

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖĞRETMENLERİN FİNANSAL İYİ HAL
DÜZEYLERİNİN MESLEKİ HAZ DÜZEYLERİNE ETKİSİ
(KARTAL İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Birsel TÜFEKÇİ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Yrd.Doç.Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA**

İSTANBUL, Aralık 2015

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖĞRETMENLERİN FİNANSAL İYİ HAL
DÜZEYLERİNİN MESLEKİ HAZ DÜZEYLERİNE ETKİSİ
(KARTAL İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

**Birsel TÜFEKÇİ
(132035024)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA**

İSTANBUL, Aralık 2015

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

** Oyçokluğu veya oybirliği durumlarında "düzeltme" veya "red" kararı veren jüri üyeleri ittifak hali dışında kişisel öneri ve görüşlerini burada kendilerine ayrılan yere yazarlar.
Belirtilecek açıklamalar için ayrılan yerlerin yeterli olmaması durumunda formun arka yüzü veya ek bir kâğıt da kullanılabilir.

Y Ü K S E K L İ S A N S
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı : Bırsel TÜFEKÇİ Öğrenci No : 132035024
Anabilim/Bilim Dalı : Eğitim Bilimleri Tez Savunma Tarihi : 01/12/2015
Danışman : Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA Tez Savunma Saat : 11:00

Tez Konusu : Öğretmenlerin Finansal İyi Hal Düzeylerinin Mesleki Haz Düzeylerine Etkisi
(Kartal İlçesi Örneği)

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin **33.Maddesi** uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin Kabulüne 'ne OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA		Kabul
Yrd. Doç. Dr. Hatice KADIOĞLU ATEŞ		Kabul
Yrd. Doç. Dr. Bilal YILDIRIM		Kabul
YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)

*Basarıya
destekliyoruz!*



OKAN ÜNİVERSİTESİ MECİDİYEKÖY KAMPUSU
Avni Dilligil Sok. No: 18 34394 Mecidiyeköy / İSTANBUL
444 OKAN (6526) www.okan.edu.tr sbes@okan.edu.tr
Tel : 0212 212 65 26 sosyalbilimler.okan.edu.tr

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın yapılmasında şühesiz pek çok kişinin desteği olmuştur. İstanbul ili, Kartal ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokul kurumlarında çalışan öğretmenlerin finansal iyi hal düzeylerinin mesleki haz düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek ve bazı demografik değişkenlere göre düzeylerinin ilişkili olup olmadığını incelemek üzere yapmış olduğum tez çalışmamın tüm aşamalarında önerileriyle bana yol gösteren, destek olan tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge Keskinlik Kara'ya teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim süresince bilgilerini ve yardımlarını esirgemeyen tüm ders hocalarıma sevgilerimi ve saygılarımı sunarım.

Ölçek çalışmalarına katkı sağlayan ve fikirlerini beyan eden tüm öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Çalışmalarım sırasında sabırla ve özveriyle bana destek veren sevgili ablam Aysel GÜLCEK'e, kızım Göksu'ya, oğlum Taylan'a, aileme ve araştırmama gönüllü olarak katılan değerli öğretmen arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamda emeği geçen, beni destekleyen herkese sonsuz sevgiler...

Aralık,2015
Birsel TÜFEKÇİ

İÇİNDEKİLER

	<u>SAYFA NO</u>
ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÖZET	v
SUMMARY	vi
KISALTMALAR / SEMBOL LİSTESİ	vii
TABLO LİSTESİ	viii
BÖLÜM 1 GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM DURUMU	5
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	6
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	6
1.4. SAYILTILAR	7
1.5. SINIRLILIKLAR	7
1.6. TANIMLAR	7
BÖLÜM 2 ALANYAZIN TARAMASI	8
2.1. MESLEKİ HAZ VE İŞ DOYUMU	11
2.1.1. Mesleki Hazzı Etkileyen Temel Faktörler	17
2.1.1.1. Bireysel Faktörler	18
2.1.1.1.1. Cinsiyet	19
2.1.1.1.2. Yaş ve Kıdem	20
2.1.1.1.3. Öğrenim Durumu	21

2.1.1.1.4. Statü	22
2.1.1.1.5. Kişilik	22
2.1.1.1.6. Sosyo-Kültürel Çevre	22
2.1.1.2 Dışsal Faktörler.....	23
2.1.1.2.1. Fiziksel Çevre	24
2.1.1.2.2. Terfi Olanakları	25
2.1.1.2.3. Takdir Edilmek	26
2.1.1.2.4. Kararlara Katılma	26
2.1.1.2.5. İletişim	27
2.1.1.2.6. Ast-Üst İlişkileri	28
2.1.1.2.7. İş Arkadaşları İle İlişkiler	29
2.1.1.2.8. Sosyal Güvence ve İş Güvenliği	30
2.1.1.2.9. Sosyal Yardım ve Hizmetler	31
2.1.1.2.10. Ödüller	31
2.1.1.2.11. Ücret Düzeyi	32
2.2. FİNANSAL İYİ HAL	33
2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	36
2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	37
2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	39
BÖLÜM 3 YÖNTEM	41
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	41
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	41
3.3. VERİ TOPLAMA ARACI	42
3.3.1. Mesleki Haz Ölçeği	42
3.3.2. Finansal İyilik Hali Ölçeği	42
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI	43
3.5. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI	43
BÖLÜM 4 BULGULAR VE YORUMLAR	45
4.1. ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİNE AİT FREKANS VE YÜZDE DEĞERLERİ	45
4.2. ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ HAZ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	47

4.3. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE MESLEKİ HAZ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	48
4.3.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular	48
4.3.2. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular	49
4.3.3. Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular	50
4.3.4. “Kıdem” Değişkenine İlişkin Bulgular	52
4.3.5. “Kurum Türü” Değişkenine İlişkin Bulgular	53
4.4. ÖĞRETMENLERİN FİNANSAL İYİ HAL DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	54
4.5. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ÖĞRETMENLERİN FİNANSAL İYİLİK HALİ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	55
4.5.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular	55
4.5.2. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular	56
4.5.3. Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular	58
4.5.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular	60
4.5.5. Kurum Türü Değişkenine İlişkin Bulgular	62
4.6. MESLEKİ HAZZIN YORDANMASINA İLİŞKİN BULGULAR	63
 BÖLÜM 5 SONUÇ VE ÖNERİLER	64
5.1. SONUÇ	63
5.2. ÖNERİLER	67
 KAYNAKLAR	69
 EKLER	79
 ÖZGEÇMİŞ	84

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN FİNANSAL İYİ HAL DÜZEYLERİNİN MESLEKİ HAZ DÜZEYLERİNE ETKİSİ

Mesleki haz, iş doyumundan daha geniş bir anlamda ve işle ilgili memnuniyetin yanında coşku ve daha güçlü duygular içeren bir kavram olarak yorumlanabilmektedir. İş doyumuna nazaran daha çok canlılık ve yaşama lezzeti içermektedir. Öğretmenlerin daha üretken ve görev aşkıyla görevlerini yerine getirmeleri için mesleki haz düzeylerinin bilinmesi ve artırılması önemlidir. Bütün çalışanlar gibi öğretmenler de bir çok etkiye açıktır. Bu etkiler öğretmenlerin işlerini daha iyi yapmalarını ve görevlerini layıkıyla yerine getirmelerini etkilemektedir. Bu araştırma, öğretmenlerin finansal iyi hal düzeylerinin mesleki hazzı cinsiyet, yaş, kıdem, bulundukları kurum türü ve öğrenim durumu değişkenleri açısından etkisinin belirlenmesini amaçlamaktadır.

Araştırmanın çalışma evrenini 2014- 2015 eğitim-öğretim yılı güz yarı yılında İstanbul ili Kartal ilçesinde merkezindeki 29 ilkokuldan 685 ve 29 ortaokuldaki 754, toplam 1439 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma kapsamındaki tüm okullardaki öğretmenlere ulaşma imkânının olmaması nedeniyle araştırmanın amacına uygun olarak tabakalı küme örnekleme yöntemiyle belirlenen 15 ilkokul ve 15 ortaokul örneklem olarak seçilmiştir. Buna göre uygulamaya 15 ilkokulda bulunan 430 ve 15 ortaokulda bulunan 338, toplamda 615 öğretime ulaşılarak tüme evrenin %42'sine ulaşılmıştır. Kullanılan örneklem, evreni temsil eden niteliktedir.

Veri toplama aracı olarak, Mesleki Haz Ölçeği (MHÖ) ve Finansal İyilik Hali Ölçeği (FİHÖ) kullanılmıştır. Veri analizleri için aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi), regresyon ve çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe test teknikleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda çalışma evrenindeki öğretmenlerin finansal iyi hal düzeylerinin mesleki haz üzerinde az da olsa bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Finansal iyiliğin mesleki hazzın bir yordayıcısı olduğu ve varyansın küçük bir kısmını yordadığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: mesleki haz, finansal iyi hal,

Tarih: Aralık, 2015

SUMMARY

THE IMPACT OF TEACHER'S LEVEL OF FINANCIAL WELL-BEING ON THEIR ZEST FOR WORK (THE SAMPLE OF KARTAL DISTRICT)

Zest for work is more than occupation satisfaction, it can be interpreted as a concept containing enthusiasm and strong feelings about the job. As compared with occupation satisfaction it contains more vitality and taste of living. Knowing and increasing the level of zest for work of teachers is important for teachers to do their duty more productive and with the love of mission. Like all other employees, teachers are also open to influence. These influences affect teachers to work better and do their duty adequately. This research aims to explain the impacts of financial well-being state of teachers on zest for work, through examining the aspects of gender, age, seniority, type of institution that they belong and academic status.

Universe of study includes 685 teachers from 29 primary schools and 754 teachers from 29 secondary schools, totally 1439 teachers that work in elementary schools from Kartal, Istanbul in the spring semester of 2014-2015 education-training year. The sample in the study is chosen as 15 primary and 15 secondary schools by using cluster sampling method because there is no possible way to reach all teachers from all schools at the scope of study. Accordingly, totally 615 teachers are reached in this implementation which makes 42% of universe, 430 teachers from 15 primary schools and 338 teachers from 15 secondary schools. Current sample is similar nature of universe.

As data collection tool, Zest for work Scale which is developed by Erdogan (2013), and Financial Well-Being Scale which is translated to Turkish by Sunal (2012) are used. For data analysis, arithmetic average, standard deviation, t-test, ANOVA (one way analysis of variance), regression and Scheffe which is one of the multiple comparison tests, test techniques are used.

As a result of study, it shows that in the universe of teachers financial well-being state affects the zest for work slightly. So, financial well-being is a precursor of zest for work and a little part of variance is predicted by it.

Key words: zest for work, financial well-being

Date: December, 2015

KISALTMALAR / SEMBOLLER

α	: Cronbach-Alpha Güvenirlik Katsayısı
Anova	: Tek Yönlü Varyans Analizi
f	: Frekans Değeri
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MHÖ	: Mesleki Haz Ölçeği
FİHÖ	: Finansal İyi Hal Ölçeği
n	: Evrendeki Katılımcı Sayısı
p	: İstatiksel Anlamlılık Düzeyi
sd	: Serbestlik Derecesi
Sig.	: Significance (Anlamlılık)
ss	: Standart Sapma
t	: T-Testi Değeri
$\bar{X}$	: Aritmetik Ortalama
%	: Değerin Toplam İçindeki Oranı
<	: Küçüktür
>	: Büyüktür

TABLO LİSTESİ

SAYFA NO

Tablo 4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri	45
Tablo 4.2. Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri	46
Tablo 4.3. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri	46
Tablo 4.4. . Kıdem Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri	47
Tablo 4.5. Kurum Türü Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri	47
Tablo 4.6. Mesleki Haz Puanlarının Frekans ve Yüzde Değerleri	48
Tablo 4.7. Mesleki Haz Ölçeği ile Cinsiyet Durum Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Bağımsız Grup t-testi	48
Tablo 4.8. Yaş Değişkenine Göre Mesleki Hazza İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	49
Tablo 4.9. Yaş Değişkenine Göre Mesleki Haz ANOVA testi sonuçları	50
Tablo 4.10. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Mesleki Hazza İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	50
Tablo 4.11. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Mesleki Haz ANOVA testi sonuçları	51
Tablo 4.12. Mesleki Haz ile “Öğrenim Durumu” Değişkeni Arasındaki Scheffe Testi Sonuçları	51
Tablo 4.13. Kıdem Değişkenine Göre Mesleki Hazza İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	52
Tablo 4.14. Kıdem Değişkenine Göre Mesleki Haz ANOVA Testi Sonuçları	52
Tablo 4.15. Mesleki Haz ile “Kıdem” Değişkeni Arasındaki Scheffe Testi Sonuçları..	53
Tablo 4.16. Mesleki Haz Ölçeği ile Kurum Türü Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Bağımsız Grup t-testi	54
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Finansal İyi Hal Puanlarının Frekans ve Yüzde Değerleri	54
Tablo 4.18. Finansal İyilik Hali Ölçeği ile Cinsiyet Durum Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Bağımsız Grup t-testi	55
Tablo 4.19. Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutları ile Cinsiyet Durum Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Bağımsız Grup t-testi	55

Tablo 4.20: Yaş Değişkenine Göre Finansal İyilik Hali Ölçeği Puanları	56
Tablo 4.21. Yaş Değişkenine Göre Finansal İyilik Hali ANOVA Sonuçları	57
Tablo 4.22. Yaş Değişkenine Göre Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	57
Tablo 4.23. Yaş Değişkenine Göre Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	58
Tablo 4.24. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Finansal İyilik Hali Ölçeği Puanları.	58
Tablo 4.25. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Finansal İyilik Hali ANOVA Sonuçları	58
Tablo 4.26. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	59
Tablo 4.27. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	59
Tablo4. 28- Kıdem Değişkenine Göre Finansal İyilik Hali Ölçek Puanları.....	60
Tablo 4.29- Kıdem Değişkenine Göre Finansal İyilik Hali ANOVA Sonuçları	60
Tablo 4.30. Kıdem Değişkenine Göre Finansal İyi Hal Ölçeğine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	61
Tablo 4.31. Kıdem Değişkenine Göre Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutları ANOVA Testi Sonuçları	61
Tablo 4.32. Finansal İyi Hal Ölçeği ile KurumTürü Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Bağımsız Grup t-testi.....	62
Tablo 4.33. Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutları ile KurumTürü Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Bağımsız Grup t-testi	62
Tablo 4.34. Mesleki Hazzın Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	63

BÖLÜM I. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek amacıyla, aile bireyleri ve kendileri için emekleriyle üretim yaparak veya hizmet sunarak maaş olarak adlandırılan ekonomik değere sahip olurlar. Bu süreç içerisinde de insanlar diğer bazı insanların otoriteleri altında çalışmak zorundadırlar. Örgütler sosyal ilişkiler ağını barındıran sistemlerdir. Çalışanların birbiri ile ve yöneticileri ile olan iş ilişkileri sosyal ilişkilerini oluşturmaktadır. Günün büyük bölümünü işyerinde geçiren bir çalışanın sosyal ortamdan etkilenmemesi mümkün değildir. Bu ilişkiler çalışanların doyum, haz, umut, moral ve verimliliklerinde etkili olmaktadır (Dil, 2005; Spector, 1997).

"Haz" sözü , hoş giden duygulanım, hoşlanma; sürdürülmesi istenen ılımlı ve doyunluk veren coşku olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). “Mesleki haz” sözü, “yaşama lezzeti” ifadesinden gelmektedir ve coşkunun derecesi ile mevcut çalışma durumundan memnuniyet olarak kabaca yorumlanabilir. Yapılan işte verimi arttıran etmenlerden biri de coşkudur. Mesleki haz, üç bileşenden meydana gelecek şekilde değerlendirilir: çalışanlar, mesleki hazzı hissetmelerinin önemli olduğu faktörlere dair kendi listelerini yaparlar; listelenen faktörler üzerinde herhangi bir etkisi olması mümkünse, mevcut çalışma durumunu pozitif veya negatif faktörler şeklinde derecelendirirler. Sürdürülebilir çalışma sağlığı elde etmek için gösterilen gayret, kısmen mesleki hazzın olduğu ve olmadığı durumlarda çalışanların sınıflandırılma değerleri, gelecekteki sağlık problemlerini ne kadar iyi öngördüğüne bağlıdır (Spector, 1997).

“Mesleki haz”, iş doyum kavramıyla yakından ilgilidir. Bu nedenle çalışma içerisinde iş doyum ile ilgili bilgiler verilir, gerekli durumlarda mesleki haz ile iş doyum farklılıkları ve benzerlikleri vurgulanmıştır. İş doyum, çalışanların işlerini sevip sevmemelerinin derecelendirmesi olarak tanımlanır ve iş hakkında genel bir tutum ve duygu olarak görülebilir (Spector, 1997). İş doyum, bireyin işten memnun olma

düzeyi olarak adlandırılabilir. İş doyumu, çalışanın işi ya da işinin farklı boyutları ile ilgili duygulanımsal yanıtıdır (Dil, 2005). Bir başka deyişle iş doyumu, çalışanın iş ortamından kaynaklanan maddi ve manevi unsurlara karşı gösterdikleri olumlu ya da olumsuz tepkilerdir (Susmuş ve Tozkoparan, 2010). Bu tanıma göre, bireyin maddi ve manevi unsurlara olumlu ya da olumsuz tepki vermesi için bir değerlendirme yapmış olması gerekmektedir. Bu açıdan iş doyumunu, çalışanın işini veya iş yaşamını değerlendirmesi sonucu ulaştığı haz duygusu şeklinde tanımlamak da mümkündür (Dil, 2005). İş doyum düzeyinin yüksek olması yöneticilerin arzu ettiği bir durumdur. Çünkü yüksek iş doyumu örgütün iyi yönetildiğinin belirtisi olarak görülmektedir. Bu durum kolaylıkla gerçekleştirilemez ve satın alınamaz. Temel olarak etkin davranışsal yönetimin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İş doyumu bir örgütte sağlam bir örgütsel ortam oluşturulmasının bir ölçüsüdür (Ulusoy, 1993). Mesleki haz kavramını iş doyumundan ayıran özelliği canlılık ve enerji içermesidir. Canlılık insanların enerjik, uyanık ve tamamen canlı hissettiği organizmasal bir iyi hissetmeyi ifade etmektedir. Canlılık, mutluluk, geleceğe dair umut, ilgi ve coşkuyu içeren birtakım pozitif duygularla ilişki içindedir. Canlılık yüksek düzeyde aktivasyon veya enerji içermesi yönüyle iyi hissetmeden ve mutluluktan ayrılmaktadır (Weinstein, Brown, Ryan, 2009).

Çalışmalarda genel iş doyumu, farklı iş sonuçlarıyla alakalıdır. İş doyumunu açıklayan faktörler, çalışma koşullarıyla da ilgilidir ancak aynı zamanda deneyim ve kapasite gibi bireysel faktörlere de bağlıdır. Genel olarak, işin özellikleri veya işin seçimi üzerinde etkili bir duyguya sahip olmak, işten tatmin olma şansını artırır. Müdahale çalışmalarında bu kavramı kullanmak, işte doyum verici faktörleri belirlemek için önemlidir (Smith, Tisak, Hahn, Schneider, 1997; Spector, 1997). “Mesleki haz” kavramı, coşku ve daha güçlü duyguları içermesi nedeniyle, memnuniyet verici çalışma durumuyla alakalı iş doyumunu da kapsayacak şekilde daha geniş şekilde yorumlanabilir. Mesleki haz ve iş doyumu kavramlarının bu şekilde iç içe girmesi nedeniyle çalışmalarda sebepleri ve etkenleri birlikte düşünülmektedir (Spector, 1997).

Mesleki hazzın ölçülmesinde kontrol kavramının eklenmesi, bir davranışsal bakış açısı ile durumu etkileyecek algılanan yetenekleri birleştirir. Kontrol, hangi işin ne zaman ve nasıl yürütüleceği üzerindeki etkiyi kapsayabilir ve planlama ile organizasyon üzerine de etki eder. Objektif kontrol ve çalışanın algıladığı yaşam arasında çoğunlukla bir fark da vardır. Bazı işyerlerinde çalışanlar, işin nasıl yürütüleceği ve zaman

açısından objektif alternatiflere sahip olabilirler ancak ne özgürlüğü algılayabilirler ne de yeterli deneyime veya kontrol altına almanın açıklığına sahip olabilirler (Smith, Tisak, Hahn, Schmeider, 1997). Katılımın ve çalışanların kararları üzerindeki etkinin desteklenmesi, çalışma hayatındaki güçlendirme ve sağlığı teşvik etmek için bir stratejidir (Arneson ve Ekberg, 2005).

Mesleki hazzın örgütsel açıdan pek çok sonuçla ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Mesleki haz kavramı işe görev aşkıyla yaklaşmak ve işten doyum sağlamak olarak belirlenebilir. Monotonluktan uzak ve yapılan işten haz almaktır aynı zamanda. Bu bağlamda çalışanların işten duydukları hazzın artırılması önem arz etmektedir. İşinde profesyonel olan çalışanların mesleki haz ve doyum düzeylerinin yüksek olduğu bunun aksine büro çalışanlarının ise düşük düzeyde mesleki haz ve doyum düzeylerine sahip oldukları görülmektedir (Peterson, Park, Hall, Seligman, 2009).

Josephson ve Vingard'a (2007) göre mesleki haz kavramı yaşam hazzı kavramından gelmekte ve mevcut çalışma durumundan duyulan coşku ve doyumun derecesi anlamına gelmektedir. Mesleki haz konsepti, iş doyumundan daha geniş bir kavram olarak yorumlanabilmekte ve iş memnuniyetinin yanında coşku ve iş doyumuna ilişkin daha güçlü duyguları içermektedir. Öğretmenlerin, üretken ve sağlıklı bir kişilik olarak görevlerini yerine getirmelerini; görevin doğasından, örgüt iklimi ve öğretim ortamından kaynaklanan birçok neden engelleyebilmektedir. Bu etkiler, öğretmenlerin ruh ve beden sağlığını büyük ölçüde etkileyerek strese neden olmaktadır (Saylan ve Yurdakul, 1998).

Günümüzde çalışanların büyük bir çoğunluğu, finansal ve ekonomik mutlulukları için büyük tehditlerle yüzleşmektedir. Tüketim ekonomisi onları para harcamaları için sürükler, internetten alışveriş yapmaları için kolay yollar sunar ve kredi kartı sistemi onların borçlanmaları için kolay ve hazır bir yol sağlar. Özellikle birçok genç yetişkin birey, geniş bir ürün çeşidini satın almak için ve hatta okul taksitlerini ödemek için sahip oldukları kredi kartını kullanır. Genel olarak genç veya yetişkin bireylerin finansal durumlarını ve özellikle kredi kartı kullanımlarını nasıl – ne kadar iyi – kullandıkları arasında bariz şekilde farklar vardır. Açık bir şekilde yerleşen ekonomik sıkıntı (düşük gelir, gelir azalması, dengesiz istihdam veya olumsuz bir borç/varlık oranı da dahil) depresyona, sıkıntıya ve kişiler arası kötü ilişkilere yol açabilir (Conger, Rueter, & Conger, 2000; Conger, Rueter, ve Elder, 1999; Lempers ve Clark-Lempers, 1997).

Finansal iyilik ve hayat başarısı arasındaki bağlantıyı gösteren önemli mevcut delil temelinde, kişilerin finansal mutlulukları veya eksikliklerinin, onların psikolojik uyumları, fiziksel sağlıkları, çalışma hayatındaki ve toplam yaşam memnuniyetleri ile ilgili olacağını bulmayı umulmuştur. Onların her birinin kendi aralarında mutluluğun temel yapısını ifade etmesi olası olduğu için kişilerde başarı düzenlemesine ilişkin bu dört etkinin kendi aralarında da ilişkili olması beklenmektedir (Ross ve Macleod, 2006).

Kişinin kendini finansal açıdan güven içinde algılaması olarak da tanımlanabilecek olan finansal iyilik hali, birçok faktörden etkilenmektedir. Borçlu olma durumu, finansal iyilik halini etkilediği gibi finansal tutumlar da borç durumunu yakından ilgilendirmektedir. Davies ve Lea (1995), öğrencilerin içinde bulundukları borçlu durumdan ötürü kaygılanmamalarının nedenini, borçlu olma durumuna karşı sahip oldukları tahammül ve hoşgörü ile ilişkilendirmiştir. Ne var ki, yüksek düzeyde borç sahibi olmanın öğrencilerin finansal iyilik hali algıları üzerinde olumsuz etkileri olabilmektedir. Yüksek miktarda borçlu olmanın öğrenciler üzerinde önemli bir stres kaynağı olduğu ve finansal iyilik hali algısını bozduğunu ortaya koyan çalışmalar (Ross ve Macleod, 2006) bulunmaktadır. Bu çalışmaları destekler nitelikte, borç içinde bulunan öğrencilerin psikolojik açıdan daha yoğun olarak kaygı belirtileri göstermelerinin olası olduğu da ortaya konulmuştur (Stradling, 2001). Bireylerin kendilerini finansal iyilik hali açısından ne şekilde değerlendirdikleri Norvilitis v.d. (2003) tarafından geliştirilen Finansal İyilik Hali Ölçeği (FİHÖ) ile ölçülebilmektedir.

