



T.C.

YEDITEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EGİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNLERİ İLE
EVLİLİK UYUMLARI ARASINDAKİ İLİSKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HATİCE ÖDEMİS

İSTANBUL 2008



T.C.

YEDITEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EGİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNLERİ İLE
EVLİLİK UYUMLARI ARASINDAKİ İLİSKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HATİCE ÖDEMİS

DANISMAN: Doç. Dr. HALİL EKŞİ

İSTANBUL 2008



TC.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatminleri
ile evlilik uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi

Halice Ödemiş

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Halil İksi

Üye

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sirin

A. Sirin

Üye

Dr. Mustafa Ötçer

Yüksek lisans tezi onay tarihi: 30.05/2008

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	
TABLO LİSTESİ	
SEKİL LİSTESİ	
ÖNSÖZ	
ABSTRACT	
ÖZET	

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1 Problem Durumu.....	1-3
1.2 Problem Cümlesi.....	3
1.3. Alt Problemler.....	3-4
1.3. Arastırmanın Önemi.....	4
1.4. Arastırmanın Sayıltıları.....	4-5
1.5. Arastırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.6. Tanımlar.....	5-6

BÖLÜM II

İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. İş Tatmini

2.1.1 İş Tatminin Tanımı.....	7-9
2.1.2 İş Tatminin Tarihsel Gelişimi.....	9
2.1.2.1 Hawthorne Deneyleri- Beseri İlişkiler Yaklaşımı.....	9-10
2.1.2.2. İş Tatmin Kaynaklarının Tarihsel Gelişimi.....	10
2.1.2.2.a.Endüstriyel Mühendislik.....	10-11
2.1.2.2.b. İnsan İlişkileri Hareketi.....	11
2.1.2.2.c.İşin Kendisi ya da Gelişim Akışı.....	11
2.1.2.2.d.İş Tatmin Kaynakları.....	11-12
2.1.2.2.d.1.Çalışma Şartları.....	12-13
2.1.2.2.d.2.Ücret	13
2.1.2.2.d.3 İşin Kendisi.....	13-14
2.1.2.2.d.4.Terfi Olanakları.....	14

2.2. İş Tatmininin Oluşturan Nedenler

2.2.1.İş Tatminini Oluşturan Bireysel Nedenler.....	15
2.2.1.a.Duygusal Bilesen.....	16
2.2.1.b.Bilisel Bilesen.....	16
2.2.1.c. Davranışsal Bilesen.....	16-18
2.2.2. İş Tatminini Oluşturan İş ve İşe Ortamina Bağlı Nedenler.....	18
2.2.2.a. İşin Genel Görünümü Ve Zorluk Derecesi.....	18-19
2.2.2.b. Ücret, İlerleme Olanakları ve Uygun Ödüllendirme.....	19
2.2.2.c. İşletmede geçerli olan beseri ilişkiler	19-20

2.3.İş Tatmin Teorileri.....

2.3.1.Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (Motivasyon-Hijyen Teorisi).....	20-21
2.3.1.a.Teoriye Yönelik Eleştiriler.....	21-22

2.3.2.İs Tatmini Karsilastirma Teorileri.....	22
2.3.2.a.İhtiyaç Teorileri (İhtiyaç Teorisi).....	22-23
2.3.2.a.a.Teorije Yönelik Eleştiriler.....	23
2.3.2.a.b.Maslow ve Herberg'in Modelleri Arasındaki Temel Fark.....	24
2.3.2.b.Locke'in Deger Teorisi (Locke Value Theory).....	24
2.3.2.c.Lawer'in Kesit Tatmin Modeli (Lawer's Facet Satisfaction modeli).....	24-25
2.3.2.d.Beklenti Teorisi.....	25-28
2.3.3.İs Tatmini Sosyal ve Bilissel Yapi Teorileri.....	28
2.3.3.1.Sosyal Öğrenme	28-29
2.3.3.2.Özellik Olarak İs Tatmini.....	29
2.4.İs Tatminine Etki Eden Faktörler Ve Sonuçları.....	29
2.4.1.Bireysel Faktörler.....	30
2.4.1.a.Yas.....	30
2.4.1.b.Cinsiyet	31
2.4.1.c.Öğrenim Durumu.....	31-32
2.4.1.d.Kidem.....	32
2.4.1.e.Kisilik Özellikleri.....	32-33
2.4.1.f. Medeni Durum.....	33
2.4.1.g.Çocuk Sahibi Olma.....	33-34
2.4.2.Çevresel Faktörler.....	34
2.4.2.a.İsin Kendisi.....	34
2.4.2.b.Yöneticilerin Davranışları.....	35
2.4.2.c.Ücret	35-36
2.4.2.d.İlerleme İmkânları	36 -37
2.4.2.e.Takdir Edilme.....	37
2.4.2.f.Çalışma Kosulları.....	38
2.4.2.g.İs Arkadaşları ile İlişkiler.....	38
2.4.2.h.Statü.....	39
2.4.2.j.Gelisme İmkânları.....	39
2.4.2.k.Örgüt Kültürü.....	39-40
2.4.2.l.Stres.....	40-42
2.4.2.m. Rol Belirsizliği.....	42
2.4.2.n. Rol Çatışması.....	42-43
2.5.İs Tatmininin Sonuçları.....	43
2.5.1.İs Tatmininin İs Performansı Üzerine Etkisi.....	43
2.5.2.Devamsızlık Üzerine Etkisi.....	44
2.5.3.İsten Ayrılma Üzerine Etkisi.....	44-45
2.5.4.İs Kazaları.....	45
2.5.5.Davranışsal Etkiler.....	45
2.5.5.a.Savunma Mekanizmaları.....	45-46
2.5.5.a.1.Saldırganlık.....	46
2.5.5.a.2.Çekilme.....	46
2.5.5.a.3.Direnme.....	47
2.5.5.a.4.Uzlaşma.....	47
2.5.5.b.Kisilik Bozuklukları.....	47
2.5.5.b.1.Nevroz.....	47-48
2.5.5.b.2.Psikoz.....	48
2.5.6.Yabancılaşma.....	48-49

2.5.7.Tükenmişlik.....	49-50
2.5.8. Yaşam Doyumu.....	50-51
3.1.Evlilik.....	51-53
3.2. Es Seçimi.....	53-54
3.2.1. Evlilik ve İletişim- Etkileşim.....	54-56
3.2.2.Evlilik ve Esler Arası Benzerlik.....	56-57
3.2.3.Evlilik ve Bağlanma.....	57-58
3.2.4.Evlilik ve Zaman.....	58-59
3.2.5.Evlilik ve Çocuk.....	59-61
3.2.6 Evlilik ve Cinsiyet.....	61-62
3.2.7 Evlilik ve Sağlık.....	62-65
3.3.Evlilik Uyumu.....	65-69

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli.....	70
3.2. Evren ve Örneklem.....	70
3.3. Verilerin Toplanması.....	70
3.3.1.Veriler Toplama Araçları.....	71-73
Kisisel Bilgi Formu	
İs Tatman Ölçeği	
Çift Uyum Ölçeği- ÇUÖ (DAS-Dyadic Adjustment Scale	
3.3.2.Verilerin Çözümü ve Yorumlanması.....	74-75

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1.Grubun Genel Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzdelere.....	76-89
4.2.2.Görev Değişkenine İlişkin Bulgular.....	89-91
4.2.3. Konum Değişkenine İlişkin Bulgular.....	91-93
4.2.4.Evlilik Değişkenine İlişkin Bulgular.....	93-95
4.2.5. Çocuk Değişkenine İlişkin Bulgular.....	95-96
4.2.6. Yaş Durumuna İlişkin Bulgular.....	96-99
4.2.7. Öğrenim Durumuna İlişkin Bulgular.....	99-101
4.2.8. Mezuniyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	101-104
4.2.9.Kidem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	104-108
4.2.10.Imkan Yılı Değişkenine İlişkin Bulgular.....	108-111
4.2.11. Evlilik Yılı Değişkenine İlişkin Bulgular.....	111-113
4.2.12.Çocuğun Cinsiyeti Değişkenine İlişkin Bulgular.....	113-115
4.2.13.Oturulan Ev Değişkenine İlişkin Bulgular.....	115-118
4.2.14.Gelir Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	118-121

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1.Sonuç ve Tartışma.....	125-134
5.2.Öneriler.....	134-135
5.2.1.Uygulayıcıya İlişkin Öneriler.....	135
5.2.2.Araştırmacıya İlişkin Öneriler.....	136

EKLER.....	138-143
KAYNAKÇA.....	144-152
ÖZGEÇMİS.....	153

TABLO LİSTESİ

Tablo 4. 1.Cinsiyet Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	76-77
Tablo 4. 2. Yas Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	77
Tablo 4. 3. Öğrenim Durumu İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	78
Tablo 4. 4. Mezun Olunan Okul Degiskeni İçin Frekans Ve Yüzde Degerleri....	79
Tablo 4. 5. Görev Yapılan Kurum Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri..	80
Tablo 4. 6. Meslekteki Kidem Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerler.....	80-81
Tablo 4. 7. Meslekteki Konum Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	81
Tablo 4. 8. Imkân Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri	82
Tablo 4. 9.Evlilik Yılı Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	82-83
Tablo 4. 10. Evlilik Türü Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	83
Tablo 4.11. Çocuk Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	83
Tablo 4. 12. Çocugun Cinsiyet Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	83-84
Tablo 4. 13. Esin Meslegi Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	84-85
Tablo 4. 14. Ailenin Durumu Degiskeni İçin Yüzde ve Frekans Degerleri.....	85
Tablo 4. 15.Oturulan Ev Degiskeni İçin Yüzde ve Frekans Degerleri.....	85
Tablo 4. 16. Gelir Degiskeni İçin Yüzde ve Frekans Degerleri.....	86
Tablo 4.17. Minnesota Is Tatmin Ölçegi Alt Boyut Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Degerleri.....	87
Tablo 4. 18. Çift Uyum Ölçegi Toplam Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Degerleri	87

Tablo 4. 19. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Degiskenine Göre Farklılasip Farklılasmadigini Belirlemek Üzere Yapılan Bagimsiz Grup t Testi Sonuçları.....	88
Tablo 4.20. Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Degiskenine Göre Farklılasip Farklılasmadigini Belirlemek Amaci Ile Yapılan Bagimsiz Grup t Testi Sonuçları	89
Tablo 4.21. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Görev Durumuna Göre Farklılasip Farklılasmadigini Belirlemek Amaci Ile Yapılan Bagimsiz Grup t Testi Sonuçları.....	90
Tablo 4. 22. Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Görev Durumuna Göre Farklılasip Farklılasmadigini Belirlemek Amaci Ile Yapılan Bagimsiz Grup t Testi Sonuçları.....	91
Tablo 4.23. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Konum Durumuna Göre Farklılasip Farklılasmadigini Belirlemek Amaci Ile Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	92
Tablo 4. 24. Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Konum Durumuna Göre Farklılasip Farklılasmadigini Belirlemek Amaci Ile Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	93
Tablo 4. 25. Minnesota Is Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Evlilik Türüne Göre Farklılasip Farklılasmadigini Belirlemek Amaci Ile Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	94
Tablo 4. 26. Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Evlilik Türüne Göre Farklılasip Farklılasmadigini Belirlemek Amaci Ile Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	94-95
Tablo 4. 27. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Farklılasip Farklılasmadigini Belirlemek Amaci Ile Yapılan Grup t Testi Sonuçları.....	95

Tablo 4. 28.Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Amacı İle Yapılan Grup t Testi Sonuçları.....	96
Tablo 4. 29. Minnesota İs Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yas Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	97
Tablo 4. 30. Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Yas Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	98-99
Tablo 4. 31. Minnesota İs Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	99-100
Tablo 4.32 Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	100-101
Tablo 4.33 Minnesota İs Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	101-102
Tablo 4. 34. Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	103-104
Tablo 4. 35.Minnesota İs Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kitem Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	105-106
Tablo 4. 36.Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kitem Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	107-108

Tablo 4. 37 Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Imkân Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	109
Tablo 4. 38. Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Imkan Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	110-111
Tablo 4. 39. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Evlilik Yılı Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	111
Tablo 4. 40. Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Evlilik Yılı Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılana Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	112-113
Tablo 4. 41. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Çocugun Cinsiyet Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	114
Tablo 4. 42. Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Çocugun Cinsiyet Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	115
Tablo 4. 43. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Oturulan Ev Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	116
Tablo 4. 44. Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Oturulan Ev Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	117
Tablo 4.45. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Gelir Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	118-119

Tablo 4. 46. Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Gelir Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	120-121
---	---------

SEKIL LISTESI

Sekil 2. 1: Tutum Bilesenleri.....	15
Sekil 2. 2: Is Tutumuna Iliskin Bir Model.....	17
Sekil 2. 3: Is Tatminini Olusturan Örgütsel Nedenler.....	18
Sekil 2. 4. Herberg'in çift faktör teorisi.....	22
Sekil 2. 5: Lawler Porter Motivasyon Modeli.....	27
Sekil 2. 6. Beklenti Teorisini Olusturan Degiskenler.....	28
Sekil 2. 7. Is Tatmini Ve Performans Iliskisi.....	43
Sekil 4. 1. Cinsiyet Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	76
Sekil 4. 2. Yas Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	77
Sekil 4. 3. Öğrenim Durumu İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	78
Sekil 4. 4. Mezun Olunan Okul Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	79
Sekil 4. 5. Görev Yapılan Kurum Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	80
Sekil 4. 6. Meslekteki Kidem Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	81
Sekil 4. 7. Evlilik Yili Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri.....	82
Sekil 4. 8. Gelir Degiskeni İçin Yüzde ve Frekans Degerleri.....	86

ÖNSÖZ

Eğitim ve öğretim hayatım boyunca elde ettiğim başarıların bir tanesini daha tamamlamış bulunmaktayım. Bu başarıya ulaşmamda birçok kişinin katkısı olmuştur. Arastırmanın yapılmasında bana her konuda destek veren yol göstericim, tez danışmanım Doç. Dr. Halil Eksi'ye ve yüksek lisans eğitimim boyunca ders aldığım tüm hocalarıma, ilkokul öğretmenime ve öğrenim hayatım boyunca bana emegi geçen tüm hocalarıma tesekkür ederim.

Hayatım boyunca her türlü fedakârlığını benden esirgemeyen beni o kocaman yürekleri ile her zaman destekleyen ilk öğretmenlerim değerli Annem ve Babama,

Bu zor ve yorucu araştırmanın her anında yanımda olan ve yardımlarını benden esirgemeyen sevgili esime çok ederim.

Hatice ÖDEMİS

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN PRIMARY TEACHERS' SATISFACTION FROM WORK AND THEIR HARMONY IN THEIR MARRIAGES

This research tries to establish a correlation between primary teachers' satisfaction from work and their harmony in their marriages. It consists of five main chapters: Introduction, Related articles, Method, Findings, Conclusion and Suggestion. Many articles have been scanned about satisfaction of work and marriage.

The sample in the research are the teachers (92 females-68 males, 160 in total) who work at either state schools or private schools in Kadiköy, Maltepe and Üsküdar during the education year, 2006-2007. They have been chosen by the method of grouping and exempling.

For the research an information form which was created by the author for demographic factors, Minnesota work satisfaction form, which was created by Weiss, Dawis, England and Lofguist and was translated into Turkish by Baycan, and (1985), and another scale called "Couples Harmony" by Spainer (1976) have been used. The data collected has been analyzed through the tests of group t, simplex variants analysis, non-parametric Kruskal Wallis-H, and non-parametric Mann-Whitney-U. It's been found out that the significance level is 0,05.

The research focuses on whether teachers' satisfaction at work affects their harmony in their marriages or not and the data on this has been manifested within the variables of gender, education level, age, place of work, the position of the teacher at place of work, length of service, the facilities at the place of work, number of years in marriage, kind of marriage, having children, gender of the children, spouse's profession, the relations in the family, situation of the house and family finances.

Lastly it's been found out that there's a strong connection between teachers' satisfaction at work and the harmony in their marriages.

Key words : Satisfaction of work, harmony in marriage, teacher, education, primary

ÖZET

İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN İS TATMINLERİ İLE EVLİLİK UYUMLARI ARASINDAKİ İLİSKİ

Bu araştırma öğretmenlerin iş tatminleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma; Giriş, İlgili Literatür, Yöntem, Bulgular, Sonuç ve Öneriler olmak üzere beş ana bölümden oluşmaktadır. Literatür bölümünde iş tatmini ve evlilik üzerinde kapsamlı alan taraması yapılmıştır.

Araştırmanın evreni, 2006-2007 eğitim öğretim yılında, tabakalama yöntemi ile İstanbul Anadolu Yakası'nın Kadıköy, Üsküdar ve Maltepe ilçelerinde resmi ve özel kurumlarında görev yapan öğretmenlerin oluşturmaktadır. Öğretmenlerin seçiminde kümeleme örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda 160 öğretmen (92 kadın, 68 erkek) ulaşılmıştır.

Araştırma yazar tarafından geliştirilen demografik değişkenlerin toplanmasına yönelik bir bilgi formu, Weiss,Dawis,England&Lofquist tarafından geliştirilmiş, Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Spainer (1976) tarafından geliştirilen Çift Uyum Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi bağımsız grup t testi, tek yönlü varyans analizi, non-parametrik Kruskal Wallis-H testi, non-parametrik Mann-Whitney-U testi kullanılmış olup manidarlık 0,5 düzeyinde sınanmıştır.

Araştırma ile okullardaki öğretmenlerin iş tatminlerinin evlilik uyumlarını etkileyip etkilemediği araştırılmış ve bu amaca ilişkin bulgular cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mezun olunan okul, görev yapılan kurum, meslekteki kıdem, görev yapılan kurumdaki konum, çalışılan kurumun imkanları, evlilik yılı, evlilik türü, çocuk sahibi olma durumu, çocuğun cinsiyeti, eşin mesleği, ailenin durumu, oturulan ev, gelir durumu değişkenleri açısından ortaya konmuştur.

Son olarak; is tatmini ile evlilik uyumlari alt ölçekleri arasindaki iliskiyi belirlemek amaciyla yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin is tatminleri ile evlilik uyumlari arasinda istatistikî olarak anlamlı farklılıklar bulunmustur. Baska bir deyişle; öğretmenlerin is tatminleri ile evlilik uyumlari arasinda anlamlı bir ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: Is tatmini, Evlilik uyumu, Öğretmenlik, Eğitim, İlköğretim

BÖLÜM I

GİRİS

Bu bölümde arastirmamanin temelini olusturan problem durumu, problem cümlesi, arastirmanin önemi, alt amaçlari, sayitlilari, sinirliliklari ve arastirmada adi geçen terimlerin tanimlarina yer verilmistir.

1.1. PROBLEM DURUMU

Günümüzde gelismesinin dorugundaki endüstrilesme sonucu insanların büyük çoğunlugu, günlerinin ortalama 10 saatini evlerinden, özel ilgilerinden uzakta ve karsiliginda bir ödöl almak çabasi içinde çalisarak geçirmektedirler. Isletme yönetiminde davranissal analiz açısından önemli bir tutum türü süphesiz çalisanmarın is ve is ortamına karsi genel tutumlaridir (Erdogan,1996).

Isörenlerin ise ve is ortamına karsi tutumları genellikle is tatmini olarak adlandırılır. Is tatmini genellikle isörenlerin is ortamındaki deneyimlerinin onun üzerine bıraktığı olumlu etki olarak düşünölür. Is, bireysel ihtiyaçları karsilamanın yani sıra kisinin his ve deger yargılarını da olumlu yönde etkiliyorsa is tatmini ortaya çıkıyor demektir.

Is tatmini, çalismanın o işi yapması karsiligi duyduğu manevi hazdır. Dogal olarak is tatmini, işin özellikleriyle, çalismanın isteklerinin birbirine uydugunda gerçeklestigini söyleyebiliriz. Çalismanın işine karsi duyduğu olumsuz tavırlar da, is tatminsizliğine neden olacaktır (Erdogan, 1996).

Çalismanın işlerinden memnun olup, aynı zamanda işlerinde olabildigince doyuma ulaşabilmeleri, kurumların amaçlarına ulaşmasında önemli bir unsuru olusturur. Kurumda çalismanın beklentilerine tam olarak cevap verip onları doyuma kolay bir

konu degildir. Çünkü çalışanlar kisisel özellik ve birikimlerini de çalıştıkları kuruma beraber getirmektedirler. Bu durum ise, çalışanların kurumdaki, konumları, sahip oldukları olanaklarla içinde bulundukları çevreye göre birbirinden oldukça farklı beklentilere sahip olmaktadır. Burada önemli olan, bu farklı gereksinime ve beklentilerin mümkün olduğunca ortak noktada buluşturulmasının sağlanması olabilir.

İş tatmini modern yönetim anlayışının önemli faktörlerindendir. İş tatmini sosyal bir sorumluluk ahlaki bir gerekliliktir. İş tatmini sağlayan kuruluşların eleman bulmakta zorlanmadığı ve personelin devamlılık gösterdiği, iş tatmini sağlayamayan kuruluşların da aksi sonuçlar elde ettiği görülmekte, bunun yanında olumsuz sendika tepkileriyle karşılaşmaktadır. İş tatmininin başarı üzerindeki etkisini karşılıklı bir ilişki olarak niteleyebiliriz. Diğer bir deyişle “İş tatmini başarıyı artırır” demek yerine “Tatmin başarıyı doğurur” demek daha doğru olur.

Her işgörenin iş ortamına karşı tutumunu belirleyen faktör değişiktir. Ancak genel tutumu belirleyen faktörler, ücret, işte ilerleme, işin yapısal özelliği, yönetim tarzı ve iş arkadaşları, evlilik uyumu şeklinde belirlenebilir.

Eğitim konusundaki sorunlarımızdan olan ilköğretim dönemi ile ilköğretim öğretmenleri ile ilgili olanların çözümünde mevcut öğretmenlerin ve idarecilerin, demografik özelliklerinin, evlilik uyumlarının ve iş tatminlerine olan etkisinin incelenmesi gerekmektedir.

Yapılan araştırmalar bireyin “mutlu” bir evliliğe, iş ve ekonomik güvence gibi yaşamın önemli sayılabilecek başka doyum kaynaklarından daha fazla önem verdiklerini göstermiştir (PDR, 7(2),1996). Buna karşılık, mutsuz bir evlilik, beden ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Evlilik ilişkisinden sağlanan doyumun, insanların yaşamdan sağladıkları genel doyum düzeyine büyük ölçüde katkıda bulunduğu bilinmektedir.

Evlilik doyumu ve is doyumu bireylerin yasamdan sagladiklari genel doyumun önemli iki alanini olusturmaktadır. Diger bir deyişle, yaşam doyumu, iyi bir is ve aile hayatına sahip olmaya bağlı olarak yaşanan bir doyumdur (Sekeran,1983).

Bu kapsamda, evlilik doyumu, is doyumu, yaşam doyumu ararsındaki ilişkiler, psikoloji, sosyoloji, psikolojik danışma, işletme, vb. pek çok farklı alanlardaki araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur.

Yapılan araştırmalara ve tartışmalar, özellikle psikolojik danışma açısından bakıldığında, bireyin yaşamında ve ruh sağlığında evlilik ve is doyumun önemini ortaya koymaktadır. Ülkemizde, bir yandan kadının is hayatına girmesiyle değişen evlilik ilişkileri tartışılırken, öte yandan “is yerindeki sorunlar eve taşınmamamı” inancının getirdiği beklentilerin ne ölçüde geçerli olduğu ve bu iki alanın birbirleriyle ilişkisi üzerinde araştırma yapmayı zorunlu kılmıştır.

Böylece, evlilik doyumu ve is doyumu ararsındaki ilişkisinin saptanması daha kapsamlı bir çalışmanın bir parçası niteliğini taşıyacaktır. Bu araştırmanın amacı, bu ilişkiyi saptamaya yönelik bir ön çalışma yapmaktır.

1.2. PROBLEM CÜMLESI

İstanbul ili, Anadolu Yakasındaki resmi ve özel ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve idarecilerin is tatminleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişki nasıldır?

1.2.1. Alt Problemler

1-Öğretmenlerin ve İdarecilerin is tatminleri ile yaş, cinsiyet ve en son mezun olunan okul türüne göre farklılaşmakta mıdır?

2-Öğretmenlerin is tatminleri ile meslekteki kıdem, çocuk sayısı, çocuk sahibi olamama, çalıştığı kurumun niteliği, çalışma şekli, bransı, barınma durumu, gelir düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?

3-Öğretmenlerin iş tatminleri ve evlilik uyumları arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?

4-Öğretmenlerin evlilik uyumları ile cinsiyet, yaş, çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

5-Öğretmenlerin evlilik uyum ölçgei ile brans,kıdem,barınma durumu,çocuk sahibi olamama,çalıştığı kurumun niteliği,öğretmenin çalışma şekli,gelir düzeyi,esinin çalıştığı kurum türüne göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. ARASTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırma, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin ve idarecilerin iş tatminleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişkiyi tanıyabilmek açısından önemlidir. Yapılan kaynak taramasında iş tatmini ve evlilik uyumu üzerinde ayrı ayrı konularda çalışmaların yapılmış olduğu belirlenmiştir. Bu anlamda literatür oldukça zengindir. Fakat çalışmamıza konu olan ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ve evlilik uyumları arasındaki ilişkiyi belirleyen bir çalışma bulunmamış, herhangi bir yüksek lisans tezine rastlanmamıştır. Bu durum araştırmanın önemini artırmaktadır.

Bu çalışmanın bulgularının ve bulguların bilimsel yorumlarının, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin ve idarecilerin iş tatmini ve evlilik uyumları arasındaki ilişkinin açıklanması konusunda yardımcı olacağı umulmaktadır.

1.4. ARASTIRMANIN SAYIL TİLLERİ

1.Örneklem evreni temsil edecek büyüklüktedir.

2.Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenleri ve idarecileri anket ve ölçeklere samimi ve doğru cevap vermişlerdir.

4.Arastirmada kullanılan ölçme araci ve izlenen yöntem, arastirmanin geçerliliği açısından yeterlidir.

5.Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler amaca uygun olarak seçilmiştir.

1.5. ARASTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1. Bu arastirma 2006-2007 Egitim- Öğretim yili ile sinirlidir.

2. Istanbul ili, Kadiköy, Pendik ve Üsküdar sinirlarindaki özel okullar ve devlet okullarinda görev yapan ilköğretim okulu öğretmenleri ve idarecilerinin is tatmini ile evlilik uyumu arasindaki iliskinin belirlenmesi ile sinirlidir.

3. Bu arastirma; Minnesota Is Tatmin Ölçeği, Çift Uyum Ölçeği ve Kisisel Bilgi formu ile toplanan verilerle sinirlidir.

4.Arastirmada elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemlerle sinirlidir.

1.6. TANIMLAR

Is Tatmini: Kisinin isini ve is tecrübesini degerlendirmesi sonucu olusan zevkli veya olumlu hislerdir.

Kisinin isini ya da is deneyimini degerlendirmesinden kaynaklanan keyif verici yada pozitif duygusal durumdur.

Bireyin, toplam is çevresinden, örneğin isin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve is organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur (Eroglu,1998).

Öğretmen: Resmi veya özel kurumlarda okuyan öğrencilerin eğitim ve öğrenme yasantılarının olusmasına, rehberlik eden gelişimlerine katkıda bulunan ve yönlendiren kimse (Oguzkan, 1987).

İlköğretim Okulu: İlköğretim 1.ve 2. kademesini bünyesinde bulunduran okul (Ece ve Erdal,2005).

İlköğretim: Türk Milli Eğitim Sisteminin örgün eğitim basamagında yer alan ve kesintisiz 8 yıl süren (normatif olarak 6-14 yas arasındaki çocukların devam ettiği) bir alt sistemdir (Ece ve Erdal, 2005).

Evlilik: Evlilik ölünceye kadar esle olmak için kamuya verilmiş yasal olarak bağlayıcı bir sözü içerir (Shaver 2000).

Evlilik, birbirinden farklı ilgi, istek ve ihtiyaçlara sahip iki insanın, birlikte yaşamak, yasantıları paylaşmak, çocuk yapmak ve yetistirmek gibi amaçlarla kurdukları bir ilişkiler sistemi, karşılıklı bir dayanışma ve toplumsal onaylamayla gerçekleşmiş bir sözleşme ve tüm toplumsal yasaklamalar dışında tutulan cinsel gereksinimlerin karşılıklı olarak doyuma ulaştırıldığı bir kaynasmadır (Özugurlu, 1996).

Evlilik Uyumu: Evlilik yasantisında iyi ilişki-kötü ilişki boyutunda hareketlilik süreci olarak tanımlar (Fisiloglu,1992).

BÖLÜM II

2.1 IS TATMINI

2.1.1 Is Tatmininin Tanimi ve Önemi

İçinde bulundugumuz yillar, yöneticilerin her düzeydeki elemanlarının verimini artirmayi, düşünsel ve bedensel rasyonelligi ön plana çıkarmayi amaçladigi yilardir. Özellikle yönetim uygulamaları ile bir yandan çalışanların mutlulugunu arttirilmek istenmekte, diger yandan ise rasyonelligin sinirlari içinde üretkenlik desteklenmektedir. Çalışma yasami içerisinde günlük yasantisinin yaklaşık % 70'ini is ortamında geçiren kişinin olanaklar ölçüsünde is tatminsizligi, hayal kırıkligi gibi duygusal sorunlardan uzak tutulması, buna karşılık is tatmininin artırılması gerekir. Is görenin is tatmini bulması demek isine karşı olumlu tutumun ortaya çıkması demektir (Erdogan,1997).

Is tatmini, bireyin toplam is çevresinden örneğin isin kendisinden, yöneticilerinden, çalışma grubundan ve is organizasyonlarından elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur. Baska bir ifade ile is tatmini, 'kişinin is ili ilgili değerlerinin isinde karşılandığını algılanması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması' olarak tanımlanmak, is tatmini, is görenin isinin yada is yasamının değerlendirilmesi sonucunda duyduğu haz yada ulaştığı duygusal tatmin olarak ifade edilmektedir.

Yapılan çalışmaların çoğunda, is görenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla is tatmini arasında yakın ilişki görülmektedir. Ancak, bu nedenle sonuç ilişkisinin yönünden tam olarak belirlendiğini söylemek olanaksızdır. Is tatmininin is görenle işletme açısından bazı önemli sonuçları olduğu bilinmektedir. Is tatminini sağlayan kuruluşların eleman bulmakta zorlanmadıkları, personelin süreklilik gösterdiği bilinirken, tatminsizliğe yol açan kuruluşların eleman bulmakta zorlandığı, olumsuz sendikal çalışmalara sahne olduğu da bilinen sonuçlardandır. Is tatmininin yüksekliği is gören mutluluguna katkıda bulunacağı, düşmesinin ise kişinin isine

yabancilasmasi, buna bagli olarak da ilgisizlik ve uyumsuzlugun ortaya ıkacagi dsnlmektedir. Ayrica alışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe is beklentilerinin artacagina, bu gelismelere isletmelerin cevap vermemesi durumunda yakin gelecekte is tatminsizliginin önemli sorunların kaynagi olacagina iliskin dsncelerin de bulunduğu dsnlrse is tatminin önemi daha açık bir hale gelecektir (Erdogan, 1999).

Genellikle de bireylerin gereklesmesini arzuladıkları istekler ile is çevresinden edindikleri izlenimler birbirine uydugu zaman tatmin olgusu dogar. Bu bakimdan, bireyin isten bekledigi ödüller ile elde ettikleri ödüllerin karsilastirmasi, is tatminini ortaya koyabilir.

Is tatmini, 3 noktada önem tasir:

a) Is tatmini, yasam doyumunu ile yakindan iliskilidir. Is tatmininin düsük olması, is disi yasamda yüksek tatmin saglansa bile, bireyin genel yasam doyumuna dsrr. Bu is yasaminin, bireyin tüm yasami içinde oynadigi önemli rolün dogal bir sonucudur.

b) Is tatmini, bireyin yasam felsefesi ile de yakindan ilgilidir. Bireyin yasama iliskin hedefleri ve bunun bir parasi olarak kariyer hedefleri, bireyin is yasami araciligi ile karsilamayi umdugu gereksinimlerinin önem ve önceliklerini de ortaya koyar. Diger bir deyişle, birey kariyer hedefleri ile is yasamından beklentilerini de belirler. Bireysel beklentilerin düzeyi de, is tatmininin saglanmasında önemlidir. Ayni özelliklere sahip bir isten, yüksek beklentiye sahip bir çalışan az, düsük beklentiye sahip bir diger çalışan daha çok doyum saglayabilir.

c) Son olarak is tatmini, bireysel kariyer yönetimi ile de iliskilendirilebilir. Sirketler alışanlarının is tatminlerini artirmak için teknik uygulayabilir. Ancak hiçbir teknik, sevmedigi bir isi yapan ya da yaptigi isin gerektirdiginden az ya da fazla yetkinlikleri bulunan bir çalışanın, yüksek is tatminine sahip olmasını saglayamaz. Bireyin yetkinlik ve isteklerine uygun islerde çalışması, sirket açısından önemli oldugu

kadar, birey açısından da önemlidir. Bu yüzden bireyler, yüksek iş tatmini sağlamak üzere bireysel kariyer yönetimi konusunda çaba harcamak zorundadır.

Sonuç olarak, çalışanlar, iş yerlerinden bekledikleri elde ettikleri ölçüde tatmin olurlar. Kisinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh haline iş tatmini, çalışanın işine karşı olumsuz tutumuna iş tatminsizliği demek doğru olacaktır.

2.1.2. İş Tatmininin Tarihsel Gelişimi

Yönetimsel gelişime bir bakacak olursak, ilk devirlerde yönetim kuramcıları insanların yalnızca yiyecek ve giyecek için çalıştırdıkları görüşünün ileri sürmüşler ve verimliliği parasal araçlarla artırma amacını gütmüşlerdir. 1930'lerde bu görüş değişmiş ve Hawthorne deneyleriyle başlayan akım, insanın sosyal, psikolojik ve diğer bazı ihtiyaçlarını karşılamak için çalıştığı görüşünü öne sürmüştür. Bu görüşte olanlar verimliliği artırmak için dinlenme olanakları, yan gelirler, yumuşak müzik çalma, işletmeye ait gazete çıkarma gibi yollara başvurmuşlardır.

Günümüzde ise yönetim kuramcılarına göre, insanlar bir amaç için hareket ederler. Davranışların arkasında çoğu kez görülmesi bile bir neden yatar. Gerçek nedeni bulmak çok zordur. Çoğu zaman bir ihtiyacı tatmin için yapılan hareketlerin gerçek nedeni bu davranışla açıklanamaz. İnsanın belli bir ihtiyacı bir istekle açıklanır. Bu istegi hareket geçiren bir uyarı vardır ve bu uyarı sonucunda kişi bir amacı başarmak için davranışta bulunur. Davranışa neden olan bu amaç temelde, daha önce istek biçimine dönüşen ihtiyacı tatminden başka bir şey değildir. Böylece insan ihtiyacıyla davranış bir devre oluşturmaktadır (Can ve Tecer (1978) den aktaran: Cengiz Mete).

2.1.2.1 Hawthorne Deneyleri- Beseri İlişkiler Yaklaşımı

İnsanları neyin motive ettiğini anlama konusunda ilk adım, 1920'lerde ABD' de yapılan Hawthorne deneyleridir. Klasik modeldeki, güdüleme kuramının neden bireyleri etkilemede yetersiz kaldığı tartışılmaya başlanmıştır. Mayo, Roethlisberger

ve Dickson (1920) bu modelin kurucularidir. Bu model insanin bir bütün olarak incelenmesi üzerinde durmaktadır. Çalışma Chicago yakınındaki Western Elektrik Şirketinin Hawthorne subelerinde yapılmıştır. Çalışmanın yapıldığı telefon aygıtları üreten fabrikada 29 bin iş gören çalışıyordu. Fabrika yönetimi öncelikle “ iş”te başarıyı etkileyen sorunu belirleme ile işe başlamıştır.

Araştırma, başlangıçta (1924-1927) fiziksel koşullarda hangilerinin işe etkisi olduğunu ayrıntıları ile incelemek için yapılmıştır. Buradaki yaklaşım, artık insan makine ilişkilerinden uzaklaşmakta ve çalışanlar arasındaki karşılıklı bireysel ve grup ilişkilerinin anlamaya yönelmektedir. İnsan ilişkileri düşüncesi ilk olarak Hawthorne araştırmalarıyla ortaya çıkmıştır. Mayo, bireylerin bir gruba ait olma, grubun üyesi olma gereksinimlerini ve grup üyeleri arasındaki ilişkinin sağlam ve yönetimin amaçlarıyla grubunkilerin aynı olduğu zamanlarda, üretimin artışı sağlandığını belirtmiştir. Aynı şekilde, grubun amaçlarıyla, yönetim amaçları arasında çelişki olduğu zaman işe, üretimde azalmalar olacağını söylemiştir. Bu yeni kavramların ışığı altında insan ilişkilerinin önemi daha belirgin hale gelmiştir. İnsan ilişkileri, bir yandan şirket amaçlarının başarılmasına yardımcı ederken diğer yandan da insanın tatminini sağlayacak amaçlar arasında bir denge oluşturmak için verilen bir durumda bireylerin etkili bir biçimde güdülenmesi sürecidir (Can (1978)’den aktaran: Cengiz Mete).

2.1.2.2 İş Tatmin Kaynaklarının Tarihsel Gelişimi

Bütünsel iş tatminin kaynakları konusu en çok araştırılan konulardan birisidir. Son 25 yılda bu konuda 3000 civarında araştırma yapıldığı ve bu araştırmaların üç ana başlık altında toplanabileceği söylenmiştir (Feldman ve Arnold (1983)’den aktaran Cengiz Mete).

2.1.2.2.a. Endüstriyel Mühendislik

1920’lerden itibaren endüstri mühendisleri ücret ve çalışma şartlarının iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmaya başlamıştır. Parça başı ücret, dinlenme, aralıkları,

ışık, gürültü ve çevresel faktörler gibi iş tatmini üzerinde etkisi olabilecek konuları araştırdılar. Frederick Taylor'un bilimsel yönetim anlayışı çalışma şartları ve ödeme planlarının çok iyi tasarlanmasının yüksek verim ve yüksek çalışan morali sağladığına dikkat çeker.

