektedir. Ankete katılan öğretmenlerin çoğunluğu meslek öğretmenidir (%57,6). Bu sonuç meslek okullarını kapsayan bir araştırma için normaldir. Ancak meslek derslerinde erkek (%67,2), kültür derslerinde ise bayan (%58,1) öğretmenlerin yüksek oranları göze çarpmaktadır. Bu durum meslek okullarındaki kadın – erkek oranının diğer okullara göre farklılığını da açıklayabilir. Bayanların kültür derslerini tercih ettikleri anlaşılmaktadır.
- Öğretmenlerin aylık net gelirlerine göre dağılımlarında bazı farklılıklar görülmektedir. En yoğun grup 750-999 milyon arası gelire sahip olanlardır (%44,6). Bu oranda bayanlar ve erkekler arasında fark yoktur. Bu rakam günümüzde ek ders ücreti ile birlikte ortalama bir öğretmen maaşını yansıtmaktadır. 600-749 milyon geliri olan grup (%27,6) ile 1 milyar üzeri geliri olan grup (%27,8) oranları yakın olmasına rağmen bu gruplar arasında cinsiyet farkı dikkat çekmektedir. Erkek öğretmenlerin %36,2'si, bayan öğretmenlerin %13,8'i 1 milyar üzeri gelire sahip olduklarını, bayan öğretmenlerin %37,6'sı, erkek öğretmenlerin %21,6'sı 600-749 milyon arası aylık net gelire sahip olduklarını söylemişlerdir.

IV.2. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ SONUÇLAR

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, Milli Eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinde farklılıklar görülmektedir. Öğretmenlerin, cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, meslek tercihi, branş ve gelir durumlarına göre işlerinden tatmin düzeylerinin değiştiği anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin ücret ve terfi imkanı ve takdir edilme konusunda yüksek tatminsizlik duydukları, buna karşın vicdani bir sorumluluk taşıma, kişileri yönlendirme, başkaları için bir şeyler yapabilme gibi iç kaynaklı faktörlerde işlerinden tatmin oldukları anlaşılmaktadır. Mesleklerini kendi istekleriyle seçenlerin diğerlerine göre işlerinden daha fazla tatmin oldukları da açık bir şekilde görülmektedir. Bu sonuçlar araştırmanın alt problemlerinde ifade edilen, “meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri nasıldır” sorusuna cevap vermektedir ve bölüm 2’de üzerinde durduğumuz, geçmişte yapılan araştırmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Cinsiyete bağlı sonuçlar;

Yapılan istatistik analizlere göre ankete katılan bayan öğretmenler, yaptıkları işin kendilerine toplumda daha saygın bir kişi olma şansı verdiğini, erkek öğretmenlere göre daha fazla düşünmektedirler. Bu durum ülkemizde öğretmenlik mesleğinin bayanlar için en uygun meslek olduğu düşüncesiyle ilişkilendirmek mümkündür. Çalışma şartları açısından bayanlar tarafından en çok tercih edilen öğretmenlik mesleğinin onları bu yönden, erkeklere oranla, daha fazla tatmin etmeleri doğal bir sonuçtur.

Medeni duruma bağlı sonuçlar;

Yapılan analizler evli öğretmenlerin, bağımsız çalışma imkanının olması yönünden, bekar öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin oldukları görülmektedir. Bu sonuçlardan evli öğretmenlerin kurum içinde bekar öğretmenlere göre daha imtiyazlı bir konumda oldukları böylece kurumsal bağımlılıklar açısından daha rahat oldukları söylenebilir.

Ankete katılan evli öğretmenlerin, yaptıkları işin vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi bakımından bekar öğretmenlere oranla işlerinden daha fazla tatmin oldukları görülmektedir. Bu durumda evli öğretmenlerin, mesleklerinin en

önemli bölümü olan insan eğitimi ve bunun vicdani değerine bekar öğretmenlere göre daha fazla önem verdikleri, bununda aile olmakla hatta çocuk sahibi olmakla ilgili olduğu düşünülebilir.