Eğitim ve öğretimde istenilen sonuçların elde edilmesinde öğretmenlerin mesleki hazları ve finansal iyilik halleri önemli görülmektedir. Yapılan araştırmalar mesleki hazları ile çalışanların başarıları arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki hazlarının göz önünde tutulması eğitim öğretimde kalitenin sağlanması açısından önemli görünmektedir. Bu amaçla bu çalışmada öğretmenlerin finansal iyi hal düzeylerinin mesleki hazzı etkisi problem olarak seçilmiştir.

1.1.PROBLEM DURUMU

İş hayatı, günde en az sekiz saati alan, gidiş gelişle beraber stresi çok yoğun olan, eve gelindiğinde de stresi süren ve bütün ailenin sorumluluğunun da yüklenildiği bir ortamdır. Bu ortam aynı zamanda bireylerin tatmin olmasını da sağlar. Bireyin kendini ifade etme yollarından biri de iş yeridir. İş, bireyin başarı, üretkenlik, verimlilik, yaratıcılık ve onur duygularını ortaya çıkarır. İnsan için çalışma, emek ve düşünsel gücünü harcaması ve karşılığında gelir elde etmenin ötesinde bir anlam taşır. Hangi kesimde ve hangi düzeyde olursa olsun çalışma bireye toplum içinde bir yer ve rol kazandırır. Bununla birlikte, çalışma yaşamı insanlara sosyal ilişkilerde bulunabileceği bir çevre sağlar. İnsan, çalışması sonucunda toplumun üretken bir üyesi olarak saygı görür. Böylelikle insana toplumsal nitelikler ve sorumluluklar yükler, insanı topluma bağlar ve toplumla bütünleştirir. Aynı zamanda, insanların yaşamlarına ilişkin hedeflerine ulaşmaları, çalışmaları ile mümkün olur. Çalışma, insanların hem maddi, hem psiko-sosyal gereksinimlerini karşılamaya yarayan bir araçtır. İnsanlar bu gereksinimlerini karşıladıktan ölçüde haz duyacaklar, çalışmalarından memnun olacaklardır.

Bir çalışanın yaşamında, mesleki hazzın büyük önemi vardır. Mesleğinden yeterli doyum alan bir çalışan, yaşamaktan hoşlanır ve yaşamdan aldığı doyum onun işteki verimliliğini etkiler. Bu açıdan eğitimden istenilen verimi almada, eğitim yöneticilerine de çok önemli görevler düşmektedir. Türk Milli Eğitim sistemi içerisinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenler yaptıkları işten yüksek düzeyde doyum elde edememektedirler. Türkiye İstatistik Kurumu verileri, ilk 1-5 yılları arasında yüksek iş doyumunu elde ederlerken daha sonraki yıllarda bu doyumun ciddi bir şekilde düşüş gösterdiğini ortaya koymuştur (Erdoğan, 2013). Mesleki haz kavramı, iş doyumunu ile iç içe geçen ve benzer etkenleri olan bir kavramdır. Mesleki haz kavramını iş doyumundan ayıran özelliği canlılık içermesidir (Weinstein, Brown, Ryan, 2009). Mesleki haz kavramı olarak, eğitim yönetimine son zamanlarda girmiş ve pozitif psikolojiden alınmış bir kavramdır (Peterson, Park, Hall ve Seligman, 2009). Haz bir insanın, istek, enerji ve coşku gibi yaşama yaklaşımını gösteren bir kavramdır (Park ve Peterson, 2010). Haz, işe yönelik olarak, örgütler için memnuniyet ve istenilen sonuçlar olarak kabul edilebilir (Hoy ve Tarter, 2011).

Son yıllarda ülkemiz alan yazınında eğitim kurumlarındaki iş doyumu ile ilgili bazı çalışmalar görölse bile henüz yeterli sayıya ulaşmadığı ve mesleki haz konusunda da araştırma yapılmadığı görölmektedir. Bu araştırma ile eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin mesleki hazları irdelenerek, finansal iyi halin bir çalışan olarak öğretmenin mesleki hazzı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Eğitim ve öğretimde istenilen sonuçların elde edilmesinde öğretmenlerin mesleki hazları ve finansal iyi halleri önemli görölmektedir. Yapılan araştırmalar mesleki hazları ile çalışanların başarıları arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Erdoğan, 2013). Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki hazlarının göz önünde tutulması eğitim öğretimde kalitenin sağlanması açısından önemli görünmektedir. Bu nedenle finansal iyi hal düzeyinin mesleki hazza etkisi eğitim yönetimi problemi olarak seçilmiştir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın bağımlı değişkeni mesleki haz, bağımsız değişkeni ise finansal iyi haldir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin mesleki hazları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin mesleki hazları demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, kıdem, çalıştıkları kurum ve öğrenim durumu) göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin finansal iyi halleri ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin finansal iyi halleri demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin finansal iyi hal düzeyleri mesleki haz düzeylerini yordamakta mıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Pozitif psikoloji kavramlarından olan mesleki haz öğretmenlerin yaşam doyumlarıyla da pozitif yönlü ilişkili kavramlardan biridir. Öğretmenlerin mesleki haz düzeylerinin yüksek olmasının hem öğretmenlerin kendi yaşantılarının hem de okul yaşantılarının kalitesi üzerinde etkili olduğu düşünülebilir.

Alanyazında öğretmenlerin işten aldıkları mesleki haz düzeyleriyle finansal iyi hal durumlarının etkileşiminin incelendiği bir araştırma bulunmamaktadır. Bu araştırmanın alanyazına katkı yapacağı beklenmektedir. Öğretmenlerin sahip oldukları pozitif inançların verimlilikleriyle ilişkili olabileceği düşünülebilir. Buna ek olarak söz konusu bu pozitif inançların sağlıklı okul iklimini destekleyici öğretmen davranışlarıyla da ilişkili olabileceği düşünülebilir. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki haz düzeylerinin bilinmesi önemli görülmektedir.

1.4. SAYILTILAR

Bu çalışmada aşağıdaki sayıtlılardan hareket edilecektir.

1. “Mesleki Haz” ve “Finansal İyilik Hali ” ölçekleri ile elde edilen bilgilerin, katılanların görüşlerini tam olarak yansıttığı varsayılmaktadır.
2. Veri toplama araçları, çalışmanın amacını gerçekleştirmeyi sağlayacak yeterli ve geçerli bilgileri yansıtacak niteliktedir.
3. Örneklem evreni temsil edecek niteliktedir.

1.5. SINIRLILIKLAR

1. Çalışma kapsamında ilgili veriler sadece 2014–2015 eğitim öğretim yılında İstanbul’da Kartal ilçesinde bulunan M.E.B’e bağlı resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan ve ölçek uygulamasını kabul eden öğretmenleri kapsamaktadır.
2. Çalışma, öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.
3. Çalışma, öğretmenlerin mesleki haz ve finansal iyilik hakkındaki düşünceleri ile sınırlıdır.

1.6. TANIMLAR

Mesleki haz: İşe yönelik memnuniyet ve arzu edilen sonuçlar (Hoy ve Tarter, 2011) ve hayata umut, enerji ve heyecanla yaklaşma (Peterson, Park, Hall, Seligman, 2009) olarak tanımlanır.

Finansal İyi hal: Kişinin kendini finansal açıdan güven içinde algılamasıdır (Davies ve Lea ,1995)

BÖLÜM 2 ALANYAZIN TARAMASI

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya yönelik ilgili kavramlar kuramsal olarak açıklanmıştır.

Pozitif psikoloji, ilk olarak 1960’larda hümanistik psikoloji etrafında Abraham Maslow ve Carl Rogers tarafından öne sürülmüş ancak Martin E. P. Seligman tarafından, bireylerde neyin yanlış üzerinde durmaktan çok neyin doğru olduğu üzerinde duran yeni bir psikoloji akımı olarak sunulmuştur. Pozitif psikolojinin amacı psikolojinin olumsuz olayları onarmak bakış açısını içeren meşguliyetini bireylerde olumlu özellikler inşa etmeye doğru değiştirmesine önayak olmaktır. Pozitif psikolojinin teorik ve pratik yaklaşımlarının koçluk ile birlikte ele alındığı bilimsel araştırmaların son 14 yıldan beri yoğunluk kazanmasıyla beraber, aslında bu iki kavramın hem paralel gayeler besledikleri hem de birbirleri için katölizör görevi gördükleri de açıkça ortaya konmuştur (Kauffman & Scouler, 2004). Pozitif psikolojide olduğu gibi koçluk çalışmaları da danışanı “kusurlu, problemlı, eksik” olarak yaftalamak yerine, karşısındakinin güçlü ve gelişime açık yönlerini keşfederek, kişi ve kişilerin iyilik halini optimal düzeye çekebilmeyi hedeflemiştir (Hefferon & Boniwell, 2011).

“Pozitif psikoloji” 2000’li yıllarda ortaya çıkan bir kavramdır. İnsanlardaki olumsuzlukların iyileştirilmesine yönelik katkılar sağlamaya çalışan psikoloji biliminden farklı olarak, birey mutluluğunun ve kişisel gelişimin önemli olduğunu savunan bir yaklaşımdır. Pozitif psikoloji kapsamında gelişen kavramlardan birisi olan “pozitif örgütsel davranış” ise çalışanların örgüt içerisinde mutlu ve huzurlu bir yaşam sürdürmeleri amacıyla yola çıkarken, özellikle çalışanların örgüt içerisinde olumlu davranışlarının gelişimini odaklanmaktadır. Pozitif psikoloji ve buna bağlı olarak pozitif örgütsel davranış alanında, yurt dışında yapılan çalışmalar belli bir seviye gelmiş olmasına rağmen, konunun ülkemizde yeni tartışılmaya başlandığı ve kısıtlı sayıdaki araştırmacılar tarafından önemine dikkat çekildiği görülmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Pensilvanya Üniversitesi 2004 yılında bünyesinde yapılan araştırmalarda pozitif psikoloji ve koçluğun oluşturduğu itilafın başarısını doğrular nitelikte sonuçlar elde

etmiştir; pozitif psikoloji koçluğu alan bireylerde, kontrol grubuna kıyasla hedefe ulaşma, dayanıklılık ve iş ortamındaki uyumun arttığı, öte yandan stres ve depresyonun azaldığını gözlemlenmiştir (Grant., Curtayne ve Burton, 2009). “Danışanımın sorunu ne ve bu nasıl çözülür?” sorusu yerine “Danışanımın gözünde yaşamaya değer bir hayatın tasviri nedir ve bunu nasıl elde edebiliriz?” sorusunu cevaplamayı düstur edinen pozitif psikoloji koçu, danışan kurum ya da kişilerdeki güçlü ve gelişime müsait yanların humanist bir yaklaşımla hedeflenen noktaya getirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Böylelikle koç, danışanının yetenek ve kaynaklarını pozitif psikoloji yöntemleriyle doğru biçimde eşleştirerek, danışanın güçlü yönlerinin gündelik hayata maksimumda adaptasyonunu sağlamaktadır. (Hefferon & Boniwell, 2011).

Csikszentmihalyi (1990)’ye göre akış kavramı, kişinin kontrol duygusunu yaşaması, yaptığı işe yüksek düzeyde dikkatini verebilmesi, aktivitenin sırf kendisiyle uğraşmaktan dolayı bilişsel açıdan haz duyması ile gerçekleştirdiği görev ile yetenekleri arasında bir uyumun olmasını ifade etmektedir. Bireylerin akış yaşayabilmeleri için onların uğraştıkları konuların yetenek düzeylerine uygun olması gerekmektedir. Eğitim yöneticileri eğitim öğretim ortamlarının ve faaliyetlerinin öğretmenlerin akış yaşamalarına uygun bir şekilde düzenlenmesinden sorumludurlar. Bu durumda hem akademik amaçlara hem de bireylerin yaptıkları işlerde akış yaşamalarına yardımcı olacaklardır. Böylece hem süreç hem de sonuç itibarıyla eğitim yaşantıları bireyleri mutlu eden önemli bir faktör olacaktır (Eryılmaz, 2013).

Birçok insan için yaşamdaki en önemli düşünce mutluluğa erişmektir (Gilman, Huebner, Laughlin, 2000) ve bu nedenle, ana uğraşı insan olan psikolojinin insanların mutluluk düşüncesine bilimsel katkıda bulunması beklenmektedir. Mutluğun insan edimlerin temeli olduğu fikri geçmişten beri kabul görmektedir. Örneğin, Yunan filozofu Aristippus İÖ 4. Yüzyılda hayatın amacının alınan zevklerin en yüksek seviyede duyulması olduğunu savunmuştu. Bunu doğru olduğu kabul edilirse, mutluluk çözülmesi gereken kişisel soruların en önemlisi haline gelmektedir. Kısacası, mutluluk politik ve ekonomik kararların merkezi haline gelir. Mutluluğun kamu hayatının bir ölçütü olduğu yönünde yargılara varmadan önce kişilerin mutlulukla ilgili düşünce ve duyguları üzerinde ve mutluluk hissinin yaşam kalitesine nasıl bağlantılı olduğu düşünülmelidir. Mutluluk 3 seviyeye ayrılabilir. 1. seviye mutluluk neşe ve haz gibi anlık hisleri içermektedir. 2. seviye mutluluk duygularla ilgili bir yargıyı içerir. Kişiler

hayatlarıyla ilgili mutluluklarını ifade ederken aslında aldıkları keyif ve çektikleri sıkıntının bir bilançosunu verirler. 2. seviye mutluluk genel hoşnutluk ve tatmin anlamları ve aynı zamanda alternatif olası sonuçlarla bir karşılaştırma da içerir. 3. Seviye mutlulukta yaşam kalitesi ön plana çıkmaktadır. Kişinin geliştiği ya da kendi potansiyelini gerçekleştirdiği bir hayat ifade edilmektedir. 1. seviye mutluluk objektif olarak ölçülebilirken 2. seviye mutluluk karşılaştırmalar nedeniyle biraz daha karışık hale gelebilir. 3. seviye mutluluğu ölçmek ise kolay değildir. Yaşam memnuniyetini belirleyicileri arasında yaş, stres düzeyi, fiziksel sağlık durumu, yaşam şekli, iş hayatı ve kişilik özellikleri gibi birçok değişken rol oynamaktadır (Chow, 2005). Ayrıca, yaşam memnuniyetine çalışma hayatı, sosyal etkileşim, başarı, iş doyumu, mesleki haz, fiziksel faaliyet, doğa ile meşguliyet, okuma ya da müzik dinleme, cinsel faaliyet, beslenme ve içecek tüketimi gibi faktörlerin olumlu etkisinin bulunduğu da ifade edilmektedir (Dockery, 2003).

Genel olarak meslek bir insanın hayatını kazanmak, geçimini sağlamak için yaptığı iş olarak tanımlansa da, meslek sadece para kazanma, geçim sağlama yolu değildir. Çünkü meslek daha kapsamlı olan, yeni bir yaşam şekli, belli bir çalışma ortamı, farklı bir yeteneğin kullanılması ve geliştirilmesi demektir. Bireyler için önemli olan, seçecekleri meslekten öncelikle para kazanmak, sonrasında ise yaptıkları işten mutlu olabilmeleridir. Kimilerine göre, yapacakları meslek seçiminde önce mutluluk gelir. İş yerlerinde mutlu olmak, belki de en doğrusudur. İş yerindeki mutluluk, başarıyı ve daha fazla çalışmaya motivedir çoğu kez. Seçilecek meslek dalları o toplumun gereksinmelerine göre şekillenir. Başarılı devlet yapıları, gelecek planlamaları, geleceğin şekillenmesi ve sistemi içinde bu gereksinmeler ön plana çıkar ve bu gereksinmelere göre kişiler arasından en iyilerinin seçimi yapılır. Devletin planlaması, ailelerin yönlendirmesi, meslek olanağı, getirisi veya şans sonucu edinilen meslek içerisinde saatler geçirmek bireyin ne kadar verimli olması ve kendi tatminini ne kadar sağlamaktadır sorusunu birlikte getirmektedir. Bunun sonucunda iş doyumu, iş tatmini ve bu terimlerin pozitif psikoloji etkisiyle ele alan mesleki haz kavramları ortaya çıkmıştır. (Hoy ve Tarter, 2011).

Yaşadığımız dünya hızlı bir teknolojik gelişim ve değişim süreci göstermektedir. Günümüz modern toplumunda şehir hayatının getirdiği şartlar, kişinin zamanın önemli bölümünü iş hayatı ve işe gidiş geliş ile harcamasını getirmiştir. Günümüzde mutlu

olmanın sırrı büyük ölçüde, sevdiğiniz bir mesleği yapmak ya da yaptığınız mesleği sevmekten geçmektedir. Özellikle iş hayatının dayanılmaz stresi, iş yoğunluğu ve sorumluluklar günümüz insanını mutsuzluğa iter. Sabah kalkıldığında işe gitmeme isteği, sürekli işten kaçınma, sevilmeyen bir işte çalışıldığını ve mesleki hazzın az olduğu anlamına gelmektedir (Gülova, İspirli, Eryılmaz, 2014).

2.1. MESLEKİ HAZ VE İŞ DOYUMU

Spence ve Robbins (1992), geliştirdikleri WorkBAT işkoliklik ölçeğinde 3 temel işkoliklik bileşeninden bahseder; işle meşguliyet, işe karşı duyulan istek ve işten haz alma. İşle meşguliyet, işle psikolojik anlamda meşgul olma halini ifade ederken, işe karşı duyulan istek içsel bir çalışma baskısını kasteder. İşten haz alma, çalışmaktan duyulan memnuniyetin derecesidir (Gülova, İspirli, Eryılmaz, 2014).

Mesleki haz kavramını iş doyumundan ayıran özelliği canlılık içermesidir. Canlılık insanların enerjik, uyanık ve tamamen canlı hissettiği organizmasal bir iyi hissetmeyi ifade etmektedir. Canlılık mutluluk, ilgi ve coşkuyu içeren birtakım pozitif duygularla ilişki içindedir. Canlılık yüksek düzeyde aktivasyon veya enerji içermesi yönüyle iyi hissetmeden ve mutluluktan ayrılmaktadır (Weinstein ve Ryan, 2009).

Mesleki hazzın örgütsel açıdan pek çok sonuçla ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Mesleki haz kavramı işe görev aşkıyla yaklaşmak ve işten doyum sağlamak olarak belirlenebilir. Bu bağlamda çalışanların işten duydukları hazzın artırılması önem arz etmektedir. İşinde profesyonel olan çalışanların mesleki haz ve doyum düzeylerinin yüksek olduğu bunun aksine büro çalışanlarının ise düşük düzeyde mesleki haz ve doyum düzeylerine sahip oldukları görülmektedir (Peterson, Park, Hall, Seligman, 2009).

Mesleki hazzın doğuş noktası olan iş doyum kavramı ve iş doyumunun ölçülmesi, ilk defa 1911'de Frank Taylor'un çalışmalarıyla başlamış ve o zamandan bu yana birçok değişikliklere uğramıştır. Taylor'un kavramlaştırmasında iş doyum, kazanılan paranın miktarı ve ödüllendirmelere dayanır. 1935'te Hoppock, iş doyumunun, genel doyumun bir parçası olduğunu ifade etmiştir (Spector, 1997). 1945'te Elton Mayo, bir grup fabrika işçisi ile yürüttüğü çalışma sonucunda iş doyumunun en önemli belirleyicisinin, grup içindeki etkileşim olduğu; bu faktörün güvenlik, işe ilgi, başarı gibi değişkenlerden daha ağır bastığı görüşüne varmıştır (Bektaş, 2003). Bir insanın hayatının her alanında (aile, sosyal yaşam, iş yaşamı vb.) beklentilerini karşılayabilmesine veya karşılayamamasına bağlı olarak doyum veya doyumsuzluk yaşaması söz konusu olabilmektedir. Kişinin yaşamının bir alanından

kaynaklanan doyumun ya da doyumsuzluğunun yaşamının diğer alanlarını da etkilemesi beklenebilir (Demir, 2001).

İnsan için çalışma, emek ve düşünsel gücünü harcaması ve karşılığında gelir elde etmenin ötesinde bir anlam taşır. Hangi kesimde ve hangi düzeyde olursa olsun çalışma bireye toplum içinde bir yer ve rol kazandırır. Bununla birlikte, çalışma yaşamı insanlara sosyal ilişkilerde bulunabileceği bir çevre sağlar. İnsan, çalışması sonucunda toplumun üretken bir üyesi olarak saygı görür. Böylelikle insana toplumsal nitelikler ve sorumluluklar yükler, insanı topluma bağlar ve toplumla bütünleştirir. Aynı zamanda, insanların yaşamlarına ilişkin hedeflerine ulaşmaları, çalışmaları ile mümkün olur. Çalışma, insanların hem fiziksel, hem psiko-sosyal gereksinimlerini karşılamaya yarayan bir araçtır. İnsanlar bu gereksinimlerini karşıladıktan ölçüde haz duyacaklar, çalışmalarından memnun olacaklardır.

İş doyumunu, bireyin işten memnun olma düzeyi olarak adlandırılabilir. İş doyumunu, çalışanın işi ya da işinin farklı boyutları ile ilgili duygulanımsal yanıtıdır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002). Buna göre, mesleki haz işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların ve coşkunun toplamıdır. Kişinin genel tutumu olumlu ve coşkulu olduğunda mesleki haz yüksek olarak ortaya çıkacak, aksi halde meslekten haz alınamamasından söz edilecektir (Kırel, 1999). Balcı'ya göre ise iş doyumunu, çalışanın kişisel özellikleri ve iş çevresinin ortak etkisi olarak görülmektedir. Çalışanın iş değerleri, iş değerlerinin işte gerçekleşmesine ilişkin algılamaları, yaşı, cinsiyeti, kişiliği, öğrenim düzeyi gibi kişisel özellikleri ile ücret, işin kendisi, çalışma şartları vb. örgütsel değişkenlerin ortak etkisi ya da işlevidir (Balcı, 1985). Bir başka deyişle iş doyumunu, çalışanın iş ortamından kaynaklanan maddi ve manevi unsurlara karşı gösterdikleri olumlu ya da olumsuz tepkilerdir (Susmuş ve Tozkoparan, 2010). Bu tanıma göre, bireyin maddi ve manevi unsurlara olumlu ya da olumsuz tepki vermesi için bir değerlendirme yapmış olması gerekmektedir. Bu açıdan mesleki haz kavramı, çalışanın işini veya iş yaşamını değerlendirmesi sonucu ulaştığı haz duygusu şeklinde tanımlamak da mümkündür (Spector, 1997). Çalışan işini ve iş yaşamını değerlendirirken, beklediği veya arzuladığı sonuçlarla gerçekleşen çıktılar arasında bir karşılaştırma yapar ve bu karşılaştırma sonucunda mesleki haz kavramı ile ifade edilen duygusal bir tepki oluşur (Spector, 1997).

Dubrin (1974) ise doyumun temelde işle ilgili memnuniyet duygusuna karşılık geldiğini belirtmektedir. Tanımlarda belirtilen ortak nokta iş doyumunun çalışanın işiyle ilgili olumlu bir duygu yaşamasıdır. Bu olumlu duygu, çalışanın işinden aldığı doyumun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir (Taşdan, 2008). İş doyumunu, işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumunu "kişinin iş deneyimlerinin sonunda ortaya çıkan olumlu ruh hâlidir" şeklinde tanımlamak, işgörenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş duyumsuzluğu demek doğru olacaktır. Bir işi yapan kişi, belirli ihtiyaçlarını karşılamak, iş ve iş ortamının kişisel değerlerine uygun olmasını beklemek durumundadır. Eğer kişinin ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargılan yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya iş doyumunu çıkacaktır. Kısacası iş doyumunu, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır (Erdoğan, 1999). İş doyumunu çalışanın başarısı için bir motivasyon aracı, örgütsel bağlılığın gerekli olan bir koşulu, personel devir hızını ve devamsızlığını azaltan bir unsur olarak görülebilir. Zira yapılan birçok araştırmada iş doyumunun örgütsel bağlılık yarattığı, işgücü devri ve devamsızlığını azalttığı ve motivasyonu artırdığı tespit edilmiştir (Naktiyok ve Küçük, 2003).