2.1.2.2.b. İnsan İlişkileri Hareketi

1930 ve 1940'lar çalışma grupları yönetim gibi iş tatminini etkileyen konulara daha çok ilgi duyulan yıllar olmuştur. Hawthorne çalışmalarından sonra, Mayo (1933), Roethlisberger ve Dickson'ın (1939) yaptığı araştırmalar ile yönetimin işçi, iş grupları, iş tatmini ve performans üzerindeki etkisi konusunda güçlü deliller bulunmuştur. Silahlı Kuvvetler 'de İkinci Dünya Savaşı sırasında ve sonrasında yapılan bazı araştırmalar (Halpin ve Winer,1957) yönetim faaliyetlerinin ve resmi olmayan iş gruplarının genel iş tatminini etkilediği konusunda bulgular ortaya çıkmıştır.

2.1.2.2.c. İşin Kendisi ya da Gelişim Akışı

1959 yılında Herberg tarafından yayınlanan bir monograf, iş tatminini etkileyen unsurlardan biri olarak işin kendisine yeniden dikkati çekmektedir. Bu yeni akıma göre iş tatminini artıran aslında işin kendisine yeniden dikkati çekmiştir. Bu yeni akıma göre iş tatminin artıran aslında insanların daha iddialı bir işe ve yeteri kadar sorumluluğa sahip olmasıdır.1960 ve 1970'ler iş tatmini konusunda işin kendisine önem verilecek yeniden tasarlanmasına yıllardır (Feldman ve Arnold).

2.1.2.2.d. İş Tatmin Kaynakları

İş tatmininin en önemli kaynağı iş özellikleridir. Çift faktör teorisine göre bu iş özellikleri şirket politikası, yönetim, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş güvenliği, ücret özellikleri, şirket politikası, yönetim, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş güvenliği, ücret, çalışma şartları, statü, işin özel hayata etkisi, başarı, tanınma, ilerleme, sorumluluk, mesleki ve kişisel gelişim fırsatları ve işin doğası olarak belirtilmiştir. Ücret ve işin

kendisi is tatmini için temel kaynaklarıdır. Bunların dışında yükselme fırsatları ve yönetim tarzı nispeten daha az oranda da olsa is tatmini etkileyen önemli kaynaklardır. Sonuç olarak, bütün teorik yaklaşımlar ve yapılan araştırmalar ışığında, günümüzde is tatminini etkileyen altı kaynaktan söz edebiliriz.

Çalışma şartları ve ücret

Çalışma arkadaşları ve yönetim

İşin kendisi ve terfi imkânları

Bu tatmin kaynakları birbirleriyle kıyaslandığında ücret ve işin kendisi en önemli is tatmin kaynaklarıdır. İş tatminine etkisi açısından terfi olanakları ve yönetim daha az önemli is tatmin kaynakları iken, çalışma grubu ve çalışma şartlarının is tatmini üzerinde etkisinin oldukça az olduğu ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalar, iş özelliklerinden ücretin performansa bağlı ve adil olduğu durumlarda is tatminini artıran çok önemli olduğunu ortaya koymaktadır. İddialı ve mücadele gerektiren işler, ulaşılabilir ve ölçülebilir hedef ve görevlerin olduğu durumlarda is tatmini yükselmekte, görevin belirsiz olduğu ve geri bildirim olmadığı durumlarda ise is tatmini düşmektedir. Ayrıca çalışanların duygularına saygılı, kararlara katılım konusunda kendilerini cesaretlendiren yöneticilerin altında çalışanlarda is tatmini yüksek olmaktadır.

2.1.2.2.d.1. Çalışma Şartları

Çalışma şartları ve is tatmini arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma ortamındaki işi, nem, havalandırma, ısılandırma, gürültü, çalışma saatleri, iş yerinin temizliği, çalışma araçlarının yeterliliği gibi unsurlar is tatminini etkilemektedir. Uygun çalışma ortamı ve fiziksel rahatlık, hedeflere ulaşmayı ve performansı kolaylaştırarak is tatmini üzerinde olumlu etki yaratabilmektedir. Bunun nedeni ise fiziki şartlara karşı çıkan çalışanların daha farklı konulardaki hayal kırıklıklarından dolayı fiziki şartlara sembol olarak kullanabilmektedir. Bu hayal kırıklıkları kişisel ya da yönetime güvensizlik gibi konulardan kaynaklanabilmektedir. Bu hayal kırıklıklarının ortadan kalkması ile fiziksel şartlar konusundaki şikâyetlerinin de yok olduğu gözlemlenmiştir. Genellikle çalışma şartları çok iyi ya da çok kötü olmadığı

sürece hos karsılanmaktadır. Ancak ani ve büyük değişimler yasandığı zaman fiziksel şartların önem kazandığı görülmüştür.

2.1.2.2.d.2. Ücret

Ücret hem mavi hem de beyaz yakalı çalışanların tatmininde önemli rolü olan bir faktördür. İki bin yönetici ile yapılan bir araştırmada, Lawler ve Porter (1963) alınan ücretin iş tatminini direk etkilediğini, yönetim tarzı aynı olması durumunda bile ücret artısının iş tatmininde olumlu bir artışa neden olduğunu bulmuşlardır.

Bunların dışında birçok araştırma ücretin iş tatmini üzerinde etkisine bu kadar önem vermedilerse de, ücretin tatmin üzerindeki etkisi yadsınamayacak kadar çoktur. Çünkü para insanın birçok ihtiyacını gidermesi için en gerekli araçtır ve başarı ile saygınlık için çok geçerli ölçüttür. Aynı zamanda çalışanlar parayı yöneticilerin kendileri için ne düşündüklerinin sembolü olarak görmektedirler. Yan yararlar ise iş tatminini ücret kadar etkilemektedirler.

2.1.2.2.d.3 İşin Kendisi

İşin kendisi iş tatmini açısından en önemli özelliklerden birisidir. İşin kendisi beş ayrı iş özelliğini temel almaktadır. Bu özellikler Richard Hackman ve Greg Oldham tarafından geliştirilen İş Teshis Araştırması da şu şekilde belirtilmiştir.

Otonomi: İşin yapılması sırasında çalışanın işi hakkında karar verme özgürlüğünü ifade eden otonomi, yakın ve sıkı yönetim denetlemesi ile bozulmaktadır.

Görev Kimliği: Çalışanın işini başından sonuna kadar götürülüp götürülemediği ile ölçülen bu özellik, işin sadece bir bölümünü yapan çalışanların iş kimliğinin düşük olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

Görevin Önemi: İşin diğer insanlar, iş arkadaşları ve müşteri tarafından ne kadar önemli olarak algılandığıdır.

Beceri Çeşitliliği: İşin kaç çeşit faaliyet ve beceriyi gerektirdiğini gösteren bir özelliktir.

Görev geri bildirimi: Çalışanın isindeki performansının ne kadar iyi ya da zayıf olduğu konusundaki aldığı geri bildirimin ne kadar açık ve net olduğunun ifadesidir. Hackman ve Oldman bu bes is özelliğinin çalışanların psikolojik durumlarını üç açıdan etkilediğini ifade etmişlerdir. Bunlar; çalışanın isini sonuçlarını bilmesi gibi durumlardır. Bu şekilde iş algısında sahip çalışanların motivasyonu artmaktadır ve bu algının isgücü devri, devamsızlık, işin kalitesi ve iş tatmini ile yakından ilişkisi bulunmaktadır.

İşin Kendisi ve İş Tatmini: Herzberg Mausner ve Synderman'ın monografi, "The Motivation to Work" yayınlandığı 1959 yılından beri, işin kendisinin iş tatmini üzerindeki etkisinin önemi artmıştır. İş tatmininin ana belirleyicisi işin kendisidir.

2.1.2.2.d.4.Terfi Olanakları

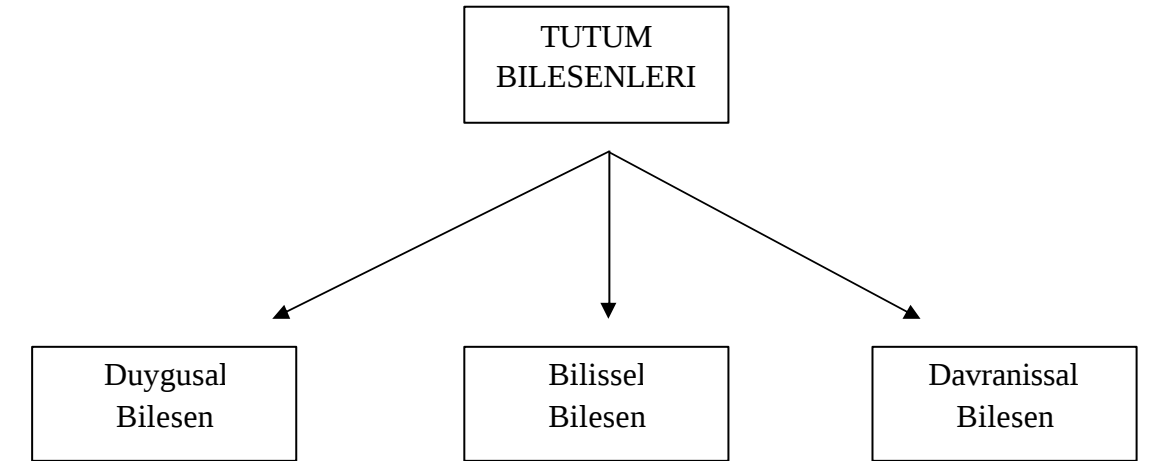
Terfi, insanın çalışmaya sevk etmede en önemli etmen olan ihtirasi tatmin eden bir araçtır. Terfi, yapılan istenen, elde edilen maddi geliri arttırdığı kadar, kişinin sosyal statüsünü yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir.

Terfi olanakları iş tatminini etkilediği konusunda birçok delil bulunmaktadır. Bu konudaki en ünlü araştırma bir elektronik üretim fabrikasında Sirota (1959) tarafından yapılan araştırmadır. Bu araştırmada istenilen terfilere zamanında da ulaşamamanın iş tatmini olumsuz etkilediği görülmüştür. 1960 yılında Patchen da yükselmeyi hak ettiğine inanan olumsuz etkilediği görülmüştür. 1960 yılında Patchen da yükselmeyi hak ettiğine inanan çalışanların, terfi edememesi nedeniyle iş tatminlerinin düştüğü ve devamsızlık oranlarının yükseldiği belirtilmiştir. Özellikle yöneticiler arasında yükselme arzusu çok büyüktür. Bunun nedeni yüksek maaş artışı, sosyal statü kazanma ve daha çok sorumlulukla gelen psikolojik gelişim ve hak ettiği terfiye ulaşma ile elde edilen adalet duygusudur. Yükselmek daha az tekrar gerektiren iş yapmak anlamına geldiği için de iş tatminini artırmaktadır. Alt seviyelerde ise işin özgürlüğü kısıtlayıcı, tekrarı gerektiren ve daha çok fiziksel güç gerektirmesinin dışında ücret olarak yetersiz kalması tatmini olumsuz etkilemektedir.

2.2. İS TATMINİNİN OLUSTURAN NEDENLER

2.2.1. İs Tatminini Olusturan Bireysel Nedenler

Çalışanın is beklentisi öncelikle kendi kisiligi ile ilgilidir. Temel kisisel özellikler, is ve is çevresinden beklentilerin nitelik ve niceliginin öncelikli sinirlayicisidir. Kisi, is çevresinden beklentilerin nitelik ve niceliginin öncelikli sinirlayicisidir. Kisi, egitimine, toplumsal katmanlar içindeki sosyal yerine, kurdugu iliskilere göre, arayacak ve yapacagi isin gelecekteki seklini de yine bu tür bireysel özelliklerine göre belirleyecektir. Çalışanın isine iliskin beklentileri ile ilgili olduguna göre is tatminini saglayan faktörlerin basinda da kisiligin bulunduğunu söyleyebiliriz. Kisinin is hayati deneyimi de is tatminini belirlemede bir faktördür. Çalışma yasamina yeni baslayan, is tecrübesine az olan kisilerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri vardır. İs görenlerin isinden beklentileri öncelikle kendi kisiligi ile ilgilidir. İs görenlerin kisiligine bagli olarak deger yargilari, inanç ve tutumlari vardır. Bazilari isinde bagimsiz olmayi, yöneticilerin karismamasini ,is ortamini kendilerinin düzenleyebilmesini isterlerken baskalari da aksi isteklere sahip olabilmektedirler .İs tatmininin olusumunda tutumu (Sekil 2.1) de görüldüğü gibi bileşenlere ayirabiliriz (Gencay 1997).



Sekil 2.1: Tutum Bileşenleri

2.2.1.a Duygusal Bilesen:

Bir nesne ile görelî olarak devamlî olarak devamlî bir duygudur. Bu nesne bir insan olabilir, bir grup (örneğin, öğrenciler, zenciler), bir kurum (bir banka ve ordu gibi) veya soyut bir şey olabilir (din, eğitim gibi). Tutumlar bir bireyin kazanılmış kişisel özelliklerinin bir bölümüdür ve diğer kazanılmış kişisel özellikleri gibi klasik veya edimsel koşullanma yoluyla veya modellerin gözlenmesi ve taklit yoluyla öğrenilmişlerdir.

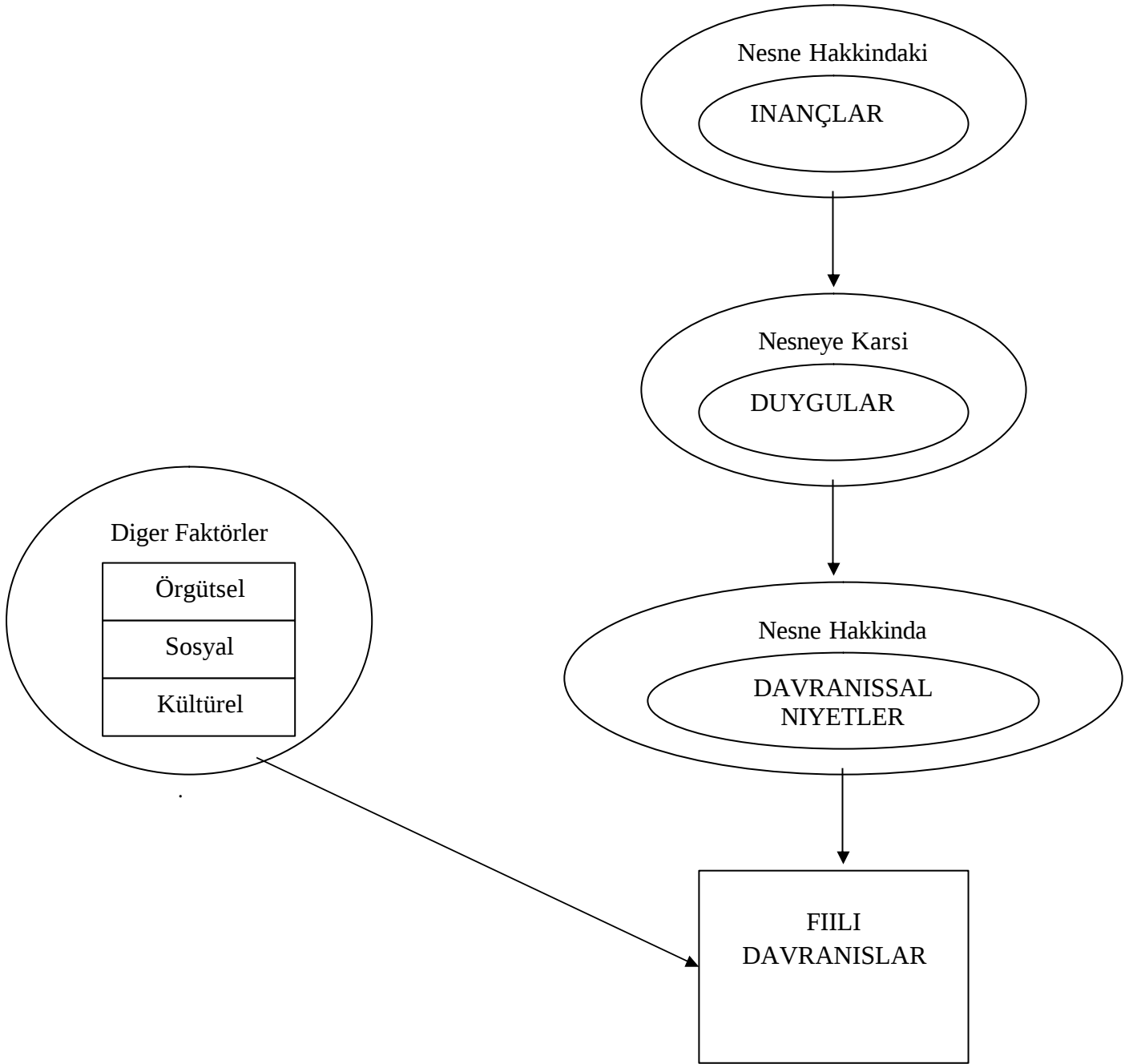
2.2.1.b Bilissel Bilesen:

Bireyin tutumunun nesnesi hakkındaki inançlardan oluşur. Bir tutumun inanç yönü ile duygu yönü karşılıklı olarak birbirlerini etkilerler. Tutumlarla inançlar daima birlikte bulunurlar. Tutumla birlikte bulunma durumu bütün inançlar için geçerli kabul edilmektedir. Tutumla ilişkisi olmayan inançlar da vardır. Bu nedenle ikisini birbirinden ayırmak amacıyla bir tutuma eşlik eden inanca ‘kani’ adı verilmektedir.

2.2.1.c. Davranissal Bilesen:

Duygu ve konuya uygun olarak hareket etme eğilimindedir. Bir tutumun davranissal bileşenlerinin duygusal bileşeni etkileyebileceği ve davranış biçimlerinin tutumları şekillendirdiği ileri sürülmektedir.

Tutum ve davranış arasındaki ilişki, üç bileşeni dikkate alınarak Şekil 2,2’deki gibi gösterilmiştir (Gencay 1997).



Sekil 2.2. Is Tutumuna Iliskin Bir Model

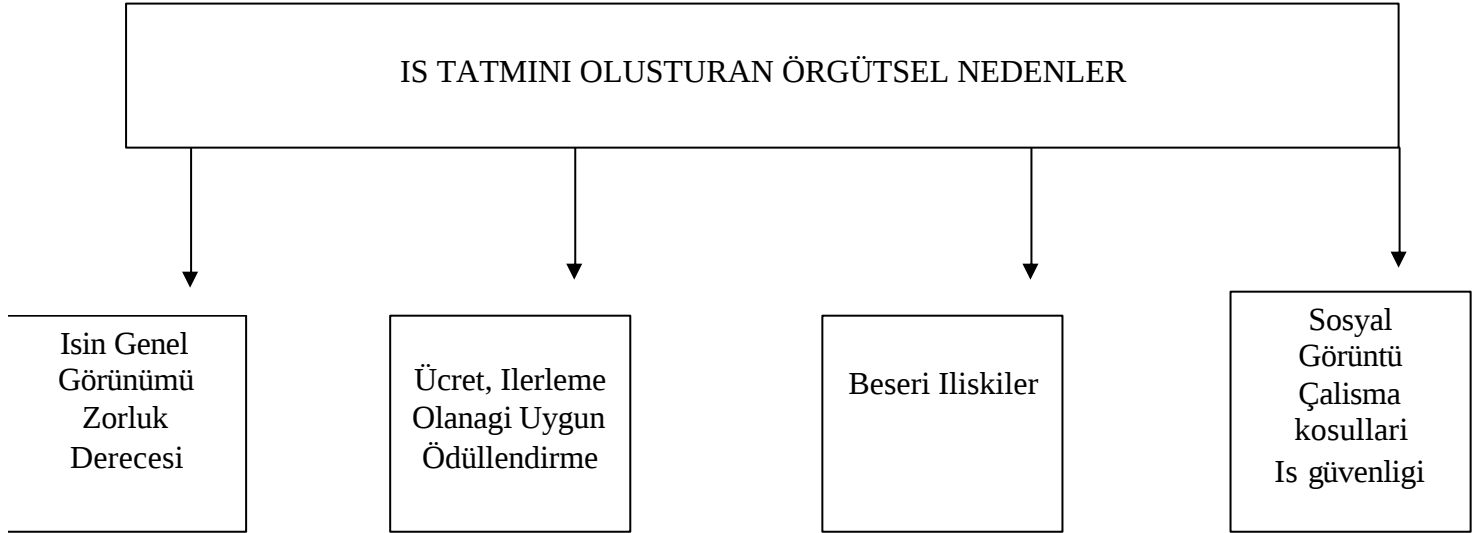
Buna göre fiili davranis, inançlar, duygular, davranissal niyetler ve diger (örgütsel, sosyal ve kültürel) faktörlerin bir fonksiyonu olmaktadır.

Fiili davranislar, tutuma göre sekillenmektedir. Eger nesneye karsi tutumlar olumlu ise is tatmini, olumsuz ise is tatminsizligi mevcut olacaktir. Inançların olusumunda

rol oynayan üç süreç vardır, bunlar ‘geçmiş tecrübeler’ , ‘ulaşılabilir bilgiler’ ve ‘genellemeler’ dir.

2.2.2. Is Tatminini Oluşturan Is ve Ise Ortamina Bağlı Nedenler

Is Tatminin yükseltmek için yöneticilerin üzerinde işlem yapabileceği (müdahalede bulunabileceği) değişkenler vardır. Bunlar, “isin genel görünümü” , “ is görene sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar” ve “ is ortamı şartları”dır. Görüldüğü gibi bu faktörler toplumsaldır. Bu açıklamalardan varılan sonuca göre is tatmini, birbirleriyle ilişkili çok sayıda tutumun bileşeni olduğunu söyleyebiliriz. Her biri tutum konusu olan ve is tatminini belirleyen faktörleri Şekil 2,3 ile açıklayabiliriz (Gencay 1997).



Şekil 2.3: Is Tatminini Oluşturan Örgütsel Nedenler

2.2.2.a Isin Genel Görünümü Ve Zorluk Derecesi

Isin toplum içindeki yeri, saygınlığı is tatminini belirlemektedir. Isin ilginç ve yenilikçi olması, öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer tatmin nedenidir. Isin zorluk derecesi fiziksel zorluk değil zihinsel zorluk yönünden önemlidir, çünkü zihinsel zorluk toplumun takdir ve saygınlık duygularının kazandırmaktadır. Isin zorlunun is tatmini faktörü olmasının ardından insanlardaki basarma arzusu nedeni bulunmaktadır. Isin çeşitliliği, yaratıcılık gerektirmesi basarının güçlüğü is öğrenlerin özel yetenek ve bilgilerine sahip olmasını

gerektirmektedir. Yönetim prensiplerine göre iş gören özellik ve yeteneklerine uygun işte çalışmaktadır. İşin zorluk sınırı iş görenlerin kapasitesine bağlıdır ve bu nedenle işin zorluluğu kişilerin özellik ve yeteneklerine göre belirlenmektedir. İş gören, bireysel nitelik ve yeteneklerinin üzerinde bir işi yapmak zorunda kalırsa bireysel başarısızlık meydana gelir ve bu da iş tatminsizliğine neden olur.

2.2.2.b Ücret, İlerleme Olanakları ve Uygun Ödüllendirme

İş tatmininde ücretin yeterliliği, yapılan işin karşılığı olması ve ücretin ihtiyaçları karşılama derecesi iş görenin işe karşı tutumunu belirleyecektir. Ücretin önce yeterli olması iş tatminini sağlarken bir yerden sonra ücretin etkisi miktarı ile değil emsalleri arasındaki dağılımı ile etkili olmaktadır. Diğer bir deyişle ücretin adil olarak terfi politikalarını dağılımı önem kazanmaktadır. Çalışanlar, çalıştıkları işletmede uygulanan ücret sistemi ve adil olarak algılamak ve beklentilerine uygun olmasını istemektedirler. İnsanlar çalıştıkları işlerde başarı kazanmak ve terfi etmek isterler. Terfi etmek, ücreti artırdığı gibi kişinin sosyal statüsünü yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir. Bu nedenle işletmelerde ilerleme olanaklarının bulunması üst düzeyde tatmin sağlamaktadırlar. İşletmede adil bir ödül sistemi bulunması ve çalışanların bu şekilde değerlendirmesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması halinde başarılı olanın yanında başarısız da ödül alabilecek ve başarı olduğuna inananların iş tatmini olumsuz yönde etkilenecektir.

2.2.2.c İşletmede geçerli olan başarı ilişkileri

İşletmede amir-ast ilişkisi iş tatmini yönünden en etkin faktörlerden biridir. Amirin nezaket ve kontrol davranışları ileri derecede ise astların katılımları sağlanmıyorsa, inisiyatif verilmiyorsa astlar yönünden iş tatminsizliği ortaya çıkar. Başka bir deyişle her yaptığı denetlenen kendi başına karar veremeyen, davranışlarında serbest olmayan astlar zaman içinde iş tatminlerini kaybederler.

İşletmede haberleşme (iletişim) ayrı bir iş tatmini faktörüdür. Haberleşme kişiler arasındaki görüşmeler, toplantılar, talimatlar ve rapor verme vb. ilgili mesajları kapsamaktadır. Haberleşme iyi olmaması iş tatminsizliği meydana getirirken, iyi olmasının her zaman iş tatmini doğurmadığı yapılan çalışmalarda görülmüştür. Kişinin içinde bulunduğu grup da iş tatminine etki eden bir faktördür. Kişinin başarılı sayılan bir grup içinde yer alması, düşünce ve yapı olarak kendisine uygun insanlarla birlikte çalışması onun iş tatminini artıracaktır.

2.3. İŞ TATMIN TEORİLERİ

İş tatmin kavramının tarihi gelişim sürecinde, iş tatminin nedenleri ve etkilerini açıklamaya yönelik bazı teorik yaklaşımların olduğu ve bunların da aynı zamanda motivasyona, çalışma grubu etkileşimine, lider ve takipçi ilişkilerinde de önem verdikleri izlenir.

2.3.1. Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (Motivasyon-Hijyen Teorisi)

1957 yılında Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell tatmine ait ilk araştırma literatürünü yayınlamıştır. Brayfield ve Crockett'in iş tatmini ve performans arasında ilişki bulamadıkları yönündeki araştırmaya karşın Herzberg; çalışanın tutumları ve davranışları arasındaki ilişki olduğunu ifade etmiştir. Herzberg'in orijinal çalışması 200 muhasebeci ve mühendisin mülakatı üzerine inşa edilmisti. Bu çalışmada her denekten işinde tatmin ya da tatminsizlik duyduğu olayları hatırlaması istenmişti. Bunların analizinden sonra Herzberg cevapları iki kategoriye ayırdı ve motivasyon ya da hijyen faktörleri olarak adlandırdı.

Motivasyon ihtiyaçlarının 1943 yılında Maslow'un 'İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına' ndaki üst düzey ihtiyaçlara benzer olduğunu üst düzey ihtiyaçlara benzer olduğu ifade edilmiştir.

İse hijyenik faktörlerdir ve birbirlerinden kesin olarak ayrılmışlardır. Bir örnek vermek gerekirse kişinin parasının olmaması onu mutsuz yapar ama parasının

fazlasinin mutluluk getireceginin garantisi yoktur. Ayrica kötü çalışma kosullari tatminsizlige yol açar ama iyi çalışma kosullarının yüksek is tatmini sağlayacağını garantisi yoktur.

Hijyenik faktörler, is yerindeki psikolojik ve fiziksel sartlardan etkilenmektedir. Herberg'e göre, is yerindeki psikolojik ve fiziksel sartlardan etkilenmektedir. Herberg'e göre motivatörlerin eksikligi, kisilerin hijyenik faktörlerin eksikligine hassas hale getirir. Motivatör ve hijyenik faktörleri karsilastirdigimizda motivatörlerin daha düşük maliyetli olduklarını ve uzun süreli tatmin verdiklerini, öte yandan hijyenik faktörlerin daha maliyetli ve kısa süreli etkileri olduğunu görmekteyiz.

Hijyen Faktörler

Sürekli ise sahip olmak, issiz kalmamak (is güvenligi)

Iyi bir ücret

Iyi çalışma kosullari

Yapılacak isle ilgili olarak üstler tarafından saglanan teknik yardım ve bilgi

Üstlerden görülen sıcak ilgi ve özel problemlerle ilgilenilme

Motivasyon Faktörler

İlginç ve zevkli bir çalışma ortami

Kisinin kendisini isin bir parçasi olarak hissetmesi

Isyerinde terfi ve kendini gelistirme

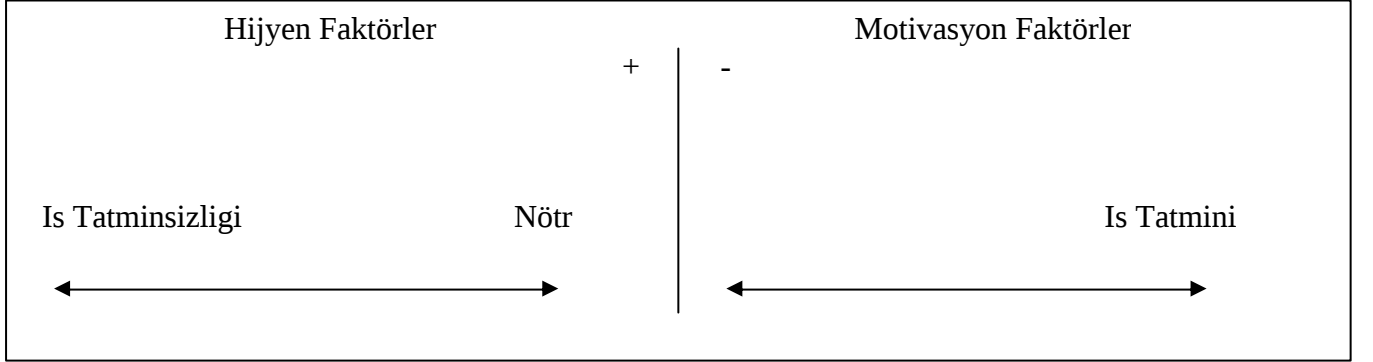
Yapılan iste kisisel bilgilerin genis ve becerilerin genis ölçüde kullanilma olasiligi

Yapılan isin üstler tarafından tam ve adil olarak takdir edilmesi

2.3.1.a. Teoriye Yönelik Eleştiriler

Herberg (1968) para, güvenlik ve iyi çalışma ortamının artık ödül kabul edilmediğini, bunlara olması gereken haklar bakıldığını belirtmektedir. Öte yandan Dereli ülkenin kalkınmışlık düzeyine bakılması gerektiğine isaret etmektedir.

Buna göre gelismis ÷lkelerde ücret ve iyi çalışma kosullarina büyük ölçüde çözülmüs olmasina ragmen ve çalışanların bunlari hak olarak kabul edip bunlari daha da iyilestirme yollari ararken, gelismekte olan ÷lkelerde hala ücretin ve çalışma kosullarının bir motivasyon (hijyenik degil) faktörü olduguna dikkat çekilmektedir (Sekil 2.4), (Çetin ve Erol 1998).



Sekil 2.4. Herberg'in çift faktör teorisi

2.3.2. Is Tatmini Karsilastirma Teorileri

Is özellikle önem veren Çift-Faktör Teorisinden farkli olarak birçok tatmin teorisi çalışanın mevcut statüsü, standardi ve beklentisini karsilastirma daha karisik bir süreç izlemistir. Karsilastirma teorilerine göre standardin saglanması is tatminine yol açarken saglanamadigi zaman tatminsizlik dogmaktadır.

2.3.2.a. İhtiyaç Teorileri (İhtiyaç Teorisi)

Karsilastirma teorilerinin ilk uygulamaları ihtiyaç kavramına dayanir.İhtiyaç teorilerine göre; insanların iste karsilasmasi gereken belirli psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçları vardır. Çalışanlar, ihtiyaçları ve onların tatmin seviyelerini mevcut durumunu, beklentileri ile sürekli olarak karsilastirirlar. İhtiyaçlar giderilmedi oranda is tatminsizligi, giderildiği oranda is tatmini artar. En çok taninan ihtiyaç teorileri; Abraham Maslow ve Henry A. Murray'indir.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarsisi Teorisi'ne göre; bir ihtiyacin giderilmesini takiben diger ihtiyaç harekete geçmektedir. Bu prensip, çalışanın sürekli aktif bir ihtiyaci oldugunu ve uzun süreli

is tatmininin imkansız olduğunu göstermektedir. Bir ihtiyacın yeterli bir şekilde tatmini durumunda bu ihtiyaç tatmin edildiği müddetçe önemsiz hale gelmektedir. Böylece tatmin edilmiş bir ihtiyaç artık bir davranış motive edici özelliği bulunmaktadır.

2.3.2.a.1. Teoriye Yönelik Eleştiriler

Maslow'ın modeline göre farklı toplumlarda yasaya insanlar birbirlerine çok fazla benzemektedirler. Yine bu modele göre insanlar arasında görülen farklılıkların bir çoğu temel olmaktan ziyade yüzeyseldirler. Ayrıca Maslow'un modeline göre bir üst ihtiyaç düzeyine çıkılması için bir alttaki ihtiyaçların % 100 oranında tatmin edilmesi gerekli gibi yanlış bir kanıt bulunmaktadır. Ortalama bir kişi örneğin fizyolojik ihtiyaçları açısından % 85 oranında tatmin olurken, güvenlik ihtiyaçları açısından %70, sevilme ihtiyaçları açısından %50 oranında tatmin olabilir. Yeni bir ihtiyacın ortaya çıkması aniden olan bir şey değildir. Yeni bir ihtiyacın ortaya çıkması aniden olan bir şey değildir. Yavaş yavaş artan bir derecede gerçekleşebilir. Öte yandan R.Roy (1980), Maslow'un teorisinde manevi, toplumsal ve ailevi değerlerin ihmal edildiği ya da en azından yeterince önem verildiği için eleştirilmektedir. Bazı ülkelerde ailenin mutluluğu bireyin mutluluğunun önüne geçmektedir. Bu tip toplumlarda sevilme ve bir yere ait olma ihtiyacı fizyolojik ya da güvenlik ihtiyacının önünde yer alabilmektedir. Bu nedenle evrensel insani ihtiyaçlar genellemesinin doğruluğu konusunda tereddütler mevcuttur. F.Eroglu (1982), büyük işletmelerde Maslow teorisini kullanmanın bu işletmelerin genel kuralları açısından sorunlar yaratabildiğini ifade etmektedir. Bu kurallardan ötürü yöneticiler astlarının farklı ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçlarını Maslow'un hiyerarsindeki yerlerini dikkate alarak onlara farklı şekillerde davranamayacaklardır. 1938 yılında Murray'ın manifest ihtiyaçlar teorisi, 1961 yılında McClelland'ın Başarı ihtiyacı Teorisi; ile 1966 yılında Arkinson'un benzer teorileri, Maslow'un teorisinden farklıdır. Bu teorilere, göre yüksek başarı ihtiyacı içindeki çalışanlar; problemlerini çözdükçe ve görevlerini basardıkça en çok tatmin olanlardır. Buna karşın, yüksek sosyal etkileşim ihtiyacı içindeki çalışanlar, iş arkadaşları ile ilişkilerini korudukça en çok tatmin olanaklardır.

2.3.2.a.b. Maslow ve Herberg'in Modelleri Arasındaki Temel Fark

Maslow, herhangi bir ihtiyacin tatmin edilmedigi müddetçe bir motivatör olacagini varsaymistir. Herberg ise sadece motivasyon faktörlerinin motivatör olarak etkili olabilecegini, bir işçinin ayni zamanda hem hijyen hem de motivatör alanlarda henüz tatmin edilmemis ihtiyaçlari bulunabilecegi iddia etmislerdir. Bizler gelismis ülkelerde daha üst seviyelerdeki ihtiyaçlarin motivatör olarak etkili olabilecegi, çünkü daha alt seviyelerde ki ihtiyaçlarin tatmin edilmiş oldugunu düşünebilir. Fakat Herberg asagi seviyelerde yer alan bazi ihtiyaçlarin tam olarak tatmin edilmedigi hallerde bile yüksek düzeylerde yer alan ihtiyaçlarin bazi işçiler için hala tek motivatör olabilecegini de ayrıca göstermistir.

2.3.2.b. Locke'in Deger Teorisi (Locke Value Theory)

Bir diger iş tatmini karsilastirma teorisi ise; 1976 yilinda Locke'in Deger Teorisidir. Bu teoriye göre, insanlar isin kendilerinde sagladigi ücret, çalışma sartlari ve terfi imkânlarini; bunlarin ne kadar degerli oldugu algisi ile karsilastirir. Bu algî ile sunulanlarin ne kadar uydugu; iş tatmin sonucunu gösterir. Burada önemli olan; farkli insanların farkli degerlere sahip oldugudur. Her ne kadar ücret, yan yararlar, yada çalışma sartlari ayni olsa da, çalışanlarin tatmini, onların deger yargilarina göre degisir.

2.3.2.c. Lawer'in Kesit Tatmin Modeli (Lawler's Facet Satisfaction Modeli)

Üçüncü karsilastirma teorisi ise, Lawer'in Kesit Tatmin Teorisidir. Bu teori ismini her bir iş bileseninin ya da kesitinin sagladigi tatmin sürecinden alır. Bir çalışmanın tatmini; isten alması gerektigine inandigi deger ile gerçekte aldigi ücret, terfi ve diger iş sonuçlarini karsilastirması olusturur. Tatmini belirleyen; çalışanın ise kattigi beceri, eğitim, tecrübe vb. artî degerler ise iş özellikleri, sorumluluk ve işin zorlulugu, vb algilardir. Çünkü kisi bu algilarin diger çalışanlarin girdikleri ve mevcut çıktıkları ile karsilastirir. Çalışanın alması gereken ve aldigi arasındaki denge ve karsilastirma süresi sonuncunda; iş tatmini ya da tatminsizligi ortaya çıkar.

Umdugundan fazla çıktı elde edilmesi durumunda ise esitsizliğin verdiği rahatsızlığın duygusu ve suçluluk gelir.

Bilindiği gibi, süreç teorileri içinde en fazla sözü edilen beklenti teorisidir. Bu teorinin çıkışı Vroom'la başlamış, Lawler ve Porter ile de geliştirilmiştir. Bu konuda ayrıntılı bilgi vermek amacıyla tüm Beklenti Teorisi Aşağıda açıklanmıştır.