Ankete katılan evli öğretmenlerin, yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissini bekar öğretmenlere oranla daha fazla olduğu ve bu yönden işlerinden daha fazla tatmin oldukları görülmektedir. Bu durumda evli öğretmenlerin yaptıkları iş sayesinde bir aile geçindirmeleri ve düzenli bir hayat sürdürmelerini başarı olarak gördüklerini ve bu yönden tatmin yaşadıklarını söylemek mümkündür.

Meslek tercihine bağlı sonuçlar;

Mesleğini kendi isteğiyle seçen öğretmenler, yaptıkları işin toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi yönünden, mesleğini kendi isteğiyle seçmemiş öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Bu soruya verilen cevaplar temelde toplumun kişiyi nasıl gördüğünden çok kişinin kendini toplumda nasıl gördüğü ile ilgilidir. Bu anlamda bu mesleği isteyerek seçen kişilerin kendilerini toplumda saygın kişiler olarak gördükleri söylenebilir.

Yapılan analizlere göre mesleğini kendi isteğiyle seçen öğretmenler, yaptıkları işin onları her zaman meşgul etmesi bakımından, bu mesleği kendi istekleriyle seçmeyen öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Bu da mesleğini kendi istekleriyle seçen öğretmenlerin farkı arayışlarla meşguliyetlerini arttırdıklarını göstermektedir. Bu da makul, beklenen bir sonuçtur.

Mesleğini kendi isteğiyle seçen öğretmenler, yaptıkları işin kendi yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden, mesleğini kendi isteğiyle seçmemiş öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Bu durumda bu mesleği isteyerek seçmemiş olanlar kendi yetenek ve kapasitelerini kullanabilecekleri bir işte çalıştıklarını düşünmüyorlar denebilir. Kendi istekleriyle bu mesleği seçenler ise yaptıkları seçimin de etkisiyle durumlara daha olumlu yaklaşmaktadırlar. İnsanların istedikleri mesleklerde çalışmalarının onların işlerini daha fazla benimsemelerini sağladığı söylenebilir.

Mesleğini kendi isteğiyle seçen öğretmenler, yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret yönünden, mesleğini kendi isteğiyle seçmemiş öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Mesleklerini isteyerek seçenler, bu mesleği seçerken ücreti de bildiklerinden bu duruma en başından razı olmuşlardır, dolayısıyla bu sonucun çıkması doğaldır.

Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmemiş öğretmenler, yaptıkları işte kendi fikir ve kanaatlerini rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden, mesleğini kendi isteğiyle seçmiş öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Bu durum bu mesleği isteyerek seçenlerin bu anlamda beklediklerini bulamadıklarını ve işlerinde tatminsizlik yaşadıklarını göstermektedir. Mesleği isteyerek seçmemiş olanların ise bulundukları noktada beklide asıl yapmak istedikleri meslekle kıyaslayarak daha serbest bir ortamda bulunduklarını düşündükleri ve bu yönden işlerinden tatmin oldukları söylenebilir.

Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmiş öğretmenler, mesleklerini yaparken kendi yöntemlerini kullanma imkanı vermesi yönünden, mesleğini kendi isteğiyle seçmemiş öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Bu durum öğretmenlik mesleğinin yapısıyla ilgilidir denebilir. Öğretmen sınıfın hakimidir ve belli kuralları önceden koyulmuş olmakla birlikte sınıf içi faaliyetlerin tamamına o yön verir. Bunu yaparken de her öğretmen kendi karakterine uygun yöntemler kullanır. Ayrıca bu mesleği isteyerek seçen ve severek yapan öğretmenlerin daha başarılı olmak için araştırmalar yaptıkları ve yeni yöntemler geliştirdikleri ve bunları uygulama fırsatı buldukları da söylenebilir. Mesleğini kendi isteğiyle seçmiş bir öğretmen bu yönden işinden yüksek tatmin duyabilir.