Genel olarak iş doyumunu, bireyin işe yönelik tutumlarını ifade etmektedir. Çalışanların işleri ve iş ilişkileri konusunda kendilerini değerlendirmeleridir. Ya da çalışanların işten beklentileriyle ilgilidir. Doyum, zevk alma ve hoşlanma ile aynı anlamda kullanılmaktadır Bir tutum olarak iş doyumunu, bireyin fiziksel çevreyle ilgili bilgilerini de içeren geçmişteki ve bugünkü deneyimlerini yansıtan kısa bir değerlendirme yargısıdır. Birey, çevrenin önemini işin diğer yönleri ile ilişkisi açısından sorgular ve işle ilgili değerleyici bir yargıya ulaşır. Buna göre, baskıcı ve rahatsız bir çevre iş doyumunu ve genel olarak çalışma yaşamının kalitesini azaltmaktadır. Rahat hoş bir iş ortamı, genel olarak işi doyum verici bir hale getirmektedir (Gökçe, 2008). Örgüt kuramlarında, doyum genellikle, katkı- karşılık dengesi olarak tanımlanır; işin özellikleriyle bireyin kendinde bulduğu özellikler ne kadar uyum içindeyse doyum düzeyinin o kadar yüksek olacağı; duyumsuzluğun, gerçek ile bireyin benlik ideali arasındaki aykırılıktan doğduğu kabul edilerek, aykırılık büyüdükçe o durumdan kurtulma isteğinin şiddetleneceği varsayılır. Güçlü ve sağlam temeller üzerine oturtulmuş bir örgüt kültürünün gerek çalışanların iş ortamını benimsemeleri, gerekse de işe karşı olumlu tutum geliştirmeleri ve yüksek iş doyumuna sahip olmaları

üzerindeki etkisi göz önüne alındığında, yönetimin çalışanlar arasındaki insani ilişkileri dinamik tutmasının ve örgüt kültürünün geliştirilip güçlendirilmesi gereklilik olarak görülmektedir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002).

İş doyumunu ile sıkça karıştırılan bir diğer kavram da motivasyondur. Bir görüşe göre, bir kişinin yüksek düzeyde performans elde etmesi için gereken motivasyon, işten doyum sağlamanın bir ifadesidir. Motivasyonda temel amaç işgörenin istekli, verimli ve etkili çalışmasını sağlamaktır, işten verim sağlanmasının temel koşullarından birinin işgörenin işinde güdülenebilmesini sağlayacak şartları oluşturmaktır. Ancak, iş doyumunun düzeyi her ne kadar motivasyon gücünü etkileyebilecek bir olgu olsa da, her zaman bu şekilde motivasyonu etkileyemez. Ayrıca, doyum motivasyonla aynı anlama gelmemektedir. İş doyumunu bir tutumdan ve içsel bir durumdan daha fazlasını ifade etmektedir. İş doyumunu ister niteliksel ister niceliksel olsun herhangi bir şeye ulaşma veya bir şeyi başarma duygusuyla birlikte ortaya çıkmaktadır. Motivasyon ise iş doyumuna yol açabilecek bir süreçtir. (Bektaş, 2003).

İş doyumunu, örgütsel davranış araştırmalarının ilgi merkezidir. İş doyumunu üzerindeki ilginin asıl nedeni, işe yönelik olumlu ve olumsuz eğilimlerin örgütsel davranış üzerinde güçlü bir etkiye sahip olmasıdır. Farklı bir deyişle, bireyin çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri sevinç ve üzüntüleri olacaktır. Bu tür bilgi ve duygu birikimleri sonucu bireylerin işlerine veya işyerlerine karşı tutumları oluşacaktır (Kolasa, 1969). İş doyum düzeyinin yüksek olması yöneticilerin arzu ettiği bir durumdur. Çünkü yüksek iş doyumunu örgütün iyi yönetildiğinin belirtisi olarak görülmektedir. Bu durum kolaylıkla gerçekleştirilemez ve satın alınamaz. Temel olarak etkin davranışsal yönetimin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu bir örgütte sağlam bir örgütsel ortam oluşturulmasının bir ölçüsüdür (Ulusoy, 1993).

Genel olarak bakıldığında iş doyumunu çalışmalarının odağını davranışçı yaklaşımla, bilişsel yaklaşım arasındaki tartışma oluşturmaktadır. Davranışçı yaklaşımın temelinde, "insan davranışlarını belirleyen şey kişilerin gereksinimleridir" varsayımı yatmaktadır; oysa bilişsel yaklaşıma göre kişilerin davranışları, dahil oldukları sosyal süreçlerde bilişsel yollarla edindikleri bilgiler aracılığıyla ortaya çıkar. Davranışçı yaklaşımlarda iş doyumunu düzeyinin değişimi işyerindeki koşulların değişimine bağlamış, bilişsel yaklaşımda da kişiye etki eden bilişsel öğeler üzerinde durularak kişilerin tutumlarının değiştirilebileceğini ve bu yolla iş doyumunun artırılabilirliğini savunmaktadır, kişilik

özellikleri yaklaşımı ise kişilerin iş doyumlarının onların kişiliklerine bağlı olarak ortaya çıktığını ve insanların kişilik özelliklerini değiştirmek ne kadar güçse, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyini değiştirmek de o kadar güçtür (Dikmen, 1995)

Bazı araştırmacılar iş doyumunu işe devam, iş yöntemlerinin geliştirilmesi ve iş ortamındaki işbirliğinin artırılması gibi alanlarda davranışlara bir neden olarak görürlerken; bazı araştırmacılar ise iş doyumunu bir sonuç olarak ele almaktadır. Bir başka grup araştırmacı ise, iş doyumunu bir belirti olarak değerlendirmekte, yetersiz iş tasarımının hem iş doyumsuzluğunu, hem de olumsuz iş davranışlarını ortaya çıkardığını belirtmektedir. Buna göre iş doyumunu, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanın psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesi ile sağlanabilmektedir (Dil, 2005). İş doyumunun sağlanması ise; bireyin kişilik, yetenek ve isteklerine uygun bir işte çalışmasına ve kişisel hedeflerine uygun kariyer hedefleri belirlemesine bağlıdır. İş doyumunu, yaşam doyumunu ile yakından ilişkilidir. İş doyumunun düşük olması, iş dışı yaşamda yüksek doyum sağlansa bile, bireyin genel yaşam doyumunu düşürür. Bu iş yaşamının, bireyin tüm yaşamı içinde oynadığı önemli rolün doğal bir sonucudur. Bununla birlikte, 1930'lu yıllardan bu yana yapılan araştırmalarda, çalışanların işlerinden doyum sağlama düzeylerinin işletmelerin eylemsel (kurumsal) performans düzeyi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ancak son dönemlerde bu yaklaşımın, eylemsel olduğu kadar stratejik bir boyutu da kapsayacak şekilde genişletildiği görülmektedir. Buna göre, çalışanların doyum düzeyi, işletmelerin rekabet gücünün temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir (Sabuncuoğlu, 2002).

İş doyumunu, işle bağlantılı çok sayıda arz edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınabilir (Başaran, 2004). Genel anlamda iş doyumunu işgörenlerin işlerinden duydukları hoşluktur. Başka bir deyişle iş doyumunu, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı yani toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde edilmeye çaba gösterilen rahatlatıcı ve iş yatıştırıcı bir duygudur (Akıncı, 2002). Kişinin işine göre işindeki göreve, fiziki ve sosyal şartlara karşı bir duygusal cevabı olarak nitelendirebileceğimiz iş doyumunu kavramı, kişinin işinden beklediklerinden ne kadar doyum aldığının bir göstergesidir (Kitapçı, 2001).

Dolayısı ile iş doyumu bireyin yaptığı işten ve beklediği ile o işten gerçekte ne aldığı arasındaki algılanan ilişkinin ve bireyin işine ne kadar önem veya değer yüklediğini bir fonksiyonu olarak ele alınabilir (Avcı ve Karatepe, 2000). Konuya bu açıdan bakıldığında kritik noktanın, kişinin işinden ne beklediği ve gerçekte ne elde ettiği arasındaki uyum olduğu, daha açık deyişle beklentiler ve elde edilenlerin birbiri ile örtüşmesi olduğu görülmektedir. Kişinin yaptığı iş beklentileri karşılıyorsa iş doyumu ortaya çıkacaktır. İş doyumu araştırmalarına önem veren ve çalışanlarının iş doyum düzeylerini araştıran kuruluşlar işletmedeki potansiyel problemleri teşhis eder, çalışanlarıyla yönetim arasında sağlıklı bir iletişim sağlar, iş doyumsuzluğunun sonuçlarından olan ve işletmelere yüksek maliyetler yükleyen iş gücü devri, devamsızlık ve olumsuz sendikal hareketlerin önüne geçerler (Ağan, 2002). Bireyler açısından iş doyumunun önemi, öncelikle insanların kişisel yetilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek istemelerinden kaynaklanmaktadır. İş doyumu, bireylerin psikolojik olgunluğa erişmesini sağlarken, bunu elde edememek hayal kırıklığına uğrattır. Düşük iş doyumu moral bozukluğuna, işten soğumaya, düşük verimliliğe ve sonuçta sağlıksız bir topluma yol açar (Sertce, 2010).

Bir yaşamsal etkinlik olgusu olan meslek, toplumsal, kültürel ve ekonomik yapının ve teknolojinin gerektirdiği bir iş bölümü sonucu ortaya çıkar. Meslekler, genellikle gelişmemiş toplumlarda görenekle babadan oğula veya anadan kıza geçer, az gelişmiş toplumlarda usta çırak ilişkisiyle öğrenilir, gelişmiş toplumlarda örgün eğitimle edinilir. Çağdaş toplumlarda ise belirli diploma gerektiren profesyonel bir uğraş niteliği kazanır. Bu olgu diğer çoğu meslekler gibi öğretmenlik mesleği içinde geçerlidir (Özbek, 2009).

Öğretmenlerin, üretken ve sağlıklı bir kişilik olarak görevlerini yerine getirmelerini; görevin doğasından, örgüt iklimi ve öğretim ortamından kaynaklanan birçok neden engelleyebilmektedir. Bu etkiler, öğretmenlerin ruh ve beden sağlığını büyük ölçüde etkileyerek strese neden olmaktadır (Saylan ve Yurdakul, 1998).

2.1.1. Mesleki Hazzı Etkileyen Temel Faktörler

İşten beklenen doyumun sağlanamamasının kaynağı, bireyin gereksinmelerinin engellenmesi ya da karşılanamaması ile ilişkili olmaktadır. İş yerleri ve işletmeler çalışanlardan iş saatlerine, kurallara, yetkiliye uyma ve toplumsal ilişkiler beklemekte; diğer yandan da iş ortamında, ücret, güvenlik, kendine saygınlık kazandıracak bir görev, hoşlanarak çalışabileceği bir grup gibi kişisel gereksinmelerinin karşılanmasını beklemektedirler. İş ortamının hedef ve beklentileri ile işgörenlerin bireysel amaç ve beklentilerinin çatıştığı durumlarda uyumsuzluk ve iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Özgüven, 2003).

İş yaşamında karşılaşılan gerginlik, zorlanma ve olumsuz duygular arasında en sık gözlenenler çatışma, engellenme, düş kırıklığı, ilgisizlik, hoşnutsuzluk ve gerginlik olmaktadır. Çalışan ve işveren arasındaki gerginlik genellikle çalışanların temel gereksinmelerini karşılamaktan uzak bir yönetim ve örgütsel ortamdan kaynaklanmaktadır. Çağdaş kurum ve işletmelerin amaçları insan olarak bireyin gereksinmelerinin karşılanması ve çatışmaların giderilmesi olmalıdır. Bireyin iş doyumunu çalıştığı işle ilgili olarak girdi-çıkı dengesi ile açıklayan Adams (1963) ise, kişinin işinden çıktı olarak ücret, statü, yükselme ve etkin denetim gibi bazı sonuçlara ulaşmak için kendisinden bireysel olarak zeka, eğitim, yaş, deneyim, sağlık ve çaba gibi bazı girdiler vermekte olduğunu vurgulamaktadır. Bireyin iş doyumunu yapmakta olduğu işe verdikleri ile aldıkları arasındaki dengeyi nasıl algıladığı ile ilgili olduğunu belirtmektedir. Birey bir dengesizlik ve eşitsizlik görüyorsa ya da bir referans grupla kendisini karşılaştırdığında bu eşitsizliği hissediyorsa işinden doyumsuz olmaktadır (Özgüven, 2003).

Bazı teorisyenler iş doyumunu ve doyumsuzluğunu, bireyin işinden beklediği ile çevresinin kendine ne imkan verdiği veya o çevreden ne elde ettiği arasındaki farklılık derecesi ile tanımlandığını ileri sürmektedir. Beklentiler duygusal tepkimelerimize dolaylı olarak etki etmektedir. Araştırmacıların çoğu, beklenmedik başarı ve başarısızlık üzerine yaptıkları araştırmada deneklerin çoğunun beklenen başarısızlığı, beklenmeyen başarıya tercih ettiklerini saptamışlardır (Hışman, 2003).

Silah, örgütsel anlamda motivasyonu, iş görenlerin çeşitli gereksinimlerini sağlamak için doyum sağlayacak davranışlarda bulunma süreci olarak tanımlar ve bu tanımdan

yola çıkarak, iş doyumunu ile iş görenlerin motivasyonunun birbiriyle yakından ilişkili olduğunu belirtmiştir (Yılmaz ve Altinkurt, 2012). İş görenlerin gereksinimleri zamanla değişiklik gösterirken davranışlarında da farklılıklar gözlenir. Dolayısıyla iş görenlerin güdülenme düzeyine bağlı olarak iş doyumunun yüksekliğinden ya da düşüklüğünden söz edilebilir (Yılmaz ve Altinkurt, 2012). İş doyumunun, bireysel düzeyde tercihleri, güdüler, ihtiyaçları ve tutumları yansıması bakımından da yakından ilişkili oldukları ifade edilmiştir (Naktiyok, 2002).

İş doyumunun çok sayıda değişkenle ilişkili olduğu belirtilmektedir. Örneğin bir örgütün etkililiği, verimliliği, çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, işe devam ve devamsızlık, çalışanların ruh ve beden sağlığı, vb. iş doyumuyla ilişkili değişkenler arasında sayılabilir (Bogler, 2005). İş doyumunda üç önemli etken vardır. Bunlardan birincisine göre iş doyumunu, iş durumuna duygusal tepkidir. Bu bağlamda iş doyumunu işten elde edilen çıktıların beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre değerlendirilir, örneğin, eğer örgüt üyeleri kendine eş olarak gördüğü diğer örgüt üyelerine göre daha fazla performans göstermesine karşın, daha az ödüllendirildiklerini hissedersen, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine olumsuz bir tutum geliştirme ihtimalleri oklukça yüksektir. İkinci etken ise örgüt çalışanları kendilerine çok iyi davranıldığını, eşit işe karşı eşit bir ücret sisteminin uygulandığını hissediyorlarsa işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirebilirler. Bu tutumun bireyde meydana getirdiği önemli sonuçlardan biri ise işten doyum sağlamaktır. Üçüncü olarak, iş doyumunu işin kendisi ve diğer bir takım boyutlarla ilişkili örgütsel özellik gösterir. Buna göre iş doyumunu etkileyen temel faktörler; bireysel faktörler ve işe bağlı faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. (Dil, 2005).

2.1.1.1. Bireysel Faktörler

Hem işle ilgili ve hem de kişisel tutumları içeren doyum düzeylerine yönelik olarak yapılan araştırmalarda, farklı doyum düzeylerinin insanları birbirinden ayıran farklı özelliklerinden kaynaklanabileceği öne sürülmüştür. Örneğin, Shaffer'in 1987'de yaptığı araştırmasında bazı insanların diğerlerine nispeten genel olarak yaşamdan doyum aldıklarını saptanmıştır. Bu kişilerin hem iş yaşamlarıyla ilgili hem de iş dışı yaşamlarıyla ilgili yapılan ölçümlerde doyumları yüksek çıkmıştır. Diğer taraftan birçok

araştırmada iş doyumunun yaşamın diğer boyutlarıyla ilgili doyum düzeyiyle de ilgili olduğunu göstermiştir (Dil, 2005).

Bütün çalışanlar benzer karaktere sahip olmadıkları gibi, olayları algılamaları da farklıdır ve olayları algıladıkları biçimde farklı reaksiyonlar göstermektedirler. Bireyin işinden beklentileri ve işinden elde ettikleri arasındaki farklılık bireylerin kişisel algılamaları temeline dayanmaktadır. Bu nedenle algı, tutum ve coşku farklılıkları meslekten alınan hazzı ortaya çıkarmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, hemen hemen aynı koşullarda ve benzer ortamlarda çalışan kişilerin doyum düzeylerinin farklı olması, bireysel farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Söz konusu bireysel farklılıklar; cinsiyet, yaş ve kıdem, öğrenim durumu, statü, kişilik ve sosyo-kültürel çevre olmak üzere bireyin mesleki tatmin ile ilgili içsel unsurlarını oluşturmaktadır (Sertçe, 2003).

2.1.1.1.1. Cinsiyet

Kadınların iş yaşamında aktif hale gelmesiyle birlikte, kadın-erkek farklılıklarına yönelik olarak araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu araştırmalarda özellikle kadın işgücünün iş yaşamına etkisi ve işle etkileşimi ele alınmış ve iş doyumunu düzeyinin kadınlara ve erkeklere göre hangi farklılıkları gösterdiğini bulmak amaçlanmıştır.

Cinsiyet ve iş doyumunu arasındaki ilişki ile ilgili çalışmalar aşırı derecede bağdaşmazlık gösterir. Kadın erkek arasındaki eşit olmayan iş ortamı ve ödeme ile eşit iş doyumunu açıklayan birkaç çalışma vardır. Birincisi kadınların işten beklentilerinin farklı olabileceğini savunur. Kadınların işlerinde daha az beklentileri vardır ve daha az doyum sağlarlar. İkincisi; erkek ve kadınların farklı değerleri olduğunu söyler (Spector, 1997). Örneğin, dokuz Batı Avrupa ülkesinde 6000 çalışan üzerinde yapılan geniş ölçekli bir araştırmada, iş doyumunu bakımından kadınlar ve erkekler arasında açık bir farklılık tanımlanamamıştır (Dil, 2005). Bununla birlikte, yapılan bir başka araştırmada, iş-aile çatışması arasında erkekler açısından bir ilişki bulunurken, kadınlar açısından böyle bir ilişkinin varlığı tanımlanamamıştır. Buna göre erkeklerin bu tip bir rol çatışmasından etkilendiği, kadınların ise iş yaşamı ile aile yaşamındaki deneyimlerini birbirinden ayırmada daha başarılı olduğu söylenebilir. Gallup' un araştırmasına göre, erkekler kadınlara göre işlerini daha önemli görmektedirler. Bu da erkeklerin iş ile aile arasında daha fazla zıtlık yaşamasına neden olabilmektedir (Spector, 1997).

Kim (2002) tarafından Kore’de yapılan bir çalışmada, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuş olup, bunun nedeni de kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır. Diğer bir neden de kadın çalışanların, hoşnutsuzluklarını ifade etmemeleridir. Ülkemizde yapılan bazı çalışmalara bakıldığında da birbiriyle tutarlı sonuçlara ulaşılamamış olduğu görülmektedir.

Ancak, işletmelerin yeni bir işgücü olarak kadın çalışanlara yaş, deneyim eksikliği ya da eğitim eksikliği gibi nedenlerle olumsuz davranmasının ya da onları reddetmesinin, çalışan kadınlarda depresyona kadar varabilen ruhsal bozukluklar yarattığı ileri sürülmektedir. Buna göre iş doyumunu açısından kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farklılık cinsiyetten çok farklı bir grup tesirden kaynaklanabilmektedir. Sonuçta iş doyumunun, kadın ve erkek ayrımından çok beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir tutum olabilir. (Sat, 2011).

Çarıkçı (2004) tarafından yapılan bir araştırmada kadın çalışanların iş doyumunun, erkek çalışanların iş doyumuna oranla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Çarıkçı, kadın çalışanlarda doyumsuzluk yaratan faktörün çalışma saatlerindeki dağınıklık ve işyeri ile ilgili beklentilerin düşüklüğünden kaynaklandığını belirtmiştir (Çarıkçı, 2001).

2.1.1.1.2. Yaş ve Kıdem

Çoğunlukla yaş ilerledikçe ve işteki kıdem arttıkça mesleki hazzın da artacağı düşünülmektedir. Yaş ilerledikçe hazzın artmasının nedeni olarak ödüllerin artması, meslekte terfi gibi etkenler öne sürülmektedir. Araştırmalar yaş ve mesleki haz, iş doyumunu arasında bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. İlişkinin tabiatının tam olarak kesin olmamasına rağmen, bazı araştırmalar lineer, bazıları ise çan eğrisi bir ilişkiden bahsetmektedirler (Kahraman, 2004).

Daha önce yapılan araştırmalar genç çalışanların yaşlı çalışanlara oranla daha düşük iş doyumunu düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Yaş durumu, çalışma yaşamını etkileyen bireysel etkenlerden birisidir. Orta yaşlı kimseler, uzun yıllardır süren bazı alışkanlıklara sahip oldukları için işlerine daha çok bağlıdırlar. Genç çalışanların çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları yaşlı çalışanlar kadar kuvvetli olmayabilir. Çünkü yaşam içinde kendilerine ilginç uğraşlar bulabilir ve zamanlarının bir bölümünü farklı aktivitelerle geçirebilirler. Bunun yanında yaşlı kimselerin çalışma hırsları azalmıştır. Bu nedenle iş moralleri ve motivasyonları genç ve orta yaşlı kimselere oranla

daha zayıftır. Bunun nedeni söyle açıklanabilir; yaşlı çalışanların işlerinden elde ettikleri kazanım ve deneyim sonucunda işe karşı uyumları artabilir, bu nedenle daha yüksek iş doyum düzeyine sahiptirler. Buna karşılık genç çalışanların gelecekle ilgili kariyer beklentileri olması sebebiyle mesleklerinin ilk yıllarında iş doyumunun düşük olması normal sayılabilir (Yelboğa, 2007).

Öğretmenler üzerinde yapılan bir başka araştırmada ise, yaşın öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde temel bir etkisinin olmadığı saptanmış; ancak örneklem farklılığı ve bu konuda yapılan araştırmaların azlığı nedeniyle bu bulgu tam olarak değerlendirilememiştir. Bununla birlikte iş doyumunda yaş değişkeninin etkisinin, kısmen yaşla birlikte artan gelir, yetki, özerklik ve mesleki saygınlık gibi işin dışsal yararları ile açıklanabileceğine yer verilmiştir (Akçamete, Sucuoğlu, Kaner, 2001). Bununla birlikte, kıdem arttıkça doyumsuzluğun azalması çalışanların gereksinimlerinin yıllar itibariyle daha çok doyurulmasıyla ve kıdem arttıkça beklentilerin daha gerçekçi olması ve beklentilerin düşmesiyle açıklanmaktadır (Çetinkanat, 2000).

2.1.1.1.3. Öğrenim Durumu

İş doyumuna etki eden bir başka kişisel etken ise öğrenim durumudur. Öğrenim durumu yükseldikçe, çalışanın devamsızlık olgusunun azalacağına dair varsayımlar ortaya atılmıştır. Bunun sebebi, alt öğrenim durumunda bulunan kimselere verilen işin niteliğinin çok dar bir uzmanlık alanı ile ilgili olmasına ve çalışana tekdüzelik ve bıkkınlık vermesine bağlanmaktadır. Oysa, öğrenim durumunun yükselmesi çalışanın dar olan uzmanlık alanını genişletmektedir (Dil, 2005).

Eğitim, iş doyumunu etkileyen en önemli etkenlerden birisi olmaktadır. Burada önemli olan eğitim doğrultusunda ortaya çıkan bilgi birikimi, çalışma değerleri, istek düzeyleri, örgütsel beklentiler gibi etkenlerle, yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin sağlanması olmaktadır. Örneğin, bazı işlerde yüksek öğrenimli çalışanların, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha düşük olmaktadır. Bu durum, öğrenim durumu düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek gelir beklentisi olması ve bunun karşılanmamasından kaynaklanmaktadır. Bazı araştırmalarda da, öğrenim durumu düzeyi yüksek olan çalışanların iş doyum düzeylerinin, öğrenim durumu düşük olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, örneklemdeki öğrenim durumu yüksek olan

Çalışanların rgtsel ödüllere daha çok ulaşmasına ve daha çok gelir elde etmelerine dayandırılmaktadır (ztrk ve Gzelsoydan, 2001).

2.1.1.1.4. Statü

Yapılan birçok araştırma iş doyumunu, mesleki haz ve işgörenin tecrübesi arasında olumlu ve doğrusal yönde bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Buna göre işlerinde deneyimli olanlar işlerinde deneyimsiz olanlardan daha fazla tatmin duymaktadırlar. Bu bir sürpriz değildir. Işlerinde çok deneyimsiz olanlar ve memnun bulunmayanlar, daha sonra daha iyi iş olanaklarına sahip yeni bir iş bulabileceklerini umarlar (Aydın, 2006). Mesleki statü yükseldikçe mesleki haz da artmaktadır. st düzeyde olanların alt düzeyde olanlara göre iş doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır. Bunun nedeninin, st düzeydeki çalışanların daha yüksek ücretli, kişisel beklentilere daha fazla cevap veren işlerde çalışmaları olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamına yeni başlayan, iş tecrübesi az olan bireylerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri bulunmakta ve zamanla bu beklentileri karşılanmayınca iş doyumсуuzluęu yaşamaktadırlar (Sat, 2011).