2.3.2.d. Beklenti Teorisi

Motivasyon teorileri süreç teorilerine göre insanlar; seçim yapan, davranışlarıyla sonuçlar arasında ilişki kuran, sonuçlara değer biçen varlıklardır. Motivasyonun karmaşıklığı, bu teorilerde kendini gösterir; dolayısıyla çok daha fazla değişkeni kapsar. Toplam kalite yönetimi ve süreç odaklılığı açıklarken teorisinin önemi inkâr edilemez. Vroom'la başlayan bu modelin temelini oluşturan değişkenlerden biri beklenti diğeri ise sonuçtur. Bildiğiniz gibi, insanlar sonuçlara değer biçtiklerinden dolayı sonuç (hedef), motivasyon için son derece önemlidir. Sonucun değeri, bu modelde değerlilik (value) terimiyle adlandırılır. İnsanlar sonuçları farklı biçimde değerlendirirler. Ancak, beklenti teorisine göre önemli olan sonuçların gerçek değeri değil, kavramsal olarak tasıdığı değerdir. Bu yüzden Vroom, değer yerine, değerlilik terimini kullanmayı tercih etmiştir. Değerlilik ilerde ortaya çıkabilecek bir sonuç karşısında, kişinin ulaşabileceğini umduğu doyum seviyesini ifade eder; yani yaptığım şey bu sonuca değer mi sorusuna verilen cevapla ilgili bir ifadedir. Değer ise; kişinin belli bir sonuçtan doğrudan doğruya aldığı doyum seviyesi ile ilgilidir. Çalışanın motivasyonu; yaptığı işin gelecekteki sonucuyla ilgili beklentisine bağlıdır. O halde herhangi bir sonucun kişiyi o anda etkileme gücü; o sonucu gelecekte elde ettiği zaman onu ne derecede olumlu bulacağı hakkındaki beklentisine bağlıdır. Bu yüzden teoriye göre motivasyonu etkileyen şey, sonucun değerliliğidir. Sözelimi kişi için terfi, değerli bir sonuç olabilir. Ve terfi alabilmek için çok çalışabilir. Başarılı olup terfi ettiği zaman, bu sonucun umduğu kadar önemli olmadığını görebilir. Dolayısıyla, onun gayretini artıran şey insanların ihtiyacıyla ilişkili olduğu için değerlilik kazanırlar. Değerlilik olumlu ve olumsuz olmak üzere iki çeşittir. Ücret, terfi, övgü, vb. sonuçlar ise olumsuzdur. Sonuç, belli bir davranışın neticesi

olarak ortaya çıkan şeydir. Bunlar birinci ve ikincil olmak üzere iki seviyedir. İkincil sonuçlar ise birincilerden çıkar. Satisfasyon arttığı için çalışanın ücretlerinin artırılması veya terfi edilmesi ikincil bir sonuç olup doğrudan çalışanı ilgilendirir. İkincil koşullar ise kişinin hedefidir. Bunlar çok çeşitli olabilir. Ücreti artırdığı için o kişinin saygınlığının artması, tüketim imkanlarının genişlemesi, yeni ilişkiler kurması, vb. kişinin bu iki sonuç arasında bağlantı olduğunu anlaması ise; teoriye yararlılık kavramını ekler. Yararlılık, birincil sonuçlar çalışanın ilgisini çekmese bile, eğer bu sonuçların, elde etmek istediği ikincil sonuçlara ulaşmasına yarayacağına umuyorsa, birincil sonuçlar da olumlu değerlendirilebilir.

Bu modele göre kişinin, performansını yükseltmek için sarf ettiği gayret, sonuçta ulaşmasına yarayacağına umuyorsa, birincil sonuçlar da olumlu değerlendirilebilir.

Bu modele göre kişinin, performansını yükseltmek için sarf ettiği gayret, sonuçta ulaşabileceği umduğu ödüllere verdiği değere ve gayreti sonucunda onun bu ödülleri gerçekleştirme ihtimalini algılamasına bağlıdır. Ancak Lawler ve Porter'e göre, kişinin gayret sarf etmesi performansının yükseleceği anlamına gelmez. Sahip olduğu yetenekleri ve niteliği, yaptığı işin rolünü algılayış biçimi performansını artıracaktır. Motivasyon; performansını etkileyen tek faktör değildir. Vroom'un geliştirmiş olduğu ilk beklenti modeli, neden sonra, teoriye bazı eklemeler yapılmıştır. Yukarıda sözü edilen yetenek ve rol algılaması değişkenleri bu eklemelerden biridir. Diğer bir ekleme sonuçlarla ilgilidir. İkincil sonuçlar, ücret ve terfi v.b. dışarı; başarı, gelişim ve takdir edilme gibi olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bir başka ekleme de iş doyumdur. Modelin yeni şekline göre doyum, performansın ve bu performans değerlendirme ve örgütsel ödüllendirme sistemleri konuları da teoriye katılmış olmaktadır. Beklenti kuramları, motivasyonda ihtiyaçlardan ziyade kişinin beklentileri üzerinde dururlar. Şimdi bunlardan Lawler ve Porter'a ait olan bir modeli açıklamaya çalışalım. Lawler ve Porter'ın beklenti kuramı; bağımlı değişken olarak başarılı faaliyeti ele alır. Modele göre, bu faaliyet, bu gayret sonucunda ortaya çıkar. Bu gayreti de etkileyen bazı değişkenler vardır. Kişinin gayret ettiği takdirde bir ödül alacağına inanması ve bu ödülün, kişi için değerli bir ödül olması gerekir. Gayret ile ödül arasında belli ilişki kurulabilmesi için kişinin gayreti sonucunda bir gelişim olacağına ve bu gelişimin bir ödülle sonuçlanacağına

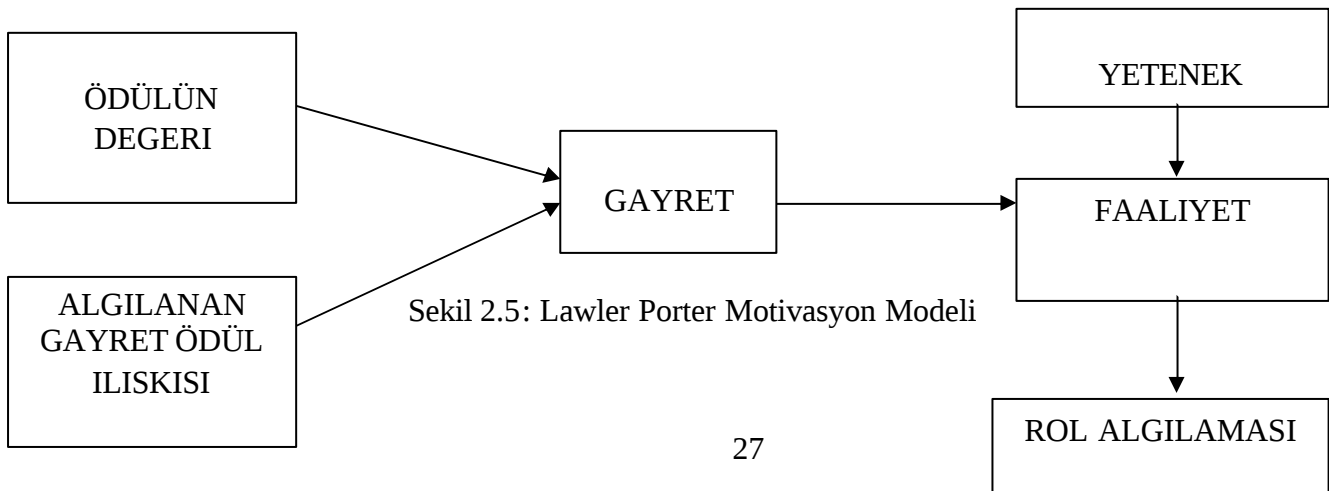
inanması gerekir. Bu ikisinden birine inanmadığı takdirde, gayret ortaya çıkmaz. Kisinin her iki unsura da inanmadığını varsayalım. Bildiğimiz gibi, gayretin ortaya çıkması için ödül faktörünün de işlemsi gereklidir. Her şeyden önce;

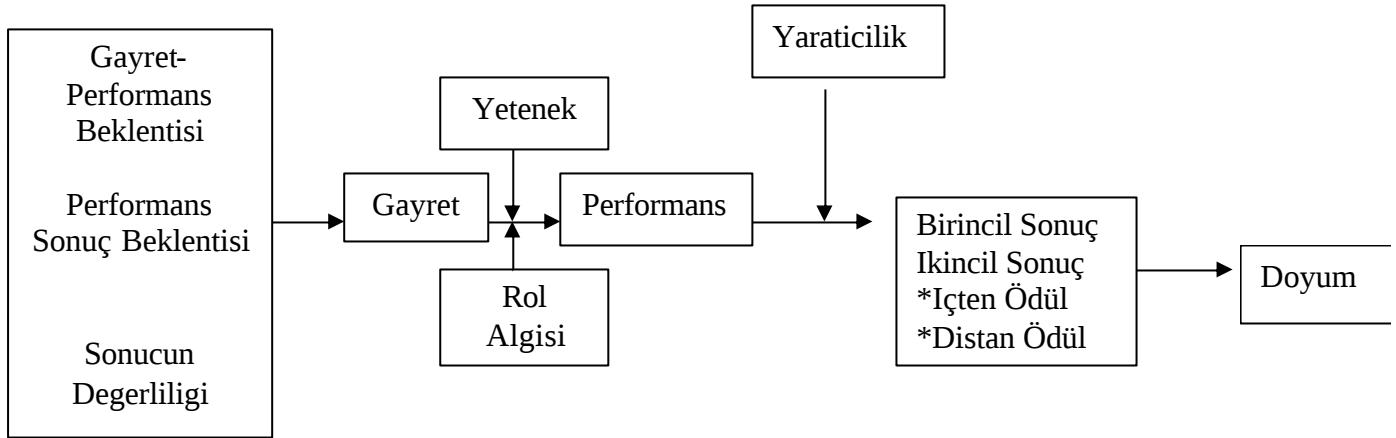
a)Ödül, kişi için değeri olan bir şeydir.

b)Ödülü elde etme olasılığının yüksek olduğuna kişi inanmalıdır.

Kurama göre; ödül ne kadar çok sayıda amaca hizmet ediyorsa ve ödülün kişinin beklentisine ne kadar uygun ise; değeri o kadar yüksektir. Yani kişi, ödülü elde etme olanığının yüksek olduğuna inanmalıdır. Eğer çalışan, terfi kıdeme bağlıdır, benim önüm dolu, ben terfi alamam inancındaysa, ödülün faktörü; gayreti işletmeyecektir. Veya kişi, kendi faaliyetlerinin gayret içinde olması, çaba göstermesi her zaman faaliyetinin başarılı olacağı anlamına gelmemelidir. Bu başarıda başka değişkenler de rol oynamaktadır. Bu değişkenler şunlardır. Kisinin kendi yeteneklerini ve kişilik vasıflarını algılayış şekli ile rolü algılayış şekli. Bu iki değişken gayreti değil, doğrudan doğruya faaliyeti etkiler. Eğer kişinin kendini algılayışı, sahip olduğu yetenek ve vasıflarının altında ve kendini de beceriksiz, yeteneksiz görüyorsa, davranışı yani faaliyeti başarılı olmayacaktır. Bu başarıyı rolünü algılayış şekli de etkileyebilir. Belli bir işte yapılacak faaliyetler, sorumluluklar, görevler bellidir. Yani gayretin nerede sarf edileceği bellidir. Sekreterlik yapan bir kişi gayretini müdürün çalışma sahasında sarf edemez. Ama sekreter olarak müdürün yazılarını daktilo ederken onun bazı cümlelerini daha farklı ve kendine daha uygun bir biçimde değiştirerek ifade etmeyi kendi iş rolünün bir parçası sayabilir. Bu takdirde sarf ettiği gayret, kendi iş rolüyle ilgili faaliyetini etkilemeyeceği gibi onunla ilgili düşüncesi de olumsuzlaşır.

Bu iki değişkeni de eklediğimizde, aşağıdaki şekil 2,5'deki gibi ifade edebiliriz. (Çetin ve Akin ve Erol, 1998)





Sekil 2.6: Beklenti Teorisini Olusturan Degiskenler

Bu teorilerden her biri, farkli açılardan da olsa motivasyon konusuna önemli katkılarda bulunmuşlardır. Ancak motivatörler ihtiyaçlarla açıklamak tek yol değildir. Süreç teorileri daha farkli yoldan giderek bu karmaşık konuyu daha geniş bir çerçeve içinde ele almaktadır.

2.3.3. İş Tatmini Sosyal ve Bilisel Yapı Teorileri

2.3.3.1. Sosyal Öğrenme

Tatmin ve tutumlara sosyal öğrenme yaklaşımı Lawler'in kesit modeline benzer bir teoridir. Ancak girdi ve çıktıların karşılaştırılması yerine, sosyal öğrenme teorisi insanların baskalarının tutum ve davranışlarını bilgi kaynağı olarak kullandığını ifade etmektedir. Çalışanların kendi davranışları iş arkadaşlarının tutum ve davranışlarından kopyalanır ya da örnek olarak alınır. Çalışanlar iş arkadaşlarının örgüte, bütün olarak ise ya da işin bir kesitine karşı gösterdikleri tutum ve davranışları gözlemlerler.

Benzer işi yapan, başarılı ya da güçlü olanlar daha çok örnek alınır. Weis ve Shaw'ın yaptıkları bir araştırmada; iş hakkında olumsuz bilgi alanların, aynı iş hakkında olumlu bilgiler alan çalışana göre daha olumsuz tutum geliştirdiğini ifade etmişlerdir. Kişisel özellikler de bu konuda önemli rol oynamaktadır. Çünkü kendi yargılarına

çok güven duyan kisilerin, diger bilgilerden daha az yararlanmasi söz konusu olabilir. Arastirmalar; sosyal öğrenme teorisinin belirli kisi ve durumlar için is tatminini ve diger tutumlarini açıklamada daha yararli oldugunu göstermektedir.

2.3.3.2. Özellik Olarak Is Tatmini

1985 yilinda Landy; 1962 yilinda Schacter ve Singer'in 'Duygular Teorisi'ne dayanarak, is tatminine yeni bir yaklasim getirmiştir. Bu yaklasim diger teorilerden oldukça farklıdır. Bu teoriye göre çevresel, fizyolojik ya da psikolojik sartlar is tatmini üzerinde dogrudan etkilidir. Fakat çalışmaların bu sartlar hakkındaki algisi; farklı faktörlerin etkisi nedeniyle aynı olmamaktadır. Bu nedenle is tatminini bu teorisinin isigi altında arastirmak zorlaşmaktadır. 1984 yilinda Satow is tatminini sosyalbilissel görüşüyle incelerken, duyguların ve ruhsal durumun davranış üzerindeki etkilerini yok sayan endüstriyel ve örgütsel psikologları elestirmektedir. 1979 yilinda O'Reilly ve Caldwell; yaptıkları arastirmada duygusal tepkilerin, çalışanların işlerine karşı tutumlarını etkilediklerini ifade etmişlerdir. 1985 yilinda Landy, Duygu Genel Teorileri'nin is tutumlarını açıklamada ve anlamada yararlı oldugunu ve kullanılması gerektiğini teklif etmiştir.

Sonuç olarak; klasik Çift Faktör Teorisi'nden Özellik Olarak Is Tatmini kadar, bu teoriler is tatminini açıklamaya çalışan teorilerdir. Genel olarak Karşılaştırma Teorileri'ne dayanan is tatmin arastirmaları ile karşılamıyor olursa da, is tatmini gibi çok değişken, kişisel ve durumsal faktörlerden etkilenen bir tutumu, sadece bir teori ile açıklamak pek mümkün olamamaktadır. Bu nedenle, bu teorilerin bir bileşimi, is tatminini daha iyi anlamamıza katkıda bulunacaktır.

2.4. IS TATMININE ETKİ EDEN FAKTÖRLER VE SONUÇLARI

Is tatminine etki eden faktörler bireysel ve işle ilgili olmak üzere iki ana grupta toplamak mümkündür.

2.4.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkileri çeşitli araştırmalarda, bireyin yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem, medeni durum, çocuk sahibi olma ve kişilik gibi çeşitli özellikler üzerinde yoğunlaşmıştır.

2.4.1.a. Yaş

Araştırmalar yaş ilerledikçe iş tatmininin arttığını göstermektedir. Bazı araştırmalarda ise iş tatmininin çalışanın emekliliğine kadar genellikle olumlu olduğunu ve bu yıl yıllardan sonra bir düşüş yaşandığını göstermektedir.

Çalışanların iş tatmininin yaşla doğru orantili olarak artması, performansın iş tatminine yol açması ile açıklanabilir. Buna göre tecrübe ve beceri arttıkça, daha iyi iş çıkartma olasılığı artar ve iyi iş çıkartmanın iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi kendini göstermektedir.

Herberg ise iş tatminini ile yaş arasındaki ilişkiyi U şeklindeki bir eğriyle açıklamaktadır. Çalışma yaşamına erken başlayan kişilerde iş tatmini yüksek olurken, 30 yaşına doğru düşmeye başlamakta, yaş ilerledikçe ve çalışma yaşamının sonuna doğru ise tekrar yükselmektedir.

Öte yandan çeşitli araştırmalar ilk yirmili yılların en tatminsiz dönem olduğunu göstermiştir. Bu dönemin iş seçimi ve iş güvencesi bakımından büyük kuskular yaratması, iş tatminsizliği düzeyinin yüksek olmasına yol açabilir. Benzer olarak iş tatmini düzeyi genç çalışanlar arasında yüksek olmakta, ancak birkaç yıl içinde azalma eğilimi görülmekte, sonra da orta yaşlarda kıdemle birlikte artış göstermektedir. Bu durum özellikle bireylere ve durumsal faktörlere bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir.

2.4.1.b. Cinsiyet

Bazı araştırmacılar, çalışma ortamından istenilen tatminin sağlanmasında cinsiyetin önemli bir rol oynadığını belirtirken, Tabii araştırmalar da bunun tam tersine iş tatmininde cinsiyetin önemli olmadığını söylemektedirler.

Kadınların iş tatmininin erkeklerden daha düşük olduğunun saptanması çeşitli araştırmalarda, iş tatmini ve cinsiyet arasında saptanan ilişki kadınların erkeklerle oranla daha vasıfsız işlerde çalışmalarına ve düşük ücret almalarına bağlanmıştır. Kadının ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması da bu sonucu etkileyen diğer bir faktördür. Kadınlar toplumunda üstlendikleri eşlik ve annelik rolleri nedeniyle çalışma yaşamında üst düzey ihtiyaçları gidermeye amaçlanamamakta, maddi/ fiziksel unsurlar ile ödülleri onlar için yeterli olmaktadır. Düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışmalarını nedeniyle de ihtiyaçlarını gerçekleştiremediklerinden tatminsiz olmaktadır.

Öte yandan çeşitli araştırmalar erkeklerle kıyasla daha kötü şartlar altında çalışan kadınların, işlerinden erkeklerle nispeten daha memnun oldukları görülmüştür. Bu farklı sonuçları bilim adamları, kadın işgörendenlerin işlerinde daha çok sosyal ilişkilere önem vermeleri ile açıklamamaktadırlar. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde cinsiyetin tatmin üzerinde doğrudan değil ancak dolaylı yoldan bir etkisi olduğunu söylenmek mümkündür.

Özetle yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olduğunu göstermesine karşın hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsızlıklar bulunmaktadır.

2.4.1.c. Öğrenim Durumu

İş tatmini ile öğrenim durumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları genellikle, öğrenim durumunun yükselmesi ile tatminin düşeceği yolundadır. Korman'a göre meslek düzeyi sabit tutulmak kaydı ile bireyin öğrenim durumu ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki olduğunu gösteren kanıtlar vardır. Bunun temel

nedeni bireyin eğitim düzeyinin artmasının onun beklentilerinin artmasına neden olmasıdır.

Klein ve Meher'e göre birey, eğitimi ile kazandıkları diğer kişilerin eğitimleri ile kazandıklarıyla karşılaştırır ve bir eşitliğe yada kendisine göre pozitif bir sonucu ulaşırsa tatmin duyacak; tersine bir durumda ise tatminsizlik yaşayacaktır. Araştırmacılar çalışmalarında eğitim düzeylerinin yükselmesi ile iş tatmininin düşüş göstermesi olgusunu bu şekilde açıklamışlardır. Baska bir ifade ile, kendilerine seçtikleri referans grupları ve bu grupların şartları ile kendi şartlarını karşılaştırmakta ve buna göre tatmin ortaya çıkmaktadır. Örneğin üniversite mezunları genelde kendi yöneticilerini referans grubu seçmekte, maaşlarını onların maaşlarıyla karşılaştırmaktırlar ve ücret tatminleri düşük çıkmaktadır.

2.4.1.d. Kıdem

Araştırmalar bulguları kıdemle iş tatmini arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Bu durum özellikle tatmin düzeyi yüksek çalışanların emekli olduktan sonra da çalışmaya devam ettiği, tatminsiz çalışanları ise emekli olduktan sonra çalışma hayatını tamamiyle bırakmasından kaynaklanmaktadır. Öte yandan çalışanların kıdemi arttıkça beklentilerinde de bir azalma olmakta ve bu nedenle tatmin düzeyinde artış görülmektedir.

Öte yandan bazı araştırmalar bireyin ilk işe başlamalarından hemen sonra iş tatmini düzeyleri yüksek olduğunu daha sonra ise bu düzey düştüğünü bulgulamışlardır. Bunun önemli bir nedeni yeni başlayan çalışanların başlangıçta yüksek beklentilere sahip olması zaman içerisinde hayal kırıklığı yaşamalarına ve tatmin düzeylerinin düşmesine yol açmaktadır.

2.4.1.e. Kişilik Özellikleri

Yapılan çalışmalarda çalışanların kişiliği ile iş tatmini arasında bazı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre normal dışı uyumsuz insanlar daha az iş tatmini elde

etmektedirler. Örneğin; daha az arkadaşça, duygusal olarak daha dengesiz, daha çok sinirli ve daha hayalci bireyler, diğerlerine göre daha az iş tatmini sağlamaktadırlar. Bu tür insanlarda istek düzeyi, yeteneklerinin çok üstünde olduğundan tatmin bulunamamaktadır.

Öte yandan Holland'ın kişilik-iş uyumu teorisinde olduğu sonuçlardan bir tanesi, çalışanın kişiliği ve işi arasındaki yüksek uyumun daha yüksek iş tatminine yol açtığı şeklindedir. Buna göre seçtikleri iş ile kişilik yapıları birbirine uyumlu çalışanların, işin gerektirdiği yetenek ve becerilere sahip olmalarından dolayı kolayca başarılı olmakta ve bu başarı tatmine yol açmaktadır.

Locke'a göre benlik saygısı yüksek olan bireylerin benlik saygısı düşük olan kişilere oranla işlerinden daha çok tatmin duymaktadır. Benzer şekilde, Judge ve arkadaşlarının gerçekleştirdiği araştırmaların sonucuna göre ise kendisi hakkında pozitif değerlendirmelere sahip kişilerin kendisini nispeten daha düşük değerlendiren kişilere göre daha yüksek tatmin düzeylerine sahip olmaktadır.

2.4.1.f. Medeni Durum

Yapılan çeşitli araştırmalar evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu göstermektedirler. Esinden ayrı yaşayan, bosanmış ve dul çalışanların tatmin düzeyi de evli çalışanlardan daha düşük olmaktadır. Yani sıra bekâr çalışanların tatmin düzeylerinin evlendikleri zaman olumlu düzeyde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bunun önemli nedeni evli çalışanların sahip oldukları sorumluluklar nedeni ile maddi ödüllere daha fazla önem vermesidir.

2.4.1.g. Çocuk Sahibi Olma

Herberg'e göre çocuk sahibi olmanın iş tatmini üzerinde etkisi küçük ve tutarsızdır. Buna karşılık yapılan bazı araştırmalar okul çağı öncesi çocuk sahibi olan çalışan kadınların daha düşük tatmin düzeylerine sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Öte

yandan bazı arastirmalarda bebek sahibi olmanin özellikle erkek çalısanin tatmin düzeyine olumsuz etkide bulunduğunu saptamistir. Arastirma sonuçlarına göre çalısanların sahip olduğu çocuk sayısı özellikle kadın çalısanlarda is tatmininin olumsuz yönde etkilendiği ortaya çıkmaktadır.

2.4.2. Çevresel Faktörler

Örgütsel faktörler olarak da adlandırılabilen çevresel faktörler isin kendisi, yönetici davranisi, ücret, ilerleme imkânları, takdir edilme, çalışma koşulları, iş arkadaşları ile ilişkiler, statü, iş güvencesi, gelişme imkânları, örgüt kültürü, stres, rol belirsizliği ve rol çatışması başlıklarını içermektedir.

2.4.2.a. İşin Kendisi

Arastirma bulguları isin içeriğinde değişme imkânı artıka ve görevlerin yapımında tekrarlar azaldıkça personelin tatmin düzeyinin attığını göstermektedir. Öte yandan işte uzmanlaşma artıka tek düzeligin artacağı, bunun da can sıkıcı ve tatminsizliğe yol açacağını gösteren kanıtlar bulunmaktadır. Buna karşın bazı çalışanlar yüksek düzeyde basitleştirilmiş işleri tek düzer bulmayabilir ve bazıları için de kısa devirli ve çok tekrarlı işler can sıkıcı olmak yerine güdüleyici olabilirler. Bu nedenle, tekdüzelik ve can sıkıntısı bireylerin algılanmasına ve gösterdikleri duygusal tepkilere bağlı olarak değişen özelliklerdir.

Yapılacak işin özellikleri işi yapacak kişideki özelliklerle aynı paralellikte olmalıdır. İnsanın başarılı olmasının temelinde yapacağı işin kendi yetenek, ilgi, beceri ve ilgisine uygun olması gerekmektedir. İşini seyrek yapan kimse o işe karşı daha olumlu bir tutum sergileyerek, daha dikkatli, planlı ve yöntemli hareket edecektir. Bu yaklaşım onu başarıya götürecektir dolayısıyla iş tatminini daha çok yaşayacaktır. Kişinin yetenekleri ile işin gerektirdikleri çok farklı işe elbette randımanlı bir çalışma beklenemez, insanların ilgileri işe bakışları, iş verdikleri önem ve isten beklentileri, işin nitelikleriyle uyusmadığı bir durumda o kişinin işini zevkle yapması ve yaptığı işten tatmin olması beklemez.

2.4.2.b. Yöneticilerin Davranislari

Yöneticilerin davranislarinin astlari tatmininde önemli bir rolü bulunmaktadır. Pelz'e göre yöneticilerin astlari tatmin etmesinde etkin faktöre astların algılarıdır. Pelt'in gerçekleştirdiği araştırma sonucunda vasıfsız işçileri kendilerine karışmayan nezaretlerden memnun oldukları; belirli bir beceriyi kullanan beyaz yakalı işçilerin ise nezaretçiler ile siki ilişkii önem verdikleri görülmüştür.

Bana bağı olarak araştırmaların ortaya çıkardığı bir başka husus ise insana yönelik yönetici tipinin göreve/ise yönelik yönetici tipinden daha yüksek iş tatminine yol açtığıdır. Buna göre göreve yöneticilerin astları yöneticilerini çalışma amaçlarına ulaşmada yardım eden; yükselme, ücret artışı ve benzer performansa ilişkin ödüllere ulaşmaya yardımcı olan kişi olarak algılamaktadır. Sonuçta bu durum çalışanların tatmin düzeyine etki etmektedir. Benzer şekilde çalışanların yöneticilerini kendilerine yol gösteren ve kararlara katılmalarını sağlayan kişi olarak algılamaları da tatmin düzeylerinde artışa yol açmaktadır.

2.4.2.c. Ücret

Ücret, çalışanların işletmede etkin bir şekilde çalışmalarını sağlamadaki rolü açısından önemli bir motivasyon aracıdır. Çalışanlar ücreti, güvenlik ve statü sembolü ve yöneticinin kişiye verdiği değerin karşılığı olarak görmekte; bu durum ise kaside başarılı olma duygusunu doğurmaktadır. Ücretin birey için önemi, kendisinin ve dengeli bir ücret sistemi iş tatminini sağlamada etkili olmadığı halde belli bir seviyenin altına inmesi iş tatminsizliğine neden olabilmektedir.

Bireyin aldığı ücreti yeterli bulması, onun karşılaştırmalar yapmasını gerektirir. Esitlik kuramına göre ise, ücretin doyurucu bulunması bireyin benzer iş yapanlara bir denklik gözeterek algıladığı girdileri ve çıktıları sonucunda elde ettiği ücretin bir işlevidir. Buna göre esitlik kuramı arzuladığı ücret düzeyinin etkenliklerini saptama : imkânı vermektedir. Bunlar:

1. Personelin bireysel özellikleri: Yaş, kıdem, cinsiyet, medeni durum

2. Personelin bireysel eylemleri: Gösterdiği çaba, üretimin nicelik ve niteliği yaratıcılık ve yenilesme eğilimi gibi.

3. İş Özellikleri: Zorluluk, sorumluluk düzeyi, karar alma özgürlüğü gibidir. Bu etkenlerle, aldığı ücret arasında bireyin algıladığı uyuma ya da denge oranı, onun ücretten sağladığı tatmin düzeyini yansıtacaktır.

Araştırma bulguları ücretin, bireyin hem fizyolojik hem güvence ihtiyaçlarını hem de daha üst düzeydeki diğer ihtiyaçlarının doyurulması için bir araç olarak görüldüğü ortaya koymaktadır. Ayrıca ücret, çalışanlarca başarının bir simgesi, tanıma ve benzeri değişkenlerin bir kaynağı olarak da algılanmaktadır. İnsanların başarılarına denk bir ödeme yapılmadığı duygusuna kapılmaları, onların başarılarını olumsuz yönde etkileyeceği gibi, ücretten duyacakları tatmin düzeyini de düşürebilirler. Bunun yanı sıra ek faydalar ücret gibi direkt etkisi güçlü bir çıkar olarak değerlendirilmez.

2.4.2.d. İlerleme İmkânları

Terfi, insani çalışmaya teşvik eden önemli faktörlerden biridir. Eğer yeni işe başlayan bir kimse, önünde ilerleme imkânının bulunmadığını düşünür ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz tutumlar takinabilir. Sonuçta bu durum çalışanda tatminsizlik ve şikâyetlere neden olur.

İlerleme imkânının yüksekliği, sıklığı ve adil olması da iş görende tatmin sağlar. Ancak yükselmenin anlamı iş görenden iş görene değişmektedir. Yükselme, kimi iş görene göre, psikolojik gelişme anlamı taşıırken, kimine göre de daha çok para kazanma, onur elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelir. Her iş göreninin yükselmeye bakış açisi değişik olunca, yükselmenin yaratacağı tatmin ya da tatminsizlik duygusu da değişik olmaktadır.

İlerleme imkânları iki biçimde bireyi etkiler: İlk olarak; çalışanların yeteneklerinin dikkate alınmadığı veya yeterince değerlendirilmediği, gereken sorumlulukların verilmediği durumlarda çalışanın kendisini geliştirme fırsatlarından mahrum kalması hali olarak tanımlanan yeterince ilerleyememe halidir. Bu durumda çalışan beklentilerine kavuşamadığından iş hayatına mutsuz olur. Diğerleri asiri ilerleme, yeterince ilerleyememenin yanında kişinin kapasitesinin ötesinde sorumluluk verilmesi, onun talepleri karşılayamamasına veya bulunduğu yeri koruyabilmesi için asiri gayret sarf etmesine neden olur ki bu da insanlarda gerginlik ve işinde huzursuzluga neden olur. Ancak başarının bir sonucu olarak kendisine ilerleme imkânlarının tanınması örgütte iş gücü devrinin düşmesine, kilit noktalar için personel temininin rahat sağlanmasına olanak tanıyacaktır.

2.4.2.e. Takdir Edilme

İşgören yaptığı işin karşılığı olarak maddi karşılık almanın yani sıra takdir edilmeyi de arzu eder. Korman'a göre üç çeşit kendini takdir istegi bulunmaktadır ve söz konusu istekler tamamen kişinin kendine olan güveni ve yapmakta olduğu işle ilgili kabiliyetine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.

1.Kronik kendini takdir istegi: Kişilik yapısına bağlı olup, her durumda kendisine olan ihtiyacı hissettirir.

2.Görevle, özel olarak ilişkili olan kendini takdir ihtiyacı: Kişinin belirli bir işe karşı yeterliliğini hissetmesidir. Daha çok geçmişteki aynı veya benzeri iş tecrübelerinden kazanılmış duygusudur.

3.Çevrenin etkisi ile oluşmuş takdir ihtiyacı: Çevredeki diğer kişilerin beklentileri sonucu ile oluşan takdir ihtiyacıdır.

2.4.2.f. Çalışma Kosulları

İş tatmini açısından önemli olan diğer bir faktör de çalışma koşullarıdır. Sıcaklık, ısılandırma, gürültü, ekipman vb. tüm faktörler iş tatminini etkilemektedir. Çalışanlar, çalıştıkları ortamdan rahatsızlık duymamak isterler. Çok sıcak, çok asin ısı vb. faktörler, çalışanların fiziksel açıdan rahatsızlık duymalarına yol açar.

Ayrıca çoğu çalışanın iş yerinin yakınlığını, yeni binaları, işin temiz oluşunu ve uygun araç-gereç donanımını yegledikleri ve bunları önemli buldukları saptanmıştır. Bireylerin bu tür çalışma koşullarını istemelerinin temelinde, fiziksel ihtiyaçlarını doyurarak rahatlık sağlamanın ve çalışma amaçlarını gerçekleştirme imkânı bulmalarının yattığı söylenebilir.

İş yerinde ortaya çıkan zararlı maddelerin ve gazların hastalıklara neden oldukları, hatta bu yüzden zehirlenmeler ve ölümlerin meydana geldiği her zaman gözlenmektedir. Bu nedenlerle, personel çalışma yerinde tedirgin ve korku içinde bulunabilirler. Emniyet açısından bakılırsa terör bakımından tehlikeli yerlerde görev yapan personel bina ve teçhizat eksikliğinden dolayı tedirginlik hissedebilirler. Bununla birlikte iyi çalışma şartları tatmini yükselmekte ancak destekleyici rol oynayabilmektedir.

2.4.2.g. İş Arkadaşları ile İlişkiler

İş ortamı bireyin sosyal ihtiyacını karşılama fonksiyonuna sahip olma özelliği taşır. Bu nedenle çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler tatmin veya tatminsizlik üzerinde bir etkiye sahiptir.

Çeşitli araştırmalar çalışma arkadaşlarıyla uyumlu ilişkilere sahip olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Söz konusu uyumun sağlanamadığı işyerinde stres faktörü nedeniyle iş tatmini olumsuz yönde etkilenmektedir. Özellikle dostane ve destekleyici iş arkadaşlarının varlığı çalışmada yüksek iş tatminine neden olmaktadır. Öyle ki çalışma grubu iş görenini ilişkileri iyi olduğunda iş tatmini de yüksek olmakta ve isten ayrılmalar azalmaktadır.

2.4.2.h. Statü

İşletmelerin sosyal statüleri söz konusu işletmelerde çalışanlar için bir tatmin kaynağıdır. İnsanlar çevreden kabul gören, öncelikli olarak algılanan ‘iyi’ işletmelerde çalışmak isterler ve dolayısıyla söz konusu işletmelerde yaptıkları isten daha fazla tatmin duyarlar. ‘İyi’ tanımı kisiiden kisiye değışiklik gösterebilmektedir. Bazisi için kamu kuruluşları iyi iken bazisi için ise sahibi tanınmış kişilerin işletmeleri iyidir. Genellikle iyi kavramını oluşturan unsur iş güvencesidir. Başka deyişle kişi iyi olarak tanımlandığı işletmenin aynı zamanda çalışanı için iş güvencesi sağlayan işletme olduğunu düşünmektedir.

Öte yandan tatmin açısından iyi işletme kavramı işgörenin yaşı ile ilişkilidir. Daha yaşlı, iş hayatında kıdemli olan işgörenler işletmenin ününe gençlerden daha fazla önem verirler. Gençlere göre ise çoğunlukla iyi firma yüksek ücret, ilerleme imkânları ve iş güvenliği sunan firmalardır.

2.4.2.j. Gelişme İmkânları

Çalışanlar gerek mesleki gerekse de kişisel anlamda kendilerini sürekli olarak geliştirme isteği vardır. Bunun temel nedeni ise kariyerinde ilerleyebilmektir. Başka deyişle işletmelerde çalışana sunduğu eğitim ya da kendilerini geliştirme imkânları iş tatmininin önemli bir unsuru olan ilerleme için bir araçtır. Bu nedenle işletmenin sahip olduğu gelişme imkânları da çalışan için ayrı bir tatmin kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır.

2.4.2.k. Örgüt Kültürü

Örgütün doğmasında, gelişmesinde ve yaşamını devam ettirmesinde önemli bir yere sahip olan örgüt kültürü ve iş tatmini birbirini yakından ilişkili iki kavramdır. İş tatminine olan ilgi günümüzde hümanist yaklaşımın iş hayatına girmesiyle daha da artmıştır. Çalışanın duygusal yaşantısının dikkate alınması birçok ülkede insan hayatının kalitesinin artırılmasına gayretleri içinde düşünülmektedir. Değişen bu

anlayisla beraber, etkin bir örgüt kültürü yaratarak, çalışanların tatmininin sağlanması ve bu yolla örgüt amaçlarına ulaşılması, etkinliğin ve verimliliğin artırılması, günümüz örgütlerinin önemli hedeflerinden biri haline gelmiştir.

Bunun yanında; örgüt kültürünün çalışanlarca anılması, benimsenmesi ve paylaşılması, başka deyişle örgüt kültürünün güçlü olması, iş tatminine önemli katkılar sağlar. Paylaşılan ortak değerler, normlar, davranış biçimleri, çalışanların örgüte bağlılığını geliştirir ve çalışanların davranışlarının tutarlılığını artırır. Örgütte birliktelik duygusu sağlar, “biz” duygusunu geliştirir. Çalışanları örgüte be birbirlerine bağlar. Çalışanların kendilerini bütünün bir parçası saymalarına, kendilerinin evlerinde hissetmelerine, aileleri ile birliktymiş gibi rahat ve huzurlu bir ortam içerisinde çalışmalarına imkân sağlar.