Branşa bağlı sonuçlar;

Yapılan analizlere göre kültür dersleri öğretmenleri, yaptıkları işin toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi yönünden meslek dersleri öğretmenlerine göre işlerinden daha fazla tatmin oldukları görülmektedir. Bu durum kültür derslerinin ve bu branşlardaki öğretmenlerin toplumda daha çok bilinip tanınması ile ilişkilendirilebilir. Birçok meslek dersinin halk arasında adı bile duyulmamıştır. Dolayısıyla kültür öğretmenlerinin bu yönden daha fazla tatmin olmaları doğal bir sonuçtur denebilir.

Analizlere göre meslek dersi öğretmenleri, yaptıkları işin vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi yönünden kültür dersi öğretmenlerine göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Bu durumu meslek dersi öğretmenlerinin öğrencilerine doğrudan bir mesleği, o mesleğin sorumluluğunu ve etik kurallarını öğretmeleri, ülkemizin ihtiyacı olan yetişmiş ara eleman ihtiyacını karşılıyor olmaları, ortaya bir ürün koymaları, pratik eğitime ağırlık veriyor olmaları gibi meslek liselerine has bazı özellikleri ile ilişkilendirmek ve meslek dersi öğretmenlerinin yüksek tatminini anlamak mümkündür. Ayrıca meslek okullarına

devam eden öğrencilerin kültür derslerine olan ilgisizliğinin bu yönden kültür dersleri öğretmenlerinin tatmin derecelerini düşürdükleri de söylenebilir.

Meslek dersi öğretmenlerinin, yaptıkları işin onlara garantili bir gelecek sağlaması yönünden kültür dersi öğretmenlerine göre işlerinden daha fazla tatmin oldukları görülmektedir. Bu durumu meslek öğretmenlerinin ikinci mesleğe sahip olmaları ilişkilendirmek mümkün olabilir. Devlet memurluğunun verdiği güvencenin yanı sıra branşları dolayısıyla ikinci bir mesleğe sahip olmaları bu yönden iş tatminlerinin yüksek çıkmasını açıklayabilir.

Yaş gruplarına bağlı sonuçlar;

Yapılan istatistik analizlere göre 23-29 yaş grubu öğretmenler, işlerinin onları her zaman meşgul etmesi yönünden 40 yaş ve üzeri öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar. Bu durum öğretmenlerin kıdemleri arttıkça onlara verilen görevlerin azaltılması ile ilgili olabilir. Okullarda genellikle mesleki kıdemi yüksek öğretmenlere, nöbet, sosyal faaliyetler, evrak işleri gibi görevler mümkün olduğunca az verilir ve bu işler kıdemi daha düşük öğretmenlere yaptırılır. Bu durumda da düşük kıdemli öğretmenlerin meşguliyet yönünden daha fazla tatmin duymaları normaldir denebilir.

23-29 yaş grubu öğretmenler, işlerinin onlara vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi yönünden 40 ve üzeri yaş grubu öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Bu sonuç, 23-29 yaş grubu öğretmenlerin göreve yeni başlamış olmaları, fiziksel anlamda daha güçlü olmaları, mesleki yıpranmışlığa uğramamaları nedeniyle motivasyonlarının daha yüksek olduğu göz önüne alındığında makul bir sonuçtur denebilir.

Yapılan istatistik analizlere göre terfi imkanlarının olması yönünden 23-29 yaş grubu öğretmenler ve 30-39 yaş grubu öğretmenler, 40 ve üzeri yaş grubu öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar. Öğretmenlik mesleğinde terfi imkanı olmadığı her yaş gurubunca bilinen bir durumdur. 40 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerde bu yönden bir tatminsizliğin ortaya çıkması, yaş veya mesleki tecrübe arttıkça terfi ihtiyacının da arttığına işaret etmektedir denebilir.