2.1.1.1.5. Kişilik

Kişilik kavramından, bir insanı nesnel ve öznel yanlarıyla diğerlerinden ayıran duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin bütünü anlaşılmaktadır. Buna göre, kişilik insanın kendinde olup bitenleri tespit ederek, bir kendine değer oluşturması ve kendisine doyum ve yarar sağlayacak bir aşamaya geçmeyi istemesidir. Bu açıdan farklı kişiklere sahip bireyler arasında, kişilik farklılıkları aynı iş çevresinde bulunan bazılarının yaptıkları işten doyum sağlarken, diğerlerinin aynı doyumunu yaşamamalarının bir nedeni olarak görülebilmektedir (Akçamete, Sucuoğlu, Kaner, 2001). Kişilik, insanların en önemli bireysel etkeni olarak görülmektedir. Kişiliğin birçok yn, insanların örgüt içindeki davranışlarında kendisini gösterir. Bebeklik ve çocukluk devresinin ilk aşamalarında çevresel etkenlerin etkisiyle şekillenen kişilik, ileriki yaşlarda oldukça değişmez bir özellik olarak bilinmektedir. Bu bakımdan birey örgüte geldiği zamanda kişiliğini beraberinde getirecektir. Işgren kişiliğini örgüt içerisinde çeşitli durumlarda ortaya koymaya çalışır. Örgütsel bir role girdiği zaman kişiliğinden sıyrılmaz, kişiliğinin gösterdiği yönde hareketlerine devam eder (Sertce, 2010).

2.1.1.1.6. Sosyo-Kültürel evre

Kültür, bireysel bir özellik olmamakla birlikte, daha çok bir grup insan tarafından paylaşılan bir takım maddi ve manevi ortak davranış kurallarını veya bilinç akışını yani

aktarımı temsil eder. Bu bilinç akışı bireylerin birbirleri ile etkileşimlerinde birbirini tamamlayan ve davranış biçimlerini birbirlerine aktaran bir durum yaratır. Aynı zamanda bireyler içinde bulundukları kültürel çevreyle etkileşim içindedir. Çevresinin kültürel değerlerini öğrenerek kendi kişisel yetenekleriyle birleştirmeye çalışır. Bu aşamada, her kültürün kendine özgü bir çalışan insan modeli oluşturması söz konusudur. Kültürden kültüre farklılaşan değerler, davranış biçimleri farklı çalışan insan modelleri oluşturacaktır (Bumin, 2003).

Kültürlerarası yapılan bir araştırmada ise, özellikle batı dışındaki toplumlarda gözlenen kültürel özelliklerden biri olan ataerkillik incelenmiş ve bu durumun bireyci batı toplumlarında, kişilerin hak ve özgürlüklerini kısıtlayıcı bir gerçeklik olarak algılandığı için, batı yazınında olumsuz bir anlam ifade ettiği, otoriteriyenlikle eşdeğer olarak ele alındığı belirtilmiştir. Buna karşılık, Türkiye'deki çalışanlar yönetici veya liderin ataerkil olmasını beklemektedirler. Çalışanlarının menfaatlerini gözetken, onların sorunlarına ve sevinçlerine ortak olan, iştirakçi, açık, iş dışındaki sorunlarla da ilgilenen, mesleki gelişime önem veren ve örgütte bir aile ortamı yaratan yöneticilerin Türk kültürel ortamında tercih edildiği gözlenmiştir (Ayçan, 2000).

2.1.1.2. Dışsal Faktörler

İş doyumu, çalışanların işlerinden memnun olma düzeyi olarak tanımlanmaktadır ve çalışanın işleriyle ve iş çevresiyle ilgili olumlu ya da olumsuz algılamalarına dayanan bir tutumdur. İş doyumunu açıklamada kullanılan etkenlerin bir çoğuna, birey ve çevresine uyumu bakışı hakim olmuştur. Bu bakışa göre, iş çevresi bireyin gereksinimlerini, değerlerini veya kişisel özelliklerini ne kadar karşılırsa, bireyin iş doyumu derecesi de o kadar artacaktır. Bu bakışın yanı sıra iş doyumu çalışmalarında genellikle, kişisel unsurlar ve çevresel unsurlar olmak üzere iş doyumunun başlıca iki etkeni üzerinde durulmaktadır. Kişisel unsurlar, bireysel özellikler üzerinde odaklanırken, iş doyumunun çevresel unsurları, işin kendisiyle veya iş çevresiyle ilgili etkenlere ait olmaktadır (Gökçe, 2008).

Bireysel faktörlerin yanı sıra, örgütsel bir takım faktörler de mesleki hazzın, tutum duygusu üzerinde son derece önemlidir. Özellikle bu faktörlerin yönetim tarafından daha fazla kontrol edilme ve yönlendirilme imkânı bulunmasından dolayı ilgili faktörlere gereken önem verilmelidir. Söz konusu kişisel unsurlar, içsel unsurlar başlığı altında incelenmiş olup; çevresel unsurlar işin yapıldığı fiziksel çevre, ücret düzeyi, iş

arkadaşları ile ilişkiler, ast-üst ilişkileri, terfi olanakları, kararlara katılma, iletişim, sosyal güvence ve iş güvenliği ile sosyal yardım ve hizmetler olmak üzere dışsal unsurlar olarak açıklanacaktır (Dil, 2005).

2.1.1.2.1. Fiziksel Çevre

İşin yapıldığı fiziksel çevre, iş doyumunu ve mesleki hazzı sağlayan birçok etkeninden birini oluşturmaktadır. Fiziksel çevre genellikle bir bütün olarak ele alınır ve çalışma ortamı olarak adlandırılır. Fiziksel çalışma ortamı, maddi unsur olarak çalışan kişinin işgördüğü ve temas edebileceği yerlerin tümüdür (Sapancalı, 1993). Yapılan araştırmalarda çalışanın fiziksel çevreye; ücret, iş güvenliği, terfi olanakları gibi diğer etkenlerden daha az önem verdiği görülmüştür. Ancak, iş doyumunu, mesleki haz ile çalışma ortamı arasında ilişkilere yönelik olarak öne sürülen görüşlerde, fiziksel çevrenin duyumsuzluğun bir sebebi olabileceği belirtilmiştir. Yine çoğu işgören, işyerinin eve yakın; binanın yeni, temiz; iş için gerekli olan araç gereçlerin iyi, kullanılabilir olmasını ister. İşgörenlerin, fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları; amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri hem verimlilik hem de meslekteki hazzı arttırmak için gereklidir. Araştırmalarda, çalışanların fiziksel çevreyi iş doyumunun bir parçası olarak gördükleri, ancak ortalama olarak diğer unsurlara kıyasla daha az önem verdikleri ortaya konmuştur. Aşağıdaki şekilde yer alan fiziksel çevrenin her bir öğesinin iş doyumunu üzerinde çok büyük bir etkisinin olmamasına karşın, bu öğeler duyumsuzluğun potansiyel bir kaynağı olabilecektir (Dil, 2005).

Öğretmenler, çalışma şartlarında gözlediği ve yaşadığı olumlu ya da olumsuz gelişmelerden etkilenmekte ve bu durum mesleklerinde doyum ya da duyumsuzluk olarak kendini göstermektedir. Eğitim kurumlarında çalışma şartlarını etkileyen unsurları derslikler, lâboratuvarlar, kütüphane, kantin gibi fizikî çevre ve sosyal imkânlar olarak sınıflayabiliriz. Bugün için eğitimde yaşanan olası sorunları, binaların öğretime uygun bir alt yapıya sahip olmaması, lâboratuvarların ve dersliklerin yeni teknolojiye göre donatılmamış olması, ders programını uygulayabilmek için yeterli sürenin verilmemiş olması, öğretmen kılavuzu veya yardımcı ders kaynaklarının eksik olması, eğitim teknolojilerinin yetersizliği veya kullanımına izin verilmemesi, öğretmenlerin dinlenme, kütüphane ve beslenme imkânlarının niteliksel yetersizliği şeklinde sıralamak mümkün görünmektedir. Bu etkenler, çalışma koşullarını

olumsuzlaştırmakta, böylelikle de öğretmenlerin meslekten aldıkları hazzı olumsuz etkilemektedir (Sertçe, 2003).

2.1.1.2.2. Terfi Olanakları

Çalışanın halen bulunduğu görev basamağından daha fazla sorumluluk gerektiren, daha yüksek ücretli, daha geniş yetki ve hareket özgürlüğü tanıyan, daha öncelikli ve daha az gözetimi olan bir işe atanması durumunda terfi olayı gerçekleşmektedir. Tüm bunların sağlanması çalışanın istek ve beklentilerini karşılamasını, örgüte olan bağlılığının artmasını ve gösterdiği performansın yükselmesini sağlamaktadır. İş yerinde uzun süre çalıştığı halde sürekli aynı kademedeki kalan ve hiçbir ilerleme kaydedemeyen bir çalışanın iş doyumu ve işletmeye olan bağlılığı azalmakta ve çok kısa bir süre içerisinde bu çalışan başka bir işletmeye geçmektedir. İşletmenin üst yönetiminde yer alan yöneticiler, çalışanların iş yaşamlarındaki verimini arttırmak, coşkulu ve haz verici bir ortam sunarak nitelikli, yetenekli ve bilgili insanların uygun mevkilere yükselmesini sağlamaktan sorumludur (Dil ,2005).

İşe yeni başlayan çalışanlar kendilerini işte ispat etmek zorundadırlar. Terfi ve ilerlemeler kolay olmaz. Bununla birlikte çalışanların çoğu işlerinin üstesinden gelebildiklerini gösterdikleri zaman ilerleme olanağına sahip olmayı ister (Günbayı, 2000). Yükselme bir işgörene, ruhsal gelişme anlamına gelirken, başkalarına, denkserliğin sağlanması, daha çok para kazanılması, daha yüksek konum elde edilmesi, bir yarışmanın kazanılması anlamına gelebilir (Başaran, 2000). Çalışanları özendiren en somut araçlardan birisi bireyin pozisyonunu değiştirmektir. Başarı değerlendirme sonucunda uygun görülürse bireyin, yükselme olanaklarının bulunduğu bir pozisyona terfi etmesi güçlü bir özendirici olur. Bir kurumda çalışanların çoğunun çalışma isteklerinin temelinde terfi beklentilerinin bulunduğu bir gerçektir. Dolayısıyla beklentinin de çalışanın işe yönelmesinde motive edici rol oynadığı görülmektedir. Diğer yandan hemen hemen her çalışan kendi işinde gelişmek, ilerlemek, yükselmek ister (Fındıkçı, 1999).

Terfi edemeyen çalışanın, işinde yükselme amacı engellenmiş olduğundan bu durum iş doyumuna ulaşamama gibi bir sonucu ortaya çıkabileceği gibi; çalışanın gereksiz bir terfi ile bu terfinin gereklerini yapamama nedeniyle, yeni görevle başa çıkma konusunda yetersiz olma sonucu da ortaya çıkabilir (Dil, 2005).

2.1.1.2.3. Takdir Edilmek

Çalışanlar için üstlerinden takdir görmek önemlidir. Kişi takdir gördüğünde mutlu olur ve yaptığı işten zevk alır. Üstlerinden takdir gören ve görmeyen okul öncesi öğretmenlerin mesleki hazıları arasındaki anlamlı farklılıklar olduğu söylenebilir. Bir yöneticiden gelen takdir ve beğeni, iş gören verimliliğini artırır ve iş görenin bu tutumu daha çok takdir edilmesine yol açar, karşılıklı bu etkileşim birbirini pekiştirir (Acuner, 2010). İşletmede demokratik yönetime geçişin en belirgin özelliği olan bu sistem, çalışanların düşünce ve önerilerini özgürce ifade edebilecekleri ortam hazırlayarak, bu düşünce ve önerilerin üst yönetim tarafından titizlikle incelenmesini, değerlendirilmesini ve uygulanabilmesini sağlayarak, iş görenlerin tatmin seviyesini ve örgüte bağlılıklarını arttırarak motive olmalarını sağlayabilecek en etkili araçlardan birisidir (Sezici, 2008). İş doyumunu için, çalışanlara yetki vermek, yapılan hatalar karşısında yapıcı olabilmek, alınan kararların net ve açık olması kadar iş görenlerin de karar alma sürecine katılması oldukça önemlidir. Yapılan bazı araştırmalara göre, birçok insan için iyi yapılmış iş karşılığında teşekkür almanın, paradan daha güçlü motivasyon aracı olduğu ifade edilmektedir. Yaptığı iş takdir edilmeyen iş görenin morali bozulur, iş verimi düşer. Çeşitli nedenlerle sertifika veya plaket verilmesi, yapılan çalışmaların sunumunun yapılmasının sağlanması, başarıların ilan edilmesi, teşekkür mektupları gibi çeşitli yollarla iş görenlerin takdir edilebileceği de belirtilmektedir (Acuner, 2010).

Çalışmalar incelendiğinde üstleri tarafından takdir edilen öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin, üstlerinden takdir görmeyenlere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır (Kocabaş, Karaköse, 2005; Öztürk, 2006). Öğretmenleri ile çalışmasında okul müdürlerinin gösterdiği yaklaşım ve davranışlarının öğretmenlerin iş doyum ve motivasyonlarında artı yönde etkili olduğunu bulmuştur. Öztürk (2006) çalışmasında benzer olarak, okul müdürlerinin yaklaşımlarının öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olduğunu bulmuştur.

2.1.1.2.4. Kararlara Katılma

Bireye, örgüt için ne kadar önemli olduğu duygusunu hissettiren, örgüte bağlılığını sağlayan sistem, bunu; bireyde, örgüt için ne kadar çok katkı sağlarsa sonunda kendi kazancını da artıracak düşüncesinin oluşumuyla yapar (Acuner, 2010).

Okulda verimliliği artırmak için yöneticileri, öğretmenleri ve diğer çalışanı, yönetim süreçlerinde etkin duruma getirmekle beraber, karara katma; verimliliği artırır. Karara katılan çalışan çalıştığı kurumu benimseyecek, kurum içindeki sorunlara daha duyarlı olacak ve kendini geliştirme çabası içine girecektir. "Benim okulum" anlayışıyla performansı artacak, dolayısıyla verimliliği yüksek olacaktır (Acuner, 2010).

Çalışanın kararlara katılmasını sağlamada başvurulacak yollardan biri yönetime katılmadır. Yönetime katılma, büyük ekonomik kuruluşlarda, emek ve sermayenin, yöneticiyi eşit oylarla seçmesi ve yönetim kararlarını denetlemesidir. Ancak, yönetime katılma, yönetici ile birlikte karar verme veya yöneticinin alacağı kararlara müdahale etme anlamım taşımamaktadır. Sadece, çalışanın alınan kararları denetim kurulu işlevi görerek denetlemesi, dolaylı olarak kararlara katılması söz konusudur (Akçaylı, 1995). Üyelerin çeşitli bilgi ve düşünceleri, yeniliklerin gerçekleşmesine katkı getirebilir. Onlar aynı zamanda uygulamaya karşı gizli tehlikeleri ve engelleri ortaya koyabilirler. Bir başka tanıma göre yönetime katılma, sınırlan özel mülkiyetçe çizilmiş bir alanda ve ortak sorunları çözerek emek verimliliğinin artırılması amacıyla, işçilerle işverenlerin, taraflara karşı görece bağımsızlığı varsayılan ve yönetim hiyerarşisinde yer alan ortak organlarda işbirliği yapmalarını sağlayan mekanizmanın adıdır (Aydın, 2006).

Katılımın geniş ölçüde sağlanmasının en önemli etkilerinden biri, kişinin kendini uygulamanın esas parçalarından biri olarak görmesini sağlamaktır. Katılım, faaliyetlerde daha fazla hakimiyet hissi kazandırmaktadır. Katılım sayesinde çalışma ortamında bulunanlar, bu ortamı daha iyi anlar ve işlemlerin daha başarılı bir biçimde uygulanmasına gönülden iştirak ederler. Bu da kuşkusuz çalışanın özendirilmesine olanak sağlayacak, çalışanın işi terk etme ve işten ayrılımlarının azalması ile çalışan dolaşımının düşmesine olanak sağlayacaktır (Tutar, 2003).

2.1.1.2.5. İletişim

İletişim kısaca; bilgi üretme, bilgiyi aktarma ve anlamlandırma sürecidir (Dökmen, 1999). Daha geniş bir anlamla iletişim; mesaj, gönderici ve mesajı alan olmak üzere, üç önemli unsuru olan ve bilgi, deneyim, duygu, görüntü veya sesin iletilmesi ve işlenmesi sürecidir. İnsanda iletişim kurma ihtiyacı, çevreyi etkileme isteğinden kaynaklanır. Bu nedenle iletişim ister bilgiyi yaymak, ister eğitmek, ister eğlendirmek ya da yalnızca anlatmak için olsun, asıl amaç bilgi verme ve karşındakini etkilemektir. Başkalarını etkileme ve onlardan etkilenme, yararlanma, yararlı olma ve bir başarı gösterme;

iletişim sayesinde mümkün olur. Özellikle rgtsel ve grup iletişimde, birlikte çalışan insanların davranışlarını kontrol etmek ve belli bir amaç doğrultusunda ynlendirilmenin vazgeçilmez aracı iletişimdir (Tutar, 2003).

Organizasyonda yönetici ve çalışanlar arasında etkin iletişim olması insanları daha fazla çalışmaya sevk eder. Etkin iletişim, emir-komuta ilişkisi olmaksızın tüm organizasyon çalışanlarının yakın iletişimde bulunmaları, sahip oldukları bilgiyi paylaşmaları ve sorun çözme konusunda birbirlerinden destek ve yardım alabilmeleri demektir. Yetersiz bilgi, söylenti ve dedikoduları körükler ve genelde değişimle ilişkili olarak kaygı yaratır. Etkili iletişim, değişimler ve onların muhtemel sonuçları hakkında bu spekülasyonu ve korkuların oluşumunu hafıfletebilir (Aktan, 1999).

Örgütsel amacın başarılı ve verimlilikle yürütülmesinde, iletişimle verimlilik arasında bağ kurulur. Etkili iletişim, üyelerin değişime gerçekçi bir biçimde hazırlanmasına yardımcı olur. İletişimle rgtsel verimlilik arasındaki bağın temelini, etkin iletişimin çalışanların iş doyumlarını arttırması nedeniyle, örgütsel verimliliğe katkı sağlaması oluşturur. Açık iletişim, yönetime değişim konusunda iş görenler için olumsuz sonuçlar kazandırmaması için açıklama fırsatı verir. Etkin iletişim örgüte açıklık ve belirginlik getirir; başarıya yardım eden görev bilgisi sağlar. Bununla birlikte etkin iletişim daha çok bilgi akışı ve karar vermede katılım sağlar; becerileri ve istekliliği geliştirir (Dil, 2005).

2.1.1.2.6. Ast-st İlişkileri

Bir insan bir grupla birleştiği, bir işyerinde çalışmaya başladığı zaman beraberinde kişisel gereksinim, beklenti ve umutlarını da getirir. İnsan mutluluğu bu gereksinimlerin dengeli bir biçimde doyurulmasına bağlıdır. Bu gereksinimlerin giderilme yolları kültüreldir ve dengeli insan ilişkilerine yol açar. Bu açıdan işyerinin düzeni ve işleyişinden sorumlu kişiler, birlikte çalıştığı insanların gereksinimlerini iyi incelemeli, bu gereksinimleri olumlu sonuç verecek biçimde isteklere dönüştürmeli ve etkinliğe hazırlamalıdır. Bu sayede işyerinde dengeli ve uyumlu ilişkilerin kurulması sağlanabilir (Dil, 2005).

“Schein'e göre üst kademe yöneticileri rgt yönlendirmek, çalışanların davranışlarını şekillendirmek ve örgütsel iletişimi güçlendirmek için örgütte değer uyumuna ayrıca önem vermektedirler. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyum düzeyinin değerlendirilmesinde, örgüt kültürü içerisinde çalışanın ve örgütün değerlerinin

benzerliğinin belirlenmesi önemlidir. Buradaki uyumda iki boyut dikkati çekmektedir. Bunlar, birinci aşamada çalışan ve yöneticiler arasındaki değer uyumu, daha geniş anlamıyla ise çalışan ve örgüt kültürü arasındaki değer uyumudur” (Taşdan, 2008).

İnsanlar örgütlerin vazgeçilmez unsurlarıdır. Ast-üst ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesinde iletişim çok önemlidir. Yöneticiler; neyi, nasıl ve ne zaman yapacaklarını astlarına, iletişim süreci ile aktarırlar. Çalışanlar da hem birbirleri ile hem de üstleriyle iletişim kurarak kendilerini ifade etme imkânı bulmaktadır. Örgüt içindekiler, iletişim vasıtasıyla bir arada kalmakta ve faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu nedenle uyum ve iyi ilişkileri oluşturmak yani etkin iletişimi sağlamak, hem örgütsel etkinliği artıracak hem de üretim veya hizmet sunum sürecini oluşturan elemanlar arasında güçlü bir bağ oluşturacaktır (Atak, 2005).

Goldhaber, Schweiger ve Denisi gibi araştırmacılar üst – ast iletişimi ile iş doyumu arasında pozitif ilişkiler bulmuşlardır. İyi bir iletişimin iş doyumunun habercisi olduğunu ifade etmişlerdir. Ast – üst ilişkileri arasındaki açık olmayan iletişimin özellikle yeni işgörenler açısından rol belirsizliği yarattığı ve bunun da söz konusu işgörenlerin iş doyumunu azalttığını vurgulamışlardır (Miles, Patrick ve King, 1996).

2.1.1.2.7. İş Arkadaşları ile İlişkiler

Örgütlerde kararların alınması ve alınan kararların uygulanması için iki tür iletişim kanalı vardır. Biçimsel iletişim, kararların alınması ve çalışanlara iletilmesi ile ortaya çıkar. Biçimsel olmayan iletişim ise biçimsel iletişimin diğer bir ifade ile örgütün hiyerarşik yapısı dışında oluşan, çalışanların çeşitli ortamlarda bir araya geldiklerinde sosyal ihtiyaçlarını karşılamak ve örgütsel faaliyetlere hız ve etkinlik kazandırmak maksadıyla kendi aralarında arkadaşlığa dayalı olarak kurdukları iletişim olarak tanımlanabilir. Örgüt yapısından kaynaklanan biçimsel iletişim yanında çalışanların kendi aralarında bir takım ihtiyaçlardan ortaya çıkan biçimsel olmayan iletişimde, iş arkadaşları ile ilişkiler, ast-üst ilişkilerine göre daha samimi ve sıcak ilişkilerin kurulmasına; arkadaşlık ve iş birliği duygularının ortaya çıkmasına yardımcı olur (Robbins ve Coulter, 2003). Biçimsel olmayan iletişim biçimsel iletişimin boşluklarını tamamlayarak çalışanlar arasında sağlıklı ve olumlu bir iletişimin ortaya çıkmasını sağlar. Örgüt içindeki olumlu iletişim çalışma arkadaşları arasındaki yardımlaşma ve dayanışmayı artırır. Poon’a (2006; 518) göre yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkinin

kalitesi, yönetici ve çalışanlar açısından birbirlerine ve örgüte karşı olumlu duyguların oluşmasına neden olmaktadır (Eroğlu 2011).

Bir öğretmenin meslektaşlarıyla olan ilişkileri, onun meslekî sosyalizasyonuna ve performansına önemli ölçüde etki eder. Meslektaşlarla olan informal (biçimsel olmayan) ilişkilerin kişisel ve grup davranışları açısından önemi büyüktür. Meslektaş grubunun birbirine bağlılığı ve sadakati kişiler arası yabancılaşmayı azaltır ve çalışanlar arasındaki mutluluğu artırır. Bu süreç içerisinde oluşan işbirliği ve destek ortamı içerisinde öğretmenler birbirlerine daha çok destek olur ve yardım ederler. Literatür incelendiğinde okulda destekçi ve işbirlikçi bir kültürün oluşmasının öğretmenlerin problem çözme yöntemlerini kullanmada daha başarılı olduklarını gösteren araştırma bulgularının olduğu görülmektedir (Aydın, 2006).

Bir birey diğerlerinin ona tepkileri aracılığıyla kendi konumunu anladığı için, öğretmenler de kendi mesleki yeterlikleri ile kişisel beğeni ve doyum kaynaklarını meslektaşları ile ilişkileri içinde keşfederler. Öğretmenler, formal ve informal birçok farklı yollarla birbirlerine destek olabilir ve işbirliği yapabilirler. Bu süreç, bazı öğretmenlerin problemlerinin çözümünde hızlı ve daha az kaygı verici bir çözüm yolu bulmalarını sağlar. Meslektaşlar arasındaki informal yardım kahve ve çay molalarında, koridorda ya da herhangi bir sosyal ortam içerisinde olabilir. Bu informal destek okuldaki işbirliği ortamının oluşmasında ayrıca önemlidir. Meslektaş yardımlaşmasındaki formal yaklaşımlar ise koçluk ve mentörlük uygulamalarıdır (Taşdan, 2008).

2.1.1.2.8. Sosyal Güvence ve İş Güvenliği

Günümüzde teknolojinin ilerlemesi ve sanayileşmenin artmasıyla çalışanlar çeşitli sorunları göğüslemek zorunda kalmıştır. Çalışanlara sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlama sorumluluğu kapsamında, işverenlerden, personelin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla çeşitli faaliyetlerde bulunması beklenmektedir. İşverenlerin işçi sağlığına yönelik sorumluluğu, çalışanların, hastalık ve meslek hastalıklarına karşı korunması, çalışma ortamı ve koşullarının düzeltilmesi, hastalık doğurabilecek nedenlerin ortadan kaldırılması ve bu çalışmaların tümünün sistemli ve yöntemli biçimde yapılmasını kapsamaktadır (Sönmez, 2000).