Bir kültürü güçlü yapan, o kültüre inanmış ve bağlanmış kişilerin örgütle özdeşleşme dereceleri'dir. Çalışanlar tatmin olduklarında, örgüte bağlılık artacak, kendilerini örgütün bir parçası olarak görüp motive olacaklardır. Tüm bu sayılarda döngü içerisinde çalışanların performansına ve verimliliğine önemli katkılar sağlayacaktır.

Örgütsel kültür ile tatmin arasında pozitif bir ilişki vardır; fakat bu bireyler arasında farklılıklar gösterir. Eğer örgütsel kültür ile bireysel ihtiyaçlar arasında bir uyum varsa, tatmin en yüksek derecededir. Örneğin; örgüt kültürünün bir özelliği olarak, örgütte denetim az ve insanlar yüksek başarı için ödüllendiriliyor ise daha fazla tatmin sahibi olmuş iş görenleri gözlemleyebiliriz. Eğer iş görenler yüksek bir başarı ihtiyacına sahip otonomi'yi tercih ediyorlarsa bu şekilde bir sonuçta varılabilir; iş tatmini, iş görenin örgüt kültürünü algılamasına göre sık sık farklılıklar göstermektedir.

2.4.2.i. Stres

Yüksek stres algılayarak tatminsizliğe yol açabilmektedir. İş stresi ile iş tatmini ilişkisini inceleyen çeşitli araştırmalar her iki kavram arasında negatif bir ilişki

oldugunu ortaya çıkarmaktadır. Buna göre stres artıkça tatmin düzeyinde azalma olmaktadır.

Her is çok farklı stres faktörleri içerebilir. Örgütsel ortamda is ve stres ilişkisi dört ana başlıkta toplanabilir:

- Isın bizzat kendisi bir stres faktörüdür. Çalışan kaside onun yeteneklerini ve zorlayıcı bir etki yapar.
- Dis çevre, aile gibi kaynaklardan doğan stres faktörleri belli bir süre sonra iste de etkili olur.
- Kisi yaptığı işle birlikte bazı stresli durumları azaltmaya veya ortadan kaldırmaya çalışabilir.
- Is başarısı veya bundaki azalma bir stres göstergesi olarak değerlendirilebilir. Baska deyişle yapılan işi bir stres ölçüsü olarak da görülebilir.

Örgütlerde stres kaçınılmaz bir olgudur. Genelde örgütsel stres isteklerin yerine geçirilmesinden kaynaklanmaktadır. İsteklerde birtakım stres ve endişelere yol açmakta ve bu durum kaside gerginlik yaratmaktadır. Gerginlik süresince de bireyin iş performansı olumsuz şekilde etkilenmekte bu da bireyin başarı düzeyine olumsuz bir şekilde yansımaktadır. Stresin başarı düzeyine etkisi özellikle stresin yoğun olarak yaşandığı mesleklerde ortaya çıkmaktadır.

Stresin işe birey üzerinde çeşitli fizyolojik ve psikolojik etkilerin bulunmaktadır. Fizyolojik tepkiler; alkol ve uyusturucu alışkanlığı, tansiyon ve kan basıncının artması, ağız kuruması, solunum güçlükleri, kriz nöbetleri, hazımsızlık, uyuşukluk, uyusma ve karıncalanma, bozuk cümle kurma, kaza yapma gibi eğilimlerle ortaya çıkar. Psikolojik tepkiler işe; asiri kaygı, vurdumduymazlık, depresyon, asabiyet, çabuk öfkelenme, huysuzluk, karar verememe ve konsantre olamama yetersizliği, asiri eleştiricilik, zihinsel engellenmeler, unutkanlığın artması, kolay tahrik olma, önemsiz detaylarla ayrıntılı olarak ilgilenme, kesinliğe önem verme, durum ve olayları uç noktalara çekme, grup baskılarına ve örgütsel dedikodulara asiri duyarlı olma gibi kendini gösterir.

Stresin etkisi, bireylerin kisilik özelliklerinin farkli olmasi nedeni ile her bireyde farkli sekilde ortaya çıkar. Ancak fizyolojik tepkiler her bireyde benzer olurken, psikolojik tepkiler kisiiden kisiye degismektedir. Stresin is tatminsizligine yol açmasi yani sıra isgücü devri, is kazaları, devamsizliklarda ve performans düşüklüğü gibi durumlar üzerinde de etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle yönetimin, stresi olusturan nedenleri asgariye indirmek ve çalışanların stresle basa çıkmalarına yardımcı olacak eğitim ve egzersiz faaliyetlerine yer vermesi gerekmektedir.

2.4.2.m. Rol Belirsizligi

Rol belirsizligi çeşitli örgütsel rollerin sonuçları ya da bu rolleri basarmak gerekli olan yöntemlerle ilgili olarak dikkate alınması gereken beklentiler hakkında bilgi azligi düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Baska bir deyişle rol belirsizligi, bireyin rolü ile ilgili beklentilerinin anlamını algılanmasında belirsizliğe düşmesini ifade etmektedir.

Yapılan araştırmalara göre isgörenler işlerinin kapsam ve sorumlulukları konusunda açık bir fikre sahip olamamaktan rahatsız olmaktadır. Birey yapacağı işin ne olduğunu, hangi işlerden sorumlu olduğunu, kime bağlı olduğunu bilemediği durumlarda iş tatminsizliği yaşamaktadır. Buna bağlı olarak yüksek düzeyde rol belirsizligi isgörende yoğun stres, tedirginlik, korku ve düşmanlık, azalan iş tatmini, kendine güven kaybı ve genellikle de düşük üretkenlikle sonuçlanmaktadır.

2.4.2.n. Rol Çatışması

Rol Çatışması aynı anda birden fazla rolü yerine getirme durumunda olan bir rol yükümlüsünün rol gereklerinden birine diğerini güçleştirecek biçimde daha fazla uymasını olarak tanımlanmıştır. Baska bir deyişle rol çatışması, bir role ve rol yükümlüsüne ilişkin beklentilerin uyumsuzluğunu ifade etmektedir.

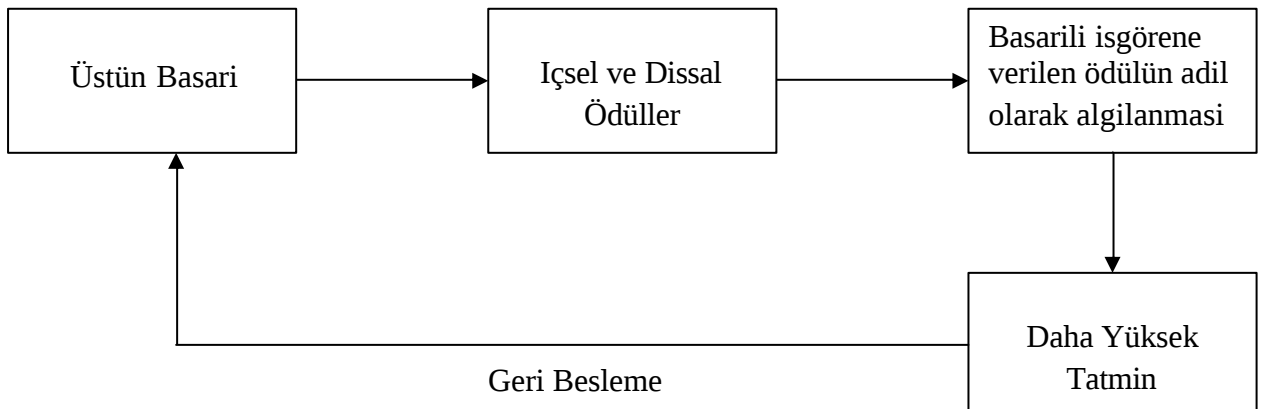
Rol Çatışması yaşayan bireyler istenilen davranışları gösteremediklerinden performansları düşmekte; bu durum ise kendilerini başarısız hissetmelerine neden

olmaktadır. Buna bagli olarak bireyin kendine guveni azalmakta ve isinde tatminsizlik olmaktadır. Bu tur olumsuzluklari yasayan birey gittikce isten uzaklasip yabancilasmaya baslayacagi gibi basarisizlik kendisini ise yaramadigi hissini yasamasina da yol acmaktadir. Bu olumsuz gelismeler kisinin moralini bozmakta dolayisiyla is tatmini dusmektedir.

2.5. IS TATMINININ SONUÇLARI

2.5.1. Is Tatmininin Is Performansi Uzerine Etkisi

Is tatmini ile performans arasindaki iliskiye aciklamaya yonelik yapilan oncu arastirmalarda uc farkli sonuca ulasilmistir. Bunlardan ilki, Hawthorne arastirmalarina dayanan ve klasik gorus olarak da adlandirilan, isinden tatmin duyan kisinin da cok uretecegi ve performansinin da yuksek olacagi seklindedir. Ancak 1955 yilinda Brayfield ve Crockett'in yaptiklari arastirmalar, iki degisken arasinda gucsuz bir iliski oldugu ya da hicbir iliski olmadigi ortaya cikarmistir. Buna gore isinden tatmin duyan bir calisanin daha verimli calisacagini varsaymak dogru olmamaktadır. Uçuncu gorus ise, tatmin ile performans arasindaki iliskinin ödüller gibi birçok degiskenden etkilendigidir. Buna göre, performans ödüle yol açar ve eger ödülleri adaletli olarak algilaniyorsa sonuçta is tatminine ulasilir. Yuksek çaba, performansa yol açar, bu da dairesel bir iliski içinde tatmin artisi saglar (Erdogan, 1996).



Sekil.2.7. Is Tatmini Ve Performans Iliskisi

2.5.2. Devamsizlik Üzerine Etkisi

İs tatminsizliğinin olumsuz sonuçlarından biri de devamsizliktir. Yüzeysel olarak devamsizlik bir içe yönelme tepkisidir. Herhangi bir nedenle belirli bir ortamda is görmeyi güç bulan kişiler o ortamda bulunmamak için ellerinden geleni yapacaklardır.

Kuskusuz, devamsizliğin tek nedeni is tatminsizliğini değildir; fakat devamsizlik ve is tatmini arasındaki ilişkiyi araştırarak pek çok çalışma devamsizlikle tatmin arasındaki negatif korelasyon olduğunu, bu nedenle devamsizliğin önemli ölçüde is tatminsizliğinin sonucu olduğu yolundaki görüşleri doğrulamaktadır.

Öte yandan çalışanlarının ise devamsizliği, isten ayırmaların en önemli nedenlerinden biri sayılmaktadır.

2.5.3. İsten Ayrılma Üzerine Etkisi

İs tatminsizliği örgüt açısından diğer bir olumsuz sonucu da işgücü devridir.İs tatmini sürekli olarak işgücü devriyle karşılıklı bağıntı halindedir.İs tatmini düşük olan iş görenlerin, işlerini bırakmaları daha olasıdır.İs tatmini düşerse, iş görenlerin işlerine devamsizlik olasılıkları da yüksek olmaktadır.

Vroom tarafından incelenen iş tatmini ve işgücü devriyle ilgili toplam yedi çalışmanın tamamı değişkenler arasında negatif bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymaktadır. Vroom bu ilişkiyi; çalışan kişinin tatmini ne kadar çok olursa, işini bırakma eğiliminin o kadar az olacağı şeklinde açıklamıştır.

Buna karşın isten ayrılma sadece iş tatminsizliğine bağlı değildir. Ayrıca tatminsizlik duyan bireylerin örgütte kalmalarının de çeşitli nedenleri bulunabilir. Birey örgüte girdikten sonra kişisel gelişime kaydeder ve örgüte karşı tutumları hala olumlu ise onunla bütünleşebilir ve örgütte kalmaya devam eder. Ancak bireyler değiştiği gibi örgütlerde değişebilir. Bu durumda birey, örgütün artık amacına ulaşmasında aracı olamayacağını düşünerek örgütü beğenmeyebilir. Bu noktada bireyin başvuracağı iki seçenek vardır. Örgütte kalmak ya da ayrılmak. Birey tatminsizliğe karşı eğer yine

örgütte kalmayı seçmiş ise bunun nedeni ya bireyin ihtiyaçlarının bazıları (yüksek ücret, iyi bir mevki gibi) karşılanmaktadır ya da piyasa bulabileceği daha iyi iş olmaması, piyasa şartlarının elverişsiz olmasıdır.

2.5.4. İş Kazaları

İşinde tatmine ulaşan işgören doğaldır ki işinde severek çalışmasını sürdürmektedir. İşinden tatmin sağlayamayan işgören ise büyük olasılıkla işletmede yapmakta olduğu işinden çok ilgisini işletme dışındaki dünyasına yöneltecektir. İşine yeterince ilgi duymayan işgörende iş kazalarına uğrama olasılığı çok daha fazla görülmektedir. Çünkü kazaların, işgörenlerin psikolojik ve fiziksel durumlarıyla doğrudan ilişkisi bulunduğu saptanmıştır. Tatminsizlik tek başına iş kazalarına yol açmasa da diğer faktörlerle (yorgunluk ve monotonluk, verilen işi beğenmeme, ücretin yetersizliği, iş arkadaşları ile geçinememe vb.) bir araya geldiğinde iş kazalarına yol açabilmektedir.

2.5.5. Davranışsal Etkiler

Arzu ve ihtiyaçlarının tatmin edilememesi sonucu işgören, savunma mekanizmalarına başvurma, işe yabancılaşma, çati gibi olumsuz davranışsal sonuçlar yaşamaktadır.

2.5.5.a. Savunma Mekanizmaları

Tatmin edilmemiş ihtiyaçlar bireyde gerilim yaratmaktadır. Birey ihtiyaçlarını tatmin edip gerilimi azaltmazsa, hayal kırıklığına uğrar. Bireyin hayal kırıklığına, arzuladığı bir hedefe ulaşma güdüsünün (ya da yeteneginin) herhangi bir engel tarafından durdurulması neden olmaktadır. Söz konusu engeller fiziki ya da somut olabileceği gibi zihinsel ya da soyut da olabilir.

Birey hayal kırıklığına değişik şekillerde tepki verir. Bu tepkiler bazı bireylerde yapıcı davranış şeklinde olurken bazılarında da psikolojik savunma

mekanizmalarinin harekete geçmesi seklinde ortaya çikar. Ancak engellerin tatminsizlige yol açmasi, bir taraftan bireyin olaylara karsi tahammül düzeyine ve bir taraftan da geçmiste benzer olaylarin tekrarlanması ile söz konusu engelin siddeti ve sürekliligi gibi degisik faktörlerin etkisine bagli olmaktadır. Hayal kırıkligi sonucu bireylerin ortaya koyduklari tepkiler saldirganlik, çekilme, direnme ve uzlasma olarak dört temel baslik toplanabilir.

2.5.5.a.1. Saldirganlik

Saldirganlik davranisinda bireyin amaci, saldirilan objeye zarar vermektir. Birey, saldiriye bazen hayal kırıkliginin temeli olarak algiladigi kisiye yöneltirken, bazen de diger kisi ya da objelere yöneltir. Bazen de kisi saldirganligi kendisine yönelterek, bazi zevklerden kendini mahrum ederek cezalandirma yolunu seçer.

Arastirmalar, saldirganligin kontrolü için cezalandirma ve rahatlama adi altinda iki tür uygulama oldugunu ortaya koymaktadır. Bu uygulamalar bazi sartlarda saldirganligi kontrol edebilirken, bazi sartlarda ise basarisiz kalmaktadır. Cezalandirma uygulaması saldirganligi kontrol altına almadan basarili olurken, cezalandirilan kiside öç alma fikrini sabit hale getirebilmekte ve bu da kiside yeni saldirgan davranislarin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Ancak bu da kısa süreli bir rahatlama ve zaman kaybi disinda bir yarari bulunmamaktadır.

2.5.5.a.2. Çekilme

Hayal kırıkligina ugramis bireyin basvuracagi olumsuz savunma mekanizmalarindan bir baskasi çekilmedir. Bu tepki, baskalari ile anlasmazliga düsmekten kaçinan ve bu yüzden herkese ve her seye evet diyen, çekingen ve içine kapanik kimselerde ortaya çıkmaktadır. Çocuksu davranislar, baskalarinin arkasindan dedikodu yapmak, aglamak surat asmak seklinde kendini gösterir. Çekilme davranisi isgören de asiri devamsizlik ve ise geç kalma seklinde davranisa dönüebilir.

2.5.5.a.3. Direnme

Direnme, saldırganlık ve çekilme tepkilerine göre nispeten daha olumlu bir tepkidir. Kendi davranışlarının sonuçları ile tatmin olamayan birey, çabasının artırarak, daha fazla cesaret göstererek kendisini hayal kırıklığına uğratan unsura karşı direnir. Örneğin; başarı ihtiyacı yüksek bir işgören, iyi yapabileceği bir iş ile hayal kırıklığına uğradığında engeli ortadan kaldırmak için daha çok çalışma yolunu seçebilir.

2.5.5.a.4. Uzlaşma

Uzlaşma tatminsizliğe uğrayan bireyin karşılaştırma yaparken daha mantıklı kıstaslar seçme davranışını ifade eder. Hayal kırıklığı sonucu belirlediği amacına ulaşamayan birey, amacını yeniden yorumlayarak daha alt düzeyde yeni amaçlar saptayabilir. Amaçların değiştirilmesi ile tatminsizlik ve hayal kırıklığı hafiflediğinden uzlaşma, yapıcı savunma mekanizmaları arasında yer alır.

2.5.5.b. Kişilik Bozuklukları

İş tatminsizliği sonucu kendini güçsüz ve yetersiz hisseden birey bu durumdan normal savunma mekanizmaları yardımı ile kurtulamıyorsa çeşitli kişilik bozuklukları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Nevroz ve psikoz söz konusu kişilik bozukluklarının başına gelmektedir. Elbette ki söz konusu kişilik bozukluklarına yalnızca iş tatminsizliğinin ya da diğer örgüt içi faktörlerin yol açtığı düşünmek hatalı olacaktır. Bu tür rahatsızlıklarda örgüt dışı faktörlerin, bireyin çevresinin ve ailesinin olumsuz etkilediği de göz önünde bulundurulmak gerekmektedir.

2.5.5.b.1. Nevroz

Heyecan, korku, devamlı endişe ve çöküntü genellikle nevrozlu kişilerde görülen özelliklerdir. Herkeste bulunan bu hisleri normal insanlar, spor yaparak veya eğlenerek tatminkâr bir şekilde giderebilir. Nevrozlu kişiler ise; yüksek yerlerden, farelerden, tatminkâr bir şekilde giderebilir. Nevrozlu kişiler ise, yüksek yerlerden,

farelerden, yılanlardan, penceresiz binalardan, karanlık gibi birçok sebepsiz şeylerden korku duyarlar. Bu huzursuzluk hali; mide bozukluğu, çarpıntı, soluk kesilmesi gibi fizyolojik mekanizmaların ortaya çıkmasına neden olur. Nevrozlu kişilerdeki kaygı bireyin başarısını etkileyebilir, fakat kişi gerçek ile ilgisini kesmez. Gerçekten uzaklaşma daha ileri safhada, akıl hastalığı olan psikoz durumunda görülür.

2.5.5.b.2. Psikoz

Psikozlu kişiler, hayaller gören kuruntulu kişilerdir. Psikozlar, organik ve işlevsel olmak üzere iki gruptur. Organik psikozlar, organizmaya yabancı bir maddenin girmesi veya hastalık nedeni ile ortaya çıkar. Kisilerde ki bozuk davranışların yapısal bir nedeni vardır; ancak nedeninin saptanması tıbbi ve klinik testler gerektirir. İşlevsel psikozlarda ise, davranış bozukluğunun nedeni bilinmemektedir. Her yaşta görülebilir, hatta gençlerde daha sık rastlanması nedeni ile hastalığın süresi uzundur. Bu psikozun organik bir nedeni olmaması dolayısıyla nedeninin bilinmemesi hastalığın önemli özelliğidir. Hastalığa yakalanmanın çokluğu ve ciddiliği nedeni ile örgütte uygun kararların alınması sorunların çözümüne çalışılması gerekmektedir. Nevrozlu birey kendi hareketlerinin mantıksız olduğunu bilirken (sık sık el yıkamak gibi) psikozlu birey kendisinde bulunan hatalı durumun varlığından haberdar değildir.

2.5.6. Yabancılaşma

İş tatminsizliğinin bir sonucu da yabancılaşmadır. Birey içindeki koşulları olumsuz algıladıkça koşullar daha olumsuz algılanmaya başlamaktadır. Bunun sonucunda birey isten gittikçe uzaklaşır ve yabancılaşır.

Özellikle sanayi işletmelerinde, işçinin yaptığı işin bütün içerisinde çok küçük bir yer tutması sonucu işçi yaptığı işin anlamını yitirebilmektedir. Bu konuda çalışan her işçi, sıradan bir kişi olarak görülmekten ve monoton bir şekilde sürekli aynı işi yapmaktan dolayı tatminsizlik duymakta ve yaptığı işe bir anlam verememektedir. Bu durum işçinin grubun bir parçası olma duygusunu kaybetmesine yol açmaktadır. Buradan da anlaşılabileceği üzere işgöreni işine yabancılaştıran unsurların başında

makineleşme gelmektedir. Bu nedenle işgörenlerin yabancılaşmasını giderebilmek için işin içerisinde kişinin tatmin bulmasını sağlayacak düzenlemelere gidilmelidir. Başka deyişle bu tür durumlardaki işgörenlerin işleri zenginleştirilerek, monotonluktan uzak ve çalışanların kararlarının dikkate alındığı bir çalışma ortamının hazırlanması gerekmektedir. Ancak bu şekilde çalışanların yabancılaşma duygusundan uzaklaştırabilmektedir. Bu durum kişinin işini daha zevkli yapmasını sağlarken, işgücü devrini de azaltmakta ve iş göreninin örgüte bağlılığını artırmaktadır.

2.5.7. Tükenmişlik

Tükenmişlik bireyin kendisini adadığı bir dava, bir yaşam biçimi ya da ilişkilerden beklendiği ödülleri alamaması nedeniyle yaşadığı bir bitkinlik ya da engellenmişlik durumudur. Başka bir tanıma göre ise tükenmişlik duygusal baskı yaratan ortamlarda uzun süre bulunmanın yol açtığı bir fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumudur. Tükenmişlik üç boyutta ortaya çıkmaktadır. Buna göre birey;

1-Hizmet verdiği kişilerle olan ilişkileri boyunca kendisini duygusal olarak asırı yüklenmiş ve tükenmiş;

2-Bu kişilere karşı kayıtsız ve duyarsız davranmaya başlamış

3-İsinde başarılı ve yeterli olma duygularını görece olarak kaybetmiş durumdadır.

İş tatmini ve tükenmişlik arasında ilişki arayan araştırmaların büyük bölümünde iş tatmini ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Ancak kişisel başarı duygusunun azalma söz konusu olduğunda bulguları aynı ölçüde tutarlılık göstermektedir. Bazı araştırmalarda tükenmişliğin söz konusu boyutu ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu gösteren bulgular elde edilirken diğerlerinde böyle bir ilişki gözlenmemiştir. İlişkinin gözlemlendiği araştırmalardan büyük bir bölümünde de kişisel başarı duygusunun azalması boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin iş tatmini ile diğer iki boyut arasındaki ilişkiden daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Stout ve Greenglass ruh sagligi alanında çalısan personelle yürüttükleri bir arastirmada tükenmisliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki gözlemlenmiştir. Kişisel başarı duygusunun azalması ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gösteren bulgular elde etmişlerdir.

Burke ve Greenglass öğretmenlerle yürüttükleri çalışmada tükenmişliğin her üç boyutu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde Wolpin, Burke ve Greenglass tarafından temel eğitim öğretmenleriyle yürütülen bir başka arastirmada tükenmişlikle iş tatmininin arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. Başka deyişle yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan öğretmenler daha düşük düzeyde iş tatmini yaşadıkları saptanmıştır. Friesen ve Saros ise öğretmenlerin iş tatmininin tükenmişliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında etkilediği ancak kişisel başarı duygusunun azalması boyutunda etkilenmediğini bulunmuşlardır. Buna karşın Carlson ve Thompson iş tatmininin öğretmenlerde kişisel başarı duygusunun azalması etkilediği gösteren bulgular elde etmişlerdir. Friesen ve Saro ise öğretmenlerde iş tatmininin tükenmişliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında etkilemediğini bulunmuşlardır. Buna karşın Carlson ve Thompson iş tatmininin öğretmenlerde kişisel başarı duygusunun azalması etkilediğini gösteren bulgular elde etmişlerdir.

Maslach ve Schaufeli'ye göre araştırma sonuçları iş tatmininin ile tükenmişliğin arasında açık bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymakla birlikte hangisinin hangisine yol açtığı konusunda bir bilgi vermemektedir. Başak deyişle iş tatmininin tükenmişliğe yol açtığı ileri sürülebileceği gibi tükenmişliğin iş tatminine yol açtığı da ileri sürülebilir; ya da arasındaki ilişki bir başka unsurdan da kaynaklanıyor olabilir.

2.5.8. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu kişinin iş, boş zaman ve diğer iş dışı zamanı olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepkiler veya tutumları ifade etmektedir. Flanagan'a göre yaşam doyumu on beş temel unsurdan oluşmaktadır: Araçsal rahatlık, sağlık ve kişisel güven, akrabalarla ilişkiler, çocuk sahibi olma, eş ile ilişkiler, arkadaşlarla ilişkiler, başkalarına yardım etme, sosyal yardım içerikli etkinliklere

katılma,öğrenme,kendini anlayabilme,is sahibi olma, kendini tanıyabilme,sosyallesme,sosyal aktivitelerde bulunma,eglencelere katılma.

Yasam doyumu ve is tatmini kavramlari birbiri içine geçmiş iki kavram olarak karsimiza çıkmasına karsin konu ile ilgili yapılan arastirmalar is tatminsizliginin yasam doyumu üzerinde etkisi oldugunu ortaya koymaktadır. Buna göre, tatmin düzeyi düşük olan çalışanların yasam doyumlari da düşük olma eğilimindedir.

3.1. EVLİLİK

Evlilik, yaklaşık M.Ö. 2000 yılından günümüze kadar temel niteliklerini koruyarak devam eden ve vazgeçilemeyen bir kültür olgusudur (Yildirim,1993). Evlenme davranisi, insanoglunun en temel davranislarindan biridir (Çilli ve Kaya ve Bodur ve ark,2004). Hazan ve Shaver'e (2000) , göre evlilik ölünceye kadar esle olmak için kamuya verilmiş yasal olarak bağlayıcı bir sözü içerir. Evlilik, birbirinden farklı ilgi, istek ve ihtiyaçlara sahip iki insanın, birlikte yaşamak, yasantıları paylaşmak, çocuk yapmak ve yetistirmek gibi amaçlarla kurdukları bir ilişkiler sistemi, karşılıklı bir dayanışma ve toplumsal onaylamayla gerçekleşmiş bir sözleşme ve tüm toplumsal yasaklamalar dışında tutulan cinsel gereksinimlerin karşılıklı olarak doyuma ulaştırıldığı bir kaynasmadır (Özugurlu,1996). Özgüven (1997), evliliğin gereği ve nedenleri düşünüldüğünde, evlilik yasamının, iki kişinin biyolojik, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini doyumayı amaçladığını belirtmektedir (akt.Ersanlı ve Kalkan,2003). Evlilikte mutluluk çiftlerin ilişki kurma becerileri ile ilişkilidir (Erbek ve Bestepe ve Akar ve ark.,2005) ve iki insanın bir ilişkiye sokan şey uzun dönemde önemi en az olan şey olabilir (Hazan vwe Shaver,2000). Balıkların, içinde yasadıklarının su olduğunu fark etmemeleri, ama dışına çıkınca çirpinmaları misali, Berscheid (1983) ve Fletcher (1987), insanların zamanla ilişkileri ile ilgili düşüncelere daha az zaman ayırdıklarını, ayrılığı veya çok bağlanmayı düşündükleri devrelerde ise ilişkilerini daha çok düşündüklerini bulmuşlardır. Weiss (1992) ise yalnız basına yakınlığı ilişkiyi sürdürebileceğini ileri sürmüştür (Shaver,2000'den akt.Hortaçsu,1991'den akt.Hazan).

Evlilik problemleri O'Leary ve Smith'in (1991) alışmalarında çiftlerin en sık yardım aldıkları sıkâyetleri içermektedir(Sacco ve Phares,2001). Arastırmalarda (Geiss ve O'Leary,1990), evlilik terapisine basvuran çiftler arasında, iletişim ile ilgili problemler olarak kaydedilmiştir (Voolling,2005'den akt.Rauer). Yapılan alışmalar o'Leary,1987), psikolojik sorunları nedeni ile ilgili kuruluslara müracaat eden kisinin %40'ında evlilik sorunlarının, yasadıkları sorunların bir parçası olduğu, ocuk sorunlarının birogunun evlilik uyumu ile ilişkili olduğu, ayrılmanın en önemli stres nedenlerinden biri olduğu, fiziksel rahatsızlıkların ortaya çıkma olasılığının evlilik uyumu bozuk olanlarda olmayanlara oranla daha fazla olduğu ve bosanma oranlarında artma olduğunu göstermektedir (Fisiloglo,1992). Wring ve McElrath (1981) tarafından gerçekleştirilen faktör analizleri evliliğin dört önemli boyutunu göz önüne sermiştir.Bunlar; evlilikte uyum, kisisel özellikler, yakınlık ve problem çözmedir(Erbek ve, Bestepe ve Akar ve ark.,2005). Robinson ve Blanton'a göre (1993),evlilikleri en az otuz yıldır devam eden ilişkileri belirleyen en önemli öğeler yakınlık ve iletişim becerileridir (akt.Ersanlı ve Kalkan 2003).

Evlilik konusunda esitli değışkenlerle ilgili araştırmalar yapılmıştır. Örneğin; stres ve sefkat (Huston ve Chorost,1994), stres ve atısma (McGonagle, Kessler, ve Schilling,19929), eslerarası destek süreçlerinin özellikleri (Barker ve Lemle,1984; Coyne ve DeLongis,1986; Acitelli ve Antounucci,1994;Bodenmann,1997;Coyne ve Smith,1994;Katz,Beach,Smith ve Myres,1997;Cutrona,1996),esitli davranış şekilleri (Pasch ve Bradbury,1998; Carels ve Baucom,1999; Saitzyk,Floyd ve Kroll,1997), eslerden birinin karşı karşıya olduğu yoğun kaygı durumlarında diğer esin etkisi ve desteğı (Bolger,Zuckerman ve Kesler,1998), travmatik olaylar; örneğin,bir kasırğa (Moore ve Moore, 1996) savaş (Payalko ve Elder,1990), ocunun hastalığı veya ölümü (Hoekstra- Weebers,Jaspers,Kamps ve Klip,1998; Schwab,1998), yumurtalık kanseri (Gritz,Wellisch,Siau ve Wang,1990), Yaslı iftler (Loomis ve Booth,1995), ekonomik stres ve iş kaybı (Hugher,Galinsky ve Morris,1992 Menaghan,1991;Repetti,1989;Krokoff,Gottman ve Ryo,1998; Conger,Ruster ve Elder,1999), evlilikte etkilesimin duygusal boyutu (Johnson ve Greenberg,1994;Matthews,Wickrama ve Conger,1996;Newton,Kiecolt-Glaser,Glaser veMalarkey,1995;Thomas,Fletcher ve Lange,1997) gibi esitli konular incelenmiştir.Hatiri sayılır araştırma sayısı (Amato,1996;Feng,Giarusso,Bengston ve

Frye,1999;Amato ve Booth,1997;Sanders,Halford ve Behrens,1999;Levy,Wamboldt ve Fiese,1997;Conger, Cui, Bryant ve Elder ,2000;Jacquet ve Sura,2001) da ebeveynleri bosanmis olan çiftlerin, evliliklerinde bosanma ya da problem olup olmadigi üzerindedir (Bradbury ve Karney,2004). Ayrica esler arasindaki iletisim (Bochner,Dorothy ve Terence,1982), esler arasindaki arkadaşça iliski ve evlilik uyumu (Harriman,1986),esler arasindaki iliski mahremiyet (Harper ve Eliot,1989; Jacobson,Donald,Folette ve Ark.,1985) ile eslerden birinin davranislarina diger esin anlam yükleme biçimi (Baucom,Sayer ve Duhe,1989), evlilikte rol beklentisi ve evlilik türleri (Pollonck,Die ve Marriott,1989), Eslerin evlilikten sagladiklari doyum ve doyumsuzluk ile kisilikleri arasindaki iliski (Synder ve Redts,1990) arastirmalara konu olmustur.Yine, alkol, uyusturucu kullanma gibi aliskanliklara sahip eslerin psikososyal uyum ve aile iliskiler (Boyer,1989; Weinber ve Vogler, 1990; Schiavi,1990) arastirilmistir (akt.yildirim,1993).

İki kisinin evlenerek bir araya gelmesindeki amaç; taraflarin psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik açıdan ihtiyaçlarini giderebilecek bir ortam yaratmalaridir (Gülerce,1996). Böyle bir ortam olusturulurken yapilan es seçimlerinin önemi ortaya çıkar. Esler ancak dogru kisiyi seçerlerse ihtiyaçlarini karsilayabilecekleri bir evlilik ortami olusturabilirler.

3.2. Es Seçimi

Es seçimi bireylerin ortak yönlerinin bulunmasi evlilik uyumu açısından önemli etkindir. Benzerlikler, eslerin birbirinden etkilenmesini saglayan bir unsurdur. Yapilan arastirmalar, eslerin birçok degisken açısından birbirine benzedigini göstermektedir. Bu degiskenlerden bazilari fiziksel, saglik, aile geçimi, yas, din ve egitim gibi demografik özelliklerdir (Hendrik,1981; Warren,1966).

Demografik özelliklerin yani sıra kisilerin benzemesi de eslerin birbirine çeken bir unsurdur (Boyden,Carrol& Maier 1984; Barry,1970). Birçok arastirma, benezer kisiliklere sahip eslerin evlilik doyumlarının ve mutluluklarının, kisilikleri farkli olan

eslerden daha fazla olduğunu bulmuştur (Antill,1983;& Herbener,1990; Meyer& Peper,1977).

Bilissel benzerliklerin beraberinde evlilik doyumunun da artığı araştırmalar tarafından desteklenmektedir. Benzer şekilde etrafını algılayan ve düşüncelerini organize eden insanların doyumlarının daha fazla olduğu bulunmuştur (Neimeyer,1984; Neimeyer & Neimeyer 1983).

Genel olarak modları benzer olan bireyler de yapılan araştırmalarda ilişkilerini daha tatminkâr olarak tanımlamıştır. Örneğin, depresif olan bireylerin, kendileri gibi depresif olan karşı cinsten hoşlandıkları gibi (Locke & Horowitz, 1996).

Yukarıda özetlenmiş olan benzerlik konusundaki araştırmalara ek olarak aynı, tutum ve davranışları sergileyeceklerine inanılan bireylerin de birbirlerine daha çekici geldikleri bulunmuştur (Sachs 1076); Byrne, 1971).

Es seçimin, her iki tarafında geçmiş yasantisindeki tamamlanmamış ihtiyaçları ile ilgili olduğunu belirten araştırmalar da vardır. Örneğin, duygusal yönlerin konuşulmasına ihtiyaç duyan bir kadın, bu konuların iletilmesinde tamami ile rahat ve açık olan bir es seçer. Aynı şekilde, kendini kabul ettirme isteginde olan bir erkek ise, söylediklerini dinleyecek bir es seçer (Strong ve diğerleri, 1988). Bu konu ile ilgili diğer araştırmalarda ise, komplementar kişiliklerin bireylere çekici gelmediği bulunmuştur (Barry,1970; Fishbein & Thelen, Meyer & Pepper,1977; Tharp, 1963).

Eğer yapılmış olan seçimler doğrultusunda evlikte yeterli bir tatmin sağlanıyorsa o evliliğin uyumlu olduğu düşünülür.

3.2.1. Evlilik ve İletişim-Etkileşim

Yakın ilişkideki bireyler, çoğunlukla tekrarlayan etkileşim kalıpları geliştirirler. Bu kalıplardan bazıları sevisme ve desteğin sıklığı gibi ilişki için fonksiyoneldir (islevseldir). Diğer kalıplar çatışmanın sıklığı gibi disfonksiyoneldir (islevsel olmayan). Etkileşim kalıpları simetrik veya asimetrik olabilirler. Simetrik kalıplar

çiftler arasındaki her birinin benzer rolü aldığı tekrarlayan iletişim olarak sürüp gider. “ Karsilikli sikâyet” esinden sikâyet aldığı diğer esin de sikâyet ettiği simetrik kalıptır. Asimetrik kalıplarda çiftlerden her biri etkileşimde farklı, tamamlayıcı rol alırlar. Örneğin eslerden biri suçlayıcı iken diğeri yatıştırıcıdır. Psikanalistler bu kalıpları tamamlayıcı özellikleri bakımından tartışmışlardır. Örneğin; baskın (dominat) olma ihtiyacı yüksek bireyler bu ihtiyacı düşük esler seçmektedir (Winch, 1985; Winch, Ktsones ve Ktsones, 1954). Asimetrik kalıplar çiftler için fonksiyonel ve doyurucu olabilirler veya farklılıkları içerebilirler. Esler ilişkilerindeki problemler hakkında farklı sonuçlara vararak, neden-sonuç açısından sıralamayı farklı noktalararak etkileşimlerine döngüsel değil, daha çok çizgisel olarak yaklaşılmaktadır. Watzlawick, Beavin ve Jackson (1967) bu durumun örneğini şöyle vermektedirler; bir çiftin evlilik problemlerine kadın %50 söylenerek eleştirirken, erkek pasif geri çekilmeyle katkıda bulunur. Onların kavgaları mesajların monoton değişimine dayanır “geri çekileceğim çünkü söyleniyorsun” ve “ söyleniyorum çünkü geri çekiliyorsun” gibi (Sullaway ve Christensen, 1983).