Mesleki tecrübeye bağlı sonuçlar;

Yapılan analizlerde 6-10 yıl mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin, terfi imkanlarının olması yönünden, 11 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin oldukları görülmektedir. Bu durum daha öncede

değınilen, yaşılandıkça ve mesleki tecrübe arttıkça terfi ihtiyacının ortaya çıktığı görüşünü doğrular niteliktedir.

Sonuçlar göstermektedir ki, meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri iç faktörler olarak ifade edilen, meşguliyet, serbestlik, değışiklik, sosyal statü, ahlaki değer, tanınma, kendi kendine bir şeyler yapabilme, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, başarı ve dış faktörler olarak ifade edilen terfi, çalışma arkadaşları, çalışma şartları, güvence, ücret, yönetici-insan ilişkileri ve teknolojik araçlara bağılı olarak değışmektedir. Ayrıca öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında, cinsiyete, medeni duruma, yaş ve mesleki tecrübeye, bransa, mesleğı isteyerek seçme ve aylık net gelire göre anlamlı farklılıklar görülmektedir. Bu sonuçlar iki ve üç nolu altproblemlere cevap vermekte ve bu konuda geçmişte ölkemizde yapılan araştırmalarla uyum göstermektedir. Bu durumda geçen sürede öğretmenlerin akademisyenlerce tespit edilmiş sorunlarının giderilemediğini ortaya koymaktadır.

IV.3. ÖNERİLER

Sonuçlar, öğretmenlerin, ekonomik şartlarının düzeltilmesi, adil bir terfi ve ödöl sisteminin getirilmesi durumunda işlerinden daha fazla tatmin olacaklarını göstermektedir. Avrupa Birliğine üye ölkelerle karşılaştırıldığında ölkemizde öğretmenlerin özlük haklarının çok yetersiz olduğu görülmektedir. Bir işgören terfi ettiğı zaman kıdem farkının özlük haklarına da orantılı olarak yansması gerekmektedir. Bu yapılmazsa terfi sisteminde hedeflenen motivasyona ulaşamayacağı düşünölmelidir.

Öğretmenlerin yaptıkları işten dolayı takdir edilmeleri gerekmektedir. Öğretmenlik mesleğı yapılan işin sonucunun hemen alınabildiğı bir meslek değıdir. Yetiştirdikleri insanların geldikleri noktaları görmeleri için yıllarca beklemeleri gerekmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin yaptıkları işlerin kısa vadede karşılığını bulmaları amacıyla iyi bir ödüllendirme ve takdir sistemi geliştirilmelidir. Bu konuda kurumlar arası çalışmalar yapılabilir. Üstün gayret gösteren, başarılı projeler geliştiren, sosyal faaliyetlerde katkıları olan öğretmenleri tespit edecek, öğrencilerin,

öğretmenlerin, idarecilerin, velilerin dahil olduğu adil bir sistem kurulabilir ve başarılı öğretmenler ödüllendirilebilir.

Eğitim kurumlarının çok önemli bir ayrıcalığı vardır. Ülkemizde, çalışanlarının eğitim düzeylerinin bu kadar yüksek olduğu başka kurumlar yoktur. En düşük ihtimalle dört yıllık fakülte mezunu olan öğretmenlerin, eğitim sistemindeki sorunlarının çözümü için fikirleri olabileceği düşünülmeli ve yönetime daha fazla katılmalıdırlar. Bu anlamda toplam kalite yönetiminin okullarda uygulanmasına ağırlık verilmelidir. Toplam Kalite Yönetimi, Milli Eğitim okullarında şu ana kadar denenmiş ve denenmekte olan en iyi sistemdir. Ancak uygulamada, konu takip edilmediğinden ve konuya hakim Toplam Kalite yöneticileri olmadığından sorunlar yaşanmaktadır. Bugün Toplam Kalite deyince okullarda öğretmenler açısından kırtasiye işleri, yöneticiler açısından öğrenci notlarının yüksek olması akla gelmektedir. Bu anlayışın düzeltilmesi ve Toplam Kalite Yönetimi yaklaşımının olması gereken noktaya getirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda yöneticilerin, okul kalite kurullarının, Toplam Kalite Yönetimi temsilcilerinin çok iyi eğitilmesi gerekmektedir.