Çalışanlar için güvenli bir iş ortamının yaratılması yöneticilerin ve örgütün en temel sorumluluklarından birisidir. Çalışanlar gerekli güvenlik önlemlerinin alınmadığını ve

özellikle güvenlik riskleri konusunda kendilerinin yeterli seviyede bilgilendirilmediklerini düşünürlerse; yöneticilerin ve örgütün kendilerini önemsemediğini ve sorumluluklarından kaçtığını fark ederler ve örgüte duydukları güven azalır. Bunun yanında çalışma hayatının kalitesi programlarının uygulanmasıyla örgütlerde daha demokratik bir yapı ve işleyiş sağlanır. Bu durum sonucunda çalışanların kendilerine ve örgüte olan güven duyguları güçlenerek örgütsel bağlılık ve sahiplenme duyguları pekişir (Develioğlu, 2012).

Ayrıca çalışanlar, işletmelerde çalışmaların karşılığında iş güvencesinin olmasını da beklemektedir ve işine son verilme korkusunun ve gelecek endişesinin en aza indiği koşullarda çalışmak istemektedirler. Bu konudaki olumlu girişimler çalışanların meslekteki doyumunu sağlayan unsurlardır (Pehlivan, 2004).

2.1.1.2.9. Sosyal Yardım ve Hizmetler

Çalışanların örgüt tarafından değerlendirilmeleri ile ilgili olarak global algıları, örgüte katkılarının yöneticiler tarafından değerlendirilmesinin bir sonucu olarak çalışanlarda genel bir bakış açısının oluşmasını sağlar. Sosyal yardım ve hizmetlerin, çalışanı örgüte bağlamada, mesleki hazzı yükseltmede ve devamsızlıkların azaltılmasında etkili oldukları kabul edilmektedir. Sosyal refah kavramının giderek önem kazandığı toplumlarda çalışana ücret dışında sağlanan bu tür yardım ve hizmetler artık çalışma yaşamının vazgeçilmez birer unsuru olmaktadır (İstanbulu, 1998).

Çalışanlar yeni teknik ve uygulamalara alışmakta zorluk çekiyorlarsa, yönetimin bu kişilere ilave eğitim ve sosyal destek vermesi bireyin sisteme adapte olmalarını kolaylaştırır. Sosyal yardım ve hizmetler, işyerinde kafeterya ve lokantaların kurulması, yardımlaşma sandıklarının oluşturulması, çalışana ucuz mal satışı, otobüs servislerinin ve lojman gereksinimlerin karşılanması, çalışanların çocuklarına eğitim bursları verilmesi gibi çalışana yönelik tüm hizmetleri kapsamaktadır (Dil, 2005).

2.1.1.2.10. Ödüller

Ödüller, iş yerinde yapılması istenenlerin görünür ifadeleridir. Bir iş yerinde, neyin değerli olduğu, neyin ödüllendirildiği ile ilgilidir. Çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, işe duyulan istek ve azmi artırır. Takdir görmek en önemli motivasyon araçlarından ve çeşitli yolları vardır. Ödül verme de bu yollardan birisidir. Arzu edilen davranışlar zamanında ve uygun şekilde takdir edilir, ödüllendirilirse işgörenleri

motive eder. Ödülün, kişide etkili olabilmesi için zamanında, içten, konuya özgü ve performansa dayalı olması gerekmektedir (Can, 2010).

İş görenleri işe özendirmek ve işletmeye daha çok bağlamak için çeşitli ödüller verilebilir. Başarı gösterenlere ekonomik değer taşıyan ödüller verilebilir. Motivasyonu arttırmak için, ödül sisteminin mümkün olduğunca basit şekilde ve doğrudan başarı ile ilişkilendirilerek uygulanması gerekir ki bu sayede iş görenler çalışmaları sonucunda ne elde edeceklerini bilsinler. Performansa dayalı ödül sisteminin en ideali başarılı çalışmanın anında ödüllendirildiği proje sonucu ödül ödenmesidir ki bu yöntem, yıl sonunda “herkes alıyor” düşüncesini oluşturan ve prim için aylarca beklemekten çok daha etkilidir (Prokopenko, 2011).

2.1.1.2.11. Ücret Düzeyi

Ücret mesleki hazzı ve doyumunu sağlamakta önemli bir faktördür. Para sadece temel ihtiyaçlara ulaşmayı sağlamaz, aynı zamanda üst düzey ihtiyaçların karşılanmasında da yardımcıdır. Çalışanlar ücreti, kendilerinin örgüte katkısına yönetimin nasıl baktığının bir yansıması olarak görürler ve ücretin doyum sağlamasında; iş görenin bireysel özellikleri, bireysel eylemleri ve görev özellikleri ile elde ettiği ücret arasında bir dengenin olması ve bu dengenin iş görence algılanması önemli etkenlerdir (Gezer ve Kocaman, 2001).

Ücret, işin beklentilerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre değişiklik gösterir. Fakat ücret adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer çalışanlara göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu ve iş doyumunun finansal düzey ile pozitif bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret ne kadar yüksek olursa doyumda o denli yüksek olur (Kolasa, 1969).

Çalışmalara bakıldığında aylık gelir ile mesleki haz arasında anlamlı fark olacağı düşünülmüştür. Kağan (2005) ve Dilsiz (2006) araştırmalarında, öğretmenlerin aylık gelirleri ile iş doyumları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu saptamışlardır. Aylık gelir arttıkça iş doyumunun ve mesleki hazzın da arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

2.2. FİNANSAL İYİ HAL

Günümüzde çalışanların büyük bir çoğunluğu, finansal ve ekonomik mutlulukları için büyük tehditlerle yüzleşmektedir. Tüketim ekonomisi onları para harcamaları için sürükler, internetten alışveriş yapmaları için kolay yollar sunar ve kredi kartı sistemi onların borçlanmaları için kolay ve hazır bir yol sağlar. Özellikle birçok genç yetişkin birey, geniş bir ürün çeşidini satın almak için ve hatta okul taksitlerini ödemek için sahip oldukları kredi kartını kullanır. Genel olarak genç veya yetişkin bireylerin finansal durumlarını ve özellikle kredi kartı kullanımlarını nasıl – ne kadar iyi – kullandıkları arasında bariz şekilde farklar vardır. Medyada yer alan bilgiler düşünüldüğünde bireylerin kredi derecelendirmelerinin güvenilirliği, para yönetim becerilerinin başarısı ve hatta kişisel servetin bir ölçüsü, tartışmalıdır; seyredilen haberler ve konuşmalar dikkate alındığında kredi kartı borcuna batmış olanlar, gecikmiş faturalar ve finansal yükümlülükleri ile ilgilenmek için yetersiz bir beceriye sahip olduğu söylenebilir. Bazı çalışmalarda, kendilerini finansal risk altında bulan kişilerin sayısında bir artma görülmüştür; çünkü kredi kartlarını suiistimal etmeleri veya kötü yönetmeleri ve/veya üniversiteye yapılacak ödemeler nedeniyle kredi kartı borçlarının biriktiğini göstermiştir (Lyons, 2003). Bu eğilim; eğitimciler, politikacılar ve ebeveynler için uyarıcı bir sinyal olmalıdır çünkü kişilerin finansal iyiliklerinin, akademik ilerleme ve sağlık durumuyla negatif bir ilişki içinde olduğu bilinmektedir. Uzun vadede, olumsuz finansal koşullarla karşılaşmaları onların psikolojik mutluluklarını, diğer kişilerle ve aileleri ile olan ilişkilerini ve yetişkinliğe başarılı bir geçiş yapma şanslarını negatif olarak etkileyebilir (Adams & Moore, 2007; Lyons, 2008).

Çalışan açısından iş, genelde, gereksinmelerinin ve isteklerinin karşılanması olarak tanımlanabilecek, geçimi sağlayacak olanakların bütünü ile eş anlamlıdır. Çalışanların var olan yaşam düzeylerini koruyup sürdürebilmeleri, tasarladıkları boyutta geliştirebilmeleri iş yaşamında elde edebilecekleri gelirle doğrudan ilgilidir. Bu nedenle, örgüt içindeki ve dışındaki birey, ücret düzeyinin belirlenmesi ve uygulanması ile yoğun biçimde ilgilenmektedir. Maaş ve ücret, temel olarak bireyleri işletmeler içerisinde tutma ve onları orada kalmaya teşvik etme aracı olmaktadır. Bununla birlikte, işletme içerisinde verimlilik ve etkinliği özendirmekten çok, muhtemel çatışmaları

önlemek ve belirli bir tatmin almalarını sağlayamasa da tatminsizlik duymalarına neden olabileceğini de hesaba katarak, tatminkâr ücretin verilmesi gerekmektedir (Tikici ve Deniz, 1993). Ayrıca ücret, işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise işgörenin işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Ödeme, yalnız emeğin, edimin karşılığı olarak değil, işteki başarının karşılığı olarak ta görülür. Ödemenin az görülmesi, işten doyumunu azalttığı gibi, denklik duygusunu da azaltır (Başaran, 2000).

Çalışan açısından ücret, belirli ölçülere göre kendisinin ve ailesinin belirli yaşam düzeyi için gereksinmelerini karşılayan bir araçtır. Ücretlerin ayrıca, işletmede etkinlikle çalışmaları açısından çalışanı motive edici bir etkisinin varlığı da söz konusudur. İşletmedeki çalışanın almayı umduğu ücret ile eline geçen gerçek ücreti karşılaştırır ve karşılaştırma sonucu eşitlik ortaya çıkıyorsa, çalışan doyuma ulaşır; eğer eşitsizlik çıkıyorsa duyumsuzlukla karşı karşıya kalacaktır (Artan, 1981). Her durumda istenen ücretin elde edilmesi söz konusu değildir. Ancak, iş doyumunu ve mesleki haz açısından alınan ücretin, diğer kişilere göre dengeli olması, yüksek olmasından daha önemlidir (Erdoğan, 2000).

Algılanan davranış kontrolü, belirli davranışsal bir tutum doğrultusunda ne kadar zor hareket edebileceği konusunda bireyin düşüncesini adlandırır. Bu algı, beklenen engellerin yanı sıra geçmiş deneyime dayanır. Çünkü genç yetişkinler, ebeveyn etkisi ve yardımı olmadan birçok seçim yapmak için günlük ihtiyaçlarıyla karakterize edilmiştir; kişisel finansal davranış sergilendiği zaman kendi davranış kontrolünü algılamalarından dolayı etkilenebilen genç yetişkinlerin kapsadığı büyüklüğü araştırılmıştır. Planlı davranış teorisini uygulayarak, pozitif finansal uygulamalara göre kişilerin planlı davranış kontrolü ve ebeveyn öznel normları ile finansal uygulamalara karşı tutumları sayesinde tahminde bulunarak, kişilerin finansal davranış niyetini bulunabildiği söylenebilir. Finansal iyilik göstergesi olarak nesnel bir ölçü (borç miktarı) ve öznel ölçümlerin (finansal memnuniyeti ve finansal gerilim ile başa çıkmak) olduğunu söyleyebiliriz. Ülkemizde yapılan araştırmalara bakıldığında, kişilerin finansal davranışsal niyetleri ve finansal iyilikleri arasındaki bağlantı konusunda bilinenler azdır. Ancak, parayı ve borcu akıllıca yönetme niyetinde olmak, kendi imkânları dışında harcama durumları ortaya çıktığı zaman kişilere bazı imkanlar sunmalıdır ve bu imkanlar, finansal iyiliklerine dair bir dizi göstergeyi tahmin etmelidir. Ayrıca pozitif

finansal davranışların finansal iyilik ile ilişkili olmasından dolayı büyük olasılıkla birinin pozitif finansal davranışta bulunması birinin finansal durumundan ve ayrıca daha az borcunun olmasından kaynaklı memnuniyetiyle alakalı olacaktır (Godwin,1994; Xiao, Sorhaindo, & Garman, 2006).

Düşük ücret, çalışanların en önde gelen doyumsuzluk kaynağıdır. Özellikle ülkemizde, ücretle ilgili memnu- niyetsizlik oldukça fazladır (Telman ve Ünsal, 2004). İş görenlere sadece ücret vermek yerine özendirici bir araç olarak kâra katılmalarını sağlamak oldukça eski ve geçerli bir yöntemdir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Çalışanların ücret yönünden tatmin edildiklerinde işlerinden memnuniyetlerinin arttığı görülmektedir (Tokmak, Kaplan ve Türkmen, 2011).

Bilimsel yönetim anlayışına göre çalışanlarda işle ilgili olumlu duygusal tepki (iş doyumunu) yaratmanın tek yolu parasal ödüllerdir. Çalışanlar işyerlerini para kazanmak için doldurmaktadır; öyleyse en iyi özendirici de paradır. Kişi ne kadar iyi para kazanırsa, 'iş doyumunu' o kadar yüksek olacaktır (Dikmen, 1995).

Eğer finansal zorluklar, aslında kişinin finansal mutluluk anlayışını azaltan çalışmaya devam etmenin ekonomik gerekleri tarafından dayatılırsa; her birey böyle bir azalmayı, kısmen de ailenin finansal durumu ve yardım seviyesinden dolayı tecrübe etmesi nedeniyle onlara geniş bir yelpazede farklı seçenekler sunulmuş olması gerekir (Schoeni & Ross, 2005). Yapılan çalışmada, kısmen davranışın niyetini açıklayacak bir yol seçilerek gerginlik ve baskıya iki tipte karşılık eklenmiştir: (1) günlük hayat için nispeten küçük ayarlamalar içeren finansal zorluğa karşılık daha normatif bir “iktisatlı” tutum (örneğin; dışarıda yemek yemeyi azaltmak) ve (2) bir birey ciddi mali kısıtlamalar veya aşırı ekonomik gerilim altındaki kaldığı zaman gerektiği kadar ciddi ve külfetli finansal değişiklikleri (örneğin; maaş günü kredilerine güvenmek) içeren bir “aşırı” ölçüm (Conger, Wallace, Sun, McLoyd ve Brody, 2002). Normatif ve iktisatlı baş etme davranışlarını daha kolay kabul etmek için pozitif finansal uygulamalarda bulunma olasılığı daha yüksek olan kimseleri belirlenmiştir. Ancak biz, daha aşırı baş etme stratejilerine sürdüren bu aşırı finansal zorluğu (borcun bir sonucu olarak) bulmayı da umulmuştur (Conger,Wallace, Sun, McLoyd ve Brody, 2002).

Açık bir şekilde yerleşen ekonomik sıkıntı (düşük gelir, gelir azalması, dengesiz istihdam veya olumsuz bir borç/varlık oranı da dahil) depresyona, sıkıntıya ve kişiler arası kötü ilişkilere yol açabilir (Conger, Rueter ve Conger, 2000; Conger, Rueter ve

Elder, 1999; Lempers ve Clark-Lempers, 1997). Finansal iyilik ve hayat başarısı arasındaki bağlantıyı gösteren önemli mevcut delil temelinde, kişilerin finansal mutlulukları veya eksikliklerinin, onların psikolojik uyumları, fiziksel sağlıkları, çalışma hayatındaki ve toplam yaşam memnuniyetleri ile ilgili olacağını bulmayı umulmuştur. Onların her birinin kendi aralarında mutluluğun temel yapısını ifade etmesi olası olduğu için kişilerde başarı düzenlemesine ilişkin bu dört etkinin kendi aralarında da ilişkili olması beklenmektedir (Conger, Rueter, & Conger, 2000).

Kişinin kendini finansal açıdan güven içinde algılaması olarak da tanımlanabilecek olan finansal iyilik hali, birçok faktörden etkilenmektedir. Borçlu olma durumu, finansal iyilik halini etkilediği gibi finansal tutumlar da borç durumunu yakından ilgilendirmektedir. Davies ve Lea (1995), öğrencilerin içinde bulundukları borçlu durumdan ötürü kaygılanmamalarının nedenini, borçlu olma durumuna karşı sahip oldukları tahammül ve hoşgörü ile ilişkilendirmiştir. Ne var ki, yüksek düzeyde borç sahibi olmanın öğrencilerin finansal iyilik hali algıları üzerinde olumsuz etkileri olabilmektedir. Yüksek miktarda borçlu olmanın öğrenciler üzerinde önemli bir stres kaynağı olduğu ve finansal iyilik hali algısını bozduğunu ortaya koyan çalışmalar (Ross ve Macleod, 2006) bulunmaktadır. Bu çalışmaları destekler nitelikte, borç içinde bulunan öğrencilerin psikolojik açıdan daha yoğun olarak kaygı belirtileri göstermelerinin olası olduğu da ortaya konulmuştur (Stradling, 2001). Bireylerin kendilerini finansal iyilik hali açısından ne şekilde değerlendirdikleri Norvilitis, (2003) tarafından geliştirilen Finansal İyilik Hali Ölçeği (FİHÖ) ile ölçülebilmektedir.

2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Mesleki haz kavramı üzerine yapılan çalışma çok kısıtlı derecededir. Özellikle yurtiçi çalışmaları için YÖK tez tarama, ulakbim veritabanları üzerinden yapılan araştırmada mesleki haz kavramı üzerine 1 adet çalışma bulunmuştur. Bununla birlikte iş doyumu ve özellikle eğitim kurumlarındaki mesleki tatmin üzerine yapılan çok sayıda araştırma bulunarak ilgili araştırmalara dahil edilmiştir.

2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Eğitim yönetiminde öğretmenin güdülenmesi sorunu önemlidir. Michigan Üniversitesi Sosyal Bilimler Alıntılama İndeks’inde yer alan dergilerde iş doyumunu konusunda 1999-2008 tarihleri arasında toplam 7776 makale yayınlanmış olup, bunlardan 1820’sinin öğretmenlerin iş doyumunu konu alan makaleler olduğu görülür. Social Science Citation Index (SSCI)’de taranan makalelerde, genel toplam içinde, öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili makalelerin %18’lik bir dilimi oluşturması, konunun araştırmacıların çok fazla dikkatini çeken bir konu olmadığını göstermesi bakımından dikkate değerdir (Ayan, Kocacık, Karakuş, 2009).

Sürekli yenilenen ve değişen yapısıyla sosyal hizmet eğitimi, akademisyenlerin her zaman gündeminde yer almıştır. Bununla birlikte konunun asıl muhatabı olan sosyal hizmet ğrencilerinin sosyal hizmet eğitimi hakkında görüşlerinin alınması da son derece önemlidir. Bu amaçla Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü 4. Sınıfta eğitim gören 83 öğrencinin sosyal hizmet eğitimi hakkında görüşü alınmıştır. Ayrıca ğrencilerin gelecekteki meslek yaşamları hakkında görüşleri de araştırmada yer almaktadır. %46 ile öğrencilerin neredeyse yarısı, mesleki yaşamlarında mesleki haz ve doyum istemektedir. Bunu %26 ile akademik yükselme ve %13 ile kamu sektöründe idari yükselme izlemektedir. Bu veriler, öğrencilerin motivasyonunun ve ideallerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Temel konusu insan olan bir meslek için maddi değerlerin geri planda olması sevindiricidir (Erbay ve Sevinç, 2013).

İş doyumunun her bir boyutunda anlamlı farklılığa farklı kıdem aralıkları neden olmaktadır. Genel olarak; yönetim, ilk amirle ilişkiler, çalışma arkadaşları ve çalışma koşulları boyutunda kıdemi daha fazla olan öğretmenler kıdemi daha az olanlardan daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Sadece yönetim boyutunda ve buna ek olarak iletişim boyutunda 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler diğerlerinden daha fazla iş doyumunu yaşadığını belirtmiştir (İnandı, Ađđn, Atik, 2010)

Selçuk’un "Lise Müdürlerinin İletişim Düzeyi İle ğretmenlerin İş Doyumu ve öğrencilerle Sınıf İçi İletişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler" adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumları açısından iletişim düzeyi yüksek müdürlerle çalışan öğretmenlerle, iletişim düzeyi düşük müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyumları

farkı anlamlı çıkmış, bununla birlikte iletişim düzeyi düşük veya yüksek müdürlerle çalışan öğretmenlerin öğrencilerle olan sınıf içi iletişim düzeyi arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, Ankara'daki liselerde öğretmenlerin iş doyumunun düzeyi orta olarak belirlenmiştir (Selçuk, 1998).

Tanoğlu tarafından yapılan araştırmada 316 akademisyenden iş doyum ile ilgili veriler toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilere göre, en sık karşılaşılan olumsuz davranış kişinin kendini göstermesinin ve iletişimin engellenmesi çabasıdır. Olaylar karşısında çoğu akademisyen depresyon, stres, baş ağrısı, mide problemleri gibi bedensel rahatsızlıklar yaşadıklarını belirtmiştir (Tanoğlu, 2006).

Demir, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 354 öğretmen oluşturmuş, ancak 140 öğretmenin ölçeği değerlendirmeye alınmıştır. Bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin en çok doyum sağladıkları faktörün iletişim, en az doyum sağladıkları faktörün ise ücret olduğu bulunmuştur (Demir, 2001).

Işık (2007) tarafından yapılan araştırmada iş stresi ile iş doyum arasındaki ilişkiyi araştırılarak, yıldırma davranışlarla iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulmuştur. İşyerinde gerçekleştirilen yıldırma eylemlerinin, iş arkadaşları ve üst yönetim tarafından benzer oranlarda uygulanmakta olduğu ve bu durumun sıklığına bağlı olarak iş stresinin doğru orantılı olarak arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet farkı göz edilmeksizin tüm çalışanların yıldırma eylemlerinden etkilenebileceği de araştırmanın bulguları arasındadır (Işık, 2007).

Varlık, çalışmasında devlet ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin genelde yüksek olduğunu bulunmuştur. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu görülmüştür. Yönetici ve çalışanların uyum içinde çalışmalarını ifade eden yönetici-insan ilişkileri; yöneticinin teknik bilgi düzeyini ifade eden yönetici ve teknik ve aylık geliri ifade eden ücret alt boyutlarında düşük doyum sağladıklarını; diğer alt boyutlarda hepsinden yüksek doyum sağladıklarını ifade etmişlerdir (Varlık, 2000).

Şahin (1999), ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında öğretmenlerin işin kendisi boyutunda ve yönetim boyutunda

“kısmen”, bireyler arası ilişkiler boyutunda ve başarı, saygınlık, tanınma boyutunda “doyumlu” ve ücret, veli- öğrenci ilgisizliği boyutunda, “doyumsuz”, genel iş doyum düzeyleri, “kısmen” düzeyinde olduğunu belirlemiştir. Öğretmenlerin, mezun oldukları okullara, kıdemlerine, cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir (Şahin, 1999).

Başer ve Özel (2013), ilköğretim okul müdürlerinin iş doyum düzeylerini ve bu düzeyin cinsiyet, yaş, meslekte ve yöneticilikte geçen süre, öğrenim durumu, sendika üyeliği, yöneticilik görevinden dolayı ödül alıp almama ve görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini inceledikleri çalışmalarında okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet, yaş, meslekte geçen süre, yöneticilikte geçen süre, öğrenim durumu, sendika üyeliği ve yöneticilik görevinden dolayı ödül alma değişkenlerine göre farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterdiğini saptamışlardır. (Başer ve Özel, 2013).

2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Newby (1999), 1997-1998 eğitim öğretim yılında Virginia’ da ki ortaokul müdürlerinin iş doyumunu belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada ortaokul müdürlerinin genel iş doyumunu düzeylerini iyi olarak belirlemiştir. Kenar mahallelerdeki okullarda görev yapan okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin şehir merkezinde ve kırsal bölgelerde görev yapan okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Erkek ortaokul müdürlerinin yaratıcılık ve çeşitlilik boyutunda kadın yöneticilerden daha yüksek iş doyum düzeyde olduklarını belirlenmiştir. Büyük okullarda görev yapan ortaokul müdürlerinin yükselme ve güvenlik boyutlarında küçük okullarda görev yapan ortaokul müdürlerine göre daha düşük iş doyum düzeyinde olduklarını tespit etmiştir.

İşgörenin mesleki hazzının yüksek olması üzerinde yönetim tarafından sağlanan ortamın büyük etkisi bulunmaktadır. Bu açıdan okullara bakıldığında, oluşumunda yönetimin büyük etkisi olan okul kültürünün mesleksi işbirliğini vurguluyor olması, öğretmenlerin iş doyumlarını ve mesleksi haz duygularını artırmaktadır. Yapılan çalışmada; öğretmenlerin iş doyumunun büyük ölçüde okul ve bölge tarafından sunulan mesleksi gelişim fırsatlarıyla ilgili doyum tarafından yordanabildiği, okul

yöneticilerinin etkin bir mesleksel gelişim programının doyum, performans ve sonuncul olarak nitelikli öğretmenlerin meslekte tutulmasında yararlı olacağı ileri sürülmektedir (Hoover ve Askhus, 1998).

Tappen (2005) takım üyeleri arasındaki işbirliği ve iletişiminin artmasının morali yükselteceğini ve bunun da tüm çalışanların işlevselliğini artıracakını vurgulamıştır. Uzun vadede çalışanların iletişimin doğru kurulması, mesleki hazzın, tüm hizmetlerin işlevselliğinin ve hizmet kalitesinin arttırılmasında önemli rol oynayacaktır.