Eslerin ilişkileri ile ilgili konularda konuşup konuşmamalarının incelendiği deneysel bir araştırmada (Acitelli,1988), genellikle ilişkileri ile ilgili olumlu veya olumsuz konularda konuşan esler, konuşmayanlara kıyasla daha mutlu olarak algılanmıştır. Ayrıca, olumlu ve olumsuz konuşmayı yapan es erkek olduğunda, bu konuşmayı yapanın kadın olduğu duruma kıyasla, çiftin mutluluğu ile daha yakından ilgili olduğu söylenmiştir. Araştırmalarda (Örneğin Zietlow ve Sillars,1988) yeni ve eski evlilikler arasında iletişim düzeyi farklılıkları da bulunmuştur (akt.Hortaçsu,1991). İletişim ilişkinin durumu etkilerken ilişki de iletişimi etkiler.Araştırmacılar (Katz ve Ark., 1963), eslerin yakınlaştıkça iletişimlerinin daha kişiselleştiği ve anlık hale geldiği bulmuşlardır; evliliklerinde memnun çiftler eslerini işbirlikçi, iktidarı ve sevecen olarak tanımlarken bunun karşısında,evliliklerinden memnuniyetsiz çiftler eslerini kaprisli,sınırlı ve ilgi bekleyen kişiler olarak tanımlamışlardır.

(Akt.Honeycutt, Wilson ve Parker,1982). En sık çalışılan evlilik etkileşimi, özellikle problem çözücü tartışmalar sürecinde eslerin değiş tokuş ettikleri davranış tarzları olmuştur (Baucom ve Adams,1987; Bradbury ve Karney, 1993; Weiss ve Heyman,1990). Bir meta analiz çalışmasında (Karney ve Bradbury,1995) etkileşimleri süresince daha negatif olan çiftlerin, zaman içinde daha kötü evlilik

sonuçları elde etme olasılıklarının yüksek olduğunu saptamışken (Filsinger ve Thoma, 1988; Gottman ve Krokoff, 1989; Heavey, Layne ve Christensen, 1993) zıt sonuçlar göstermiştir (Akt. Karney ve Bradbury, 1997).

Gottman ve Levenson (1992) bosaşma öngörüsü ile ilgili gözlemsel veri kullanı, ilk olası boyıamsal çalışmayı gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, çiftin etkileşimi ve esin psikolojik tepkilerinin, bosaşmaya giden yoldaki değişkenlerle ilgili olduğu belirlenmiştir. Gottman, (1993; 1994) bosaşmanın öngörüsü olarak dört olumsuz etkileşim modeli belirtmektedir, (eleştiri, savunmacılık, küçümseme (hor görme) ve geri çekilme (duvar örme). Gottman (1994) bu etkileşimleri “Mahşerin Dört Atlısı” olarak tanımlamıştır. Mathhews, Wickrama ve Conger (1996) eslerin düşmanlığının ve sıcak olmamalarının % 80 oranında kesinlikle çiftin bir yıl içinde bosaşacağını ve %88 oranında bir kesinlik ile de hangi çiftlerin iki sınırdaki olacağını öngörmektedir. Bosaşmayı öngörme konusunda makale Gottman , Gortner ve arkadaşları, (1996) iki değişkenin bosaşmayı %85.7 oranında kesin öngördüğünü belirlemişlerdir;

- 1) Kocanın baskınlığı
- 2) Kadının kötü duygusal muamele öyküsü.

Evlilik etkileşimi sırasında, kocanın asagılanmasının fazlalığı, kocanın mizahi anlayışının azlığı, kocanın doğal etkisinin azlığı, kadının daha savunmacılığı ve kadının mizahi anlayışının azlığı bosaşmayı yordamaktadır (Gottman ve Notaris, 2002).

3.2.2. Evlilik ve Esler Arası Benzerlik

İki farklı geçmişe sahip, benzerlikler olsa bile evlilik gibi yakınlık mesafesinin sıfır derecede seyredebildiği (cinsellikte iç içe ya da duyguda yan yana ya da aynı mekanda) önemli bir ilişki biçiminde farklılıklar diğer ilişkilerde olduğundan daha ayırt edici olabilir. Evlilik araştırmaları durumlar, duygular, kişilik özellikleri, etkileşimsel özellikler üzerine yapılmaktadır. Gotlip, Lewinsohn ve Seeley (1980) ergenlik çağında depresyon geçmişi olan bireylerin daha erken yaşta evlenme

ihtimalinin daha yüksek ve onların evlilikte tatminsizlik yaşama ihtimallerinin daha fazla olduğunu bildirmektedirler (akt. Bradbury, Fincham ve Beach, 2000).

Erkek ve kadınların kendilerine pek çok açıdan benzeyen eslere evlenmeye meyilli olduğu yönünde bulgular vardır (Feingod, 1992). Bu “homogami” adı verilen eğilim diğer bir deyişle eslerin benzerliğidir. Evlilikte homogami, bulunan este arzulan özellikleri bulmak için bir çekismenin veya genelde denk olmanın tercih edilmesinin bir sonucu olabilir (Feingod, 1988). Araştırmalar (örneğin White 1990; Murstein 1986), evli çiftlerin daha çok benzer yaş, sosyo ekonomik statü, eğitim, zeka ve kişiliğe sahip olduklarını göstermektedir (akt. Priest ve Thein, 2003). Birçok araştırmacı (Acitelli, Kenny ve Weiner, 2001; Barton ve Cattell, 1972; Dryer ve Horowitz, 1997), kişilikleri, değerleri ve kişiler arası davranışlarında genel olarak benzerlik gösteren çiftlerin, aynı benzerliğe sahip olmayan çiftlere oranla kendilerini daha mutlu olarak değerlendirdiklerini saptamışlardır (Rauer ve Volling, 2005).

Botwin, Buss ve Shackelford (1997) kişilerin kendilerine benzeyen esler seçmeye eğilimli olduklarını ve anlayışlılık, duygusal süreklilik ve açık görüşlülük gibi kişilik özelliklerinin beklenenin altında olduğu durumlarda evlilik ve cinsellik doyumsuzluğunu kuvvetli olarak etkilediğini bulmuşlardır. Kişilik, kişinin uyumunu bozacak kimi faktörlerde evlilik doyumunun düşmesine neden olabilmektedir. Depresyon (Sweatmen, 1999) ve umutsuzluk (Shek, 1999; Nathawat, Mahtur ve Asha, 1993) söz konusu etmenler arasında önemli bir yer tutmaktadır (akt. Hünler ve Gençöz, 2003). Bize benzeyen, (görünüş, tutumlar vb. açısından) bizi seven, gülümseyen ya da gülümseten her hangi bir kişi tanıdık olmayan, tepki vermeyen bir kisiye daha güvenilir, yaklaşılabılır ve dolayısıyla daha çekici olarak algılanmak eğilimindedir (Hazan ve Shaver, 2000).

3.2.3. Evlilik ve Bağlanma

Evlilikte söz edince, insanın önemli olan diğer kişilerle güçlü duygusal bağlar kurma eğilimini açıklayan (Bowlby, 1973; 1980), doğumdan itibaren, sürekli kullanılması sonucu benlik, baskaları ve sosyal ilişkiler hakkındaki bilgiyi örgütleyen ve işleyen, zihinsel yapıların şekillenme sürecinden bahseden bağlanma kuramına değinmemek

mümkün değildir. Yakınlığın sağlanıp korunması, güvenlik ve sevgi duygularına yol açarken, ilişkide herhangi bir kesinti, genellikle kaygıya ve bazen de kızgınlık ya da üzüntüye neden olmaktadır. Evlilikteki bağlanma; kesfi, bakimi, toplumsallığı ve cinsel birleşmeyi de içeren, belirgin fakat içe içe geçmiş davranışsal sistemlerden biridir(Baklaya, 2005). Bağlanma stilleri itibarıyla, kadınların ilişki bitimi öncesindeki “sancılı” dönemde, erkeklerin ise ilişki bitimini izleyen dönemde daha yoğun bir biçimde kaygı ve depresyon gibi duygulanımları yaşamaları, bunun bir sonucu olarak da kayıp sürecine direnç göstermeleri, kayıp sonrası protesto ve umutsuzluk aşamalarını daha yoğun/ uzun süreli olarak yaşamaları beklenebilir (Solmus,2003). Gereksinimlerimize özellikle karşılık verir görünen insanlara aşık olma eğilimi araştırmalarda (Aron,Dutton,Aron ve Iverson,1989; Bersheid 1984) saptanan özelliklerdir.Sık sık gülümseyen,sakacı be bizi güldüren insanları sevmek eğilimine sahip olduğu araştırmalarda (Folkes ve Sears,1977) saptanmıştır. (akt.Hazan ve Shaver,2000).

3.2.4. Evlilik ve Zaman

Huston ve arkadaşları (1981), ilişkilerin gelişme türlerini saptamak amacı ile 50 yeni çift üzerinde yaptıkları bir araştırmada, çiftlerden ilişkilerinin belli aşamalarını (tanışma, ciddi şekilde çıkma, kavga, aile ile tanışma vb.) ve bu aşamalarındaki evlenme olasılıklarını bir takvim üzerinde belirtmelerini istemişlerdir. Araştırma sonuçları üç değişik tür ilişki gelişimini ortaya koymuştur;

- a) Hızlandırılmış
- b) Uzatmalı
- c) Orta hızla gelişen ilişkiler.

Hızlandırılmış ilişkilerde, tanışmadan ortalama 10 ay sonra evlilik kararı alınmıştır, 18 ay içinde de nikâh kıyılmıştır; orta hızla gelişen ilişkilerde gelişme izlenmiş ve en az çatışma bu tür ilişkilerde görülmüştür. Evlilik kararı ortalama 9 ay içinde alınmış, ancak evlilik, tanışmadan ortalama iki yıl sonra gerçekleşmiştir. Uzatmalı ilişkilerde ise, öteki ilişkilere kıyasla daha çok çatışma olduğu söylenmiş, evlilik kararı geç alınmış üç yıldan uzun, ilişkiyi etkileyen daha çok sayıda önemli olumlu veya olumsuz olaylar olduğu söylenmiş ve evlilik kararı ile nikâh arasındaki ortalama 15,5

ay geçmiştir. Uzatmalı ilişkilerde, zamanın büyük oranı %50 ciddi bir biçimde çıkmakla geçmiştir. Bu oran, diğer ilişkilerde bütün sürenin 530 kadarını kapsamıştır. Üç tür ilişkide de ilişki ciddileştikçe, evliliğe kadar sevgi ve iletimde artış görülmüştür, olumsuz davranışlar ve çatışmaların ise ilişki ciddilesinceye kadar attığı daha sonra o zamana kadar varılan düzeyin korunduğu görülmüştür. Hızlandırılmış ilişkilerin ilk devrelerinde, sevgi ve iletişim düzeylerinin, diğer ilişkilerdeki düzeylere kıyasla daha düşük olduğu görülmüştür. Uzatmalı ilişki içindeki çiftlerin, öbür ilişkilerdeki çiftlere kıyasla, boş zaman etkinlikleri sırasında eslerden daha çok ayrı bulundukları görülmüştür (Hortaçsu,1991).

3.2.5. Evlilik ve Çocuk

Ailenin gelişimsel aşamaları ile işlevsellersi arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir. Ailenin yaşam döngüsü modeli, aileyi yaşam döngüsüne sahip bir organizma gibi görmektedir. Becvar ve Becvar (1982) ailenin tıpkı kişilerin geçirdiği gelişim aşamaları gibi belli aşamalardan geçtiğini belirtmektedir. Aile üyeleri farklı aşamalarda, farklı rol ve görevlere sahip olup, o aşamaya özgü sorunlar ile karşılaşabilirler. Aile yaşam döngüsü kuramcılar, aile yaşam döngüsünde belirli bazı plato ve geçiş dönemleri olan evrelerden söz ederler. Becvar ve Becvae (1982) ile Carter ve McGoldrick (1989), çocuk sahibi evli çiftlerin, aile yaşam döngüsündeki duygu ve davranışlarını şu şekilde ele almışlardır; Yeni üyeyi ya da üyeleri evlilik sistemine kabul etmek, evliliğe tekrar uyum sağlamak, ebeveyn rollerini üstlenmek, eslerin kendi ebeveynleriyle ilişkilerini yeniden düzenli düzenlemek, çocuk büyütürken para kazanma ve kullanmada ayar yapmak (Çamur,1998).

Evli bireylerin çocuklarının olup olmaması, çocukların ne zaman doğduğu, eslerin evliliklerinin bu durumdan nasıl etkilendiği araştırmalarda işlenen konulardır.

Çocuklar, küçük yaşta evlilikte istikrarı artırırken diğer yandan da evlilikte kaliteyi düşürmek gibi çelişkili bir etkiye sahiptirler (örneğin, Belsky 1990; Waite ve Lillard,1991; Cowan ve Cowan, 1992; Johnson ve Huston,1998; Levy-Shiff, Goldshmidt ve Har-Even,1991). Cox, Paley, Burchinal ve Payne (1999), evlilik kalitesindeki düşüşler ve artışları depresyon semptomları, çocuğun cinsiyeti ve

hamileliğin planlanmış olup olmadığıyla öngörülebildiğini belirtmektedirler (akt. Bradbury, Fincham ve Beach, 2000).

Cowan ve Cowan (1988), ebeveynliğe geçiş üzerine olan yaklaşık 15 boylamsal çalışmayı incelemiştir. Çiftlerin çoğunluğunun bu geçisi asiri stresli ve hoş olarak tanımladığı görülmüştür. Yaklaşık %40 ila %70 çift evlilikteki kalitede düşüş yaşadığını bildirmiştir; evlilik sorunları artmakta, bireylerde depresyon riski görülmektedir. İlk çocuğun doğmasını takiben, bir yıl içinde evlilik kalitesinde dik bir düşüş gözlemlenmiş, ev işleri ve çocuk bakımı kişileri zorlamıştır. Erkekler geri çekilme eğilimine girmekte, evlilikte konuşma ve seks azalmaktadır. Ancak bebek ile olan eğlence ve zevkte artış görülmektedir (Gottman ve Notarius, 2002).

Evlilik uyumunun çocuk sayısına bağlı olarak değişmediğine işaret eden çalışmalar (Hoffman ve Levant, 1985; Fisiloglu, 1992) da bulunmaktadır (Turanel-Kislak ve Çabukça, 2002). Baska araştırmalarda (Cowan ve Cowan, 1987 ve 1992; Emery ve O'Leary 1982; Forehand, Brody, Long ve ark., 1986; Goldberg ve Easterbrooks 1984; Gottman ve Katz 1989; Hetherington, Cox ve Cox, 1978; Katz ve Gottman, 1991; 1993 ve 1995; Peterson ve Zill, 1986; Porter ve O'Leary, 1980; Rutter, 1971; Whitehead, 1979; Cummings, Zah-Waxler ve Radke-Yarrow, 1984; El-Sheikh, 1994) evlilikteki problemlerin, çiftlerin çocuklarını etkilediği; depresyonu, geri çekilmeyi, yetersiz sosyal becerileri; kötü sağlık sonuçlarını, düşük akademik başarıyı ve davranış problemlerini kapsadığı bildirilmektedir (akt. Gottman ve Notarius, 2002). Dolayısıyla eşler arasındaki uyum ile çocuğun uyumu arasındaki ilişki sıklıkla araştırılan konuların başında gelmektedir (Amato ve Rezac, 1994; Grych, Seid ve Fincham, 1992; Long, Forehand, Fauber ve Brody, 1987; Jennings, Salt ve Smith, 1992; Jouriles, Murphy ve O'Leary, 1989; Sirvanli-Özen, 1999). Eşler arasındaki ilişkiyi inceleyen bir grup çalışmada çocuktaki saldırganlık (Johston, Gonzalez ve Campell, 1987), anti sosyal davranış (Peterson ve Zili, 1986) ve kaygı (Long, Slater, Forehand, Fauber ve Brody, 1988). Evlilikteki çatışma ile de kendini suçlama (Grych ve Fincham, 1990), sosyal yeterlilik (Long ve ark. 1987), bilişsel yeterlik (Long ve ark. 1987; Wierson, Forehand ve McCobs, 1988), akademik başarı (Long ve ark. 1987; Beer, 1989) ve benlik değeri (Beer, 1989; Garber, 1991) korku, kızgınlık ve

sikinti gibi duygusal (Cummings, 1987; Davies ve Cummings, 1994; Long ve ark., 198) ve hatta fizyolojik (El-Sheikh, Cummings ve Goetsch 1989) tepkiler gibi degiskenler ele alınmistir. 18-22 yaslarindaki gençlerin ebeveynleri arasindaki algiladiklari çatisma arttikça evlilige karsi olumsuz tutumlarin arttigi bulunmustur (Jennings ve ark. 1992). Bu bulguya paralel bir baska bulgu, üniversite öğrencilerinde algılanan ebeveynler arasi çatisma arttikça romantik iliskilerdeki yakınlığın azaldığını göstermistir (Ensign, Scherman ve Clark, 1998). Erkek çocukların böyle stresli durumlarda saldırganlığı kullandıkları, kızların ise genellikle saldırgan davranislarini gizledikleri ve bu nedenle stres düzeylerinin daha fala olduğu belirtilmektedir (Johnson ve O’Leary, 1987;Cummings, Lonitti ve Zahn-Wawier, 1985). Dolayisiyla saldırganlık ve uyum problemleri erkek çocuklarında, çekingenlik ve kaygi ise kız çocuklarında daha çok görölmektedir (Block, Block ve Gjerde,1986; Cohn,1991), kızların problemleri daha çok içsellestirdigi ve kendilerini suçlu hissettikleri belirtilmistir (Cummings, Davies ve Smpson,1994 (akt. Yilmaz, 2001). Düşük akademik performans (Long, Slater, Forehand ve Fauber, 1988; Lopez Campell ve Watkins, 1989). Düşük benlik saygisi (Amato, 1986; Pawlak ve Kelin, 1997), sosyal beceri eksikligi (Anupama, 2001; Rossman ve Rosenberg 1992), zayıf arkadaşlık iliskileri (Kitzman ve Cohen, 2003; Wiersen, Forehand ve McCombs, 1988), içe yönelim ve disa yönelim problemleri (Davies ve Windle, 1997; Harold ve Conger,1997;Kerig,1998) evlilik çatismasinin çocuklar üzerindeki etkilenis göstergeleri olmaktadır (akt. Ulu ve Fisiloglu, 2004).

3.2.6 Evlilik ve Cinsiyet

İliskilerle ilgili cinsiyet farklılıkları da araştırmacıları merakla düşürmüştür. Genelde kadınların, ters giden durumların daha erken farkına vardıkları bulunustur (Acitelli, 1988; Harvey,1987). Kadınların ilişki ile ilgili algılarının, ilişkiden bir yıl sonraki aldıkları doyum ile ilintili olduğu, erkeklerde ise, ilgi ve gelecekteki doyum arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görölmüştür (Fincham ve Bradbury, 1987). Rusbult ve arkadaşları (1988), ilişkinin mutlulugu açısından, kadının olumsuz davranislarinin erkeğin olumsuz davranislarından daha önemli olduğunu, kadınların olumsuz davranislarinin ilişkinin kaderini daha çok etkiledigini bulmuslardır. White ve

arkadaslari (1986), insan iliskilerine (kisileri algilama, sevgi, d s nceli olma, iletisim, baglilik açılarından) olgun yaklasımlari olan erkeklerin ve eslerin olmayanlara kiyasla, evliklerinin daha mutlu ve uyumlu oldugunu belirtmislerdir. Kadınların olgunluk düzeyleri ise evliliğin uyumlu olması ile iliskili bulunmamıştır. Steil ve Turetsky (1987) evli erkeklerin hiç evlenmemis erkeklere kiyasla daha uzun yaşamakta, daha basarili olmakta ve daha az suç işlemekte olduklarını belirtmektedir. Evli kadınlar hiç evlenmemis kadınlardan daha iyi durumda olmakla birlikte, ruh sagligi açısından evli erkeklerden daha kötü durumda oldukları belirtilmektedir. Esini, bosanma veya ölüm nedeniyle yitirmenin erkekleri, kadınları sarstigından daha çok sarstigi bulunmustur (Harvey ve diğ rl ri, 1982). Tüm bu bulgular evliliğin kadınlar için zararlı olmamakla birlikte, erkekler için daha yararlı oldugunu göstermektedir. Kadınlar iliskilerinin hem iyi hem de kötü devrelerinde, erkekler ise yalnızca durum kötüye gittiği zaman iliskileri konusunda düşünmektedirler (akt. Hortaçsu, 1991). Erkeklerin psikolojik yardım almaya iliskin kadınlara oranla olumsuz tutumlarının varlığı da tespit edilmistir (Kathy,2002; Doganer,2001). Arastirmalar geleneksel erkeklik rolü normlarını kuvvetle benimseyen erkeklerin karsi cinsle iliskilerinde saldirgan ve siddet egilimli olduklarını (Jakupcak, Lisak ve Roemer, 2001); esleri tarafından soguk, uzak, birlikte vakit geçirmekten hoslanmayan, öfkeli, saldirgan bireyler olarak algilandıklarını göstermektedir. Bu erkeklerin evlilik doyumlarının düsük olduğu g r lmektedir (McGraw, 2001). Kadınlık rolünün erkeklik rolüne göre evlilik uyumu ile daha yüksek ve olumlu bir iliski gösterdiği vurgulanmaktadır (Peterson, Baucom ve Eliot, 1989). Ayrıca kadınların iliskiden sagladıkları doyumun, eslerinin iyi iletisim, sıcaklık gibi yönlerinden etkilendiği rolü için hazırlanmış bir sekilde girerken, erkekler bu görevin bir iliskinin yasatılması açısından önemli katkısını daha az takdir ederek basladığını belirtmektedir (akt. Ersanlı ve Kalkan, 2003).

3.2.7 Evlilik ve Saglik

Evlilikte yakınlık, anlayis, duyguların paylasılması ve empati gibi önemli  g ler içeren sosyal ve duygusal destek eslerin bedensel, ruhsal ve sosyal iyi-oluslarına (wellbeing) katkı saglar (Williams, 1988; Sayers, Kohn ve Heavey, 1998). Evli

bireylerin evli olmayanlara göre psikolojik ve beden sagliklarinin daha iyi oldugu mutsuz evlilige sahip olanların da daha fazla bedensel ve ruhsal hastalik yasadıkları, genel mutluluk düzeylerinin ve yaşam doyumlarının düşük olduğu bilinmektedir (Coyne ve DeLongis, 1986). Yapılan araştırmalarda (Birtchnell ve Kennard, 1983), evlilik uymu düşük bireylerin ruhsal saglik durumlarının, uyumu yüksek evlilige sahip bireylerden daha kötü olduğu görülürken, zayıf evlilik ilişkilerinin nörotik depresyon ve intihar eğilimi ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur (akt. Ersanlı ve Klakan, 2003).

İlişkilerin psikolojisi üzerine olan çalışmaların odağı, evlilik doyumu ve sürekliliğini otonomik sinir sisteminin, endokrin ve bağışıklık sistemlerinin etkilenmesine kadar genişlemiştir (Kiecolt-Glaser, Fisher ve Orrocki, 1987), ayrıca evlilik doyumu ve sürekli çalışmaları, saglik ve uzun yaşam gibi diğer konuları da içerir hale getirmektedir. Evlilik kalitesi ve saglik arasındaki (Burman ve Margolin, (1992) ve evli olma durumu ile daha iyi saglik ve uzun yaşam arasındaki güçlü bağlar tanımlanmıştır (Berkman ve Syme, (1979); Berkman ve Breslow, 1983). Araştırmalar bastırılmış evlilik sorunlarının bağışıklık sistemi (Kiecolt-Glaser ve ark., 1987; Malarkey, Kiecolt-Glaser ve Pearl, (1994), kardiovasküler etkinlik artışı (Brown ve Smith, 1992; Ewart, Burnett ve Taylor, (1983); Ewart, Taylor, Kraemar ve Agras; 1991; Gottman, 1994; Gottman ve Levenson, (1992); Levenson ve Gottman, 1983 ve 1985) ve katekolamin ve kortizostereoidler gibi stresle ilgili hormonların artışıyla (Kiecolt-Glaser ve ark., 1993) ile ilgili olduğunu göstermektedir. Literatür erkek için evliliğin sağlığa tampon olma etkileri olduğunu (Berkman ve Syme, (1979); Berkman ve Breslow, (1983); Bernard, (1982); Burman ve Margolin, (1992); Shumaker ve Hill, 1991) ve kadınların evlilik sorunları yaşadığında daha fazla saglik sorunları yaşamalarının yüksek olduğunu göstermektedir (Ewart ve ark., (1991); Gaelck, Bodebhausen ve Wyer, (1985); Huston ve Ashmore, (1986); Kiecolt-Glaser ve ark., 1993). Ewart ve arkadaşlarının (1991), yüksek tansiyon ile evlilik sorunları arasındaki ilişkiyi araştırmaları sonucunda, kötü olmamanın iyi olmaktan daha önemli olduğunu saptamışlardır (Gottman ve Notarius, 2002).

Yapılan araştırmalar, evlilik içi etkileme girişimleri ve kan basıncı değişimleriyle (Brown, Smith ve Benjamin, 1998), partnerlerinin kronik sırt ağrısından söz ettikleri sırada eslerin kalp atım oranı ve cilt iletkenliğindeki değişimlerle (Stampler, Wall ve ark., 1997) ilgili sorular ortaya atmaktadır. Thomsen ve Gilbert (1998), evlilikte tatmin yasayan çiftler arasındaki fizyolojik sistemlerde tatmin yasayamayanlara kıyasla daha fazla sekron ve örtüşme olduğunu bulmuşlardır. Malarkey, Kiecolt-Glaser, Pearl, ve Glaser (1994), yeni evlilerin evlilik içi atısmada yüksek seviyelerdeki düşmanlığın bir fonksiyonu olarak hipofiz salgısında ve adrenalin hormonlarında artış olduğunu bulmuşlardır (akt. Bradbury, Fincham ve Beach, 2000). Kaplan ve arkadaşları (1964) tarafından diyalogdaki iki bireyin eşzamanlı olarak psiko-fizyolojik kayıtları alınmıştır. Etkileşimde bulunan iki kişinin ancak birbirlerinden hoşlanmadıkları zaman birbirleriyle bağıntılı güçlü ve ani cilt tepkileri verdikleri ortaya çıkmıştır. Levenson ve Gottman (1983), mutlu çiftlerle karşılaştırıldığında mutsuz çiftlerde daha fazla fizyolojik uyarılma bulmuşlardır. Levenson ve Gottman (1985) evlilikte mutluluğun başlangıç seviyesini kontrol ederken kardiovasküler kanallardaki ve ciltteki fizyolojik uyarımın ölçümlerinde, ilişkilerde üç senelik bir süreç içinde düşüş yaşanabileceğini belirtmişlerdir. Gottman (1990) yayılmış olan fizyolojik uyarımın indirgenmiş bilgi işleme kapasitesiyle ve fazla tekrarlı davranış kalıpları ve bilişsel kalıplarla, özellikle de “kaç veya dövüş” ile ilgili olanlarla ilişkili olduğuna işaret etmiştir. Brown ve Smith (1992) 45 ifti incelemiş ve eslerini ikna etmeye çalışan erkeklerde tartışma öncesinde ve sırasında sistolik kan basıncının büyük oranda arttığı görülmüştür. Malarkey ve diğeri (1994) eşzamanlı olarak yeni evli 90 çiftin çatışma etkileşimleri sırasında onlardan alınmış 5 kan örneğinde stresle ilişkili hormonların salgılanmasını incelemişlerdir. Düşmanca davranışlar ile düşük seviyelerdeki prolaktin, epinefrin, nörepinefrin, ACTH ve büyüme hormonu arasında bağıntı bulunmuştur. Karşılıklı olarak kişilerin birbirini olumsuz etkilemesi, eslerin kendilerini ve birbirlerini yatırmada yetersiz oldukları sürece varlığını sürdürmektedir. Eski ve uzun süreli evlilikler üzerine yaptığı bir incelemede Levenson ve arkadaşları (1995), kadın eslerin değil, fakat erkek eslerin fizyolojik uyarımlarının onların olumsuz hisleriyle ilgili öz-değerlendirmeleriyle ilişkili olduğunu belirtmişlerdir (Gottman, 1998).

Gelismekte olan evliliklerde stresin rolünü anlama çabasiyla Karney, Story ve Bradbury (2004) tüm esler için 8 öz-değerlendirme raporu toplayarak 172 yeni evli çiftin evlilik gidisatini 4 senelik evlilik kalitesiyle değerlendirmislerdir. Akut stres ile evlilik kalitesi arasındaki bagdastırmanın gücü, evliliğin maruz bırakıldığı sabit seviyedeki kronik stresle bağlantılı görülmüştür, özellikle de kadın esler için. Akut stres ve evlilik tatmini arasındaki bag, en güçlü olarak kronik stres seviyeleri yüksek olan çiftler için geçerli olmuştur; eslerin stres kaynakları basa çıkma enerjisini sürekli olarak emdiginde zararlı olduğu bulunmuştur. 82 yeni evli çifti, Neff ve Karney (2004), akut stresdeki artışın kısmının evlilik kalitesindeki lineer değişimden bağımsız olarak, olası araçları altı ay süresince incelemislerdir. Yüksek stres yaşanan dönemlerde partnerlerden biri olumsuz davranışlar sergilendiğinde diğer partnerin bunu kasıtlı, bencilce, güdülenmiş olarak suçlamayı hak ettiği şeklinde algılaması ihtimali daha yüksektir ve evlilik kalitesi yine bir düşüş sergiler. Bu gidip gelmekte olan etkilerin her ikisi de esas olarak kadın esler tarafından elde edilmiştir. Neff ve Karney (2004), akut stresin evlilik kalitesinin düşme oranını hızlandırdığını çünkü daha yüksek seviyelerdeki akut stresin hem eslerin ilişkideki anlaşmazlık anlarını daha fazla algıladıklarını hem de onların partnerlerini olumsuz bir bakış açisi altında görünmesine neden olacak olumsuz davranışlar için müdahaleler sergilediklerini kanıtlayan deliller sunmuşlardır (Bradbury ve Karney, 2004).

3.3. EVLİLİK UYUMU

Jacobson ve Margolin (1979) evlilik uyumunun büyük ölçüde çiftlerin etkileşim şekillerince belirlendiğini belirtmektedirler (akt. Pasch ve Bradbury, 1998). Ailesiyle ilgili herhangi bir kavramsallaştırmada kari ve kocanın sistemin en önemli parçaları olduğu görülür (Constantine, 1986; Minuchin, 1974). Evli bir çiftin davranış tarzı ailenin birbirini etkileye öğelerini ve seviyelerini etkilemekte ve bunlardan da etkilenmektedir. Evlilik uyumluluğu en çok aile disfonksiyonuyla ilgili faktörlere dikkat etmektedir (akt. Fisiloglu ve Demir, 2000). Evlilik uyumu, devam eden ilişki sürecinin durumunu, yönünü kavramsallaştırır, hem bir sürekliliği hem de bu süreklilik içinde devam eden hareketi ifade eder. Süreç, bir çifti süreklilik içerisinde devam eden hareketi ifade eder. Süreç, bir çifti, süreklilik içerisinde, ileri ya da geri

hareket ettiren olaylari, kosullari ve etkileşimleri kapsar. Dolayısıyla, çiftler arasi uyumu, iyi ya da kötü uyum seklinde degerlendirebilecek, belirli bir devamlilik içindeki hareket süreci olarak tanımlayabiliriz. Çiftler arasi uyum su kistaslarla belirlenecek sürecin çıktisi olarak tanımlanabilir;

1-çiftler arasinda problem yaratan farkliklar

2-kisiler arasi gerilimler ve kaygilar

3-çiftler arasinda doyum

4-çiftler arasinda baglilik

5-çift olma açısından önem arz eden konularda görüş birliği (Spanier,1976). Dyer (1983),evlilik uyumunu, evlilik yasantisinda iyi iliski-kötü iliski boyutunda hareketlilik süreci olarak tanımlar (Fisiloglu,1992). Evlilik uyumunun bir tanimi evlilikteki mutluluk be basariyla baglantili olduguna inanilan paylasilan aktiviteler, çatismalar gibi faktörlerin bir bileskesi (Hoult,1969), baska bir tanimiysa sorunlari çözme becerisi ya da uyumluluk kapasitesi seklindedir (LeMasters,1957). Gurman'a göre (1975) evlilik uyumunu, evli bir çifti geri veya ileri hareket ettiren evlilikle ilgili güçlükler, insan deneyiminin birbirini etkileyen elamanlarini yansitiyormus gibi görölmektedir. Evlilik uyumunun tek bir tanımını yapmak ve hakkında bir konsensüse varmak zordur. Bu zorluk çeşitli toplumsal, psikolojik, kisisel ve demografik faktörlerin evlilik uyumu ile ilgili olmasından kaynaklanmaktadır (Glenn,1990; Robinson ve Blanton,1993). Bu nedenle Johnson, Amoloza ve Booth2un (1992) belirttikleri gibi evliligin kalitesi bireylerin bir evlilikten digerine tasidiklari bir sey degil ikili bir özelliktir. Evlilik kalitesi hakkındaki çalışmalar evlilik uyumu, tatmini, mutlulugu ve istikrari kavramlari arasinda ayirim yapmasa da son çalışmalar (La Scala,1987) bunu yapmis ve bu kavramlar üzerinde birbirinden bagimsiz bir sekilde çalışmaya girisilmistir (Akt.Fisillioglu ve Demir,2000)

Evlilik uyumu, evlilik doyumu, mutlulugu, evlilik bütünlüğü kavramlari evlilik iliskisinin kalitesini tanımlamak için kullanılan kavramlardir. Evlilik kalitesi kavrami evlilik doyumu, evlilik uyumunu ve evlilik bütünlüğünü de kapsayan genel bir kavramdir (Spainer,1979). Evlilik kalitesi, evli çiftlerin iliskilerinin öznel degerlendirilmesi olarak tanımlanir. Yüksek evlilik kalitesinin, iyi uyum, yeterli iletisim, evlilik iliskisinde yüksek doyum ve mutluluk derecesi oldugu

düşünülmektedir (Spainer,1979). Evliliğin niteliğini yordama da uyumun daha önemli olduğu düşünülmektedir. Bazı araştırmacılar bu kavramların içeriklerinin benzer olduğu ve her birinin etkileşimi ve tutumları betimlediği ileri sürülmektedir. Özellikle evlilik uyumu ve evlilik doyumu kavramları, aralarında yüksek korelasyon katsayısının böyle yorumlanmasının yanlış olduğunu ileri sürere doyum ve uyumun iki farklı kavram olduğuna işaret yorumlanmasının yanlış olduğunu ileri sürerek doyum ve uyumun iki farklı kavram olduğuna işaret etmektedir. Çift uyumunda, evlilik doyumunda olduğu gibi bireylerin öznel algısı değil, aralarındaki ilişkinin niteliği değerlendirilmektedir. Bu nedenle evlilik uyumunda eşlerden her birinin iyi bir ilişki sürdürme kapasiteleri de önemlidir (Kislak-Tutarel ve Çabukça,2002). Evlilik doyumu ise bireylerin ilişkilerinin tüm yönlerinde hissettikleri öznel mutluluk ve hoşnutsuzluk duyguları olarak tanımlanmaktadır (Binici-Azizoglu,2000). Çift uyumun önemli belirleyicileri arasında, davranışsal birbirine bağlı olma; gereksinimlerin karşılaştırılması,duygusal düşkünlük gelmektedir (akt.Yılmaz,2001); akt.Erbek,Bestepe,Akar ve ark,2005).

Johnson, Amazola ve Booth (1992) eşler arasındaki uyumun doğasını eşler arasındaki uyumun duraganlığını anlamak için evli çiftlerle 8 yıllık zaman içinde üç kez görüşme yapmışlardır. Yaptıkları analizler sonucunda, eşler arasında uyumun nasıl ölçülürse ölçülsün kişilik özellikleri kadar duragan olduğunu belirtmişlerdir. Erel ve Burman (1995) ise yaptıkları meta-analiz çalışmalarında eşler arasındaki uyum ile ilgili olan 68 araştırmayı incelemişler ve bu çalışmaları 3 boyuttan birine yerleştirmişlerdir. Bu boyutlar;

Eşler arasında doyum (eşler arasındaki uyumu ahenk, doyum, gerilim çerçevesinde pozitif ya da negatif olarak değerlendiren çalışmalar),

Eşler arasındaki çatışma (eşler arasında ki fiziksel ve sözel saldırganlığın sıklığı ve yoğunluğunu ölçmeye çalışan araştırmalar)

Evlilik koalisyonudur (evlilik ilişkisini ebeveyn-çocuk ilişkisine göre değerlendiren çalışmalar). Johnson ve arkadaşlarının (1986) faktöre analizi sonuçları, eşler arasındaki uyumun beş ayrı bölümünden oluştuğunu (eşler arasındaki mutluluk, etkileşim, anlaşmazlıklar, problemler ve bösanma eğilimi) ve bunların iki boyut altında toplandığını belirtmişlerdir. Mutluluk ve etkileşim birinci boyutu, diğer üçü

de ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Esler arasındaki mutluluk, bireyin evliliği hakkındaki doyum hissidir. Kisinin hem evlilik hakkındaki genel duygularını (genel olarak mutlu olma, evliliğini 3 yıl öncesiyle karşılaştırma ve aşkının gücü gibi) hem de ilişkinin belirli yönleri hakkındaki duygularını (anlaşma, aşk ve sevgi miktarı, eşle aynı fikirde oldukları şeylerin miktarı ve cinsel ilişkileri gibi) içerir. Esler arasındaki etkileşim yemek saatleri, alışveriş, arkadaşları ziyaret ve eğlence yerlerine gitme gibi kari kocanın günlük faaliyetlerde ne kadar birlikte vakit geçirdiklerini içerir. Esler arasındaki anlaşmazlık ise ilişkideki sözel ve fiziksel çatışmanın yoğunluğu ve miktarı olarak tanımlanmaktadır. Esler arasındaki problemler çabuk sinirlenme, kolayca incinme hissi, kıskançlık, kimseyle konuşmama, evde çok bulunmama, savurganlık, içki ya da psikoaktif ilaç kullanma gibi eşlerin kişisel özellikleri ya da davranışlarının evlilikte problem yaratıp yaratmadığıyla ilgilidir. Bosanma eğilimi ise evliliğin problemlili olduğunu ve bosanma olasılığını düşünme gibi evlilik ilişkisini bilimsel yönünü ve arkadaşlarıyla ya da eşle bosanma olasılığı hakkında konuşma ve eşlerden ayrılma gibi davranışları birlikte içermektedir (Yılmaz, 2001).