Eğitim yöneticilerinin hem öğretmenlik mesleğinde belli bir tecrübeye sahip olmaları hem de yöneticilik eğitimi almaları, verimi artırıp iletişimi güçlendirerek yöneticilerle ilgili problemleri azaltabilir. Bu konuda seminerler, hizmet içi eğitimler ve üniversitelerle işbirliği yapılarak okul yöneticilerine çağdaş yöneticiliğin gerekleri konusunda eğitim verilebilir.

Okulların derslik, kaynak, araç-gereç sorunlarının çözülmesi gerekmektedir. Öğretmenler bu sıkıntılar nedeniyle görevlerini tam anlamıyla yerine getirememekte ve bu durum onları tatminsizliğe itmektedir. Bu konuda meslek okulları, okul-sanayi işbirliğini geliştirmeleri için teşvik edilmeli ve önlerindeki engeller kaldırılmalıdır. Okulların kendi gelirlerini arttırıcı, döner sermaye vb. sistemler geliştirilmelidir.

Öğretmenlik mesleği, yapısı gereği sevilerek yapılması gereken bir meslektir. Öğretmenlerin bu mesleği isteyerek seçmiş olmaları önemlidir. Bunun tatmini arttırıcı, önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. Bu konuda öğretmen yetiştiren kurumlara görevler düşmektedir. Öğretmenler yetiştirilirken onlara bu mesleğin değeri, anlamı ve önemi tam olarak öğretilmeli, öğretmen adaylarına öğretmenlik mesleği benimsetilmelidir.

- Ağan, F.: “Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması”, *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye (2002) 20-23.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B.: “Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik”, Nobel Yayınları, Ankara, Türkiye, (2001) 8-9.
- Aksu, S.: “Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini”, *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, (1998) 1-32, 46-47, 55-65.
- Albrecht, K.: “Gerilim ve Yönetici”, Çev: Kemal Tosun, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, No:157, İstanbul, Türkiye, (1988) 51.
- Aldemir, C.: “Personel Yönetimi”, Barış Yayınları, İzmir, Türkiye, (1993) 65.
- Alkan, C., Doğan, H., Sezgin, İ.: Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları”, Nobel Yayınları, Ankara, Türkiye, (2001) 4.
- Aliyeva, S.: “Tekstil Sektöründe Bir Araştırma : “Hizmet-içi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, (2001) 34-50.
- Ardıç, K., Baş, T.: “Kamu Ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs 2001, Silivri, İstanbul, Türkiye, (2001) 9.
- Artan, İ.: “Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, *Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, (1986) 79.
- Asna, A.: “Beşeri Münasebetler”, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, Türkiye, (1971) 84.
- Baltaş, A.: “Stresin yol açtığı Problemlerle Başa Çıkmak Konusunda Davranışçı Yöntemler”, Stres Yönetimi Semineri, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü, 25-26 Aralık, Gebze-Kocaeli, Türkiye, (1989) 71.