BÖLÜM 3 YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Araştırmada kullanılan model, evren ve örneklem, verilerin toplanması, verilerin analizi ile ilgili yapılan bütün çalışmalar değerlendirilmiştir. Ayrıca araştırmada kullanılan istatistikî yöntemler belirtilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırma tarama türü betimsel bir çalışmadır. Tarama modelleri, geçmişte ya da şu anda mevcut olan bir durumu kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Bu araştırma modelleri, var olan durumu aynen olduğu gibi yansıtmayı esas alır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar,2005).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın hedef evrenini 2014- 2015 eğitim-öğretim yılı bahar yarı yılında İstanbul ili Kartal ilçesinde merkezindeki 29 ilkokuldan 685 ve 29 ortaokuldaki 754, toplam 1439 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma kapsamındaki tüm okullardaki öğretmenlere ulaşma imkânının olmaması nedeniyle araştırmanın amacına uygun olarak tabakalı küme örnekleme yöntemiyle belirlenen 15 ilkokul ve 15 ortaokul örneklem olarak seçilmiştir. Araştırmaya dahil edilecek okullarının belirlenmesi aşamasında öncelikle İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden Kartal ilçesindeki ilkokul ve ortaokulların listesi alınmış ve 3 farklı tecrübeli okul müdürünün bu okulları bulundukları çevre itibarıyla sosyo- ekonomik düzeylerine göre üst, orta ve düşük olarak belirlemeleri istenmiştir. 3 listede ortak görüş belirtilen okullar arasından şans yoluyla seçilen 5' er ilkokul ve 5'er ortaokul tabakalı küme örnekleme yoluyla örnekleme grubuna dahil edilmiştir. Araştırma, bu okullarda görev yapan ve çalışmaya gönüllü olarak katılan öğretmenler üzerinden yürütülmüştür. Buna göre uygulamaya 15 ilkokulda bulunan 430 ve 15 ortaokulda bulunan 338, toplamda 615 öğretmene ulaşılarak tüme evrenin %42'sine ulaşılmıştır. Ölçekler incelenip veriler

analiz için kodlandığında 94 ölçeğin eksik veya hatalı veriler içerdiği görülerek işleme alınmamıştır. Sonuçta ilçedeki 1439 öğretmenden 521 öğretmenin ölçeği analize alınmıştır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgi formu, ikinci bölümde mesleki haz ölçeği, üçüncü bölümde ise finansal iyilik hal ölçeği bulunmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu: Birinci bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan “ Kişisel Bilgi Formu” katılımcılar hakkında araştırmada kullanılmak üzere cinsiyet, yaş grubu, öğrenim durumu, kıdem ve çalıştıkları kurum bilgilerini elde etmek için kullanılacaktır.

3.3.1 Mesleki Haz Ölçeği (MHÖ) :

Öğretmenlerin meslekten duydukları hazzı ölçmek amacıyla, kuramsal olarak Peterson ve diğerleri (2004) tarafından karakterin güçlü yönlerini ölçmek amacıyla geliştirilen 240 maddelik karakter özelliklerini ölçen ölçeğe dayandırılarak Erdoğan (2013) tarafından geliştirilen Mesleki Haz Ölçeği (MHÖ) kullanılmıştır. Faktör yüklerinin .63 ile .80 arasında değiştiği görülürken Cronbach’s Alpha katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Ölçeğe uygulanan açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre ölçek maddelerinin tek faktörde toplandığı görülmüştür.

3.3.2 Finansal İyi Hal Ölçeği (FİHÖ) :

Araştırmada öğretmenlerin finansal iyilik algılarını araştırmak üzere; Finansal İyilik Hali Ölçeği (FİHÖ) kullanılmıştır. Finansal İyilik Hali Ölçeği (FİHÖ): Ölçek, Norvilitis, Szablicki, ve Wilson (2003) tarafından bireysel finansal özgüven ve finansal mutluluk duygularını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir.

Sunal (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçeğin finansal kaygı (8 madde) ve gelecek beklentisi (2 madde) olmak üzere iki alt boyutu elde edilmiştir. Norvilitis v.d. göre (2003) ölçekten tek bir toplam puan da alınabilmekte ve puanların artması finansal iyilik halinin arttığına işaret etmektedir. Ölçekte, FİHÖ toplam puan ve alt ölçeklerinin

güvenirliğini ortaya koymak amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ve iki yarım test güvenilirliğine bakılmıştır. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı, finansal iyilik hali toplam puan için 0.79; finansal kaygı alt boyutu için 0.81; gelecek beklentisi alt boyutu için 0.88 olarak saptanmıştır. Katılımcılar her bir maddeyi 5'li Likert tipi (1:kesinlikle katılıyorum, 5:kesinlikle katılmıyorum) bir ölçek üzerinde değerlendirmişler ve ölçekteki 4., 5., 6. ve 10. maddeler ters puanlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.74 olarak bulunmuştur.

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Veri toplama aracı okullarda bizzat araştırmacı tarafından hemen uygulanıp toplanırken, uygulamaların yapıldığı her okulda araştırmanın genel olarak amacı ve veri toplama araçlarının cevaplanmasına ilişkin kısa açıklamalar yaparak ve öğretmenlerin uygulamayla ilgili soruları da yanıtlanmıştır. Öğretmenlerden kendi gerçek durumlarını olduğu gibi yansıtmaları için kimlik bilgisine gerek olmadığı, sonuçların bireysel değil toplu olarak değerlendirileceği özellikle vurgulanmıştır. Ardından öğretmenler ölçeği okul içine yaklaşık yarım saatlik bir süre içinde doldurup, araştırmacıya teslim etmişlerdir. Bazı ölçeklerin eksik doldurulduğu veya öğretmenlerin ölçekleri doldurmak istemedikleri belirtilmiştir. Bu ölçekler araştırmanın kapsamı dışında tutularak değerlendirilmeye alınmamıştır.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI

Ölçek formları kullanılarak yönetici ve öğretmenlerin demografik özellikleri ve ilgili ölçek sorularına verdikleri cevaplar için toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin toplam puanları için aritmetik ortalama ($\bar{X}$), standart sapma ve standart hata değerleri saptanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov- Smirnov testi ile incelenmiş ve verilerin dağılımının normal olduğu görülmüştür. Ayrıca verilerin homojenliği Homogeneity of Variance testi ile incelenerek normal dağılıma sahip ve dağılımının homojen olduğu tespit edilmiştir.

Betimleyici istatistiklerin yanı sıra, t testi, ANOVA ve regresyon testleri yapılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeğe öğretmenlerin verdikleri cevaplar

değerlendirilmiştir. Mesleki haz ve finansal iyilik ile cinsiyet ve kurum türü arasındaki analizler için bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır. Cinsiyet ve kurum türü dışındaki diğer demografik değişkenler için ANOVA kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonrasında fark çıkan gruplarda, farkın kaynağını ortaya koymak amacıyla tamamlayıcı analizlerden biri olan “Scheffe” testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p<.05$ olarak kabul edilmiştir. Frekans analizi ve ortalama puan hesaplaması yapıldıktan sonra elde edilen sonuçlar tablolar halinde düzenlenerek yorumlanmıştır. Tüm analizler istatistik analiz programında gerçekleştirilmiştir.

Finansal iyiliğin mesleki haz üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizi, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan analiz metodudur. Regresyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı, eğer ilişki var ise bunun gücü hakkında bilgi edilebilir (Karasar, 2005). Tüm analizler Sosyal Bilimler için istatistik programında gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM 4 BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda okullardan toplanan ölçeklerden elde edilen verilerin istatistiksel çözümlemeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır.

Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun genel yapısını tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımlarına kısa açıklamaları ile birlikte yer verilmiştir. Daha sonra ise ölçek ile elde edilen veriler araştırmanın amaçları ve bu amaçların sunulduğu sırasına göre istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

4.1. ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİNE AİT FREKANS VE YÜZDE DEĞERLERİ

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgileri ile ilgili cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim durumu ile ilgili frekans değerleri ve buna bağlı yüzde hesaplamalarına yer verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bu değişkenlere ilişkin sayısal değerleri aşağıda tablolar şeklinde sunulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 4.1: Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	f	%
Kadın	334	64,1
Erkek	187	35,9
Toplam	521	100,0

Tablo 1' de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyet dağılımı verileri incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin 334'ü kadın (%64,1) ve 187'si erkek (%35,9) olmak üzere toplamda 521 öğretmen olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yaş değişkenine göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 4.2- Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş	f	%
20-30	73	14,0
31-40	234	44,9
41-50	158	30,3
51-55	54	10,4
55+	2	,4
Toplam	521	100,0

Tablo 2’den görülebileceği gibi çalışmaya katılan 20-30 yaş arasında 73 öğretmen (%14,0); 31-40 yaş aralığında 234 öğretmen (%44,9); 41-50 yaş aralığında 158 öğretmen (%30,3); 54 öğretmen ise (%10,4) 51-55 yaş aralığında yer alırken, 2 öğretmen ise (%0,4) 55 yaş ve üzeri grupta yer almaktadır.

Tablo 2’ de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaşlarına ilişkin veriler incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin %44,9 luk çoğunluğunun 31-40 yaş grubunda olduğu, %30,3’lük ikinci dilimin ise 41-50 yaş grubunda olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, öğrenim durumları değişkenine göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 4.3- Öğrenim Durumları Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğrenim Durumu	f	%
Ön Lisans	35	6,7
Lisans	445	85,4
Lisansüstü	41	7,9
Toplam	521	100,0

Tablo 3’ te görüldüğü gibi ölçek çalışmasına katılan 521 öğretmenden 445’i (%85,4) lisans seviyesinde, 40’ı (%7,7) lisans üstü, 35’i (%6,7) ön lisans seviyesinde ve 1’i (%0,2)’nin de doktora seviyesinde öğrenim durumuna sahiptir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, kıdem değişkenine göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 4.4: Kıdem Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Kıdem	f	%
1-5	57	10,9
6-10	89	17,1
11-15	126	24,2
16-20	143	27,4
21+	106	20,3
Toplam	521	100,0

Tablo 4’de görüldüğü gibi, ölçek çalışmamıza katılan öğretmenlerin 57’si (%10,9) 1-5 yıl arasında; 89’u (%17,1) 6-10 yıl arasında; 126’sı (%24,2) 11-15 yıl arasında; 143’ü (%27,4) 16-20 yıl arasında; 106’sı ise (20,3) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip oldukları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, bulundukları çalıştıkları kurum türü değişkenine göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 4.5: Kurum Türü Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Kurum Türü	f	%
İlkokul	289	55,5
Ortaokul	232	44,5
Toplam	521	100,0

Tablo 5’ te görüldüğü gibi ölçek çalışmamıza katılan öğretmenlerin 289’u (%55,5) ilkokul ve 232’sinin (%44,5) ortaokulda görev yaptıkları belirlenmiştir.

4.2.ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ HAZ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın birinci alt amacı olan “Öğretmenlerin mesleki haz algıları ne düzeydedir?” sorusuna cevap bulabilmek için öğretmenlerin mesleki haz ölçeğindeki maddelere verdikleri cevaplar analiz edilerek, ölçekten alınan en yüksek ve en düşük puanları göre belirlenen aralıkta, mesleki haz düzeyleri belirlenmiştir.

Tablo 4.6: Mesleki Haz Puanlarının Frekans ve Yüzde Değerleri

	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	Ölçek Puan Aralığı	Frekans(f)	Yüzde(%)	Düzy
Mesleki Haz Ölçek Puanı	11	35	26 ve üzeri	369	70,6	Yüksek
			17-25	138	26,6	Orta
			7-16	14	2,8	Düşük
			Toplam	521	100,0	

Öğretmenlerin Mesleki Haz puanlarının frekans ve yüzde değerlerine göre, öğretmenlerin %70,6'sının mesleki haz düzeyi yüksek; %26,6'sının mesleki haz düzeyi orta ve %2,8'nin mesleki haz düzeyi ise düşüktür.

4.3. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE MESLEKİ HAZ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim durumu ve kurum türü değişkenleriyle mesleki hazları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığına cevap aranmıştır.

4.3.1. “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin, “Cinsiyet” değişkenine göre mesleki hazlarına yönelik görüş farklılıklarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Bağımsız Grup t testi yapılmış ve sonuçlar tabloda özetlenmiştir.

Tablo 4.7 – Mesleki Haz Ölçeği ile Cinsiyet Durum Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Bağımsız Grup t-testi

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Kadın	334	27,73	4,598	519	,874	,382
Erkek	187	27,34	5,302			

Tablo 7’den da anlaşıldığı üzere öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre mesleki haz aritmetik ortalamaları ve p (anlamlılık düzeyi) değerleri t testi sonuçlarına göre verilmiştir. Uygulanan Mesleki Haz Ölçeğinde , kadın öğretmenlerin aritmetik ortalaması $\bar{X} = 27,73$; erkek öğretmenlerin aritmetik ortalaması ise $\bar{X} = 27,34$ olarak

belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan t testi’nde p değerinin 0.05’in üstünde bulunması ($p>.05$), cinsiyet değişkenine göre mesleki haz düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığını göstermiştir. Ortalamalar arasındaki fark anlamsızdır.

4.3.2. “Yaş” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin, “yaş” değişkenine göre mesleki haz ölçeğine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda ANOVA testi yapılmış ve sonuçlar tabloda özetlenmiştir.

Tablo 4.8- Yaş Değişkenine Göre Mesleki Hazza İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Yaş	n	$\bar{X}$	ss
20-30	73	26,80	5,39459
31-40	234	27,20	4,70902
41-50	158	28,15	4,42132
51-55	54	28,53	5,70241
55+	2	30,50	6,36396
Toplam	521	27,59	4,86153

Tablo 8. incelendiğinde, mesleki hazza ilişkin olarak 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin aritmetik ortalamaları $\bar{X} = 26,80$ ’dir. 31-40 yaş aralığında olanların $\bar{X} = 27,20$ ’dir. 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin $\bar{X} = 28,15$ ve 51-55 yaş aralığındaki öğretmenlerin $\bar{X} = 28,53$ ve 55 üzeri yaş aralığında bulunanların ise aritmetik ortalaması $\bar{X} = 30,50$ olarak tespit edilmiştir.

Yukarıdaki tabloya göre grupların aritmetik ortalamalarına bakıldığında; mesleki haz puan ortalamalarının yaş grupları yükseldikçe arttığı görülmektedir. En yüksek aritmetik ortalama puan 55+ (30,50) yaş grubundaki katılımcılarda, en düşük aritmetik ortalama puan da 20-30 (26,80) yaş grubundaki katılımcılarda görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin yaşı ilerledikçe, mesleki haz düzeylerinin arttığı şeklinde yorumlanmıştır.

Yaş değişkeni ile öğretmenlerin mesleki haz düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Aşağıdaki Tablo 9’da elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 4.9- Yaş Değişkenine Göre Mesleki Haz ANOVA testi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplararası	194,895	4	48,724	2,079	,082
Gruplar içi	12095,025	516	23,440		
Toplam	12289,919	520			

Öğretmenlerin yaş grupları ile onların Mesleki Haz ölçek puanlarını algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığını görmek üzere yapılan ANOVA testi verilmiştir. Mesleki hazzı algılama açısından öğretmenlerin yaş gruplarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

4.3.3. “Öğrenim durumu” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin, “öğrenim durumu” değişkenine göre Mesleki Haz ölçeğine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda ANOVA testi yapılmış ve sonuçlar tabloda özetlenmiştir.

Tablo 4.10- Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Mesleki Hazza İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Öğrenim Durumu	n	$\bar{X}$	ss
Ön Lisans	35	30,65	4,49145
Lisans	445	27,28	4,88277
Lisansüstü	41	28,17	3,99928
Toplam	521	27,59	4,86153

Tablo 10’a göre, mesleki hazza ilişkin öğrenim durumu gruplarında, ön lisans mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalamaları $\bar{X} = 30,65$; lisans mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalamaları $\bar{X} = 27,28$; lisansüstü mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalaması ise $\bar{X} = 28,17$ olarak belirlenmiştir.

Yukarıdaki tabloya göre grupların aritmetik ortalamalarına bakıldığında; mesleki haz puan ortalamalarının en yüksek aritmetik ortalama puan ön lisans (30,65) grubundaki katılımcılarda, en düşük aritmetik ortalama puan da lisans (27,28) grubundaki katılımcılarda görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin mesleki haz düzeylerinin ön lisans grubunda daha yüksek olduğu ve Tablo 7’de ki yaş ilerledikçe mesleki hazzın da arttığı sonucunu desteklediği şeklinde yorumlanmıştır.

Öğrenim durumu değişkeni ile öğretmenlerin mesleki haz düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Aşağıdaki Tablo 11’de elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 4.11- Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Mesleki Haz ANOVA testi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplararası	394,654	3	131,551	5,718	,001
Gruplar içi	11895,265	517	23,008		
Toplam	12289,919	520			

Tablo 11’a göre p değerleri incelendiğinde, öğrenim durumu değişkeni ile mesleki haz arasında anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır ($p=.001$, $p<.05$). Bu sonuca göre, öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre mesleki haz düzeyleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe değerleri incelenmiştir. Çoklu karşılaştırma testinin değerleri Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12- Mesleki Haz ile “Öğrenim Durumu” Değişkeni Arasındaki Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar(i)	Gruplar(j)	Xi-Xj	p
Ön Lisans	Lisans	3,36726(*)	,000
	Lisansüstü	2,41324	,092
Lisans	Ön Lisans	-3,36726(*)	,000
	Lisansüstü	-,95401	,476
Lisansüstü	Ön Lisans	-2,41324	,092
	Lisans	,95401	,476

Tablo 12’deki çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi değerlerine göre öğretmenlerin “Mesleki Haz” düzeyi puanlarının ön lisans grubunda olanlarla, lisans grubu arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Anlamlılık düzeyinin ön lisans lehine anlamlı olduğu ($p<0.05$) görülmüştür. Diğer gruplar arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Elde edilen sonuçlara göre bulundukları öğrenim düzeyi ön lisans olanların mesleki haz düzeylerinin, öğrenim düzeyi lisans olanlara göre daha yüksek olduğu; belirlenmiştir. Başka bir deyişle, “öğrenim durumu” un öğretmenlerin mesleki haz düzeyleri üzerinde etkili bir değişken olduğu saptanmıştır.

4.3.4. “Kıdem” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin, “kıdem” değişkenine göre Mesleki Haz ölçeğine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda ANOVA testi yapılmış ve sonuçlar tabloda özetlenmiştir.

Tablo 4.13- Kıdem Değişkenine Göre Mesleki Hazza İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Kıdem	n	$\bar{X}$	ss
1-5	57	27,29	5,39499
6-10	89	26,91	4,67984
11-15	126	26,73	4,86853
16-20	143	28,00	4,66633
21+	106	28,79	4,74235
Toplam	521	27,5912	4,86153

Tablo 13’e göre mesleki hazza ilişkin kıdem gruplarında, 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin $\bar{X} = 27,29$; 6-10 yıllık öğretmenlerin $\bar{X} = 26,91$; 11-15 yıllık öğretmenlerin $\bar{X} = 26,73$; 16-20 yıllık öğretmenlerin $\bar{X} = 28,00$ iken, 21 ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin $\bar{X} = 28,79$ olarak belirlenmiştir. Tabloda verilen bulgular, diğer gruplara göre mesleki haz aritmetik ortalaması en fazla çıkan grubun, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlik mesleğindeki kıdem sürelerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki haz düzeylerinde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Aşağıdaki Tablo 14’te elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 4.14- Kıdem Değişkenine Göre Mesleki Haz ANOVA testi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplararası	316,449	4	79,112	3,409	,009
Gruplar içi	11973,470	516	23,204		
Toplam	12289,919	520			

Tablo 14’teki bulgularda, mesleki haz ile öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir ($p=.009$, $p<.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi değerleri incelenmiştir. Çoklu karşılaştırma testinin değerleri Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 4.15- Mesleki Haz ile “Kıdem” Değişkeni Arasındaki Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar(i)	Gruplar(j)	Xi-Xj	p
1-5	6-10	,38813	,994
	11-15	,56809	,969
	16-20	-,70175	,929
	21+	-1,49421	,469
6-10	1-5	-,38813	,994
	11-15	,17995	,999
	16-20	-1,08989	,591
	21+	-1,88234	,119
11-15	1-5	-,56809	,969
	6-10	-,17995	,999
	16-20	-1,26984	,326
	21+	-2,06229(*)	,033
16-20	1-5	,70175	,929
	6-10	1,08989	,591
	11-15	1,26984	,326
	21+	-,79245	,800
21+	1-5	1,49421	,469
	6-10	1,88234	,119
	11-15	2,06229(*)	,033
	16-20	,79245	,800

Tablo 4.15’deki çoklu karşılaştırma testi değerlerine göre öğretmenlerin mesleki haz puanlarının, kıdemleri 11-15 yıl olanlarla 21 yıl ve üzeri olanlar arasında ($p=.00$, $p<.05$) anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Anlamlılık düzeyinin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Diğer gruplarda öğretmenlerin mesleki haz puanlarının, kıdem durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>.05$).

Elde edilen sonuçlara göre kıdemleri 21 ve üzeri olan öğretmenlerin, kıdemleri 11-15 aralığında olan öğretmenlere göre daha yüksek mesleki haz düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

4.3.5. “Kurum Türü” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan yöneticilerin, “Kurum Türü” değişkenine göre “Mesleki Haz” düzeyine yönelik görüş farklılıklarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda bağımsız Grup t testi yapılmış ve sonuçlar tabloda özetlenmiştir.

Tablo 4.16- Mesleki Haz Ölçeği ile Kurum Türü Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Bağımsız Grup t-testi

Okul Türü	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
İlkokul	289	28,16	4,901	519	3,018	,003
Ortaokul	232	26,87	4,725			

Tablo 16'ya göre, ilokulda çalışan öğretmenlerin mesleki haz ortalamaları $\bar{X} = 28,16$; ortaokulda çalışan öğretmenlerin $\bar{X} = 26,87$ olarak belirlenmiştir. İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan t testi'nde p değerinin 0.05'in altında bulunması ($p=.00$, $p<.05$) kurum türü değişkenine göre mesleki haz düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu göstermektedir.

Mesleki Haz ölçeğinden elde edilen bulgular, ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin arasında kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçekten alınan puanlar incelendiğinde ise bu farklılaşmanın ilkokul lehine gerçekleştiği görülmektedir.

4.4. ÖĞRETMENLERİN FİNANSAL İYİ HAL DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın üçüncü alt amacı olan “Öğretmenlerin finansal durumları hangi düzeydedir?” sorusuna cevap bulabilmek için öğretmenlerin finansal iyi hal ölçeğindeki maddelere verdikleri cevaplar analiz edilerek, ölçekten alınan en yüksek ve en düşük puanları göre belirlenen aralıkta, finansal durumları belirlenmiştir ve puanları tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17: Öğretmenlerin Finansal İyi Hal Puanlarının Frekans ve Yüzde Değerleri

	En Düşük	En Yüksek	Ölçek Puan Aralığı	Frekans(f)	Yüzde(%)	Düzy
Finansal İyi Hal	12	50	37 ve üzeri	106	20,5	Yüksek
			24-36	368	70,3	Orta
			10-23	47	9,2	Düşük
			Toplam	521	100,0	

Öğretmenlerin Finansal İyi Hal puanlarının frekans ve yüzde değerlerine göre, öğretmenlerin %20,5'nin finansal iyi hal düzeyi algısı yüksek; %70,3'nün finansal iyi hal düzeyi algısı orta ve %9,2'nin finansal iyi hal düzeyi algısı ise düşüktür.

4.5. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE FİNANSAL İYİLİK HALİ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim durumu ve kurum türü değişkenleriyle finansal iyi halleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığına cevap aranmıştır.

4.5.1. “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan yöneticilerin, “Cinsiyet” değişkenine göre Finansal İyi Hali ve alt boyutlarına yönelik görüş farklılıklarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Bağımsız Grup t testi yapılmış ve sonuçlar tabloda özetlenmiştir.

Tablo 4.18 – Finansal İyilik Hali Ölçeği ile Cinsiyet Durum Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Bağımsız Grup t-testi

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Kadın	334	32,170	6,340	519	2,503	,013
Erkek	187	30,738	6,132			

Kadın öğretmenlerin, Finansal İyilik Haline yönelik görüşleri sonucunda çıkan 32,170 ortalama puan ile erkek öğretmenlerin ortalama puanı olan 30,738'ten daha yüksek olduğu görülmektedir. Finansal İyilik Hali Ölçeği ve cinsiyet durum değişkeni arasındaki farklılığı araştırmak için gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda 0.05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($p=0,013 < 0.05$). Ortalamalar arasındaki fark kadın öğretmenler lehine anlamlıdır.