Evlilik süreci ile evlilik uyumu arasındaki ilişkiyi çalışın Anderson, Russel ve Schumm (1983) ve Hicks ve Platt (1970) evliliğin ilk yıllarının, özellikle çocuğun ailede olduğu dönemlerde evlilik uyumunun düşük olduğu, çocukların evden ayrılmalarından sonra yükseldiği, daha sonra ise tekrar düştüğünü bulmuşlardır. Spanier, Lewis ve Cole da (1975), evlilik süresi ile evlilik uyumu arasında buna benzer, gittikçe artan ve daha sonra azalan bir ilişki belirtilmişlerdir. Aynı konuda Wilcox ve Hovestadt (1985), ilk yıllarda, özellikle eşlerin yetistirdikleri aile ortamlarının farklılıklarının, evlilik uyumunu olumsuz yönde etkileyen en önemli unsur olduğunu bulmuşlardır. Houseknecht ve Macke (1981) ve Filsinder ve Wilson'un (1984) kadınlar üzerinde olan sonuçları da, evlilik süresi uzadıkça, kadınların evliliklerinden daha az memnun olduklarını göstermiştir. Gaesser ve Whitbourne'nin (1985) erkeklerle yaptıkları çalışmada ise, erkeklerin evlilik süresi uzadıkça evlilik uyumlarının arttığı bulunmaktadır (akt.Fisillioglu,1992). Evlilik süresi, 2 ile 4 yıllık evliliklerde bosanma sıklığının ve yine çatışmaların daha yüksek seviyelerde olduğu ileri sürülmektedir. Devlet İstatiksel Enstitüsü verilerine

göre, ülkemizde boşanmaların % 47,3'ü evliliğin ilk beş yılında meydana gelmektedir. Bu konuyla ilgili çalışmalarda mutluluğun 20-25 yıllık süre içerisinde giderek azaldığı da belirtilmektedir (akt. Sendil, Kızıldağ, 2003).

Creamer Campbell (1988), uyumlu çiftlerin uyumsuz çiftlere göre kendilerini tanımlamalarının benzer olduğunu saptamışlardır. Aynı çalışmada benzerlik ile çift uyumu arasında olumlu ilişki olduğu saptanmıştır. White ve Hatcher (1984), eşlerin hissettikleri gereksinimlerin benzerliği ile uyumları arasında bir olumlu bir ilişki olduğuna dair kanıtlar bulunmuştur. Bazı araştırmalar (Ktaz ve ark.,(1960); 1977), ihtiyaçların benzerliği genel ölçümü ve evlilik uyumu arasında olumlu bir ilişki olduğunu ileri sürdürmüştür (Erbek ve Bestepe ve Akar ve ark., 2005).

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. ARASTIRMA MODELİ

Bu araştırma ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerinin iş tatminleri ile evlilik uyumları doyumları arasındaki ilişkinin nasıl olduğunu belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmadır. Bu nedenle araştırmanın yürütülmesinde tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Türkbal, A. 2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yazma Teknikleri*. İstanbul: Aktif Yayınevi).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, 2006-2007 Eğitim Öğretim yılında, tabakalama yöntemi ile İstanbul Anadolu Yakası'nın Üsküdar, Maltepe ve Kadıköy ilçelerindeki resmi veya özel kurumlarda görev yapan ilköğretim okulu öğretmenleri ile yöneticileri oluşturmaktadır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin seçiminde kümeleme örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda 160 öğretmene ulaşılmıştır.

3.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Hazırlanan anket formları çoğaltılarak Eylül-Ekim 2007 tarihinde bizzat araştırmacının kendisi tarafından ve gönüllü olarak katılmak isteyen ilköğretim öğretmenleri İstanbul'un belirlenen ilçelerindeki okullarda görev yapan yöneticilere uygulanmıştır. Uygulama için anketler okullara dağıtıldıktan sonra toplanmıştır. Anketlerin ad-soyad gibi özel bilgiler yazılmadan cevaplandırılması istenmiştir. Uygulama yaklaşık 30 dakika sürmüştür. Anketlerin dağıtılması, toplanması ve verilerin bilgisayar ortamına aktarılması bir ay sürmüştür.

3.3.1 Veri Toplama Araçları

1. Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından hazırlanan ankette ilköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, gelir düzeyi, mesleki kıdemi, çalıştığı kurum türünü, evlilik süresi, evlenme şekli, çocuk sayısı, oturulan ev, eşin mesleği, aile durumunu, okulun imkân düzeyi, görev türü, mezun olunan bölümleri belirten çoktan seçmeli toplam 15 soru yer almaktadır. Bu anketten elde edilen bilgilerden yararlanılarak öğretmenlerin ve yöneticilerin demografik özellikleriyle iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve yine öğretmenlerin ve yöneticilerin demografik özellikleriyle evlilik uyumu tercihleri arasındaki ilişkiyi araştırılmıştır.

2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği: Akademik araştırmalarda iş duyularını ölçmek için en fazla tercih edilen envanter Minnesota İş Tatmin Ölçeğidir. Minnesota İş Tatmin Ölçeği 1967 yılında Weis, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. 1985 yılında Asli Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. (Cronbach Alpha=0,77). Baycan (1985), Oran (1989), Görgün (1995) ve Bayraktar'da (1996) çalışmalarında bu ölçeği kullanmışlardır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği içsel, dissal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

1-İçsel doyum: 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20

2-Dissal doyum: 5,6,12,13,14,17,18,19

3-Genel doyum: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20 maddelerini içermektedir.

Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel

doymum puani 1.2.3.4.7.8.9.10.11.15.16.20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dissal doymum puani 5.6.12.13.14.17.18.19 dissal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir (Görgün, 1995).

3. Çift Uyum Ölçeği- ÇUÖ (DAS-Dyadic Adjustment Scale): Çift Uyum Ölçeği Spanier tarafından 1976 yılında geliştirilmiştir. Spanier evlilik uyumunun;

- a) Esler ararsında sorun yaratan farklılıklar,
- b) Kisiler arası gerginlik ve kişisel anksiyete,
- c) Esler arası tatmin,
- d) Esler arası bağlılık,
- e) Yapılmakta olan işlerin önemi konusunda esler arasındaki fikir birliğinin dereceleriyle karar verilecek bir süreç olduğunu belirtmiştir. Bu ölçek tutum, davranış ve bilişsel süreçleri bir arada ele alan çok boyutlu bir ölçek olarak geliştirmiştir. Çift uyumunun yani sıra evlilik duyumunun da ölçülmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır.

Çift Uyum Ölçeği çiftlerin algıladıkları biçimde ikili ilişkilerin özelliklerini ölçmek için geliştirilmiş 32 maddelik ölçektir. Dört alt ölçekten oluşur;

- a) Esler arası tatmin alt ölçeği; negatif ve pozitif düşünce modelleri ile pozitif ve aversif iletişimi sorgulayan 10 maddede içerir.
- b) Esler arası bağlılık alt ölçeği; birlikte geçirilen zamanı ve konuşmaları anlatan 5 maddeden oluşur.
- c) Esler arası fikir birliği alt ölçeği; evlilik ilişkilerindeki temel konular hakkındaki anlaşma düzeyini gösteren 13 maddeden oluşur.
- d) Duygusal ifade alt ölçeği; sevgi gösterme şekillerinde anlaşma derecesini gösterir ve sevgi gösteren davranışları yapmayı içeren 4 maddeyi içerir. Toplam ölçüm puanları evlilik uyumu ve tatmin derecesini yansıtmaktadır.

Testten alınabilecek puanların dağılımı 0-151'dir. Toplam uyum puanlarının yüksek olması bireylerin ilişkisinin ya da evlilik uyumunun daha iyi olduğunu gösterir.

Alt Ölçek	Madde Numarası	Toplam (32 Madde)
Memnuniyet- Doyum	16,17,18,19,20,21,22,23,31,32	10
Fikir Birliği	1,2,3,5,7,8,9,10,11,12,13,14,15	13
Bağlılık	24,25,26,27,28	5
Duygusal İfade	4,6,29,30	4

Çift Uyum Örneğinin Türk grubunda geçerlilik çalışması geçerlilik çalışması 1995 yılında Amine Aysun Yavuz tarafından yapılmıştır. Bu çalışma Çit Uyum Ölçeği'nin geçerliliğini incelemek için Türkçe standardizasyonu yapılmış Aile Değerlendirme Ölçeği'nin (Family Assessment Device) Genel Fonksiyonlar (Genel Functioning) alt ölçeği kullanılmıştır. ÇUÖ puanları ile çeşitli demografik değişkenler arasındaki ilişki de araştırılmıştır. ÇUÖ'nin Türkçe versiyonu ve genel fonksiyonlar alt ölçeği, orta-yüksek ekonomik sınıftan 129 kadına verilmiştir. ÇUÖ'nin iç tutarlılığı önceki araştırmalarda bildirilen değerlere yakın bulunmuştur. Genel fonksiyonlardan alınan puanlarla ÇUÖ' den alınan puanlar arasındaki korelasyon -7.8 olarak bulunmuştur. ÇUÖ'nin Türkçe versiyonunun, eşler arası uyum ve tatmini değerlendirmede yararlı olabileceği sonucuna varılmıştır.

Çift Uyum Ölçeği'nin Türk örneğinde geçerlilik güvenirlik çalışması 1997 Fisiloglu ve Demir tarafından yapılmıştır. Evlilik uyumunun ölçümü için kullanılan Çift Uyum Ölçeği'nin yapı geçerliliği çalışmasında Evlilik Uyum Ölçeği (Locke-Wallace Marital Adjustment Scale) kullanılmıştır ($r=.82$).

Spainer'in çalışmasında ölçek puanlarına bağlı olarak boşanma ve evli çiftler ayırt edilirken, başka bir çalışma, terapi gören çiftlerin görmeyenlerden daha düşük puan aldığını göstermektedir. Bu bulgu ölçeğin klinik olarak da mutlu ve mutsuz çiftlerin ayırt edebildiğini göstermektedir (Fisillioğlu ve Demir, 1997).

3.3.2. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

İstatistiksel çözümlemelere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından öğretmenlere uygulanan ölçekler (Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Çift Uyum Ölçeği) puanlanmıştır. Daha sonra elde edilen verilerin istatistiksel çözümlemeleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada, araştırma grubunu $\bar{x}$, ss , $Sh_{\bar{x}}$ oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, mezuniyet, kıdem, görev yapılan okul, imkân, evlilik yılı, evlenme şekli, çocuk sayısı ve çocuk cinsiyeti, aile durumu, oturulan ev, gelir durumu) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeklerin toplam ve alt boyut puanları için değerleri saptanmıştır. Gruplar içinde normal dağılım özelliği göstermeyen ($n < 30$) gruplar non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu bağlamda:

1. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Çift Uyum Ölçeğinden aldıkları cinsiyet, görev ve çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t testi,
2. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Çift Uyum Ölçeğinden aldıkları konum ve evlilik türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Mann Whitney-U Testi,
3. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Çift Uyum Ölçeğinden aldıkları yaş durumu, öğrenim durumu, mezuniyet durumu, kıdem durumu, imkân durumu, evlilik yılı, oturulan ev ve gelir durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis-H Testi,
3. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Çift Uyum Ölçeğinden aldıkları çocuğun cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi,

Kullanılan ölçeklerden elde edilen puanlar öğretmenlerin sosyo demografik ve ailesel özellikleri ile karşılaştırılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanların normal dağılıma uygun olup olmadıkları her bir alt grup için Kolmogorow-Smirnow yöntem ile bakılmıştır. Her bir ölçek toplam puanı normal dağılıma uygunluk göstermiştir. Çoklu karşılaştırmalar LSD (Least Significance Difference) yöntemi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık $p < 0,05$ ve iki yönlü olarak kabul edilmiştir.

Elde edilen veriler bilgisayarda “ SPSS for Windows ver: 15.0” programında çözümlenmiş, manidarlık minimum .05 düzeyinde sınanmış, diğer manidarlık düzeyleri ayrıca belirtilmiş ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun tablolar halinde sunulmuştur.

BÖLÜM IV

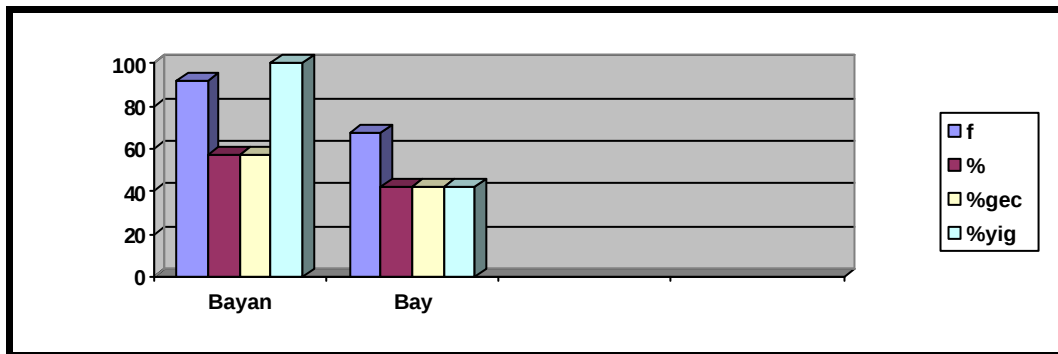
BULGULAR VE YORUMLAR

Arastirmanın bu bölümünde araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin ve idarecilerin demografik özelliklerini (cinsiyet, yas grubu, en son mezun olduğu fakülte, görev yaptığı ilköğretim türü, meslekteki kidem, çalıştığı okuldaki konumu, çalıştığı okulun imkânları, evlilik yılı, evlenme türü, çocuk, çocuk sayısı, çocuğun cinsiyeti, esin mesleği, aile durumu, oturulan ev, gelir düzeyi) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları; Minnesota Is Tatmin Ölçeği ve Çift Uyum Ölçeğinden aldıkları alt boyut puanları için $\bar{x}$, ss , Sh , $\bar{x}$ değerleri saptanarak tablolar halinde sunulmuştur.

4.1.Grubun Genel Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzde Degerler

Tablo 4. 1.Cinsiyet Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

Cinsiyet	f	%	%gec	%yig
Bayan	92	57,5	57,5	100
Bay	68	42,5	42,5	42,5
Total	160	100	100	

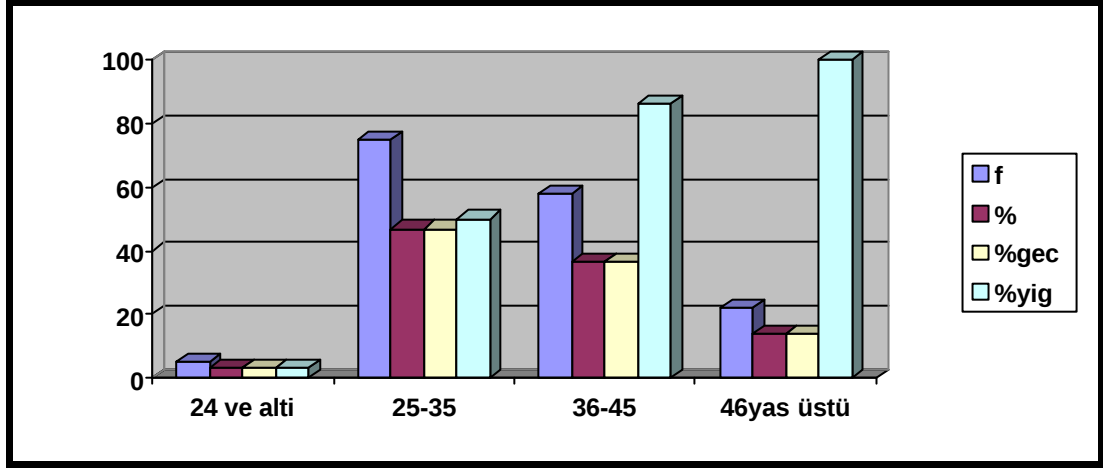


Sekil 4. 1: Cinsiyet Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

Tablo 4,1 ve Sekil 4. 1’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu 92’si (%57,5) bayan; 68’i (% 42,5) bay olmak üzere toplam 160 kisten oluşmaktadır.

Tablo 4. 2. Yas Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

Yas	<i>f</i>	%	% <i>gec</i>	% <i>yig</i>
24 ve alti	5	3,1	3,1	3,1
25- 35	75	46,9	46,9	50
36-45	58	36,3	36,3	86,3
46 yas üstü	22	13,8	13,8	100
Total	160	100	100	

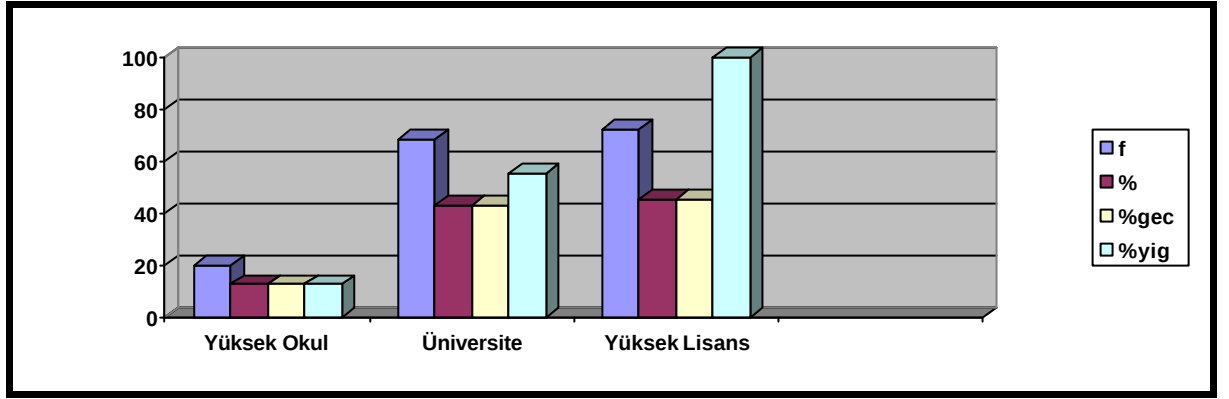


Sekil 4. 2: Yas Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

Tablo 4,2 ve Sekil4.2’de anlasildigi üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 5’i (%3,1) 24 yas ve alti; 75’i (%46,9) 25–35 yas arasi; 58’i (% 36,3) 36–45 yas arasi; 22’si (% 13,8) 46 ve üstü yas grubunda bulunmaktadır.

Tablo 4. 3. Öğrenim Durumu İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

Öğrenim Durumu	<i>f</i>	%	% <i>gec</i>	% <i>yig</i>
Yüksek Okul	20	12,5	12,5	12,5
Üniversite	68	42,5	42,5	55
Yüksek Lisans	72	45	45	100
Total	160	100	100	

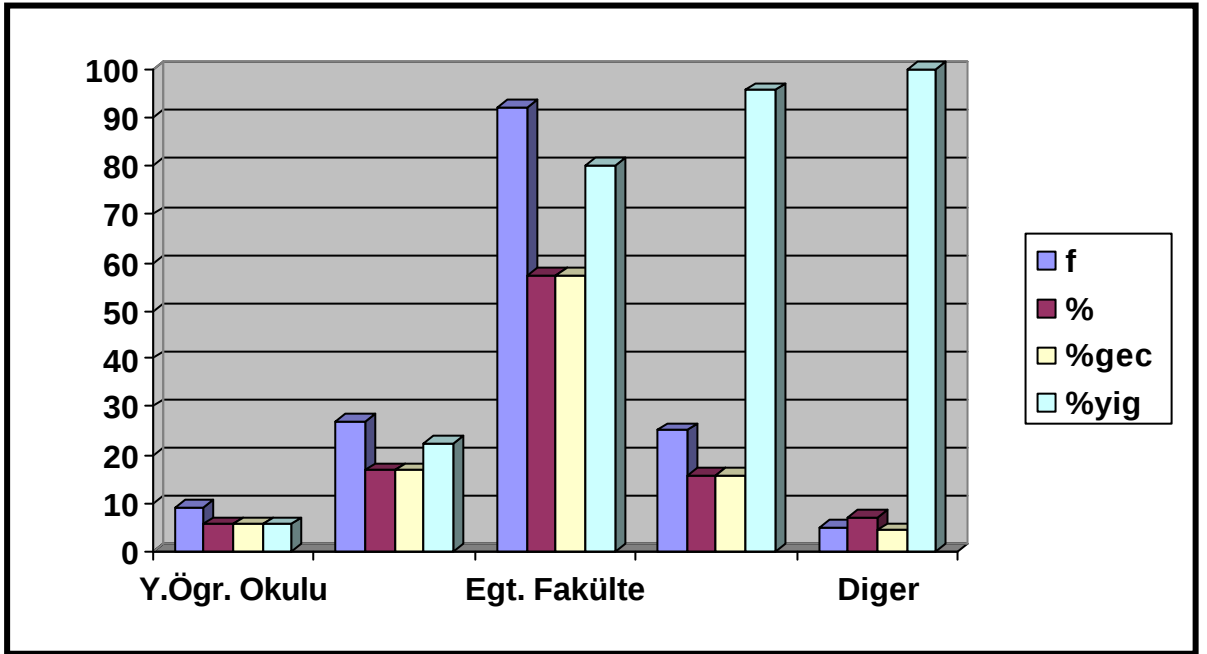


Sekil 4. 3: Öğrenim Durumu İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

Tablo 4,3 ve Sekil 4. 3’de anlasilacagi üzere, örneklem grubunu olusturan öğretmenlerin 20’si (% 12,5) öğrenim durumunun yüksek okul oldugunu; 68’i (%42,5) öğrenim durumun üniversite oldugunu, 72’si de (% 45) öğrenim durumun yüksek lisans egitimi aldiklarini ifade etmislerdir.

Tablo 4. 4. Mezun Olunan Okul Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

Eğitim Düzeyi	<i>f</i>	%	% <i>gec</i>	% <i>yig</i>
Yüksek Öğretmen Okulu	9	5,6	5,6	5,6
Eğitim Enstitüsü	27	16,8	16,8	22,5
Eğitim Fakültesi	92	57,5	57,5	80
Fen/ Edebiyat Fakültesi	25	15,6	15,6	95,6
Diger	5	7	4,4	100
Total	160	100	100	

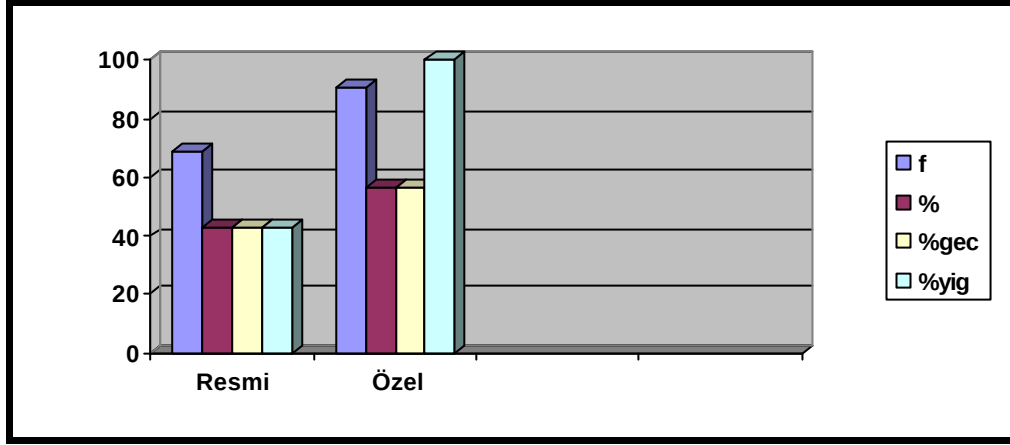


Sekil 4. 4: Mezun Olunan Okul Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

Tablo 4,4 ve Sekil4. 4’de anlasilacagi üzere, örneklem grubunu olusturan öğretmenlerin 9’u (%5,6) yüksek öğretmen okulu mezunu olduklarini; 27’si (%16,8) eğitim enstitüsü mezunu olduklarini, 92’si (%57,5) eğitim fakültesi mezunu olduklarini; 25’i (%15,6) fen/ edebiyat fakültesi mezunu olduklarini; 5’i (% 7) diger bölümlerden mezun olduklarini ifade etmislerdir.

Tablo 4. 5. Görev Yapılan Kurum Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

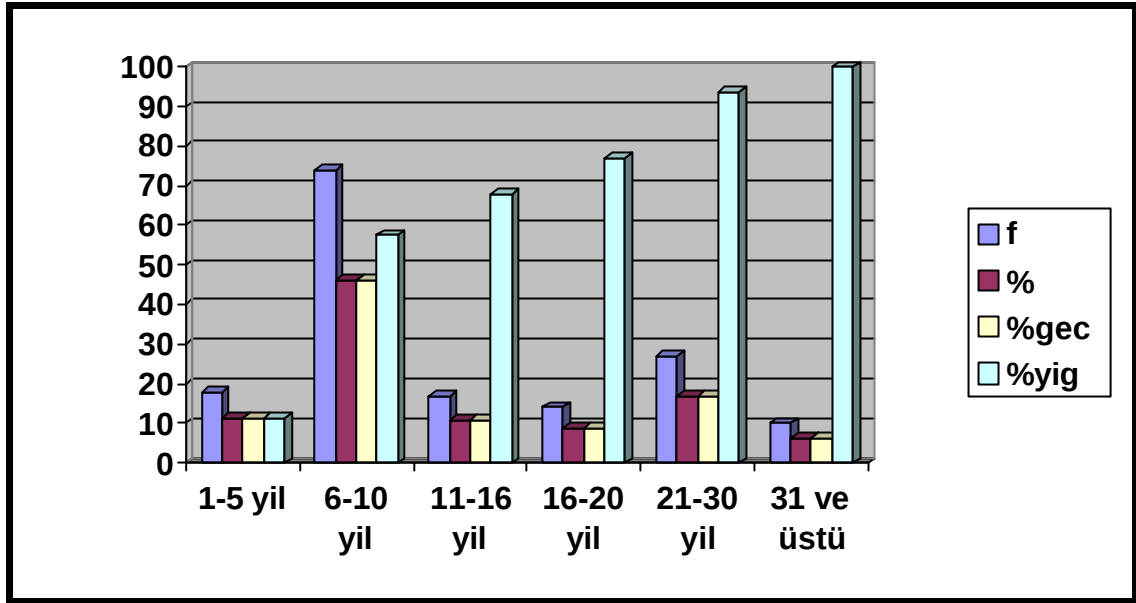
Kurum	<i>f</i>	%	%gec	%yig
Resmi	69	43,1	43,1	43,1
Özel	91	56,8	56,8	100
Total	160	100	100	

**Sekil 4.5: Görev Yapılan Kurum Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri**

Tablo 4,5 ve Sekil 4. 5’den de anlasilacagi üzere, örnekleme olusturan öğretmenlerin 69’u (%43,1) resmi okullarda, 91’i ise (% 56,8) özel okullarda görev yapmakta olduklarini belirtmislerdir

Tablo 4. 6. Meslekteki Kidem Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

Kidem	<i>f</i>	%	%gec	%yig
1-5 yıl	18	11,3	11,3	11,3
6-10 yıl	74	46,3	46,3	57,5
11-15 yıl	17	10,6	10,6	68,1
16-20 yıl	14	8,8	8,8	76,9
21-30 yıl	27	16,9	16,9	93,8
31 ve üstü	10	6,3	6,3	100
Total	160	100	100	



Sekil 4. 6: Meslekteki Kidem Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

Tablo 4,6 ve Sekil 4. 6'da sunulduğu gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 18' (%11,3) 1-5 yıl; 74'ü (% 74) 6-10 yıl; 17'si (% 10,6) 11-15 yıl; 14'ü (%8,8) 16-20 yıl; 27'si (% 16,9) 21-30 yıl;10'u (% 6,3) 30 ve üstü mesleki kидeme sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 4. 7. Meslekteki Konum Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

Konum	<i>f</i>	%	%gec	%yig
Yönetici	26	16,3	16,3	16,3
Öğretmen	134	83,8	83,8	100
Total	160	100	100	

Tabloda 4.7'de görüldü gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 26'si (%16,3) okul yöneticisi; 134'ü (%83,8) sınıf veya branş öğretmeni olduğunu ifade etmiştir.

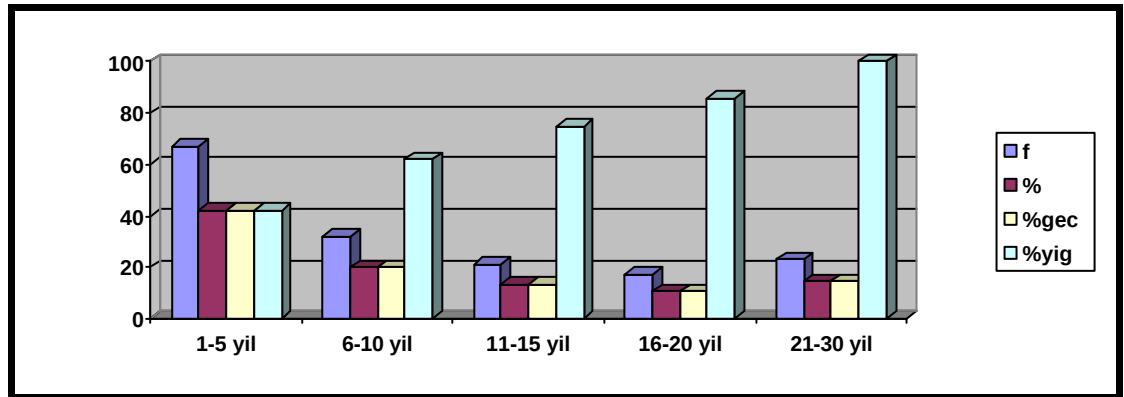
Tablo 4. 8. İmkân Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

İmkân	<i>f</i>	%	%gec	%yig
İleri	36	22,5	22,5	22,5
Ortanin Üstü	66	41,3	41,3	63,8
Orta	43	26,9	26,9	90,6
Ortanin Altı	15	9,4	9,4	100
Total	160	100	100	

Tablo 4,8’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 36’si (%22,5) çalıştığı okulun imkânlarını ileri düzeyde; 66’si (%41,3) çalıştığı okulun imkânlarını ortanın üstü; 43’ü (%26,9) çalıştığı okulun imkânlarını orta; 15’i (%9,4) çalıştığı okulun imkânlarını ortanın altı olarak ifade etmiştir.

Tablo 4. 9.Evlilik Yılı Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

Evlilik Yılı	<i>f</i>	%	%gec	%yig
1-5 yıl	67	41,9	41,9	41,9
6-10 yıl	32	20	20	61,9
11-15 yıl	21	13,1	13,1	75
16-20 yıl	17	10,6	10,6	85,6
21-30 yıl	23	14,4	14,4	100
Total	160	100	100	

**Sekil 4. 7: Evlilik Yılı Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri**

Tablo 4,9 ve Sekil 4. 7’de görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 67’si (%41,9) 1-5 yıllık evli; 32’si (%20) 6-10 yıllık evli; 21’i (% 13,1) 11-15 yıllık evli; 17’si (%10,6) 16-20 yıllık evli; 23’ü (% 14,4) 21-30 yıllık evli olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 4. 10. Evlilik Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Evlilik Türü	<i>f</i>	%	%_{gec}	%_{yig}
Tanışarak	139	86,9	86,9	86,9
Görücü usulü	21	13,1	13,1	100
Total	160	100	100	

Tabloda 4.10’da görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 139’u (%86,9) tanışarak; 21’i (% 13,1) görücü usulü ile evlendiğini ifade etmiştir.

Tablo 4. 11. Çocuk Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Çocuk	<i>f</i>	%	%_{gec}	%_{yig}
Evet	107	66,9	66,9	66,9
Hayır	53	33,1	33,1	100
Total	160	100	100	

Tabloda 4,11’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 107’si (%66,9) çocuğu olduğunu; 53’ü (% 33,1) çocuğu olmadığını ifade etmişlerdir.

Tablo 4. 12. Çocugun Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Çocugun Cinsiyeti	<i>f</i>	%	%_{gec}	%_{yig}
Erkek	34	31,8	31,8	31,8
Kız	39	36,4	36,4	68,2
Kız/Erkek	34	31,7	31,8	100
Total	107	100	100	

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 34’ü (%31,8) çocuklarının cinsiyetini erkek; 39’u (%36,4) çocuklarının cinsiyetini kız; 34’ü (% 31,7) hem kız hem erkek çocuğu olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 4. 13. Esin Meslegi Degiskeni İçin Frekans ve Yüzde Degerleri

Esin Meslegi	f	%	%gec	%yig
Öğretmen	38	23,8	23,8	23,8
Serbest Meslek	24	15	15	38,8
Mühendis	31	19,4	19,4	58,1
Bankaci	6	3,8	3,8	61,9
Memur	2	1,3	1,3	63,1
Mimar	3	1,9	1,9	65
Polis	3	1,9	1,9	66,9
Avukat	2	1,3	1,3	68,1
Subay	17	10,6	10,6	78,8
Ev Hanımı	15	9,4	9,4	88,1
Akademisyen	2	1,3	1,3	89,4
Doktor	2	1,3	1,3	90,6
Sekreter	3	1,9	1,9	92,5
Turizmci	3	1,9	1,9	94,4
Muhasebeci	4	2,5	2,5	96,9
Dis Hekimi	1	0,6	0,6	97,5
Hemsire	4	2,5	2,5	100
Total	160	100	100	

Tablo 4.13’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 38’i (% 23,8) esinin mesleginin öğretmenlik; 24’ü (% 15) esinin mesleginin serbest meslek; 31’i (% 19,4) esinin mesleginin mühendislik; 6’si (% 3,8) esinin mesleginin bankacılık; 2’si (% 1,3) esinin mesleginin memurluk; 3’ü (% 1,9) esinin mesleginin mimarlık; 3’ü (% 1,9) esinin mesleginin polislik; 2’si (%1,3) esinin mesleginin avukatlık; 17’si (% 10,6) esinin mesleginin subaylık; 15’i (%9,4) esinin mesleginin ev hanımlığı; 2’si (% 1,3) esinin mesleginin akademisyenlik; 2’si (% 1,3) esinin mesleginin doktorluk; 3’ü (% 1,9) esinin mesleginin sekreterlik; 3’ü (% 1,9) esinin mesleginin turizmcilik; 4’ü (% 2,5) esinin mesleginin muhasebecilik; 1’i (% 0,6)

esinin mesleğinin dis hekimliği; 4'ü (% 2,5) esinin mesleğinin hemşirelik olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 4. 14. Ailenin Durumu Degiskeni İçin Yüzde ve Frekans Degerleri

Aile Durumu	<i>f</i>	%	%gec	%yig
Genis Aile	2	1,3	1,3	1,3
Çekirdek Aile	158	98,8	98,8	100
Total	160	100	100	

Tablo 4,14'de anlasıldığı gibi, örneklem grubunun oluşturan öğretmenlerin 2'si (%1,3) geniş aile; 158'i (% 98,8) çekirdek aile yapısına sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

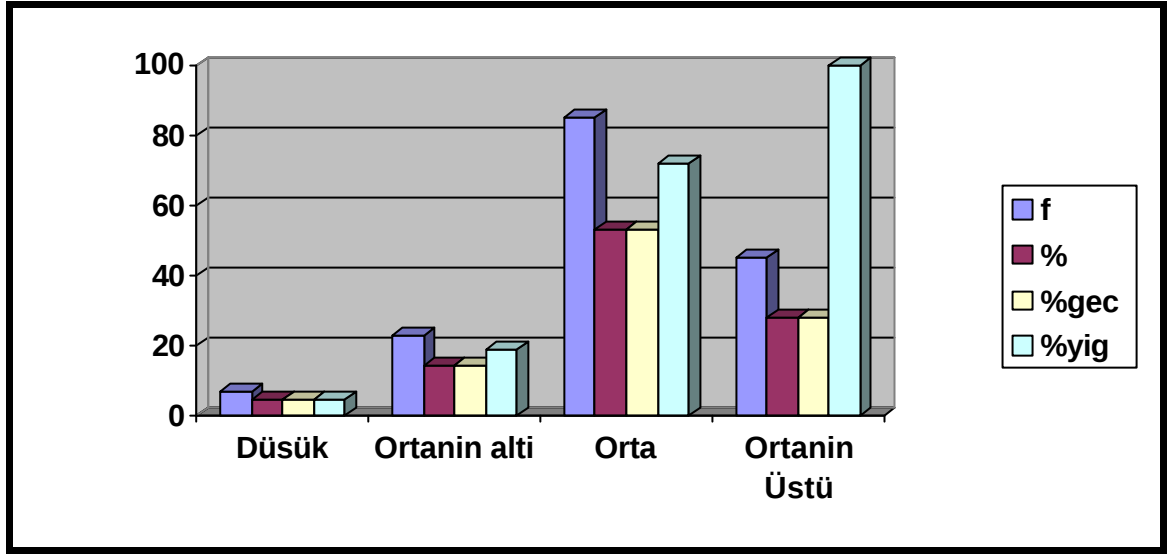
Tablo 4. 15. Oturulan Ev Degiskeni İçin Yüzde ve Frekans Degerleri

Oturulan Ev	<i>f</i>	%	%gec	%yig
Lojman	20	12,5	12,5	12,5
Kira	54	33,8	33,8	46,3
Kendinin	73	45,6	45,6	91,9
Aile Bireylerine Ait	13	8,1	8,1	100
Total	160	100	100	

Tablo 4,15'de anlaşılabacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 30'u (%12,5) lojmanda; 54'ü (% 33,8) kirada; 73'ü (%45,6) kendi evlerinde; 13'ü (%8,1) aile bireylerine ait bir evde oturduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 4. 16. Gelir Degiskeni İçin Yüzde ve Frekans Degerleri

Gelir Grubu	<i>f</i>	%	%gec	%yig
Düşük	7	4,4	4,4	4,4
Ortanin Altı	23	14,4	14,4	18,8
Orta	85	53,1	53,1	71,9
Ortanin Üstü	45	28,1	28,1	100
Total	160	100	100	



Sekil 4. 8: Gelir Degiskeni İçin Yüzde ve Frekans Degerleri

Tablo 4,16 ve Sekil 4. 8’den de anlasilacagi üzere, örneklem grubunu olusturan öğretmenlerin 7’si (%4,4) gelir grubunun düşük; 23’ü (% 14,4) gelir grubunun ortanin altı; 85’i (% 53,1) gelir grubunun orta; 45’i (% 28,1) gelir grubunu ortanin üstü olarak ifade etmislerdir

Tablo 4.17. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Degerleri

Boyutlar	N	x	ss	Shx
İssel Doyum	160	3,44	0,72	0,06
Dissal Doyum	160	2,96	0,90	0,07
Toplam Is Doyumu	160	3,25	0,77	0,06

Tablo 4.17’de örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Minnesota Is Tatmin Ölçeği’nin alt boyutlarından almış oldukları puanlar, ortalaması en yüksek olandan en düşük olana doğru sıralanarak sunulmuştur. Buna göre, içsel doyum alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $x=3,44$, standart sapması $ss=0,72$, aritmetik ortalamanın standart hatası $Shx=0,06$ olarak, dissal doyum alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $x=2,96$, standart sapması $ss=0,90$, aritmetik ortalamanın standart hatası $Shx=0,07$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4. 18. Çift Uyum Ölçeği Toplam Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Degerleri

Boyutlar	N	x	ss	Shx
Fikir Birliği	160	47,94	11,30	0,89
Memnuniyet Doyumu	160	32,93	6,09	0,48
Baglılık	160	13,13	4,53	0,36
Duygusal İfade	160	9,36	2,40	0,19

Tablo 4.18’de örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği’nin alt boyutlarından almış oldukları puanlar, ortalaması en yüksek olandan en düşük olana doğru sıralanarak sunulmuştur. Buna göre, fikir birliği puanlarının aritmetik ortalaması $x=47,94$, standart sapması $ss=11,30$, aritmetik ortalamanın standart hatası $Shx=0,89$ olarak, memnuniyet doyum puanlarının aritmetik ortalaması $x=32,93$, standart sapması $ss=6,09$, aritmetik ortalamanın standart hatası $Shx=0,48$, bağlılık puanlarının aritmetik ortalaması $x=13,13$, standart sapması $ss=4,53$, aritmetik ortalamanın standart hatası $Shx=0,36$ olarak , duygusal ifade puanlarının aritmetik

ortalaması $\bar{x}=9,36$, standart sapması $ss=2,40$, aritmetik ortalamanın standart hatası $Shx=0,19$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4. 19. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmış Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Shx	t Testi		p
						t	Sd	
İçsel	Erkek	68	3,54	0,68	0,082	1,624	158	0,107
	Kadın	92	3,37	0,75	0,077			
Dissal	Erkek	68	3,20	0,89	0,108	2,96	158	0,004
	Kadın	92	2,78	0,88	0,091			
Toplam İş Doyumu	Erkek	68	3,41	0,74	0,089	2,23	158	0,027
	Kadın	92	3,14	0,77	0,08			

Tablo 4,19 da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Minnesota İş Tatmin Ölçeği alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, içsel, dissal ve toplam iş doyum puanları, erkeklerin puanları kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 4.20. Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Degiskenine Göre Farklilasip Farklilasmadigini Belirlemek Amaci Ile Yapilan Bagimsiz Grup t Testi Sonuçlari

Puan	Gruplar	N	x	ss	Shx	t Testi		p
						t	Sd	
Memnuniyet Doyumu	Erkek	68	32,88	6,98	0,846	0,1	158	0,92
	Kadin	92	32,78	5,39	0,561			
Fikir Birligi	Erkek	68	47,51	10,03	1,216	-0,41	158	0,69
	Kadin	92	48,25	12,2	1,272			
Baglilik	Erkek	68	12,9	4,69	0,568	-0,55	158	0,59
	Kadin	92	13,29	4,43	0,461			
Duygusal Ifade	Erkek	68	8,88	2,73	0,33	-2,18	158	0,03
	Kadin	92	9,71	2,06	0,215			
Toplam Evlilik Uyumu	Erkek	68	102,18	20,7	2,509	-0,56	158	0,57
	Kadin	92	104,03	20,55	2,142			

Tablo 4,20’da görüldüğü gibi, örnekleme olusturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarinin cinsiyet degiskenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermedigini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bagimsiz grup t testi sonucunda, memnuniyet doyumu,fikir birligi, baglilik, toplam evlilik uyumu puanlari arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamistir ($p>0,05$). Duygusal ifade alt boyutunda ise istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmustur ($p<0,05$).