- Başaran, İ.E.: “Örgütsel Davranış”, Kadioğlu Matbaası, Ankara, Türkiye, (1991) 199.
- Baysal, C.: “Davranış Biçimleri I-II”, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, No:191, İstanbul, Türkiye, (1987) 189.
- Baysal, C.;Tekarslan, E.: “İşletmeler İçin Davranış Bilimleri”, Avcıoğlu Basım Yayın, İstanbul, Türkiye, (1996) 112-118.
- Bingöl, D.: “Personel Yönetimi”, Beta Yayınları, 3.B., İstanbul, Türkiye, (1997) s.270-271
- Blum, N. L.;Naylor, J.C.: “Industrial Psychology”, Harper & Row Publishers, New York, U.S., (1968) 374.
- Bursalıoğlu, Z.: “ Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No:154, Ankara, Türkiye, (1987) 178.
- Byars, L.L.;Rue, L.W.: “Human Resource Management”, Irwin McGraw Hill, New York, U.S., (2000) 303.
- Clifford, M.T.: “Psikolojiye Giriş”, Çev: Hüsnü Arıcı ve Diğerleri, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, (1995) 363.
- Çelik, S.: “Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve İhtiyaçlarının Karşılama Derecesi İle Kendini Gerçekleştirme Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye, (1993) 22.
- Çermik, E.: “Ortaöğretim Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve Motivasyonu”, *Yüksek Lisans Tezi* Marmara Ünivesitesi Fen Bilimleri Enstitüsü , İstanbul, Türkiye, (2001) 6, 17.
- Çetinkanat, C.: “Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu”, Anı Yayıncılık, Ankara, Türkiye, (2001) 3645
- Davis, K.: “İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış”, Çev: K.Tosun ve Diğerleri, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, No:136, İstanbul, Türkiye, (1982) 52.

- Davis, K. & Newstrom, J.W.: “Human Behaviour At Work : Organizational Behaviour”, McGraw Hill Book Company, 8.Ed., New York, U.S., (1989) 179.
- Dicle, A.: “Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma”, ODTÜ, Ankara, Türkiye, (1980) 39.
- Dinçer, Ö.: “Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası”, 1.Basım, İstanbul, Türkiye, (1991) 234.
- DuBrin, A.J.: “The Practice of Management Psychology”, Pergaman Pres Inc., New York, U.S., (1972) 264.
- Erdoğan, İ.: “İşletmelerde Davranış”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No:242, İstanbul, Türkiye, (1991) 161.
- Erdoğan, İ.: “İşletmelerde Davranış”, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, Türkiye, (1994) 378.
- Erdoğan, İ.: “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, Türkiye, (1996) 234.
- Eren, E.: “Yönetim Psikolojisi”, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, Türkiye, (1993) 110, 151, 255, 375, 392-394.
- Erol, V.: “İş Tatmini ve Örgütsel Bağımlılık”, *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, (1998) 3.
- Fidan, N., Erden, M.: “Eğitime Giriş”, Alkım Yayınları, Ankara, (1994) 18.
- Gençay, İ.: “Personel Tanımanın İş Tatmini İle İlişkisi Ve Uygulamadan Örnekler”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, Türkiye, (1997) 74.
- Gillet, R.; Pietroni, C.P.: “Çağımızın Büyük Sağlık Sorunu Depresyon: Stresler, Bunalmalar, Nedenleri, Önlemleri, Tedavileri”, Çev:Ziya Kütevin ve Esra Kütevin, İnkılap Kitabevi, İstanbul, Türkiye, (1990) 80.
- Gilmer, B.V. & Others, “Industrial & Organizational Psychology”, McGraw Hill Company Ltd., Tokyo, Japan, (1971) 254.

Gürbüz, Y.: “Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları ile Karşılaştırılması”, *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, (1998) 10-11.

<http://www.meb.gov.tr/mevzuat> (Eylül 2004).

İncir, G.: “Motivasyon”, Verimliliği Arttırıcı Yaklaşım ve Teknikler Dizisi, S.5, Ankara, Türkiye, (1990) 18.

Kaptan, S.: “Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri”, 11.Baskı, Ankara, Türkiye, (1998) 118.

Kaynak, T.: “Organizasyonel Davranış”, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, Türkiye, (1990) 111.

Koçel, T.: “İşletme Yöneticiliği”, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, No:147, İstanbul, Türkiye, (1984) 368.

Lufthans, F.: “Organizational Behaviour”, McGraw Hill International Editions, 5.Ed., New York, U.S., (1989) 200.