Tablo 4.19 – Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutları ile Cinsiyet Durum Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Bağımsız Grup t-testi

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	P
Gelecek Beklenti	Kadın	334	2,43	6,97	519	-,680	,497
	Erkek	187	2,35	7,12			
Finansal Kaygı	Kadın	334	6,17	25,19	519	2,892	,004
	Erkek	187	5,63	23,60			

Tablo 19’da öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre gelecek beklenti ve finansal kaygı aritmetik ortalamaları ve p (anlamlılık düzeyi) değerleri t testi sonuçlarına göre verilmiştir.

Kadın öğretmenlerin ve erkek öğretmenlerin gelecek beklenti boyutundaki puan ortalamaları için yapılan t testi’nde p değerinin 0.05’in üstünde bulunması nedeniyle cinsiyet değişkenine göre gelecek beklenti düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığını göstermiştir.

Ölçeğin finansal kaygı boyutundaki kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan t testi sonucunda p değeri 0.05’in altında olduğu için cinsiyet değişkenine göre finansal kaygı düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır ($p=.00$, $p<.05$).

Finansal iyi hal ölçeğinin her iki boyutundan elde edilen bulgular sonucunda, öğretmenlerin arasında gelecek beklentileri konusunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığını fakat finansal kaygıyı erkeklerin kadınlardan daha çok taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.5.2. “Yaş” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin, “yaş” değişkenine göre finansal iyi hal düzeylerini ve alt boyutlarına farklılıkları belirlemeye yönelik yapılmış ölçeğe ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda ANOVA testi yapılmış ve sonuçlar tabloda özetlenmiştir.

Tablo 4.20- Yaş Değişkenine Göre Finansal İyilik Hali Ölçeği Puanları

Yaş	n	$\bar{X}$	ss
20-30	73	31,0274	6,20030
31-40	234	31,4915	5,85610
41-50	158	32,5506	6,58366
51-55	54	30,3333	7,00943
55+	2	39,0000	9,89949
Toplam	521	31,6564	6,29858

Ölçeğe verilen cevaplar sonucunda çıkan puanlar yaş değişkenine göre incelendiğinde; en yüksek ortalama puan 55+ (39,00) grubundaki katılımcılarda görülmekte, en düşük puan ise 51-55 (30,33) yaş grubundaki katılımcılarda görülmektedir.

Tablo 4.21- Yaş Değişkenine Göre Finansal İyilik Hali ANOVA sonuçları

	Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplararası	363,978	4	90,994	2,317	,056
Gruplar içi	20265,523	516	39,274		
Toplam	20629,501	520			

Öğretmenlerin yaş grupları ile onların Finansal İyilik Hali ölçek puanlarını algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığını görmek üzere yapılan ANOVA testi verilmiştir. Algılama açısından öğretmenlerin yaş gruplarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur ($p=.05$ ve $p>0.05$). Öğretmenlerin kıdemlerine göre ölçek sorularına verdikleri puan ortalamalarına baktığımızda, birbirlerine yakın bir algılamaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4.22- Yaş Değişkenine Göre Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Yaş	n	$\bar{X}$	ss
Finansal Kaygı Alt Boyutu	20-30	73	6,8219	2,20695
	31-40	234	7,0812	2,50275
	41-50	158	7,1076	2,22489
	51-55	54	6,8333	2,75236
	55+	2	8,5000	,70711
	Toplam	521	7,0326	2,40210
Gelecek Beklenti Alt Boyutu	20-30	73	24,2055	6,01609
	31-40	234	24,4103	5,83265
	41-50	158	25,4430	6,15458
	51-55	54	23,5000	6,22457
	55+	2	30,5000	10,60660
	Toplam	521	24,6238	6,03073

Ölçeğe verilen cevaplar sonucunda çıkan puanlar yaş değişkenine göre incelendiğinde; finansal kaygı alt boyutunda en yüksek ortalama puan 55+ grubundaki katılımcılarda, en düşük puan ise 20-30 yaş grubundaki katılımcılarda görülmüştür. Gelecek Beklentisi alt boyutunda ise; en yüksek ortalama puan 55 ve üstü grubundaki katılımcılarda görülmekte, en düşük puanda ise 41-55 yaş grubundaki katılımcılarda görülmektedir.

Tablo 4.23- Yaş Değişkenine Göre Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA testi sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	f	p
Finansal Kaygı Alt Boyutu	Gruplararası	11,132	4	2,783	,480	,750
	Gruplar içi	2989,313	516	5,793		
	Toplam	3000,445	520			
Gelecek Beklenti AltBoyutu	Gruplararası	266,744	4	66,686	1,845	,119
	Gruplar içi	18645,521	516	36,135		
	Toplam	18912,265	520			

Öğretmenlerin yaş grupları ile onların Finansal İyilik Hali ölçek puanlarını algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığını görmek üzere yapılan ANOVA testi yapılmıştır. Algılama açısından öğretmenlerin yaş gruplarının finansal kaygı alt boyutu ve gelecek beklentisi alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

4.5.3. “Öğrenim durumu” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin, “Öğrenim durumu” değişkenine göre Finansal İyi Hal ölçeğine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda ANOVA testi yapılmış ve sonuçlar tabloda özetlenmiştir.

Tablo 4.24- Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Finansal İyilik Hali Ölçeği Puanları

Öğrenim Durumu	n	$\bar{X}$	ss
Önlisans	35	31,1143	7,73750
Lisans	445	31,7056	6,27099
Lisansüstü	41	31,5750	5,36316
Toplam	521	31,6564	6,29858

Ölçeğe verilen cevaplar sonucunda çıkan puanlar öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde; en yüksek ortalama puan lisans (31,70) eğitim grubundaki katılımcılarda görülmekte, en düşük puan ise ile önlisans (31,11) eğitim grubundaki katılımcılarda görülmektedir.

Tablo 4.25- Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Finansal İyilik Hali ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplararası	11,747	3	3,916	,098	,961
Gruplar içi	20617,754	517	39,880		
Toplam	20629,501	520			

Öğretmenlerin öğrenim durumları grupları ile onların Finansal İyilik Hali ölçek puanlarını algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığını görmek üzere yapılan ANOVA testi verilmiştir. Algılama açısından öğretmenlerin öğrenim durumu gruplarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Öğretmenlerin öğrenim durumu gruplarına göre ölçek sorularına verdikleri puan ortalamalarına baktığımızda, birbirlerine yakın bir algılamaya sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4.26- Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Öğrenim Durumu	n	$\bar{X}$	ss
Finansal Kaygı	Önlisans	35	6,5429	2,69360
	Lisans	445	7,1483	2,32699
	Lisansüstü	41	6,1951	2,76785
	Toplam	521	7,0326	2,40210
Gelecek Beklentisi	Önlisans	35	24,5714	6,92092
	Lisans	445	24,5573	5,94263
	Lisansüstü	41	25,3902	6,28044
	Toplam	521	24,6238	6,03073

Ölçeğe verilen cevaplar sonucunda çıkan puanlar öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde; finansal kaygı alt boyutunda en yüksek puan ortalaması lisans (7,14) eğitim grubundaki katılımcılarda görülmekte, en düşük puan ise lisansüstü (6,19) eğitim grubundaki katılımcılarda görülmektedir. Gelecek beklenti alt boyutunda ise; en yüksek ortalama puan lisansüstü (25,39) eğitim grubundaki katılımcılarda görülmekte, en düşük puan ise lisans (24,55) eğitim grubundaki katılımcılarda görülmektedir.

Tablo 4.27- Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	f	P
Finansal Kaygı	Gruplararası	43,109	3	21,555	3,775	,054
	Gruplar içi	2957,336	517	5,709		
	Toplam	3000,445	520			
Gelecek Beklentisi	Gruplararası	26,149	3	13,074	,359	,699
	Gruplar içi	18886,116	517	36,460		
	Toplam	18912,265	520			

Öğretmenlerin öğrenim durumu grupları ile onların Finansal İyilik Hali ölçek puanlarını algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olup

olmadığını görmek üzere yapılan ANOVA testi verilmiştir. Finansal kaygı ve gelecek kaygısı alt boyutları açısından öğretmenlerin öğrenim durumu gruplarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

4.5.4. “Kıdem” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin, “kıdem” değişkenine göre Finansal İyilik Hali ölçeğine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda ANOVA testi yapılmış ve sonuçlar tabloda özetlenmiştir.

Tablo4. 28- Kıdem Değişkenine Göre Finansal İyilik Hali Ölçek Puanları

Kıdem	n	$\bar{X}$	ss
1-5	57	30,5614	4,88078
6-10	89	31,3820	6,20942
11-15	126	31,5635	6,19096
16-20	143	32,6573	6,44708
21+	106	31,2358	6,88069
Toplam	521	31,6564	6,29858

Ölçeğe verilen cevaplar sonucunda çıkan puanlar kıdem değişkenine göre incelendiğinde; en yüksek ortalama puan 32,6573 ile 16-20 yaş grubundaki katılımcılarda görülmekte, en düşük puanda ise 30,5614 ile 1-5 yaş grubundaki katılımcılarda görülmektedir.

Tablo 4.29- Kıdem Değişkenine Göre Finansal İyilik Hali ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplararası	238,149	4	59,537	1,507	,199
Gruplar içi	20391,352	516	39,518		
Toplam	20629,501	520			

Katılımcıların kıdem grupları ile onların Finansal İyilik Hali ölçek puanlarını algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığını görmek üzere yapılan ANOVA testi verilmiştir. Algılama açısından öğretmenlerin kıdem gruplarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Katılımcıların kıdemlerine göre ölçek sorularına verdikleri puan ortalamalarına baktığımızda, birbirlerine yakın bir algılamaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4.30- Kıdem Değişkenine Göre Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Kıdem	N	$\bar{X}$	ss
Finansal Kaygı Alt Boyutu	1-5	57	14,5439	3,50546
	6-10	89	15,4382	3,77478
	11-15	126	15,5556	3,56776
	16-20	143	16,1399	3,85403
	21+	106	15,1792	4,13532
	Toplam	521	15,5086	3,81299
Gelecek Beklenti Alt Boyutu	1-5	57	16,0175	2,08302
	6-10	89	15,9438	3,06505
	11-15	126	16,0079	3,38821
	16-20	143	16,5175	3,40640
	21+	106	16,0566	3,64843
	Toplam	521	16,1478	3,27509

Ölçeğe verilen cevaplar sonucunda çıkan puanlar kıdem değişkenine göre incelendiğinde; finansal kaygı alt boyutunda en yüksek puan ortalaması 16-20 (16,13) kıdem grubundaki katılımcılarda görülmekte, en düşük puan ise 1-5 (14,54) kıdem grubundaki katılımcılarda görülmektedir. Gelecek beklenti alt boyutunda ise; en yüksek ortalama puan 16-20 (16,51) kıdem grubundaki katılımcılarda görülmekte, en düşük puan ise 6-10 (15,94) kıdem grubundaki katılımcılarda görülmektedir.

Tablo 4.31- Kıdem Değişkenine Göre Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	f	p
Finansal Kaygı Alt Boyutu	Gruplararası	122,252	4	30,563	2,120	,077
	Gruplar içi	7437,959	516	14,415		
	Toplam	7560,211	520			
Gelecek Beklenti Alt Boyutu	Gruplararası	27,560	4	6,890	,641	,634
	Gruplar içi	5550,060	516	10,756		
	Toplam	5577,620	520			

Öğretmenlerin kıdem durumu grupları ile onların Finansal İyilik Hali ölçek puanlarını algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığını görmek üzere yapılan ANOVA testi verilmiştir. Finansal kaygı ve gelecek kaygısı alt boyutları açısından öğretmenlerin öğrenim durumu gruplarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

4.5.5. “Kurum Türü” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin, “kurum türü” değişkenine göre Finansal İyilik Hali yönelik görüş farklılıklarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Bağımsız Grup t testi yapılmış ve sonuçlar tabloda özetlenmiştir.

Tablo 4.32 – Finansal İyi Hal Ölçeği ile Kurum Türü Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Bağımsız Grup t-testi

Kurum Türü	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
İlkokul	289	31,460	6,280	519	-,793	,428
Ortaokul	232	31,900	6,326			

İlkokulda (31,46) görev yapan öğretmenlerin, Finansal İyilik haline yönelik görüşleri sonucunda çıkan ortalama puanının, ortaokulda (31,90) görev yapan öğretmenlerin ortalama puanından daha düşük olduğu görülmektedir. Finansal İyi Hal Ölçeği ve kurum türü değişkeni arasındaki farklılığı araştırmak için gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda 0.05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ortalamalar arasındaki fark anlamsızdır ($p > 0.05$).

Tablo 4.33 – Finansal İyi Hal Ölçeği Alt Boyutları ile Kurum Türü Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Bağımsız Grup t-testi

	Kurum Türü	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Gelecek Beklentisi	İlkokul	289	7,1003	2,3467 5	519	,718	,473
	Ortaokul	232	6,9483	2,4718 1			
Finansal Kaygı	İlkokul	289	24,3599	5,9144 9	519	1,115	,265
	Ortaokul	232	24,9526	6,1695 0			

Finansal İyilik Ölçeği alt boyutlarına göre incelendiğinde; Finansal kaygı ve gelecek beklenti alt boyutları ve kurum türü değişkeni arasındaki farklılığı araştırmak için gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda 0.05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p > 0.05$).

4.6. MESLEKİ HAZZIN YORDANMASINA İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerin, “Mesleki Haz” sorularına verdikleri puanlar ile “Finansal İyi Hal” sorularına verdikleri puanlara ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda regresyon testi yapılmış ve sonuçlar tabloda özetlenmiştir.

Tablo 4.34- Mesleki Hazzın Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	T	p	R²	F	p
Regresyon Katsayısı	26.777	24.500	0.000	0.001	0.577	0.448
Mesleki Haz	.026	0.760	0.448			

p<.05

Finansal iyiliğin mesleki haz üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 34’te verilmiştir. Buna göre, finansal iyiliğin mesleki haz üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($R^2 = 0.001$). Finansal iyiliğin mesleki hazzın bir yordayıcısı olmadığı söylenebilir.

BÖLÜM 5 SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde yapılan araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara göre geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. SONUÇ

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi ile ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Sonuçlar araştırmanın alt amaçlarına uygun sıralama biçiminde sunulmuştur.

Öğretmenlerin Mesleki haz ve finansal iyilik haline ilişkin düşüncelerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki haz düzeyleri yüksek; finansal iyi hal durumları ise orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin demografik verilerine ilişkin mesleki haz ve finansal iyi hal sonuçları şu şekilde gerçekleşmiştir:

Yapılan araştırma kapsamında, İstanbul ili Kartal ilçesindeki ilkököl ve ortaokullarda çalışan kadın ve erkek öğretmenlerden, kadın öğretmenlerin mesleki hazlarına ve finansal iyi hallerine yönelik görüşleri sonucunda çıkan ortalama puanın, erkek öğretmenlerin ortalama puanından daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki Haz bakımından cinsiyet açısından önemli bir fark olmadığı saptanmıştır. Bu araştırma Erdoğan (2013) tarafından yapılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin akademik iyimserlik, umut ve mesleki haz algılarının öz yeterlik ve başarı algılarının anlamlı yordayıcıları olup olmadığı çalışmada elde ettiği, mesleki haz düzeylerinin cinsiyete göre değişmediği sonucunu da desteklediği saptanmıştır.

Finansal iyi hal durumuna yönelik görüşler bakımından ise erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere nazaran, kendilerinin mevcut finansal durumları hakkında daha olumsuz bir görüşe sahip olduğu ve cinsiyet faktörünün finansal iyi hal düzeyi üzerinde etkisinin bulunduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgunun, Sönmez (1989) tarafından erkek öğretmenlerin yaşadıkları finansal zorluklar nedeniyle ikinci bir işte çalışmaya ihtiyaç duydukları, fakat kadın öğretmenlerin evin geçim sorumluluğunu daha az taşımaları nedeniyle finansal olarak erkeklere göre daha az finansal kaygı çektikleri ile ilgili elde ettikleri sonucunu desteklediği görülmüştür.

Mesleki haz puan ortalamalarının yaş grupları yükseldikçe arttığı görülmektedir. Öğretmenlerin yaş gruplarının mesleki haz üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden

olmadığı bulunmuştur. Bu araştırma, yine Erdoğan (2013) tarafından yapılan çalışmanın mesleki haz düzeylerinin yaşa bağlı olarak yaşı fazla olan öğretmenler lehine anlamlı bir şekilde değiştiği sonucunu desteklediği söylenebilir.

Finansal iyi hal puanı, en yüksek puanın 55 ve üstü grubundaki katılımcılarda görülmekte, en düşük puanda ise 50-55 yaş grubundaki katılımcılarda görülmektedir. Finansal iyi hal bakımından yaş grupları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin yaşının arttıkça mesleki deneyimlerinin artması ve benzeri nedenlerle mesleğe daha çok bağlandıkları ve yaptıkları maddi birikimler nedeniyle mevcut durumda kendilerini finansal olarak daha iyi hissettikleri söylenebilir. Yaş bakımından, 20-30 yaş arasındaki öğretmenlerin ise mesleğe yeni başlamaları nedeniyle birikim sahibi olamadıkları için finansal özgüvenlerinin düşük olduğu görülmektedir.

Mesleki haz puan ortalamaları öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde; en yüksek puan ön lisans eğitim grubundaki katılımcılarda görülmekte, en düşük puan ise lisans eğitim grubundaki katılımcılarda görülmektedir. Bu durumda öğrenim durumunun mesleki haz üzerinde farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Bu konuda yapılan başka bir araştırmaya rastlanmamıştır. Fakat Başer ve Özel (2013) tarafından yapılan çalışmada da vurgulandığı gibi öğrenim düzeyi yükseldikçe bireylerin daha eleştirel bir tavır içinde olacakları, iş ve iş ortamı ile ilgili sorunlara karşı daha duyarlı olacakları, bu nedenle de, iş doyum ve mesleki haz düzeylerinin düşebileceği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca son yıllarda öğretmenlerin lisans mezunu olmaları sebebiyle, ön lisans grubundaki öğretmenlerin yaşlarının, mesleki hazzın yaş ilerledikçe arttığı sonucunu desteklediği söylenebilir.

Finansal iyi halin ise yine lisans eğitim grubundakiler bakımından daha yüksek olduğu ve ön lisans grubundakiler bakımından ise daha düşük olduğu fakat bu konuda anlamlı bir farklılık olmadığı ve grupların birbirine yakın bir algıya sahip oldukları görülmüştür. Bunun nedeninin ise, öğretmenlerin öğrenim durumları farklı olsa da, aldıkları ücretin birbirine çok yakın olması şeklinde düşünülebilir.

Mesleki haz bakımından, en yüksek ortalama puan 21 ve üzeri kıdem grubundaki katılımcılarda görülmekte, en düşük puan ise 11-15 kıdem grubundaki katılımcılarda görülmektedir. Algılama açısından öğretmenlerin kıdem gruplarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre mesleki hazzın mesleğin ilk başlarında gençliğin vermiş olduğu canlılık ve istekle yüksek olduğu fakat

ilerleyen yıllarda azaldığı, daha sonra ise tecrübenin artması ile tekrar yükselişe geçtiği şeklinde yorumlanmıştır. Elde edilen bu sonuç, Erdoğan (2013) tarafından belirlenen mesleki haz düzeyleri arasında artan kıdem yılı lehine anlamlı farklılıklar olduğunu ve mesleki hazzın kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucunu da desteklediği saptanmıştır. Bu sonuç ise uzun süredir görevlerini sürdüren öğretmenlerin artan deneyim ve bazı kaygılarından kurtulmaları nedeniyle mesleki hazlarının arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Finansal iyi hal bakımından ise en düşük puanın en düşük kıdemdekilerde görüldüğü fakat kıdem grupları arasında algılamada anlamlı bir farklılık olmadığı ve birbirine yakın bir algılamaya sahip oldukları bulunmuştur. Bunun nedeninin de en düşük kıdemdekilerin en düşük ücretle işe başladıkları halde belli bir kıdemden sonra ücretlerin eşitlenmesi ve dengelenmesi nedeniyle algılamada farklılığa yol açmadığı sonucuna varılmıştır.

İstatistiksel sonuçlara bakıldığında, İlkokulda çalışan öğretmenlerin, mesleki haza yönelik görüşleri sonucunda çıkan ortalama puanın, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin ortalama puanından daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki Haz ve kurum türü değişkeni arasındaki farklılığın anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, Erdoğan (2013) tarafından yapılan çalışmanın mesleki haz düzeylerinin branş değişkenine göre sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir şekilde değiştiği sonucuna uymaktadır.

İlkokulda görev yapan öğretmenlerin, finansal iyilik haline yönelik görüşleri sonucunda çıkan ortalama puanının, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin ortalama puanından daha düşük olduğu görülmektedir. Fakat ortalamalar arasındaki fark anlamsızdır ve anlamlı bir fark görülmemiştir. Boyutlar açısından da kurum türleri arasında önemli bir fark bulunamamıştır. Bunun nedeninin öğretmen ücretlerinin kurum türüne göre değişmediği sonucuna varılmıştır.

Sonuç olarak, finansal iyiliğin mesleki haz üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Finansal iyiliğin mesleki hazzın bir yordayıcısı olmadığı söylenebilir.

5.2. ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgulara ve bu bulguların değerlendirilmesiyle elde edilen sonuçlara göre uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmaktadır.

Örgütlerde bireyin iş yaşamının yanında iş dışındaki yaşantısını göz önünde bulunduran insan odaklı yönetim yaklaşımlarının başarısı, yönetim kademesinin iş doyumunun yanı sıra daha geniş bir kavram olan mesleki hazzı hedef almasının daha yerinde olduğunu göstermektedir. Mesleki haz yaklaşımı, hem örgütsel hem de bireysel amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin tamamının mesleki haz düzeylerini arttıracak çalışmalar yapılmalıdır.

İnsanların yaşamlarını sürdürebilmeleri ve çağa ayak uydurabilmeleri için finansal desteğe ihtiyaçları vardır. Öğretmenlerin toplumun en önemli mesleklerinden birini yaptıkları göz önünde bulundurularak, kendilerini iyi hissettirecek ve geliştirebilecek finansal durumu yakalayabilmeleri için gerekli düzenleme ve iyileştirmelerin yapılması gerektiği söylenebilir.

Araştırmaya göre, öğretmenlerinin kıdemleri ve yaşları arttıkça mesleki haz düzeyinde de artış görülmektedir. Bu durumun ortaya çıkardığı motivasyonun nereden kaynaklandığının araştırması yapılabilir ve mesleki hazzı az olan öğretmenlerin de motivasyonlarını arttırıcı uygulamalar yaparak mesleklerinin ileriki yıllarını beklemeden her yaşta ve kademedede mesleki hazzını arttırıcı çalışmalar yapılabilir. Ayrıca yaşı ve kıdemi düşük öğretmenlerin mesleki haz düzeylerini olumsuz yönde etkileyen etmenlerin belirlenmesine yönelik çalışmalar da yapılabilir.

Özellikle erkek öğretmenlerin kendilerini mesleğe daha çok adayacak ve bağlatacak çalışmalar yapılabilir. Böylece kadın öğretmenler gibi erkek öğretmenlerin de mesleki hazzı artabilir, kendilerini daha mutlu hissetme ve daha iyiye ulaşma isteği ve sevinci yaratılabilir.

Okulda ve hayatta çalışmanın en önemli motivasyonu çalışma zevki, yaptığını görme sevinci ve alınan sonucun toplum için değerini bilmedir. İnsanın değeri verdiğiyle ölçülür, alabileceğiyle değil. Öğretmenler mesleğin doğası gereği öğrencilerine ne kadar katkıda bulunurlarsa, o kadar haz duyarlar. Bu nedenlerle öğretmenlerin sayıca büyük bir kısmını oluşturan lisans mezunu öğretmenlerin mesleki hazlarını arttırmak için yüksek lisans yapmaları, uzmanlaşmaları ya da çeşitli hizmetiçi eğitimlere katılmaları sağlanabilir. Bu şekilde kendilerini daha donanımlı bir hale getirerek öğrencilerine daha yararlı hale

gelebilirler. Aynı zamanda bu konuda öğretmenlerin motivasyonunu sağlayacak yasal düzenlemeler yapılabilir.

Öğretmenlerin mesleki hazzı saklamaları veya çekinmeleri olasıdır. Mesleki haz yaklaşımını benimseyen örgütlerin, demokratik ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratması beklenmektedir. Baskı, rekabet, katı disiplin gibi dışarıdan etkiyle sürdürülen yıpratıcı bir örgüt kültürü yapısı yerine, çalışanlara yaşam yönetimi becerileri kazandıracak ve kendisini tanımasını ya da gerçekleştirmesini sağlayacak bir örgüt kültürü yapısının oluşturulması, olumlu iletişim yapısının geliştirilmesi, günlük ilişkilerin, zamanın daha sağlıklı düzenlenmesini ve olumsuz duyguların azaltılmasını sağlayacaktır. Bu nedenle okul yönetimi mesleki hazzın ortaya çıkmasını sağlayacak çalışmalar ve yasal düzenleme yapmalıdır. Öğretmenlerin kendilerini rahatça ifade edebileceği platformlar ve demokratik bir ortam oluşturulmalıdır.