4.2.2 Görev Degiskenine Iliskin Bulgular

Tablo 4.21.Minnesota Is Tatmin Ölçegi Alt Boyut Puanlarinin Görev Durumuna Göre Farklilasip Farklilasmadigini Belirlemek Amaci Ile Yapilan Bagimsiz Grup t Testi Sonuçlari

Puan	Gruplar	N	x	ss	Shx	t Testi		p
						t	Sd	
İçsel	Resmi İlköğretim Okulu	69	3,43	0,74	0,089	-0,14	158	0,89
	Özel İlköğretim Okulu	91	3,45	0,71	0,074			
Dissal	Resmi İlköğretim Okulu	69	2,97	0,77	0,093	0,11	158	0,91
	Özel İlköğretim Okulu	91	2,95	1	0,104			
Toplam Is Doyumu	Resmi İlköğretim Okulu	69	3,25	0,73	0,087	-0,03	158	0,98
	Özel İlköğretim Okulu	91	3,25	0,8	0,083			

Tablo 4.21’de görüldüğü gibi, örnekleme olusturan öğretmenlerin Minnesota Is Tatmin Ölçegi alt boyut puanlarinin görev degiskenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermedigini belirlemek amaciyla gerçekleştirilen bagimsiz grup t testi sonucunda, puanlari arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamistir ($p>0,05$).

Tablo 4. 22. Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Görev Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Amacı İle Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	x	ss	Shx	t Testi		
						t	Sd	p
Memnuniyet Doyumu	Resmi İlköğretim Okulu	69	33,39	6,12	0,737	1,02	158	0,31
	Özel İlköğretim Okulu	91	32,4	6,07	0,635			
Fikir Birliği	Resmi İlköğretim Okulu	69	48,22	12,15	1,463	0,27	158	0,79
	Özel İlköğretim Okulu	91	47,73	10,68	1,119			
Bağıllık	Resmi İlköğretim Okulu	69	12,8	4,47	0,538	-0,8	158	0,43
	Özel İlköğretim Okulu	91	13,37	4,58	0,48			
Duygusal İfade	Resmi İlköğretim Okulu	69	9,16	2,37	0,285	-0,9	158	0,37
	Özel İlköğretim Okulu	91	9,51	2,41	0,253			
Toplam Evlilik Uyum	Resmi İlköğretim Okulu	69	103,57	21,37	2,572	0,17	158	0,86
	Özel İlköğretim Okulu	91	103	20,05	2,101			

Tablo 4.22 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, puanları arasında istatistik olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.2.3 Konum Degiskenine Iliskin Bulgular

Tablo 4.23. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Konum Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Amacı Ile Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	$S_{sıra}$	U	z	p
İçsel Is Doyumu	Yönetici	26	94,37	2453,5	1381,5	-1,67	0,095
	Öğretmen	134	77,81	1042,5			
Dissal Is Doyumu	Yönetici	26	106,63	2772,5	1062,5	-3,148	0,002
	Öğretmen	134	75,43	1010,5			
Toplam Is Doyumu	Yönetici	26	100,06	2601,5	1233,5	-2,353	0,019
	Öğretmen	134	76,71	1027,5			

Tablo 4.23’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Minnesota Is Tatmin Ölçeği alt boyut puanlarının konum degiskenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney-U testi sonucunda, yönetici ve öğretmenler arasında içsel is doyumu puanları ve toplam is doyumu puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Dissal is doyum alt boyutunda ise yönetici ve öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 4. 24. Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Konum Durumuna Göre Farklılasip Farklaşmadığını Belirlemek Amacı İle Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	$S_{sıra}$	U	z	p
Memnuniyet Doyumu	Yönetici	26	59,6	1549,5	1198,5	-2,519	0,012
	Öğretmen	134	84,56	1133,5			
Fikir Birliği	Yönetici	26	77,9	2025,5	1674,5	-0,313	0,754
	Öğretmen	134	81	1085,5			
Bağlılık	Yönetici	26	55,73	1449	1098	-2,988	0,003
	Öğretmen	134	85,31	11431			
Duygusal İfade	Yönetici	26	59,56	1548,5	1197,5	-2,551	0,011
	Öğretmen	134	84,56	1133,5			
Toplam Evlilik Uyumu	Yönetici	26	68,46	1780	1429	-1,448	0,148
	Öğretmen	134	82,84	11100			

Tablo 4.24 de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarının konum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney-U testi sonucunda, yönetici ve öğretmenler arasında Fikir Birliği ve Toplam Evlilik Uyumu puanları arasındaki farklar istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Bağlılık ve Duygusal İfade alt boyutunda ise yönetici ve öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

4.2.4.Evlilik Degiskenine Iliskin Bulgular

Tablo 4. 25. Minnesota Is Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Evlilik Türüne Göre Farklilasip Farklilasmadigini Belirlemek Amaci Ile Yapilan Mann Whitney-U Testi Sonuçlari

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	$S_{sıra}$	U	z	p
İçsel Doyum	Tanısarak	139	80,55	11196,5	1452,5	-0,035	0,972
	Görücü Usulü	21	80,17	1683,5			
Dissal Doyum	Tanısarak	139	80,84	11237	1412	-0,24	0,81
	Görücü Usulü	21	78,24	1643			
Toplam Is Doyumu	Tanısarak	139	80,55	11196	1453	-0,033	0,974
	Görücü Usulü	21	80,19	1684			

Tablo 4.25 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Minnesota Is Tatmin Ölçeği alt boyut puanlarının evlilik degiskenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney-U testi sonucunda, tanısarak ve görücü usulu ile evlenenler arasında tüm alt boyutlarda ve toplam alt boyut puanlari arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamistir ($p>0,05$).

Tablo 4. 26. Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Evlilik Türüne Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Amacı İle Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	$S_{sıra}$	U	z	p
Memnuniyet Doyumu	Tanısarak	139	79,49	11048,5	1318,5	-0,714	0,475
	Görücü Usulü	21	87,21	1831,5			
Fikir Birliği	Tanısarak	139	80,66	11212	1437	-0,114	0,909
	Görücü Usulü	21	79,43	1668			
Bağlılık	Tanısarak	139	77,79	10812,5	1082,5	-1,911	0,056
	Görücü Usulü	21	98,45	2067,5			
Duygusal İfade	Tanısarak	139	80,72	11219,5	1429,5	-0,154	0,878
	Görücü Usulü	21	79,07	1660,5			
Toplam Evlilik Uyumu	Tanısarak	139	79,81	11093	1363	-0,488	0,626
	Görücü Usulü	21	85,1	1787			

Tablo 4.26’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarının evlilik değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney-U testi sonucunda, puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.2.5.Çocuk Degiskenine Iliskin Bulgular

Tablo 4. 27. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarinin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Farklilasip Farklilasmadigini Belirlemek Amaci Ile Yapilan Grup t Testi Sonuçlar

Puan	Gruplar	N	x	ss	Shx	t Testi		p
						t	Sd	
İçsel Doyum	Evet	107	3,33	0,77	0,074	-2,94	158	0,004
	Hayir	53	3,68	0,55	0,076			
Dissal Doyum	Evet	107	2,93	0,98	0,094	-0,65	158	0,52
	Hayir	53	3,03	0,74	0,102			
Toplam Is Doyumu	Evet	107	3,17	0,82	0,079	-1,94	158	0,06
	Hayir	53	3,42	0,6	0,082			

Tablo 4.27 görüldüğü gibi, örnekleme olusturan öğretmenlerin Minnesota Is Tatmin Ölçeği alt boyut puanlarinin çocuk degiskenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermedigini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bagimsiz grup t testi sonucunda, çocuk sahibi olmayanların içsel doyum puanları çocuk sahibi olanlara göre daha yüksek bulunmustur ($p<0,05$). Dissal doyum ve toplam is doyumunu alt boyutu puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 28.Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Amacı İle Yapılan Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	x	ss	Shx	t Testi		p
						t	Sd	
Memnuniyet Doyumu	Evet	107	31,42	5,39	0,521	-4,37	158	0,001
	Hayir	53	35,66	6,47	0,889			
Fikir Birliği	Evet	107	45,92	11,89	1,149	-3,31	158	0,001
	Hayir	53	52,02	8,77	1,204			
Bağlılık	Evet	107	12,25	4,52	0,436	-3,59	158	0,001
	Hayir	53	14,89	4,06	0,557			
Duygusal İfade	Evet	107	8,82	2,49	0,24	-4,21	158	0,001
	Hayir	53	10,43	1,78	0,244			
Toplam Evlilik Uyumu	Evet	107	98,41	20,92	2,022	-4,47	158	0,001
	Hayir	53	113	16,01	2,198			

Tablo 4.28 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarının çocuk değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, çocuk sahibi olanların tüm alt boyutlarda ve toplam puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p>0,05$).

4.2.6. Yas Degiskenine Iliskin Bulgular

Tablo 4. 29. Minnesota Is Tatmin Ölçegi Alt Boyut Puanlarinin Yas Durumuna Göre Farklilasip Farklilasmadigini Belirlemek Üzere Yapilan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçlari

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
İçsel Doyum	24 ve alti	5	39,3	6,859	3	0,077
	25 -35	75	83,25			
	36-45	58	75,33			
	46 ve yas üstü	22	94,11			
Dissel Doyum	24 ve alti	5	60,2	5,915	3	0,116
	25 -35	75	79,21			
	36-45	58	76,09			
	46 ve yas üstü	22	101,11			
Toplam Is Doyumu	24 ve alti	5	43,4	7,387	3	0,061
	25 -35	75	81,87			
	36-45	58	75,1			
	46 ve yas üstü	22	98,5			

Tablo 4.29 görüldüğü üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Minnesota Is Tatmin Ölçegi alt boyut puanlarinin yas degiskenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, yas gruplarına göre içsel doyum puanlari, dissal doyum puanlari toplam is doyum puanlari arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamistir ($p>0,05$).

Tablo 4. 30. Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Yas Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Memnuniyet Doyumu	24 ve altı	5	127,8	39,637	3	0,001
	25 -35	75	101,22			
	36-45	58	60,61			
	46 ve yas üstü	22	51,55			
Fikir Birliği	24 ve altı	5	139,4	32,673	3	0,001
	25 -35	75	97,51			
	36-45	58	60,41			
	46 ve yas üstü	22	62,11			
Bağlılık	24 ve altı	5	80,8	33,581	3	0,001
	25 -35	75	102,43			
	36-45	58	62,78			
	46 ve yas üstü	22	52,39			
Duygusal İfade	24 ve altı	5	117,9	49,079	3	0,001
	25 -35	75	103,35			
	36-45	58	64,09			
	46 ve yas üstü	22	37,39			
Toplam Evlilik Uyumu	24 ve altı	5	130	45,343	3	0,001
	25 -35	75	103			
	36-45	58	57,34			
	46 ve yas üstü	22	53,61			

Tablo 4.30 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarının yas değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, memnuniyet doyumu puanları arasında 46 yas ve üstü ile 24 ve altı yas grubu, 25- 35 yas grupları arasında 46 yas ve üstü yas grubu aleyhine, 36-45 yas ile 24 ve altı yas grubu, 25-35 yas grupları arasında 36-45 yas grubu aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Fikir birliği puanları arasında 36-45 yas grubu ile 25-35 yas grubu, 24 ve altı yas grubu arasında 36-45 yas grubu aleyhine, 25-35 yas grubu ile 24 ve altı yas grubu, 46 yas ve

üstü arasında 25-35 yaş grubu aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Duygusal bağlılık puanları arasında 46 yaş ve üstü ile, 24 ve altı yaş grubu, 35-25 yaş grubu, 36-45 yaş grubu arasında 46 yaş ve üstü aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Toplam evlilik uyumu puanları arasında 46 yaş ve üstü yaş grubu ile 24 ve altı yaş grubu, 25-35 yaş grubu, arasında 46 yaş ve üstü aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. 36-45 yaş grubu ile 25-35 yaş grubu, 24 ve altı yaş grubu arasında 36-45 yaş grubu aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

4.2.7.Öğrenim Durumuna İlişkin Bulgular

Tablo 4. 31. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
İçsel Doyum	Yüksek Okul	20	60,83	5,22	2	0,074
	Üniversite	68	87,51			
	Yüksek Lisans	72	79,35			
Dışsal Doyum	Yüksek Okul	20	63,6	5,682	2	0,058
	Üniversite	68	89,44			
	Yüksek Lisans	72	76,75			
Toplam İş Doyumu	Yüksek Okul	20	61,3	5,596	2	0,061
	Üniversite	68	88,44			
	Yüksek Lisans	72	78,33			

Tablo 4.31 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Minnesota İş Tatmin Ölçeği alt boyut puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.32 Çift Uyum Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Farklılasıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	X _{sıra}	X ²	sd	p
Memnuniyet Doyumu	Yüksek Okul	20	42,55	16,469	2	0,001
	Üniversite	68	90,1			
	Yüksek Lisans	72	81,98			
Fikir Birliği	Yüksek Okul	20	55,53	9,485	2	0,009
	Üniversite	68	90,82			
	Yüksek Lisans	72	77,69			
Bağlılık	Yüksek Okul	20	43,48	15,482	2	0,001
	Üniversite	68	89,38			
	Yüksek Lisans	72	82,4			
Duygusal İfade	Yüksek Okul	20	47,83	14,178	2	0,001
	Üniversite	68	91,47			
	Yüksek Lisans	72	79,22			
Toplam Evlilik Uyumu	Yüksek Okul	20	44,65	16,388	2	0,001
	Üniversite	68	92,23			
	Yüksek Lisans	72	79,38			

Tablo 4.32 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, memnuniyet doyumu puanları arasında öğrenim durumu yüksek okul olanlar ile üniversite ve yüksek lisans olanlar arasında yüksek okul olanlar aleyhine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Fikir birliği puanları arasında öğrenim durumu yüksek okul olanlar ile üniversite olanlar arasında yüksek okul olanlar aleyhine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bağlılık ve Toplam evlilik uyumu puanları arasında öğrenim durumu yüksek okul olanlar ile üniversite ve yüksek lisans olanlar arasında yüksek okul olanlar aleyhine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

4.2.8. Mezuniyet Durumuna İlişkin Bulgular

Tablo 4.33 Minnesota İş Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İçsel Doyum	Yüksek Öğretmen Okulu	9	39,94	18,079	4	0,001
	Eğitim Enstitüsü	27	94,8			
	Eğitim Fakültesi	92	73,33			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	25	103,26			
	Diğer	7	90,5			
Dissal Doyum	Yüksek Öğretmen Okulu	9	38,72	26,959	4	0,001
	Eğitim Enstitüsü	27	103,76			
	Eğitim Fakültesi	92	69,85			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	25	101,42			
	Diğer	7	109,79			
Toplam İş Doyumu	Yüksek Öğretmen Okulu	9	38,33	22,314	4	0,001
	Eğitim Enstitüsü	27	99,91			
	Eğitim Fakültesi	92	71,57			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	25	102,06			
	Diğer	7	100,21			

Tablo 4.33 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Minnesota İş Tatmin Ölçeği alt boyut puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, içsel doyum, dissal doyum ve toplam iş doyum puanları arasında yüksek öğretmen okulu mezunları ile eğitim enstitüsü, eğitim fakültesi fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasında yüksek öğretmen okulu mezunları aleyhine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. İçsel doyum, dissal doyum ve

toplam is doyumu puanlari arasinda egitim fakültesi mezunlari ile egitim enstitüsü mezunlari arasinda egitim fakültesi mezunlari aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. İçsel doyum, dissal doyum ve toplam is doyumu puanlari arasinda egitim fakültesi mezunlari ile fen-edebiyat fakültesi mezunlari arasinda egitim fakültesi mezunlari aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Dissal doyum puanlari arasinda egitim fakültesi mezunlari ile diger fakültelerden mezun olanlar arasinda egitim fakültesi mezunlari aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. İçsel doyum puanlari arasinda diger fakültelerden mezunlar ile fen-edebiyat fakültesi mezunlari arasinda diger fakülteler aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 4. 34. Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Mennuniyet Doyumu	Yüksek Öğretmen Okulu	9	25,94	23,91	4	0,001
	Eğitim Enstitüsü	27	59,56			
	Eğitim Fakültesi	92	89,97			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	25	81,02			
	Diger	7	105,14			
Fikir Birliği	Yüksek Öğretmen Okulu	9	52,61	7,825	4	0,098
	Eğitim Enstitüsü	27	67,69			
	Eğitim Fakültesi	92	84,43			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	25	83,5			
	Diger	7	103,36			
Bağlılık	Yüksek Öğretmen Okulu	9	25,89	27,046	4	0,001
	Eğitim Enstitüsü	27	54,61			
	Eğitim Fakültesi	92	88,16			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	25	95,66			
	Diger	7	95,71			
Duygusal İfade	Yüksek Öğretmen Okulu	9	43,56	23,721	4	0,001
	Eğitim Enstitüsü	27	50,33			
	Eğitim Fakültesi	92	89,95			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	25	84,86			
	Diger	7	104,64			
Toplam Evlilik Uyumu	Yüksek Öğretmen Okulu	9	32,78	17,092	4	0,002
	Eğitim Enstitüsü	27	63,35			
	Eğitim Fakültesi	92	87,62			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	25	83,96			
	Diger	7	102,07			

Tablo 4.34 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarının mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak

anlamli bulunmustur. Farkliligin hangi grup ya da gruplar arasinda oldugunu belirlemek üzere yapilan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, memnuniyet doyumu puanlari arasinda yüksek öğretmen okulu mezunlari ile eğitim enstitüsü, eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasinda yüksek öğretmen okulundan mezun olanlar aleyhine, eğitim enstitüsü mezunlari ile eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasinda eğitim enstitüsü mezunlari aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamli bir farklilik saptanmistir. Fikir birligi puanlari arasinda yüksek öğretmen okulu mezunlari ile fen-edebiyat fakültesi, diğer fakültelerden mezun olanlar arasinda yüksek öğretmen okulundan mezun olanlar aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamli bir farklilik saptanmistir. Baglilik puanlari arasinda yüksek öğretmen okulu mezunlari ile eğitim enstitüsü, eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasinda yüksek öğretmen okulundan mezun olanlar aleyhine, eğitim enstitüsü mezunlari ile eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasinda eğitim enstitüsü mezunlari aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamli bir farklilik saptanmistir. Duygusal ifade puanlari arasinda yüksek öğretmen okulu mezunlari ile eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasinda yüksek öğretmen okulunda mezun olanlar aleyhine, eğitim enstitüsü mezun olanlari ile eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasinda eğitim enstitüsü mezunlari aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamli bir farklilik saptanmistir. Toplam evlilik uyumu puanlari arasinda yüksek öğretmen okulu mezunlari ile eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasinda yüksek öğretmen okulundan mezun olanlar aleyhine, eğitim enstitüsü mezunlari ile eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi mezunlari arasinda eğitim enstitüsü mezunlari aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamli bir farklilik saptanmistir.

4.2.9.Kidem Degiskenine Iliskin Bulgular

Tablo 4. 35.Minnesota Is Tatmin Ölçegi Alt Boyut Puanlarinin Kidem Durumuna Göre Farklilasip Farklilasmadigini Belirlemek Üzere Yapilan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçlari

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
İçsel Doyum	1-5 yıl	18	95,67	19,786	5	0,001
	6-10 yıl	74	82,67			
	11-15 yıl	17	90,68			
	16-20 yıl	14	81,54			
	21-30 yıl	27	47,69			
	31 ve üstü	10	107			
Dissal Doyum	1-5 yıl	18	91,19	11,969	5	0,035
	6-10 yıl	74	81,47			
	11-15 yıl	17	80,65			
	16-20 yıl	14	69,82			
	21-30 yıl	27	62,65			
	31 ve üstü	10	116,95			
Toplam Is Doyumu	1-5 yıl	18	94,28	16,119	5	0,007
	6-10 yıl	74	81,99			
	11-15 yıl	17	86,5			
	16-20 yıl	14	77,04			
	21-30 yıl	27	53,35			
	31 ve üstü	10	112,6			

Tablo 4.35 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Minnesota Is Tatmin Ölçegi alt boyut puanlarinin kidem degiskenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklilığın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, içsel doyum puanları arasında kidem durumu 1-5 yıl olanlar ile kidem durumu 21-30 yıl olanlar arasında kidem durumu 1-5 yıl olanlar lehine, kidem durumu 6-10 yıl olanlar ile kidem durumu 21-30 yıl olanlar arasında kidem durumu 6-10 yıl lehine, kidem durumu 11-15 yıl olanlar ile kidem durumu 21-30 yıl olanlar arasında kidem durumu

11-15 yıl olanlar lehine, kıdem durumu 16-20 yıl ile kıdem durumu 21-30 yıl olanlar arasında kıdem durumu 16-20 yıl lehine, kıdem durumu 31 ve üstü yıl olanlar ile kıdem durumu 21-30 yıl olanlar arasında kıdem durumu 31 ve üstü yıl olanlar yerine lehine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Dissal doğum puanları arasında kıdem durumu 21-30 yıl olanlar ile kıdem durumu 6-10 yıl ve 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 21-30 yıl olanlar aleyhine, kıdem durumu 21-30 yıl olanlar ile kıdem durumu 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 21-30 yıl olanların aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Toplam iş doyum puanları kıdem durumu 21-30 yıl olanlar ile kıdem durumu 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 21-30 yıl olanlar aleyhine, kıdem durumu 6-10 yıl olanlar ile kıdem durumu 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 6-10 yıl olanlar aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 4. 36.Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kidem Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Memnuniyet Doyumu	1-5 yıl	18	102,33	39,218	5	0,001
	6-10 yıl	74	98,26			
	11-15 yıl	17	66,65			
	16-20 yıl	14	38,71			
	21-30 yıl	27	61,98			
	31 ve üstü	10	41,8			
Fikir Birliği	1-5 yıl	18	117,81	31,129	5	0,001
	6-10 yıl	74	90,8			
	11-15 yıl	17	69,21			
	16-20 yıl	14	58,04			
	21-30 yıl	27	51,93			
	31 ve üstü	10	64,95			
Bağlılık	1-5 yıl	18	116,28	45,157	5	0,001
	6-10 yıl	74	96,9			
	11-15 yıl	17	61,65			
	16-20 yıl	14	57,61			
	21-30 yıl	27	48,19			
	31 ve üstü	10	46,1			
Duygusal İfade	1-5 yıl	18	130,31	53,763	5	0,001
	6-10 yıl	74	93,84			
	11-15 yıl	17	59,53			
	16-20 yıl	14	59,21			
	21-30 yıl	27	47,33			
	31 ve üstü	10	47,15			
Toplam Evlilik Uyumu	1-5 yıl	18	120,25	45,933	5	0,001
	6-10 yıl	74	95,47			
	11-15 yıl	17	67,94			
	16-20 yıl	14	48,46			
	21-30 yıl	27	48,74			
	31 ve üstü	10	50,15			

Tablo 4.36 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarının kidem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

sonucunda; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, Memnuniyet doyumu puanları arasında kıdem durumu 1-5 yıl arasında olanlar ile kıdem durumu 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-30 yıl, 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 1-5 yıl lehine, kıdem durumu 6-10 yıl olanlar ile kıdem durumu 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-30 yıl, 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 6-10 yıl olanlar lehine, kıdem durumu 16-20 yıl olanlar ile kıdem durumu 11-15 yıl, 21-30 yıl olanlar arasında kıdem durumu 16-20 olanlar aleyhine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Fikir birliği puanları arasında kıdem durumu 1-5 yıl olanlar ile kıdem durumu 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-30 yıl, 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 1-5 yıl lehine, kıdem durumu 6-10 yıl olanlar ile kıdem durumu 16-20 yıl, 21-30 yıl olanlar arasında kıdem durumu 6-10 yıl lehine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bağlılık puanları arasında kıdem durumu 1-5 yıl olanlar ile kıdem durumu 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-30 yıl, 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 1-5 yıl lehine, kıdem durumu 6-10 yıl olanlar ile kıdem durumu 11-15 yıl, 16-20 yıl, 31 ve üstü yıl olanlara arasında kıdem durumu 6-10 yıl olanlar lehine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Duygusal ifade puanları arasında kıdem durumu 1-5 yıl olanlar ile kıdem durumu 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 1-5 yıl olanlar lehine, kıdem durumu 6-10 yıl olanlar ile kıdem durumu 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-30 yıl, 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 6-10 yıl olanlar lehine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Toplam evlilik uyumu puanları arasında kıdem durumu 1-5 yıl olanlar ile kıdem durumu 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-30 yıl, 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 1-5 yıl olanlar lehine, kıdem durumu 6-10 yıl olanlar ile kıdem durumu 16-20 yıl, 21-30 yıl, 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 6-10 yıl olanlar lehine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

4.2.10. İmkân Durumuna İlişkin Bulgular

Tablo 4. 37 Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının İmkân Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
İçsel Doyum	İleri	36	106,86	16,192	3	0,001
	Ortanin Üstü	66	68,73			
	Orta	43	77,59			
	Ortanin Alti	15	77,33			
Dissal Doyum	İleri	36	105,38	17,191	3	0,001
	Ortanin Üstü	66	65,73			
	Orta	43	82,03			
	Ortanin Alti	15	81,4			
Toplam Is Doyumu	İleri	36	107,88	18,147	3	0,001
	Ortanin Üstü	66	67,17			
	Orta	43	78,43			
	Ortanin Alti	15	79,4			

Tablo 4.37 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Minnesota Is Tatmin Ölçeği alt boyut puanlarının imkân durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklilığın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, içsel doyum puanları arasında imkân durumunu ileri olarak belirtenler ile imkân durumunu ortanın üstü, orta ve ortanın altı olarak belirtenler arasında imkân durumunu ileri olarak belirtenler lehine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Dissal doyum puanları arasında imkân durumunu ileri olarak belirtenler ile imkân durumunu orta olarak belirtenler arasında imkân durumunu ileri olarak belirtenler lehine, imkân durumunu orta olarak belirtenler ile imkân durumunu ortanın üstü belirtenler arasında imkân durumunu orta olarak belirtenler lehine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Toplam is doyum puanları

arasinda imkan durumunu ileri olarak belirtenler ile imkan durumunu orta üstü ve orta belirtenler arasinda imkan durumunu ileri belirtenler olarak belirtenler lehine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 4. 38. Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Imkan Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Memnuniyet Doyumu	Ileri	36	79,1	0,309	3	0,958
	Ortanin Üstü	66	82,61			
	Orta	43	77,99			
	Ortanin Altı	15	81,8			
Fikir Birliği	Ileri	36	93,96	7,462	3	0,059
	Ortanin Üstü	66	70,86			
	Orta	43	87,3			
	Ortanin Altı	15	71,1			
Bağlılık	Ileri	36	100,35	11,899	3	0,008
	Ortanin Üstü	66	72,91			
	Orta	43	83,13			
	Ortanin Altı	15	58,73			
Duygusal İfade	Ileri	36	94,24	8,186	3	0,042
	Ortanin Üstü	66	70,02			
	Orta	43	87,71			
	Ortanin Altı	15	72,97			
Toplam Evlilik Uyumu	Ileri	36	89,99	5,317	3	0,15
	Ortanin Üstü	66	72,64			
	Orta	43	88,17			
	Ortanin Altı	15	70,33			

Tablo 4.38 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarının imkân değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda; Memnuniyet Doyumu, Fikir Birliği ve Toplam Evlilik Uyumu puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bağlılık ve Duygusal İfade alt boyutlarında ise istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann

Whitney-U testi sonucunda, baglilik puanlari arasinda imkan durumunu ileri olarak belirtenler ile imkan durumunu ortanın üstü, ortanın alti olarak belirtenler arasinda imkan durumunu ileri olarak belirtenler lehine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Duygusal ifade puanlari arasinda imkan durumunu ileri olarak belirtenler ile imkan durumunu ortanın üstü olarak belirtenler arasinda imkan durumunu ileri olarak belirtenler lehine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

4.2.11.Evlilik Yili Degiskenine Iliskin Bulgular

Tablo 4. 39. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Evlilik Yili Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
İçsel Doyum	1-5 yıl	67	86,78	3,964	4	0,411
	6-10 yıl	32	84,8			
	11-15 yıl	21	71,5			
	16-20 yıl	17	69,12			
	21-30 yıl	23	72,85			
Dissal Doyum	1-5 yıl	67	83,49	3,307	4	0,508
	6-10 yıl	32	85,95			
	11-15 yıl	21	66,17			
	16-20 yıl	17	72,62			
	21-30 yıl	23	83,11			
Toplam Is Doyumu	1-5 yıl	67	84,92	3,121	4	0,538
	6-10 yıl	32	86,02			
	11-15 yıl	21	69,83			
	16-20 yıl	17	70,26			
	21-30 yıl	23	77,26			

Tablo 4.39 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Minnesota Is Tatmin Ölçeği alt boyut puanlarının evlilik durumu degiskenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

sonucunda İçsel Doyum, Dissal Doyum ve Toplam İs Doyumu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 40. Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Evlilik Yılı Durumuna Göre Farklılasıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Memnuniyet Doyumu	1-5 yıl	67	103,94	57,911	4	0,001
	6-10 yıl	32	95,34			
	11-15 yıl	21	53,45			
	16-20 yıl	17	62			
	21-30 yıl	23	29,93			
Fikir Birliği	1-5 yıl	67	95,37	33,502	4	0,001
	6-10 yıl	32	99,91			
	11-15 yıl	21	60,21			
	16-20 yıl	17	45,97			
	21-30 yıl	23	54,22			
Bağlılık	1-5 yıl	67	101,19	41,896	4	0,001
	6-10 yıl	32	90,66			
	11-15 yıl	21	67,83			
	16-20 yıl	17	52,15			
	21-30 yıl	23	38,61			
Duygusal İfade	1-5 yıl	67	104,34	58,339	4	0,001
	6-10 yıl	32	95,48			
	11-15 yıl	21	60,05			
	16-20 yıl	17	37,35			
	21-30 yıl	23	40,76			
Toplam Evlilik Uyumu	1-5 yıl	67	101,85	49,896	4	0,001
	6-10 yıl	32	97,67			
	11-15 yıl	21	57,26			
	16-20 yıl	17	44,35			
	21-30 yıl	23	42,35			

Tablo 4.40 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarının evlilik yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, Memnuniyet doyumu puanları arasında evlilik yılını 1-5 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 1-5 yıl olarak belirtenler lehine, evlilik yılını 6-10 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 11-25 yıl, 16-20 yıl ve 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 6-10 yıl olarak belirtenler lehine, evlilik yılını 21-30 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 11-15 yıl, 16-20 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 21-30 yıl olarak belirtenler aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bağlılık puanları arasında evlilik yılını 1-5 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 11-25 yıl, 16-20 yıl ve 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 1-5 yıl olarak belirtenler lehine, evlilik yılını 6-10 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 16-20 yıl ve 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 6-10 yıl olarak belirtenler lehine, evlilik yılını 16-20 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 16-20 yıl olarak belirtenler lehine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Fikir birliği, duygusal ifade ve toplam evlilik uyumu puanları arasında evlilik yılını 1-5 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 1-5 yıl olarak belirtenler lehine, evlilik yılını 6-10 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 6-10 yıl olarak belirtenler lehine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

4.2.12.Çocugun Cinsiyetine Iliskin Bulgular

Tablo 4. 41. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Çocukun Cinsiyet Durumuna Göre Farklilasip Farklilasmadigini Belirlemek Üzere Yapilan Tek Yönlü Varyans Analizi

Puan	Gruplar	N	x	ss	F	p
İçsel Doyum	Erkek	34	3,17	0,75	1,05	0,35
	Kiz	39	3,4	0,71		
	Hem Kiz- Hem Erkek	34	3,41	0,84		
Dissal Doyum	Erkek	34	2,61	0,82	3,13	0,05
	Kiz	39	2,97	0,94		
	Hem Kiz- Hem Erkek	34	3,19	1,1		
Toplam Is Doyumu	Erkek	34	2,95	0,75	1,91	0,15
	Kiz	39	3,23	0,78		
	Hem Kiz- Hem Erkek	34	3,32	0,92		

Tablo 4.41 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Minnesota Is Tatmin Ölçeği alt boyut puanlarının çocukun cinsiyeti degiskenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucunda, dissal doyum dagilimi istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmustur. İçsel doyum ve toplam is doyumunu dagilimleri istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.($p > 0,05$)

Tablo 4. 42. Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Çocukun Cinsiyet Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Puan	Gruplar	N	x	ss	F	p
Memnuniyet Doyumu	Erkek	34	31,71	5,57	0,08	0,92
	Kız	39	31,38	5,81		
	Hem Kız- Hem Erkek	34	31,18	4,84		
Fikir Birliği	Erkek	34	47,38	16,15	1,13	0,33
	Kız	39	43,64	9,62		
	Hem Kız- Hem Erkek	34	47,06	8,78		
Bağlılık	Erkek	34	11,53	4,06	0,9	0,41
	Kız	39	12,95	4,78		
	Hem Kız- Hem Erkek	34	12,18	4,64		
Duygusal İfade	Erkek	34	9,41	2,35	1,68	0,19
	Kız	39	8,74	2,94		
	Hem Kız- Hem Erkek	34	8,32	1,95		
Toplam Evlilik Uyumu	Erkek	34	100,03	25,38	0,23	0,79
	Kız	39	96,72	19,37		
	Hem Kız- Hem Erkek	34	98,74	17,99		

Tablo 4.42 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarının çocuğun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucunda, dağılımları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$)

4.2.13.Oturulan Ev Degiskenine Iliskin Bulgular

Tablo 4. 43. Minnesota Is Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarinin Oturulan Ev Durumuna Göre Farklilasip Farklilasmadigini Belirlemek Üzere Yapilan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçlar

Puan	Gruplar	N	X _{sıra}	X ²	sd	p
İçsel Doyum	Lojman	20	90,78	5,142	3	0,162
	Kira	54	73,76			
	Kendimin	73	78,77			
	Aile Bireylerine Ait	13	102,38			
Dissal Doyum	Lojman	20	89,98	3,419	3	0,331
	Kira	54	73,69			
	Kendimin	73	80,23			
	Aile Bireylerine Ait	13	95,73			
Toplam Is Doyumu	Lojman	20	91,8	4,74	3	0,192
	Kira	54	73,15			
	Kendimin	73	79,49			
	Aile Bireylerine Ait	13	99,35			

Tablo 4.43 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Minnesota Is Tatmin Ölçeği alt boyut puanlarinin oturulan ev degiskenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda İçsel Doyum, Dissal Doyum ve Toplam Is Doyumu dagilimleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 44. Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Oturulan Ev Durumuna Göre Farklılasıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Memnuniyet Doyumu	Lojman	20	87,43	10,214	3	0,017
	Kira	54	93,59			
	Kendimin	73	68,05			
	Aile Bireylerine Ait	13	85,38			
Fikir Birliği	Lojman	20	93,1	7,533	3	0,057
	Kira	54	87,95			
	Kendimin	73	69,68			
	Aile Bireylerine Ait	13	90,88			
Bağlılık	Lojman	20	102,23	12,095	3	0,007
	Kira	54	87,57			
	Kendimin	73	67,51			
	Aile Bireylerine Ait	13	90,65			
Duygusal İfade	Lojman	20	93,48	11,668	3	0,009
	Kira	54	93,03			
	Kendimin	73	67,4			
	Aile Bireylerine Ait	13	82,08			
Toplam Evlilik Uyumu	Lojman	20	96,38	11,226	3	0,011
	Kira	54	89,66			
	Kendimin	73	67,29			
	Aile Bireylerine Ait	13	92,19			

Tablo 4.44 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarının oturulan ev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda Fikir Bağlılığı hariç diğer alt gruplarda istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, Memnuniyet doyumu puanları arasında oturulan ev durumunu kira olarak belirtenler ile oturulan

ev durumunu kendisinin oldugunu belirtenler arasinda oturulan ev durumunu kira olarak belirtenler lehine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bağlılık, duygusal ifade ve toplam evlilik uyumu puanları arasında oturulan ev durumunu kendinin olarak belirtenler ile oturulan ev durumunu lojman, kira olarak belirtenler arasında oturulan ev durumunu kendinin olarak belirtenler aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

4.2.14.Gelir Durumuna İlişkin Bulgular

Tablo 4.45. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Gelir Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İçsel Doyum	Düşük	7	53,36	18,577	3	0,001
	Ortanın Altı	23	46,15			
	Orta	85	87,42			
	Ortanın Üstü	45	89,2			
Dissal Doyum	Düşük	7	45,07	14,181	3	0,003
	Ortanın Altı	23	55,17			
	Orta	85	84,41			
	Ortanın Üstü	45	91,57			
Toplam İş Doyumu	Düşük	7	48,5	16,342	3	0,001
	Ortanın Altı	23	50,41			
	Orta	85	85,98			
	Ortanın Üstü	45	90,5			

Tablo 4.45 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Minnesota İş Tatmin Ölçeği alt boyut puanlarının gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, içsel

doym puanlari gelir durumunu orta olarak belirtenler ile gelir durumunu düşük ve ortanın alti olarak belirtenler arasinda gelir durumunu orta olarak belirtenler lehine, gelir durumunu ortanın üstü olarak belirtenler ile gelir durumunu ortanın alti olarak belirtenler arasinda gelir durumunu ortanın üstü olarak belirtenler lehine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmistir. Dissal ve toplam is doymu puanlari arasinda gelir durumunu orta olarak belirtenler ile gelir durumunu düşük ve ortanın üstü olarak belirtenler arasinda gelir durumunu orta olarak belirtenler lehine, gelir durumunu ortanın alti olarak belirtenler ile gelir durumunu orta ve ortanın üstü olarak belirtenler arasinda gelir durumun ortanın alti olarak belirtenler aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmistir.