Önal, G.: “İşletme Yönetimi ve Organizasyon”, Marmara Üniversitesi Yayını, No:64, İstanbul, Türkiye, (1995) 72.

Özdayı, N.: “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi”, *Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul, Türkiye, (1990) 1-2, 4-5, 17-18, 22-25, 29-30.

Robbins, S.P.: “Organizational Behaviour: Concepts, Controveisies and Applications”, Prentice Hall, 5. Ed., New Jersey, U.S., (1991) 172.

Saal, F.E.; Knight, P.A.: “Industrial/Organizational Psychology : Science and Practice”, Pacific Grave, Brooks/Cole Pub. Co., California, U.S., (1988) 325.

Sabuncuoğlu, Z.: “Çalışma Psikolojisi”, Uludağ Üniversitesi Basım Evi, 2.Baskı, Bursa, Türkiye, (1984) 56.

Sabuncuoğlu, Z.; Tüz, M.: “Örgütsel Psikoloji”, Ezgi Kitabevi, Bursa, Türkiye, (1995) 125.

- Schermerhorn, R.S.; Hunt, J.G.; Osborn, R.N.: “Managing Organizational Behaviour”, 5. Bs. John Wiley & Sons Inc., New York, U.S., (1994) 51.
- Şenatalar, F.: “Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler”, Üçler Matbaası, İstanbul, Türkiye, (1975) 279.
- Şimşek, M.Ş.; Akgemci, T.; Çelik, A.: “Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Türkiye, (1998) 105.
- Tevrüz, S.: “Endüstri ve Örgüt Psikolojisi”, Türk Psikologlar Derneği, 2.Baskı, İstanbul, Türkiye, (1997) 39.
- Tosun, K.: “İşletmede İnsan Davranışı”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, Türkiye, (1982) 234-254.
- Vecchio, R.P.: “Organizational Behavior”, Orlando The Dryden Pres, (1988) 12.
- Yalçın, S.: “Personel Yönetimi”, Beta Yayınları, 4. Baskı, İstanbul, Türkiye, (1991) 194.
- Yozgat, O.: “İşletme Yönetimi”, Marmara Üniversitesi, Nihat Sayar Eğitim Vakfı, VII. Baskı, İstanbul, Türkiye, (1992) 217.

EKLER

- 1- Kişisel Bilgi Formu
- 2- İş Tatmin Ölçeği
- 3- Valilik Onayı
- 4- İl Milli Eğitim Müdürlüğü Yazısı



Sayın Meslektaşım;

Bu çalışma “ Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini” konulu Yüksek Lisans Tezi için bilgi toplamayı amaçlayan bir araştırmadır. Araştırmanın yürütülmesine yardımcı olmak için, bu sayfada bulunan “*Kişisel Bilgiler*” ve arka sayfada bulunan “*İş Tatmin Ölçeği*” sorularını cevaplandırmanızı rica eder, yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Bu anketten elde edilecek bulguların ve çıkartılacak sonuçların güvenilirliği, anketteki her maddeyi cevaplandırmada göstereceğiniz dikkat ve samimiyete bağlıdır. Veriler bilimsel amaçlar çerçevesinde, topluca bilgisayarda değerlendirileceğinden ankete özel isim veya kurum ismi yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmayı Yapan
Bahtiyar BALCI

Tez Danışmanı
Doç.Dr.Kemal TURAN

Kişisel Bilgiler

(Size uygun seçeneğin başındaki yuvarlağın içerisine “X” işareti koyunuz.)

1. Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Medeni Durumunuz:

☐ Evli ☐ Bekar ☐ Dul

3. Yaşınız :

☐ 20-29 ☐ 30-39 ☐ 40 ve üzeri

4. Kaç yıldır öğretmen olarak çalışıyorsunuz?

☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11 Yıl ve üzeri

5. Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz?