Öğretmenlerin mesleki haz kavramı karşısında nasıl cevap vereceklerini bilincinin yerleşmemiş olması söz konusu olabilmektedir. Bu bilinci meydana getirmek için kurumlarda zaman zaman hizmet içi eğitimler verilerek öğretmen ve idarecilerin mesleki haz hakkında bilgilendirilmesi ve mesleki hazzı nasıl arttırabilecekleri ile ilgili eğitimler düzenlenmelidir.

Bu çalışma, İstanbul ili Kartal ilçesindeki ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mesleki haz düzeylerini belirlemek amacı ile yapılmıştır, benzer araştırmaların daha geniş örnekleme yapılması önerilmektedir. Araştırma farklı sosyo-ekonomik yapıya sahip iller ve ilçeler seçilerek karşılaştırmalı olarak yapılabilir.

Aynı çalışma konusu çerçevesinde okul yöneticilerinin mesleki haz düzeylerinin ölçülmesi için araştırma yapılabilir.

Ayrıca çalışma diğer uygulayıcılar tarafından hem nitel hem de nicel olarak çalışılabilir.

Yurt içinde araştırmalar incelendiğinde mesleki haz ile ilgili çok az çalışmaya rastlanmıştır. Bu konuda, finansal iyilik haricinde mesleki hazzı yordayan değişkenleri ortaya koymaya yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- [1] Acuner, A, (2010), *Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri*, MPM Yayınları, Ankara, 110
- [2] Adams, T., Moore, M. (2007). *High-Risk Health And Credit Behavior Among 18- To 25 Year-Old College Students*, Journal of American College Health, 56(2), 101–108.
- [3] Ağan, F, (2002), *Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- [4] Ağırbaş İ., Çelik Y., Büyükkayıkçı H, (2005), “*Motivasyon Araçları Ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma*”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8(3), 326-350.
- [5] Akçamete G., Sucuoğlu B., Kaner S, (2001), *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- [6] Akçaylı, N, (1995). *Yönetime Katılma ve Özyönetim*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları
- [7] Akıncı, Z, (2002), *Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Antalya: Akdeniz Üniversitesi, İ. İ. B. F. Dergisi, Cilt:2, Sayı:4, Aralık.
- [8] Aktan, C. C, (1999) *2000’li Yıllara Doğru Yeni Yönetim Teknikleri: İnsan Mühendisliği*, TÜGİAD Yayını, İstanbul.
- [9] Aktop, N. G, (2006), *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarında Duygusal Taciz Kavramını Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [10] Alsan, E. (2000), *Örgütsel Uyum ve Oryantasyon*. A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- [11] Arani, A. M., Abbasi, P, (2004), *Relationship Between Secondary School Teachers’ Job Satisfaction and School Organizational Climate in Iran and India*. Pakistan Journal of Psychological Research, 19(1/2).
- [12] Arneson, H., Ekberg, K, (2005), *Evaluation Of Empowerment Processes in a Workplace Health Promotion Intervention Based on Learning in Sweden*, Health Promotion International, 20(4), 351–359.

- [13] Artan, S, (1981), *Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye'deki Uygulama*, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Eskişehir.
- [14] Atak, M, (2005), *Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi*, Havacılık ve Uzay 74 Teknolojileri Dergisi, 2(2), 59-67
- [15] Avcı T., Karatepe, O. M, (2000), *İşletmenin Sınır Birimlerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini: Ampirik Bir Değerlendirme*, 8.Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir, 25-27 Mayıs
- [16] Ayan, S., Kocacık, F., Karakuş H, (2009), “*Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği*”, Anadolu Psikiyatri Dergisi,10,18–25
- [17] Ayçan, Z, (2000), *Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- [18] Aydın, D, (2006), *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- [19] Aydın, M, (1986), *Çağdaş Eğitim Denetimi*. (2. Basım), Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.
- [20] Ayık, A, (2000), *İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönetimsel Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- [21] Balcı, A, (1985), *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- [22] Balcı, A, (2003), *Örgütsel Sosyalleşme*, 2. Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- [23] Balcı, A, (2008), *İş Yerinde Yıldırma(mobbing)*, Nobel Yayın, Ankara.
- [24] Balcı, G, (1989), *Özendirme Kuramlarının İşgören Verimliliği ile İlişkilendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- [25] Baltaş, A, (2003), *Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma*, <http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166>, (Erişim Tarihi: 25.01.2015).
- [26] Baltaş, A., Baltaş, Z, (1992), *Stres ve Başa Çıkma Yolları*,12. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.

- [27] Başaran, İ. E, (2000), *Örgütsel Davranış (İnsanın Üretim Gücü)*, Umut Yayıncılık, Ankara.
- [28] Başaran, İ. E, (2004), *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış*, 2. Baskı, Nobel Yayınevi, Ankara.
- [29] Başer, U. M., Özel, A, (2013), *İlköğretim Okulu Müdürlerinin İş Doyum Düzeyleri. e- International Journal Of Educational Research*, Vol. 4;47-62. Web: <http://e-ijer.com/ijer/index.php/files/article/view/4.1.0> adresinden 15 Ekim 2014'te alınmıştır.
- [30] Bektaş, H, (2003), *İş Doyum Düzeyi Farklı Olan Öğretmenlerin Psikolojik Belirtilerinin Karşılaştırılması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- [31] Bumin, B, (2003), *Çağdaş İşletme Teknikleri*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- [32] Bogler, R, (2005), *Satisfaction of Jewish and Arab Teachers in Israel*, The Journal of Social Psychology, 145(1)
- [33] Can, Ü. (2010). *Çalışan Başarısının Artırılmasında Performans Ölçme Değerlendirme ve Ödüllendirme Sistemi: Güven Timleri Üzerine Bir İnceleme*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 47.
- [34] Chow, H. P. H, (2005), *"Life Satisfaction among University Students in a Canadian Prairie City: A Multivariate Analysis"*, Social Indicators Research, 70, 139-150.
- [35] Conger, R. D., Wallace, L. E., Sun, Y., Simons, R. L., McLoyd, V. C., & Brody, G. H. (2002), *Economic Pressure in African American Families: A Replication and Extension of the Family Stress Model*. Developmental Psychology, 38(2), 179.
- [36] Conger, K. J., Rueter, M. A., Conger, R. D, (2000), *The Role of Economic Pressure in the Lives of Parents and Their Adolescents: The Family Stress Model*, Child Developmental, 65 (2), 541-561
- [37] Çarıkçı, İ. H (2001), *Çalışanlarda İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler ve Örgütsel Sonuçları – Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Verimlilik Dergisi, c.4, S.4, 161 – 178.

- [38] Çetinkanat, C, (2000), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı yayıncılık, Ankara.
- [39] Demir, E, (2001), *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [40] Davies, E., Lea, S.E.G. (1995), “*Student Attitudes to Atudent Debt*” *Journal of Economic Psychology*, 16: 663- 679.
- [41] Develioğlu, K, (2012), *Örgütsel Güvenin Kaynağı Olarak İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları*, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 4(2), 141-149.
- [42] Dikmen, A. A., (1995), *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi*, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, c.50, S. 3, 120-123.
- [43] Dil, M, (2005), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- [44] Dilsiz, B. (2006), “*Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenlik İstatistiksel Analizi*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- [45] Dockery, A. M. (2003), “*Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work: Evidence from Two Australian Surveys*”, Paper Presented at 10th National Conference on Unemployment, 10 – 12 December 2003, Newcastle,UK.<http://www.melbourneinstitute.com/hilda/Biblio/wp/Dockery11.pdf> (22.09.2014).
- [46] Dökmen, Ü, (2001), *İletişim Çatışmaları ve Empati*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- [47] Dökmen, Ü, (2005), *Küçük Seyler*, Sistem Yayıncılık, İstanbul,
- [48] Erbay, E., Sevin, Ç, (2013), *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet 4.Sınıf Öğrencilerinin Eğitim Süreçlerine ve Gelecekteki Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşleri*, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(1), 25-40.

- [49] Erdoğan, İ. (1999), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Dönence Basım Yayın Hizmetleri, İstanbul.
- [50] Erdoğan, İ. (2000), *Okul Yönetimi Ve Öğretim Liderliği*, Sistem Yayıncılık.
- [51] Erdoğan, O. (2013), *İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Ve Başarı Algılarında Yordayıcı Olarak Akademik İyimserlik, Umut Ve Mesleki Haz*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.
- [52] Erkuş, A., Fındıklı M. A. (2013), *Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 42, 2, 302-318.
- [53] Eroğlu, F. (2006), *Davranış Bilimleri*. Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- [54] Eroğlu, K. (2011), *Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme*, Ege Akademik Bakış Dergisi, 11(1), 121-136.
- [55] Eryılmaz, A. (2013), *Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Gelişimsel ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması*, The Journal of Happiness & Well-Being, 2013, 1(1), 1-22
- [56] Fındıklı, İ. (1999), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Melisa Matbaacılık, İstanbul.
- [57] Gezer, N., Kocaman, G. (2001), *Stress And Job Satisfaction Of The Nurses Working In The Health Institutions In Muğla, 1st International Nursing Management Conference*, Abstract Book, Pamukkale, Denizli.
- [58] Gilman, R., Huebner, E. S. Ve J. E. Laughlin (2000), *"A First Study of the Multidimensional Students' Life Satisfaction Scale with Adolescents"*, Social Indicators Research, 52, 135-160.
- [59] Gökçe, A.T. (2008), *"Mobbing: İş Yerinde Yıldırma: Eğitim Örneği"*, Anı yayıncılık, İstanbul.
- [60] Grant, A., Curtayne, L., Burton, G. (2009), *"Executive Coaching Enhances Goal Attainment, Resilience and Workplace Wellbeing: a Randomised Controlled Study"*, Journal of Positive Psychology, 4(5): 396- 407.
- [61] Gülova, A., İspirli, D., Eryılmaz, İ. (2014), *"İşkoliklik Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma"*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı 19, 2014, Sayfa 25-39

- [62] Günbayı, İ, (2000), “Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme”, Özen Yayımcılık, Ankara.
- [63] Hefferon, K., Boniwell, I, (2011), “Positive Psychology Theory, Research and Applications”, Open University Press. Berkshire, England.
- [64] Hışman, Y, (2003), “İş Tatminine Tanımsal Bir Yaklaşım ve Çalışanların İş Tatminine Bakış Açıları Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [65] Hoover, J.H., Askhus, B.P, (1998), “Staying, leaving, and job satisfaction in a rural/ remote state: A matter of roots”, Proceedings of the American Council on Rural Special Education, Charleston,NC.
- [66] Hoy, W. K., Tarter, C. J, (2011), “Positive Psychology and Educational Administration: an Optimistic Research Agenda”, Educational Administration Quarterly, 47 (3), 427–445.
- [67] International Labour Organization Report, (2009), <http://www.ilo.org>, (Erişim Tarihi: 1 Ekim 2014).
- [68] Işık, E, (2007), “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [69] İnandı,Y., Ağgün,N., Atik,Ü, (2010), “Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, Haziran 2010, 102-126.
- [70] İstanbullu, H, (1998), “Toplam Kalite Yönetiminde Eğitimin Otel İşletmeleri İnsan Kaynakları Tatmini”, Dumlupınar Üniversitesi,Kütahya.
- [71] Kağan, M, (2005), “Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [72] Kahraman, B, (2004), *Gençlik Spor Genel Müdürlüğü’ ne Bağlı Taşra Teşkilatlarında Görev Yapan Gençlik spor İl Müdürlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- [73] Karasar, N, (2003), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları, İstanbul.
- [74] Kauffman, C., Scouler, A, (2004), *Towards a Positive Psychology of Executive Coaching*, Positive Psychology in Practice, 287-304
- [75] Kirel, Ç. (1999). *Esnek Çalışma saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi*,
<http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/kasim99/Aralik3.htm> (Erişim Tarihi 07.11.2014)
- [76] Kim, S. (2002), *Organizational Support of Career Development And Job Satisfaction*”, Review of Public Personal Administration, c. 22, S. 4, ss. 276 – 294.
- [77] Kitapçı, H, (2001), *TürkHava Yolları İçinde Özdeğerleme Kavramıve Çalışanların İş Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırm*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Öneri Dergisi, İstanbul, 4(16).
- [78] Kocabaş, İ. , Karaköse, T, (2005), *Okul Müdürlerinin Tutum ve Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisi (Özel ve Devlet Okulu Örneği)*, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 3(1), 79-91.
- [79] Koçel, T, (1998), *İşletme Yöneticiliği, Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- [80] Koçel, T, (2001), *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- [81] Koçel, T, (2005), *İşletme Yöneticiliği*, Arıkan Basım Yayım Dağ.Ltd.Şti, İstanbul.
- [82] Kolasa, B. J., (1969), *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*, Çeviri: Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul, 455.
- [83] Lempers,J.,D, Clark-Lempers, D.,C, (1997), *Economic Hardship, Family Relationships, and Adolescent Distress*, Adolesence, 32(126):339-56.
- [84] Lyons, A., (2003), *Credit Practices and Financial Education Needs of Midwest College Students*, University of Illinois at Urbana-Champaign, 1-63.
- [85] Miles, E.W., Patrick, S. L, King, W. C., (1996), *Job Level As A Systemic Variable In Predicting The Relationship Between Supervisory Communication And Job Satisfaction*, Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 69, ABI/INFORM Global, 277.
- [86] Naktiyok, A., Küçük, O. (2003), *İşgören (İç Müşteri) Ve Müşteri (Dış Müşteri) Tatmini, İşgören Tatmininin Müşteri Tatmini Üzerine Etkileri: Ampirik Bir*

- Değerlendirme*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(1-2), 225-243.
- [87] Newby, J. E, (1999), *Job Satisfaction of Middle School Principals in Virginia*. Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- [88] Norvilitis, J.M., MacLean, G.M, (2010), “*The Role of Parents’ in College Students Financial Behaviours and Attitudes*” Journal of Economic Psychology,
- [89] Özbek, R, (2009), *Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri, İnönü Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayını*, Malatya, 4-39
- [90] Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A, (2002), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Yayınları, Ankara.
- [91] Özgüven, İ. E, (2003). *Endüstri Psikolojisi*, Sistem Ofset, Ankara.
- [92] Öztürk, A, (2006), *Okul öncesi öğretmenlerin duygusal zeka yetenekleri iş soyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- [93] Öztürk, A., Güzelsoydan, Y. S, (2001), *Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumu üzerine Çukurova bölgesinde bir araştırma*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1), 332-345.
- [94] Pehlivan, A, İ.(2002), *İş Yaşamında Stres*, 2. Baskı, Pegema Yayıncılık, Ankara.
- [95] Pehlivan, N, (2004), *İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının İş Tatminine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- [96] Peterson, C., Park, N., Hall, N., Seligman, M. E, (2009), *Zest and work*, Journal of Organizational Behavior, 30(2), 161-172.
- [97] Prokopenko, J, (2011), “*Verimlilik Yönetimi- Uygulamalı El Kitabı*” Çev: Olcay Baykal, Nevda Atalay, Erdemir Fidan, MPM. Yayınları no:476, Ankara.
- [98] Robbins, P., S, Coulter M, (2003), *Updates Management*, New Jersey, Prentice Hall.
- [99] Sabuncuoğlu, Z, (2002), *İşletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar*, Bilçin T A K, Personel Tatmin Araştırmalarının Yönetim açısından Önemi ve Başarı Koşulları. Bursa: Ezgi Kitabevi, Bursa
- [100] Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M, (2001), *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa

- [101] Sağlam, A, (2006), *İlköğretim Okullarında Mobbing'e (Psikolojik Şiddete) İlişkin Öğretmen Görüşleri*, Eurasian Journal of Educational Research,32
- [102] Sapancalı, F, (1993), *Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar*, Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
- [103] Saylan, N., Yurdakul, B, (1998), *Öğretmenlerin Mesleki Stres Düzeyleri ile Stresle Başa Çıkma Uygulanan Bireysel ve Örgütsel Stratejiler*, VII.Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi 9-11 Eylül, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- [104] Sat, S. (2011), *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki ilişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana
- [105] Schoeni, R.F., Ross, K. E, 2005, *Material Assistance from Families during the Transition to Adulthood*, University of Chicago Press, Chicago, 396-416.
- [106] Selçuk, E. H, (1998), *Lise Müdürlerinin İletişim Düzeyi ile Öğretmenlerin İş Doyumu ve Öğrencilerle Sınıf İçi İletişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- [107] Sertce,H. (2010). Materialism And Financial Weel Being. Positive Psychology İn Practice, 178-198.
- [108] Sezici, E, (2008), *"Motivasyon", İşletme Beceri Grup Çalışması*, Savaş Yayınları, Ankara, 178-184.
- [109] Smith, C. S., Tisak, J., Hahn S. E., Schmieder, R. A, (1997), *The measurement of job control*, *Journal of Organizational Behavior* 18 (1997), 225–237.
- [110] Sönmez, V, (1989), *Türkiye'de Öğretmenin Ekonomik Durumu*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 4, 77-84
- [111] Sönmez, D. (2000), *İşletmelerde Personele İlişkin Sosyal Sorumluluk Anlayışı ve Verimliliğe Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE.
- [112] Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Thousand Oaks, California: SAGE publications.
- [113] Susmuş, T., Tozkoparan, G, (2010), *Avukatların İş Doyumuna ve Sorunlarının Ortaya Çıkarılmasına Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma*, <http://bornova.ege.edu.tr/~turkers/avukat.html> (Erişim tarihi: 10.01.2010)

- [114] Şahin, İ, (1999), *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- [115] Tanoğlu, Ş, (2006), *İşletmelerde Yıldırmanın Değerlendirilmesi*, Konya.
- [116] Tappen, R. M, (2005), *Nursing Leadership and Management: Concepts and Practice*, 3.rd Ed. Philadelphia: Davis.
- [117] Taşdan, M, (2008), *Türkiye'deki Kamu Ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi, İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek İle İlişkisi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora tezi, Ankara.
- [118] Telman, N., Ünsal, P, (2004), *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- [119] Tikici, M., Deniz, M., *Örgütsel Davranış*, Özmert Ofset, Malatya.
- [120] Tokmak, C., Kaplan, Ç., Ve Türkmen, F., (2011). *İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas'ta Bir Araştırma İşletme Araştırmaları Dergisi* 3/1, 49-68
- [121] Tutar, H, (2003), *Örgütsel İletişim*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- [122] Türkmen, İ, (1992), *Etken İletişim Modeli (Yöneticiler için)*, M P M Yayınları, Ankara.
- [123] Ulusoy, T, (1993), *İşletmelerde İş Tatmini Ve Karşılaştırmalı Bir Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, 15-29, İstanbul.
- [124] Varlık, T, (2000), *Devlet Ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- [125] Weinstein, N., Brown, K. W., Ryan, R. M, (2009), *A Multi-Method Examination Of The Effects Of Mindfulness On Stress Attribution, Coping, And Emotional Well-Being*, Journal Of Research In Personality, 43(3), 374-385.
- [126] Yelboğa, A, (2007), *Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi*, Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), 12-18.
- [127] Yılmaz K., Altinkurt Y., (2012), “ *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*”, Eğitim Dergisi, Kastamonu, 20(2), 385-402.

EKLER

EK A: VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

ÖĞRETMENLERİN FİNANSAL İYİ HAL DÜZEYLERİ VE MESLEKİ HAZ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sayın Katılımcı,

Bu araç, “Öğretmenlerin Finansal İyi Hal Düzeyleri ve Mesleki Haz Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tez çalışması için gerekli verilerin toplanması amacıyla hazırlanmıştır. Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Kişisel Bilgiler, ikinci bölümde öğretmenlerin mesleklerinden duydukları haz düzeylerini belirlemek amacıyla Mesleki Haz Ölçeği, üçüncü bölümde ise öğretmenlerin finansal özgüven ve finansal mutluluğunu ölçmek amacıyla Finansal İyilik Hali Ölçeği bulunmaktadır.

Araçta yer alan her bir maddeyi okuduktan sonra sizin için uygun olan seçeneği ilgili yerlere çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz. Vereceğiniz cevaplar sadece araştırma kapsamında bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Verilerin çözümlenmesi toplu halde yapılacağı için ankette isim belirtmenize gerek yoktur. Cevaplarınızı içtenlikle belirtmeniz araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ
Tez Danışmanı

Birsel TÜFEKÇİ
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

Cinsiyetiniz?

☐ Kadın ☐ Erkek

Yaşınız?

☐ 20-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 ve üzeri

Eğitim Durumunuz?

☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü ☐ Doktora

MESLEKİ Kıdeminiz?

() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16 -20 () 21 ve üzeri

Çalıştığınız Kurum?

() İlkokul () Ortaokul

BÖLÜM II – MESLEKİ HAZ ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıdaki öğretmenlerin meslekten duydukları haz düzeylerine ilişkin ifadelere katılma düzeyinizi ilgili yere (X) işareti koyarak belirtiniz lütfen.

		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
		1	2	3	4	5
1	İş yaşamını kenardan izlemek yerine iş yaşamının bir parçası olmak isterim.	()	()	()	()	()
2	Her yeni iş gününü sabırsızlıkla beklerim.	()	()	()	()	()
3	Bir projeye başlayacağımda vakit kaybetmeden başlarım.	()	()	()	()	()
4	Güne, işimin getireceği fırsatların heyecanını hissederek başlarım.	()	()	()	()	()
5	İşimi severek yaparım.	()	()	()	()	()
6	İş yerimde keyifli vakit geçiririm.	()	()	()	()	()
7	İşimdeki yenilikler beni heyecanlandırır.	()	()	()	()	()

BÖLÜM III – FİNANSAL İYİLİK HALİ ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıdaki öğretmenlerin finansal özgüven ve finansal mutluluğunuza ilişkin ifadelerle katılma düzeyinizi ilgili yere (X) işareti koyarak belirtiniz lütfen.

		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
		1	2	3	4	5
1	Sahip olduğum borç nedeniyle rahatsızım.	()	()	()	()	()
2	Öğrenci bursumu geri demek konusunda kaygılıyım.	()	()	()	()	()
3	Kredi kartı borçlarımı geri ödemek konusunda kaygılıyım.	()	()	()	()	()
4	Finansal açıdan iyi bir durumda olduğumu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
5	Bundan beş yıl sonra kredi kartı borcumun olmayacağını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
6	Bundan bir yıl sonra kredi kartı borcumun olmayacağını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
7	İçinde bulunduğum borçlu durumu çok düşünüyorum.	()	()	()	()	()
8	Harcama miktarım konusunda diğer insanlarla (ana-baba, arkadaş, diğer önemli kişiler) tartışmalar yaşıyorum.	()	()	()	()	()
9	Kendimi sıkça sahip olduğum borçları düşünürken buluyorum.	()	()	()	()	()
10	Maddi sıkıntılar nedeniyle hiç uyku sıkıntısı çekmiyorum.	()	()	()	()	()

EK B: ÖLÇEK UYGULAMA İZİN YAZISI



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/20/5094104
Konu: Araştırma (Bırsel TÜFEKÇİ)

06/11/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi:a) 24.10.2014 tarihli dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğt. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 316 sayılı 2012/13 nolu genelgesi.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 27.10.2014 tarihli tutanağı.

Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, yüksek lisans öğrencisi, Bırsel TÜFEKÇİ'nin "*Öğretmenlerin Finansal İyi Hal Düzeyleri ve Mesleki Haz Düzeyleri Arasındaki İlişki*" konulu tezine dair araştırma çalışmasını ekli listedeki okullarda; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, veri toplama araçlarının eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr.Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
06/11/2014

Yusuf Ziya KARACAEV
Vali a.
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad.No:13 Cağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKJ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 304e-33e2-3608-9b8b-dbd4 kodu ile teyit edilebilir.

EK C: MAİL OLARAK GÖNDERİLEN ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ



Onur SUNAL

Alıcılar: ben

09.09.2014 [Ayrıntıları görüntüle](#)



Sayın Tüfekçi,

Ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda kolaylık ve başarılar dilerim.

Onur Sunal

From: Birsal Tüfekçi [mailto:parlakbirsal@gmail.com]

Sent: Saturday, September 06, 2014 3:43 PM

To: osunal@baskent.edu.tr

Subject: izin



Onur Erdogan

Alıcılar: ben

[Ayrıntıları gizle](#)



Gönderen: Onur Erdogan onurerdogan@live.com

Alıcı: Birsal Tüfekçi parlakbirsal@gmail.com

Tarih: 06 Eyl 2014 16:19

Kullanmanızdan memnuniyet duyarım. İyi çalışmalar.

Samsung Mobile tarafından gönderildi

----- Orjinal mesaj -----

Kimden: Birsal Tüfekçi

Tarih: 06 09 2014 15:38 (GMT+02:00)

Alıcı: onurerdogan@live.com

Konu: izin

ÖZGEÇMİŞ

Birsel TÜFEKÇİ

1975 yılında İstanbul’da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini İstanbul’da tamamladı. 1993 yılında Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünde üniversite eğitime başladı. 1998 yılında lisans eğitimin tamamlayıp, İstanbul ilinde Özel Sihirli Çan İlkokulu’nda sınıf öğretmenliğine başladı. 1999 yılında Faruk Demirbağ İlkokulu’nda sınıf öğretmenliğine devam etti. Şu anda Sabri Taşkın Ortaokulu’nda Sosyal Bilgiler öğretmenliğine devam etmektedir. 2013 yılında Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi programında eğitim görmeye başladı.