☐ Evet ☐ Hayır

6. Branşınız :

☐ Meslek Dersleri ☐ Kültür Dersleri

7. Aylık toplam net geliriniz ?

☐ 600-749 Milyon ☐ 750-999 Milyon ☐ 1 Milyar ve Üzeri

Açıklama

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

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

HMD’nin anlamı	: Hiç memnun değilim.
MD’nin anlamı	: Memnun değilim.
K’nin anlamı	: Kararsızım.
M’nin anlamı	: Memnunuz.
ÇM’nin anlamı	: Çok memnunuz.

İSLEĞİMDEN	HMD	MD	K	M	ÇM
eni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
ağımsız çalışma imkanının olması bakımından	()	()	()	()	()
ra sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	()	()	()	()	()
oplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
öneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	()	()	()	()	()
öneticinin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
icdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	()	()	()	()	()
ana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	()	()	()	()	()
aşkarları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	()	()	()	()	()
işileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	()	()	()	()	()
endi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	()	()	()	()	()
imle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	()	()	()	()	()
aptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	()	()	()	()	()
erfi imkanının olması yönünden	()	()	()	()	()
endi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	()	()	()	()	()
alışma şartları yönünden	()	()	()	()	()
alışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	()	()	()	()	()
aptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	()	()	()	()	()
aptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	()	()	()	()	()
lesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı ermesi açısından	()	()	()	()	()

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 29
KONU : Anket(Bahtiyar BALCI)

6.10/2003

VALİLİK MAKAMINA

- İLGİ : a) Millî Eğitim Bakanlığının Araştırma ,Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.08.2003 tarih ve B.08.0.APK.0.03.05.02/2430 sayılı emir yazıları.
b) Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünün 13.11.2003 tarih ve 3601 sayılı yazısı.
c) İlköğretim Müfettişleri Başkanlığının 20.12.2003 gün ve 2923 sayılı yazısı.

Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Teknoloji Eğitimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Bahtiyar BALCI' nın "Mesleki Eğitim Veren Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini" konulu tezini öğretmenlere uygulama çalışmalarını yapmak istediği ile ilgili İLGİ (b) yazı ve ekleri Müfettişlerce incelenerek İLGİ (c) yazıları ile uygun olacağı bildirilmektedir.

Adı geçenin yukarıda belirtilen konuda İLGİ (a) Bakanlık Emri Esasları dahilinde 2003-2004 öğretim yılında araştırmayı yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Ömer BALIBEY
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. (İlgi yazı ve ekleri)

OLUR
02/10/2003

Ali SÖZEN
Vali a.
Vali Yardımcısı



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

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 41
KONU : Anket(Bahtiyar BALCI)

8 .. / 06/2004

MARMARA ÜNİVERSİTESİ FEN BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İLGİ :a)Valilik Makamının 06.01.2004 tarih ve 29 sayılı yazısı.
b) Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünün 13.11.2003 tarih ve 3601 sayılı yazısı.

Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Teknoloji Eğitimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Bahtiyar BALCI' nın "Mesleki Eğitim Veren Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini" konulu tezini uygulama çalışmalarını yapmak istediği ile ilgili İLGİ (a)Valilik Oluru ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi , gereğinin İLGİ(a) Valilik Oluru doğrultusunda yapılarak ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin bilgisinden sonra Okul Müdürlüklerine gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Tamer HORASAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı v.

EKLER :
Ek-İLGİ Valilik Oluru



NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.

Adres :İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı 1977 Artvin Yusufeli doğumludur. İlköğrenimini Bursa ili İnegöl ilçesinde, ortaöğrenimini Bursa ilinde Demirtaş Paşa Teknik Lisesi Bilgisayar Bölümünde tamamlamıştır. 2000 yılında Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Bilgisayar ve Kontrol Sistemleri Öğretmenliğinden mezun olmuştur. Aynı yıl başladığı öğretmenlik mesleğine halen Tuzla Süleyman Demirel Ticaret Meslek Lisesinde devam etmektedir.

Bahtiyar BALCI
Bilgisayar Öğretmeni