Tablo 4. 46. Çift Uyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Gelir Durumuna Göre Farklılasip Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Memnuniyet Doyumu	Düşük	7	53,43	9,493	3	0,023
	Ortanin Altı	23	80,35			
	Orta	85	89,77			
	Ortanin Üstü	45	67,28			
Fikir Birliği	Düşük	7	28,86	9,912	3	0,019
	Ortanin Altı	23	77,65			
	Orta	85	85,75			
	Ortanin Üstü	45	80,08			
Bağlılık	Düşük	7	16,14	16,955	3	0,001
	Ortanin Altı	23	78,61			
	Orta	85	88,91			
	Ortanin Üstü	45	75,59			
Duygusal İfade	Düşük	7	30,79	12,377	3	0,006
	Ortanin Altı	23	78,89			
	Orta	85	88,95			
	Ortanin Üstü	45	73,1			
Toplam Evlilik Uyumu	Düşük	7	23,21	15,972	3	0,001
	Ortanin Altı	23	76,65			
	Orta	85	90,35			
	Ortanin Üstü	45	72,77			

Tablo 4.46 görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Çift Uyum Ölçeği alt boyut puanlarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda; grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklılığın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, memnuniyet doyumu puanları arasında gelir durumunu orta olarak belirtenler ile gelir durumunu ortanın üstü ve düşük olarak belirtenler arasında gelir durumunu orta belirtenler lehine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Fikir birliği puanları arasında gelir durumunu düşük olarak belirtenler ile gelir durumunu orta ve

ortanın üstü olarak belirtenler arasında gelir durumunu düşük olarak belirtenler aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bağlılık puanları arasında gelir durumunu düşük olarak belirtenler ile gelir durumunu ortanın altı, orta ve ortanın üstü olarak belirtenler arasında gelir durumunu düşük olarak belirtenler aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Duygusal ifade ve toplam evlilik uyumu puanları arasında gelir durumunu düşük olarak belirtenler ile gelir durumunu ortanın altı, orta ve ortanın üstü olarak belirtenler arasında gelir durumunu düşük olarak belirtenler aleyhine, gelir durumunu ortanın üstü belirtenler ile gelir durumunu orta olarak belirtenler arasında gelir durumun ortanın üstü olarak belirtenler aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 4.47 Is Doyumu ve Alt Ölçek Puanlari ile Evlilik Uyumu ve Alt Ölçek Puanlarına Ait Korelasyon Tablosu

		Toplam Is Doyumu	İçsel Is Doyumu	Dissal Is Doyumu	Evlilik Memnuniyeti	Evlilik Fikir Birliği	Evlilik Bağlılık	Evlilik Duygusal İfade	Toplam Evlilik Doyumu
Toplam Is Doyumu	r	1	,971**	,958**	,225**	,300**	,379**	,261**	,346**
İçsel Is Doyumu	r		1	,860**	,236**	,284**	,373**	,262**	,339**
Dissal Is Doyumu	r			1	,195*	,297**	,356**	,240**	,327**
Evlilik Memnuniyeti	r				1	,494**	,498**	,565**	,743**
Evlilik Fikir Birliği	r					1	,647**	,725**	,923**
Evlilik Bağlılık	r						1	,662**	,800**
Evlilik Duygusal İfade	r							1	,828**
Toplam Evlilik Doyumu	r								1
* p<0.05; ** p<0.01									

Çizelgede görülebileceği üzere, Is Doyumu ve Alt Ölçek Puanlari ile Evlilik Uyumu ve Alt Ölçek Puanlarına Ait Korelasyon analizi sonucunda, toplam is doyumu alt boyutu ile içsel is doyumu ($r=0,971$; $p<0,01$), dissal is doyumu ($r=0,958$; $p<0,01$), evlilik memnuniyeti ($r=0,225$; $p<0,01$), evlilik fikir birliği ($r=0,300$; $p<0,01$), evlilik bağlılık ($r=0,379$; $p<0,01$), evlilik duygusal ifade ($r=0,261$; $p<0,01$), toplam evlilik doyumu ($r=0,346$; $p<0,01$) alt boyutları arasında; içsel is doyumu alt boyutu ile dissal is doyumu ($r=0,860$; $p<0,01$), evlilik memnuniyeti ($r=0,236$; $p<0,01$), evlilik fikir birliği ($r=0,284$; $p<0,01$), evlilik bağlılık ($r=0,373$; $p<0,01$), evlilik duygusal ifade

($r=0,262$; $p<0,01$), toplam evlilik doyumu ($r=0,339$; $p<0,01$) alt boyutlari arasinda; dissal is doyumu alt boyutu ile evlilik memnuniyeti ($r=0,195$; $p<0,01$), evlilik fikir birligi ($r=0,297$; $p<0,01$), evlilik baglilik ($r=0,356$; $p<0,01$), evlilik duygusal ifade ($r=0,240$; $p<0,01$), toplam evlilik doyumu ($r=0,327$; $p<0,01$) alt boyutlari arasinda; evlilik memnuniyeti alt boyutu ile evlilik fikir birligi ($r=0,494$; $p<0,01$), evlilik baglilik ($r=0,498$; $p<0,01$), evlilik duygusal ifade ($r=0,565$; $p<0,01$), toplam evlilik doyumu ($r=0,743$; $p<0,01$) alt boyutlari arasinda; evlilik fikir birligi alt boyutu ile evlilik baglilik ($r=0,647$; $p<0,01$), evlilik duygusal ifade ($r=0,725$; $p<0,01$), toplam evlilik doyumu ($r=0,923$; $p<0,01$) alt boyutlari arasinda; evlilik baglilik alt boyutu ile evlilik duygusal ifade ($r=0,662$; $p<0,01$), toplam evlilik doyumu ($r=0,800$; $p<0,01$) alt boyutlari arasinda; evlilik duygusal ifade alt boyutu ile toplam evlilik doyumu ($r=0,828$; $p<0,01$) arasinda pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

BÖLÜM V

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ VE TARTISMA

Bu arastirma ile İlköğretim okullari öğretmenlerinin Is Tatmini ile Evlilik Uyumlari arasindaki iliski incelenmistir. Arastirma sürecinde elde edilen verilerin istatistiksel analizleri sonucunda asagidaki bulgulara ulasilmistir.

Örnekleme olusturan ilköğretim okulu öğretmenlerinin çoğunluğu bayanlardan olusmakta ve en yüksek yas frekansini 25-35 yas arasinin olusturdugu (Tablo 4.2) görülmektedir. Bu sonucu İlköğretim Okulu öğretmenlerinin daha çok bayanlardan olustugu gerçeğiyle açıklayabiliriz. Öğrenim durumunu degiskenine baktigimizda grubumuzun çoğunlugunu Yüksek Lisans (Tablo 4.3) yaptigi ve % 57,5'nin Egitim Fakültesi mezunu oldugu belirlenmistir. Bu da egitim fakültesi mezunu öğretmenlerin egitimlerini devam ettirmek amaciyla yüksek lisans yaptigini açıklayabiliriz. Örneklem grubunuzun çoğunluğu özel okullarda görev yapmakta (Tablo 4.5) ve 6-10 yıl arasi kideimli öğretmenlerden olusmaktadır. Mete (2006) çalışmalarinin sonuçlarında ise öğretmenlerin 31-40 yas grubu öğretmenlere, en yüksek kideim grubu ise 6-10 yıl grubu öğretmenlere ait oldugu görülmüştür. Bu farklilik Istanbul Ilinin birinci hizmet bölgesi içerisinde yer almasi ve belli hizmet puanina ulasmis öğretmenlerin tayin olabildikleri gerçeği ile açıklayabiliriz.

Çalışmaniza katilan öğretmenlerin % 83,8'i öğretmenlik yapmakta, % 16,3'ü yönetici konumunda çalışmaktadır. Bu farklilik, arastirmamizin evrenini olusturan ilçelerde da az kideimli öğretmenlerin bulunduğu gerçeğiyle açıklayabiliriz. Örneklem grubunu olusturan öğretmenlerin % 41,3 (Tablo 4.8) çalıştigi kurumdaki imkânleri ortanın üstü ifade etmislerdir.

Örneklem grubumuzu oluşturan öğretmenlerin % 41,9'u (Tablo 4.9) 1-5 yıl arası evli olduğunu ve çoğunluğun tanısıarak evlendiğini (Tablo 4.10) açıklayabiliriz. Bu da bize öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında evlilik sürecine girdiği sonucıyla açıklayabiliriz.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin % 66,9'nun çocuğa sahip olduğunu (Tablo 4.11) ve çoğunluğun kız çocuğa sahip olduğu (Tablo 4.12) belirlenmiştir. Örneklen grubunu oluşturan öğretmenlerin % 23,8'i (Tablo 4.13) esinin öğretmen olduğu ve çoğunluğun çekirdek aileye (Tablo 4.14) sahip olduğu belirlenmiştir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin % 45,6 'si oturdukları evin kendilerinin olduğu (Tablo 4.15) ve çoğunluğun gelir düzeyinin orta düzeyde (Tablo 4.16) olduğu belirlenmiştir.

Çalışmamız sonucunda; örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İş Tatmini alt boyut değişkenlerinin önem sırasına göre istatistiksel dağılımı incelendiğinde, alt boyutlar arasında ciddi farklılıklar olmadığı görülmüştür. Öğretmenler tarafından en çok “işsel doyum” en önemsiz bulunan değişkeninde “dissal doyum” olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 4.17).

Evlilik Uyumu alt boyut değişkenlerinin önem sırasına göre istatistiksel dağılımı incelendiğinde, en yüksek “Fikir Birliği” olurken, en önemsiz değişkende “Duygusal İfade” olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 4.18). Daha sonra sırasıyla “Memnuniyet Doyumu”, “Bağlılık” alt boyutlarının önemli olduğu belirlenmiştir. Bu durumun öğretmenlerin yaptığı iş gereği, hayata bakışları ve yaşamdan beklentileriyle yakından bir ilişki içinde olduğu söylenebilir.

Çalışmamız sonuçlarına göre erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre iş tatminleri daha yüksek olduğu görülmüştür. “Watson, Hatton, Squires ve Soliman araştırmalarında bayan öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır” (Azar ve Henden, 2003). Bu durum çalışmamız sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Bu sonucun ekonomik

göstergelerin dönem dönem farklılıklar göstermesinden kaynaklandığını düşünebiliriz.

Öğretmenlerin evlilik uyumları incelendiğinde bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre duygusal ifade güçleri daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4.20). Demirci (2003) ise bayan öğretmenlerin daha çok dışa dönük kişilik özelliğine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonun öğretmenlerin çalıştıkları yerlerdeki toplumun yapısı ile ilişkili olduğu ve kadın öğretmenlerin aile reisliği, ev ve çalışma hayatının getirdiği sorumluluklar ile birlikte yüklendikleri misyonlarında duygularla hareket etmenin yerini, reel ve belki de radikal kararlar alma devrinin yasaniyor olmasına bağlayabiliriz.

Resmi ve özel ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin iş tatminlerinde ve evlilik uyumlarında herhangi farklılık gözlenmemiştir. Bu da günümüz okullarının çalışma standartlarının (çalışma saati, maaş, sosyal statü..vs) hemen hemen benzer olması ile açıklanabilir (Tablo 4.21-Tablo 4.22)

Yönetici ve öğretmenler arasında dissal iş doyum puanları incelendiğinde ise yöneticilerin öğretmenlere göre daha fazla iş tatmini açısından dissal doyuma ulaştığı sonucu elde edilmiştir (Tablo 4.23). Bu da toplumumuzda sosyal statü farklılığının insanlar tarafından daha kolay kabul edildiğini göstermektedir.

Yönetici ve öğretmenler arasında çift uyum ölçeği alt boyut puanları olan bağlılık ve duygusal ifade alt boyutları incelendiğinde öğretmenlerin yöneticilere göre evliliklerine ve eşlerine daha bağlı olduğu görülmüştür (Tablo 4.24) Tanıyarak ve görücü usulü ile evlenen öğretmenler arasında iş tatmin puanları ve evlilik uyum arasında hiçbir farklılığa ulaşılmamıştır (Tablo 4.25- Tablo 4.26).

Çocuk sahibi olmayan öğretmenler ile çocuk sahibi olan öğretmenlerin iş tatmini açısından içsel doyum puanları incelendiğinde çocuk sahibi olan öğretmenlere göre daha çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin içsel doyum puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4.27). Bunun sebebi günümüz şartlarında çocuk sahibi olmanın aileyi maddi bakımdan zorladığı gerçeği ile açıklayabiliriz. Çocuk sahibi olmayan öğretmenler ile çocuk sahibi olan öğretmenlerin evlilik uyumları incelendiğinde çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin evliliklerinden daha memnun oldukları, eşleri

ile fikir birliğine içinde oldukları, birbirine daha bağlı oldukları, duygularını daha açık ifade ettikleri belirlenmiştir (Tablo 4.28). Çamur (1998) göre evlilik kurumuna çocuk eklendiğinde aile içinde beklentiler, fikir çatışmaları artar. Bunun sebebi ebeveynlerin çocuklarını kendi istedikleri gibi yetistirme istediğidir. Bu istekler bireylerde çatışmaya sebep olur.

Yaş gruplarına göre iş tatmini incelendiğinde anlamlı bir farklılığa ulaşılmamıştır. Bunun sebebini günümüz şartlarında her yaşta geçimini sağlamak için çalışmak gerektiği gerçeği ve emeklilik yasının yükselmesi gerçeği açıklayabiliriz (Tablo 4.29). Yaş durumlarına göre evlilik uyum puanları incelendiğinde memnuniyet doyum puanları arasında 46 yaş ve üstü ile 24 ve altı yaş grubu, 25- 35 yaş grupları arasında 46 yaş ve üstü yaş grubu aleyhine, 36-45 yaş ile 24 ve altı yaş grubu, 25-35 yaş grupları arasında 36-45 yaş grubu aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Fikir birliği puanları arasında 36-45 yaş grubu ile 25-35 yaş grubu, 24 ve altı yaş grubu arasında 36-45 yaş grubu aleyhine, 25-35 yaş grubu ile 24 ve altı yaş grubu, 46 yaş ve üstü arasında 25-35 yaş grubu aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Duygusal bağlılık puanları arasında 46 yaş ve üstü ile, 24 ve altı yaş grubu, 35-25 yaş grubu, 36- 45 yaş grubu arasında 46 yaş ve üstü aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Toplam evlilik uyumu puanları arasında 46 yaş ve üstü yaş grubu ile 24 ve altı yaş grubu, 25-35 yaş grubu, arasında 46 yaş ve üstü aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. 36-45 yaş grubu ile 25-35 yaş grubu, 24 ve altı yaş grubu arasında 36-45 yaş grubu aleyhine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Tablo 4.30).

Yüksek okul, üniversite ve yüksek lisans mezunu olmanın iş tatmininin açısından öğretmenleri etkilemediği saptanmıştır (Tablo 4.31). Fakat evlilik uyumu bakımından incelendiğinde memnuniyet doyum puanları arasında öğrenim durumu yüksek okul olanlar ile üniversite ve yüksek lisans olanlar arasında yüksek okul olanlar aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Fikir birliği puanları arasında öğrenim durumu yüksek okul olanlar ile üniversite olanlar arasında yüksek okul olanlar aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bağlılık ve Toplam evlilik uyumu puanları arasında öğrenim durumu yüksek okul olanlar ile üniversite ve yüksek lisans

olanlar arasında yüksek okul olanlar aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Tablo 4.32).

Yüksek öğretmen okulu, eğitim enstitüsü, eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi mezunlarının iş tatmini açısından içsel doyum, dissal doyum ve toplam iş doyumu puanları arasında yüksek öğretmen okulu mezunları ile eğitim enstitüsü, eğitim fakültesi fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasında yüksek öğretmen okulu mezunları aleyhine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. İçsel doyum, dissal doyum ve toplam iş doyumu puanları arasında eğitim fakültesi mezunları ile eğitim enstitüsü mezunları arasında eğitim fakültesi mezunları aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. İçsel doyum, dissal doyum ve toplam iş doyumu puanları arasında eğitim fakültesi mezunları ile fen-edebiyat fakültesi mezunları arasında eğitim fakültesi mezunları aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Dissal doyum puanları arasında eğitim fakültesi mezunları ile diğer fakültelerden mezun olanlar arasında eğitim fakültesi mezunları aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. İçsel doyum puanları arasında diğer fakültelerden mezunlar ile fen-edebiyat fakültesi mezunları arasında diğer fakülteler aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Tablo 4.33).

Yüksek öğretmen okulu, eğitim enstitüsü, eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi mezunlarının evlilik uyumları incelendiğinde memnuniyet doyumu puanları arasında yüksek öğretmen okulu mezunları ile eğitim enstitüsü, eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasında yüksek öğretmen okulundan mezun olanlar aleyhine, eğitim enstitüsü mezunları ile eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasında eğitim enstitüsü mezunları aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Fikir birliği puanları arasında yüksek öğretmen okulu mezunları ile fen-edebiyat fakültesi, diğer fakültelerden mezun olanlar arasında yüksek öğretmen okulundan mezun olanlar aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bağlılık puanları arasında yüksek öğretmen okulu mezunları ile eğitim enstitüsü, eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasında yüksek öğretmen okulundan mezun olanlar aleyhine, eğitim enstitüsü mezunları ile eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasında eğitim enstitüsü mezunları aleyhine anlamlı bir farklılık

saptanmistir. Duygusal ifade puanlari arasinda yüksek öğretmen okulu mezunlari ile eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasında yüksek öğretmen okulunda mezun olanlar aleyhine, eğitim enstitüsü mezun olanlari ile eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasında eğitim enstitüsü mezunlari aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmistir. Toplam evlilik uyumu puanlari arasinda yüksek öğretmen okulu mezunlari ile eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlar arasında yüksek öğretmen okulundan mezun olanlar aleyhine, eğitim enstitüsü mezunlari ile eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi mezunlari arasında eğitim enstitüsü mezunlari aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmistir (Tablo 4. 34).

Öğretmenlerin iş tatminin kıdem durumuna göre incelendiginde içsel doyum puanlari arasinda kıdem durumu 1-5 yıl olanlar ile kıdem durumu 21-30 yıl olanlar arasında kıdem durumu 1-5 yıl olanlar lehine, kıdem durumu 6-10 yıl olanlar ile kıdem durumu 21-30 yıl olanlar arasında kıdem durumu 6-10 yıl lehine, kıdem durumu 11-15 yıl olanlar ile kıdem durumu 21-30 yıl olanlar arasında kıdem durumu 11-15 yıl olanlar lehine, kıdem durumu 16-20 yıl ile kıdem durumu 21-30 yıl olanlar arasında kıdem durumu 16-20 yıl lehine, kıdem durumu 31 ve üstü yıl olanlar ile kıdem durumu 21-30 yıl olanlar arasında kıdem durumu 31 ve üstü yıl olanlar yerine lehine anlamlı bir farklılık saptanmistir. Dissal doyum puanlari arasinda kıdem durumu 21-30 yıl olanlar ile kıdem durumu 6-10 yıl ve 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 21-30 yıl olanlar aleyhine, kıdem durumu 21-30 yıl olanlar ile kıdem durumu 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 21-30 yıl olanların aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmistir. Toplam iş doyum puanlari kıdem durumu 21-30 yıl olanlar ile kıdem durumu 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 21-30 yıl olanlar aleyhine, kıdem durumu 6-10 yıl olanlar ile kıdem durumu 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 6-10 yıl olanlar aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmistir (Tablo 4.35).

Öğretmenlerin çift uyumlari kıdem durumuna göre incelendiginde, memnuniyet doyum puanlari arasinda kıdem durumu 1-5 yıl arasında olanlar ile kıdem durumu 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-30 yıl, 31 ve üstü yıl olanlar arasında kıdem durumu 1-5 yıl lehine, kıdem durumu 6-10 yıl olanlar ile kıdem durumu 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-30

yil, 31 ve üstü yil olanlar arasında kidem durumu 6-10 yil olanlar lehine, kidem durumu 16-20 yil olanlar ile kidem durumu 11-15 yil, 21-30 yil olanlar arasında kidem durumu 16-20 olanlar aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Fikir birliği puanları arasında kidem durumu 1-5 yil olanlar ile kidem durumu 6-10 yil, 11-15 yil, 16-20 yil, 21-30 yil, 31 ve üstü yil olanlar arasında kidem durumu 1-5 yil lehine, kidem durumu 6-10 yil olanlar ile kidem durumu 16-20 yil, 21-30 yil olanlar arasında kidem durumu 6-10 yil lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bağlılık puanları arasında kidem durumu 1-5 yil olanlar ile kidem durumu 11-15 yil, 16-20 yil, 21-30 yil, 31 ve üstü yil olanlar arasında kidem durumu 1-5 yil lehine, kidem durumu 6-10 yil olanlar ile kidem durumu 11-15 yil, 16-20 yil, 31 ve üstü yil olanlara arasında kidem durumu 6-10 yil olanlar lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Duygusal ifade puanları arasında kidem durumu 1-5 yil olanlar ile kidem durumu 6-10 yil, 11-15 yil, 16-20 yil, 31 ve üstü yil olanlar arasında kidem durumu 1-5 yil olanlar lehine, kidem durumu 6-10 yil olanlar ile kidem durumu 11-15 yil, 16-20 yil, 21-30 yil, 31 ve üstü yil olanlar arasında kidem durumu 6-10 yil olanlar lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Toplam evlilik uyumu puanları arasında kidem durumu 1-5 yil olanlar ile kidem durumu 6-10 yil, 11-15 yil, 16-20 yil, 21-30 yil, 31 ve üstü yil olanlar arasında kidem durumu 1-5 yil olanlar lehine, kidem durumu 6-10 yil olanlar ile kidem durumu 16-20 yil, 21-30 yil, 31 ve üstü yil olanlar arasında kidem durumu 6-10 yil olanlar lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Tablo 4.36).

Öğretmenlerin iş tatminleri imkân durumuna göre incelendiğinde, içsel doyum puanları arasında imkân durumunu ileri olarak belirtenler ile imkân durumunu ortanın üstü, orta ve ortanın altı olarak belirtenler arasında imkân durumunu ileri olarak belirtenler lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Dissal doyum puanları arasında imkân durumunu ileri olarak belirtenler ile imkân durumunu orta olarak belirtenler arasında imkân durumunu ileri olarak belirtenler lehine, imkân durumunu orta olarak belirtenler ile imkân durumunu ortanın üstü belirtenler arasında imkân durumunu orta olarak belirtenler lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Toplam iş doyumu puanları arasında imkân durumunu ileri olarak belirtenler ile imkân durumunu orta üstü ve orta belirtenler arasında imkân durumunu ileri belirtenler olarak belirtenler lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Tablo 4.37).

Öğretmenlerin evlilik uyumları imkân durumuna göre incelendiğinde, bağlılık puanları arasında imkân durumunu ileri olarak belirtenler ile imkân durumunu ortanın üstü, ortanın altı olarak belirtenler arasında imkân durumunu ileri olarak belirtenler lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Duygusal ifade puanları arasında imkân durumunu ileri olarak belirtenler ile imkân durumunu ortanın üstü olarak belirtenler arasında imkân durumunu ileri olarak belirtenler lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Tablo 4.38). Öğretmenlerin evlilik yılı is tatminini etkilemediği gözlenmiştir (Tablo 4.39).

Öğretmenlerin evlilik yılları çift uyumlarını, memnuniyet doyumu puanları arasında evlilik yılını 1-5 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 1-5 yıl olarak belirtenler lehine, evlilik yılını 6-10 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 11-25 yıl, 16-20 yıl ve 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 6-10 yıl olarak belirtenler lehine, evlilik yılını 21-30 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 11-15 yıl, 16-20 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 21-30 yıl olarak belirtenler aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bağlılık puanları arasında evlilik yılını 1-5 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 11-25 yıl, 16-20 yıl ve 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 1-5 yıl olarak belirtenler lehine, evlilik yılını 6-10 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 16-20 yıl ve 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 6-10 yıl olarak belirtenler lehine, evlilik yılını 16-20 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 16-20 yıl olarak belirtenler lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Fikir birliği, duygusal ifade ve toplam evlilik uyumu puanları arasında evlilik yılını 1-5 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 1-5 yıl olarak belirtenler lehine, evlilik yılını 6-10 yıl olarak belirtenler ile evlilik yılını 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-30 yıl olarak belirtenler arasında evlilik yılını 6-10 yıl olarak belirtenler lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Tablo 4.40).

Kız çocuğu olan öğretmenlerin erkek çocuğu olan öğretmenlere göre daha fazla dissal doyuma ulaştığı sonucu elde edilmiştir (Tablo 4.41). Kız çocuğu olan öğretmenlerin erkek çocuğu olan öğretmenlere göre çift uyumlarında bir farklılığa

ulasilmamistir (Tablo 4.42). Öğretmenlerin oturduğu ev is tatmininin etkilememektedir (Tablo 4.43).

Öğretmenlerin oturdukları ev çift uyumlarını açısından incelendiğinde memnuniyet doyum puanları arasında oturan ev durumunu kira olarak belirtenler ile oturan ev durumunu kendisinin olduğunu belirtenler arasında oturan ev durumunu kira olarak belirtenler lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bağlılık, duygusal ifade ve toplam evlilik uyumu puanları arasında oturan ev durumunu kendinin olarak belirtenler ile oturan ev durumunu lojman, kira olarak belirtenler arasında oturan ev durumunu kendinin olarak belirtenler aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Tablo 4.44).

Öğretmenlerin gelir durumu is tatmini açısından incelendiğinde, içsel doyum puanları gelir durumunu orta olarak belirtenler ile gelir durumunu düşük ve ortanın altı olarak belirtenler arasında gelir durumunu orta olarak belirtenler lehine, gelir durumunu ortanın üstü olarak belirtenler ile gelir durumunu ortanın altı olarak belirtenler arasında gelir durumunu ortanın üstü olarak belirtenler lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Dissal ve toplam is doyum puanları arasında gelir durumunu orta olarak belirtenler ile gelir durumunu düşük ve ortanın üstü olarak belirtenler arasında gelir durumunu orta olarak belirtenler lehine, gelir durumunu ortanın altı olarak belirtenler ile gelir durumunu orta ve ortanın üstü olarak belirtenler arasında gelir durumun ortanın altı olarak belirtenler aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Tablo 4.45).

Öğretmenlerin gelir durumu çift uyumları açısından incelendiğinde, memnuniyet doyum puanları arasında gelir durumunu orta olarak belirtenler ile gelir durumunu ortanın üstü ve düşük olarak belirtenler arasında gelir durumunu orta belirtenler lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Fikir birliği puanları arasında gelir durumunu düşük olarak belirtenler ile gelir durumunu orta ve ortanın üstü olarak belirtenler arasında gelir durumunu düşük olarak belirtenler aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bağlılık puanları arasında gelir durumunu düşük olarak belirtenler ile gelir durumunu ortanın altı, orta ve ortanın üstü olarak belirtenler arasında gelir durumunu düşük olarak belirtenler aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Duygusal ifade ve toplam evlilik uyumu puanları arasında gelir

durumunu düşük olarak belirtenler ile gelir durumunu ortanın altı, orta ve ortanın üstü olarak belirtenler arasında gelir durumunu düşük olarak belirtenler aleyhine, gelir durumunu ortanın üstü belirtenler ile gelir durumunu orta olarak belirtenler arasında gelir durumun ortanın üstü olarak belirtenler aleyhine anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Tablo 4.46).

5.2.ÖNERİLER

Öğretmen yetistiren kurumlar ve öğretmenlik mesleği de gelişen diğer olgular gibi, zaman içerisinde gelişme göstermiş, köy enstitülerinin kapatılmasından sonra, öğretmen liseleri, eğitim enstitüleri ve eğitim yüksek okulları öğretmen yetistiren kurumlar olarak faaliyet göstermiştir. Bugün ise eğitim fakülteleri öğretmen yetistiren kurumlar olarak bu önemli misyonu yüklenmiştir.

Türkiye’de öğretmenlik mesleğiyle birlikte eğitim sisteminde de ciddi değişiklikler yaşanmış başlangıçta zorunlu eğitim bes yıl iken bu süre daha sonra sekiz yıla çıkarılmış ve 1997 tarih ve 4306 Sayılı Kanunla bu eğitimin kesintisiz olarak yapılması zorunluluk haline getirilmiştir. Bu gelişmeler sonucunda tasimali eğitim sistemi uygulanmaya çalışılmış, birçok yeni okul yapılmış, kırsal kesimde okullasma oranını artırmak amacıyla İlköğretim Okulu, Pansiyonlu İlköğretim Okulu ve Yatılı İlköğretim Okulu sayılarını artırma yoluna gidilmiş bu kurumlarda doğan öğretmen açığını kapatmak için değişik tedbirler alınmış ve bütün bu gelişmelerden öğretmenlik mesleği de azami ölçüde etkilenmiştir. Bu gelişmelerin doğurduğu bazı sonuçlar öğretmenleri olumsuz yönde etkilenmiş, iş tatminsizliğine ve verim düşüklüğüne neden olmuştur. Bu olumsuz etkilerin incelenmesi ve ortadan kaldırılarak öğretmenlerimize daha iyi iş ortamları hazırlanması zorunluluk haline gelmiştir.

Öğretmenlik mesleği diğer birçok meslekten farklılıklar göstermektedir. Öğretmenlerin insan yetistirmesi ve doğacak hataların ileride telafi edilmesinin çok zor olması, öğretmenlerin çalışma saatlerinde sürekli aktif ve verici durumunda olmaları, çalışmalarının işyeri dışında da sürdürülmesi bunlardan birkaçıdır.

Öğretmenler, “yapacakları hatanın telafisinin mümkün olmayacağını” düşünerek işlerini son derece titizlikle yapmak zorundadırlar. Öğretmenler derslerde sürekli aktif olmanın, meslekleriyle ilgili çalışmalarını evlerine taşımalarının ve mesleklerini bir hayat tarzı haline getirmelerinin zorluğu dışında da çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar.

Bu araştırma ile ilköğretim I. kademe öğretmenlerinin iş tatmini ile evlilik uyumları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sürecinde elde edilen istatistiksel veriler analiz edilmiş ve önerilerde bulunulmuştur.

5.2.1.Uygulayıcıya Yönelik Öneriler

Eğitim kurumları, öğretmenlerin bedensel ve zihinsel yönleriyle bir bütün olarak görebildikleri, önce iş tatminleri yakından inceleyip bunları tanıyarak ve uygulamaya geçerek çalışanları işe ve işletmeye bağlayan güdülerini ve beklentilerini bilerek, bunları oluşturan gereksinimleri saptayabilen yönetimler, kuskusuz eğitim kurumlarının başarılı olmalarında fevkalade olumlu bir katkıda bulunmuş olacaktır.

Öğretmenlerin ekonomik anlamda yaşadıkları sıkıntıları hafifletmek ve gerekli olan iyileştirme çalışmalarının bir an önce yapılmasını sağlamak oldukça önem taşımaktadır.

Okulların imkanları değerlendirildiğinde özellikle şehir merkezi dışında kalan okulların imkanlarının ortanın altında olduğu görülmekte olup, imkanlar için belirli standartların getirilmesine çalışılmalıdır.

Öğretmenlerin iş tatminleri artıracak somut kriterler belirlenmeli ve kriterlere ulaşmak için öğretmenler motive edilmelidir.

Özellikle genel tatminlerin düştüğü kıdem ve yaş gruplarında teşvik edici ödüllendirmeler ve görevde yükselme imkanları sağlayarak iş tatmin düzeyleri üst seviyede tutulabilir.

5.2.2.Arastirmaciya Yönelik Öneriler

Öğretmenlik mesleğinin statüsünün zamanla düsmüs olmasının sebepleri evlilik uyumunu nasıl etkilemektedir.

Öğretmenlerin evlilik uyumlarını olumsuz olarak etkileyen etmenler araştırılabilir.

Öğretmenlerin medeni durumun iş tatminini nasıl etkilediği araştırılabilir.

Öğretmenlerin iş tatminleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bu araştırmanın nicel sonuçları, ilgili nitel araştırmaların bulgularıyla birleştirilerek değerlendirilmesi ve eksikliklerin giderilmesi sonucunda, öğretmenlerin iş tatmininin en yüksek noktaya ulaşması dileğiyle...

EKLER

Ek 1- Valilik İzin Belgesi

Ek 2- Kisisel Bilgi Formu

Ek-3 Minnesota İis Tatmin Ölçegi

Ek-4 Çift Uyum Ölçegi

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 1456
KONU : Anket (Hatice ÖDEMİŞ)

07./05/2007

VALİLİK MAKAMINA

- İLGİ: a) Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.08.2003 gün 2430 sayılı emri.
b) Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 26.04.2007 tarih ve 1804 sayılı yazısı.

Yeditepe Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi Hatice ÖDEMİŞ'in "İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatminleri ile Evlilik Doyumları Arındaki İlişki" konulu anket uygulaması yapmak isteği hakkındaki (b) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Adı geçen yukarıda belirtilen konuda, eğitim-öğretimi aksatmamak koşulu ile ilimiz Kadıköy, Üsküdar, Maltepe İlçeleri İlköğretim okullarında, okul müdürlerinin gözetim ve sorumluluğunda, anket yapılan kişilere ait kimlik bilgilerinin yazılamaması kaydıyla İLGİ (b) yazı ekinde hazırladığı (Ek-1, 2, 3, 4, 4/1, 5,) sayfadan ibaret anket çalışmasını yukarıda isimleri belirtilen listelerimizdeki ilköğretim okullarımızda ilgi(a) genelge esasları dahilinde okul idaresinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

M.ATA ÖZER
Milli Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İLGİ(b) yazı ve ekleri

OLUR
07./05/2007
HAKMET DİNÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK-2
Kişisel Bilgi Formu

Saygıdeğer Meslektaşım;

Asağıdaki anketin amacı hazırlamakta bulunduğum yüksek lisans tezi için bilimsel bilgi toplamaktır. Anket bölüm 1 ve bölüm 2 olarak iki bölümden oluşmaktadır.

Ankete vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar doğrultusunda gruplandırılarak, yalnızca bu araştırmada kullanılacaktır. Bu yüzden anketin herhangi bir yerine isim ve kimliğinizle ilgili bilgiler yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmamın sağlıklı bulgulara ulaşması anketteki ifadelere vereceğiniz cevaplara bağlı olduğundan, cevaplarınızın gerçek anlamda tutum ve görüşlerinizi yansıtmaları çok önemlidir. Ankette yer alan sorularının tümünü içtenlikle yanıtlamanızı ve gereken özeni göstermenizi diler, ilgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Doç. Dr. Halil Eksi
Marmara Üniversitesi
Atatürk Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi

Hatice Ödemis
Yeditepe Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

Cinsiyetiniz: ☐ Erkek ☐ Bayan	Yaş Grubunuz: ☐ 24 ve altı ☐ 25-35 yaş arası ☐ 36-45 yaş arası ☐ 46 yaş ve üstü
Öğrenim Durumunuz: ☐ Yüksek Okul ☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Diğer	
En Son Mezun Olduğunuz Fakülte ve Bölüm: ☐ Yüksek Öğretmen Okulu ☐ Eğitim Enstitüsü ☐ Eğitim Fakültesi ☐ Edebiyat/ Fen-Edebiyat Fakültesi ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz)..... Bölüm (Lütfen Belirtiniz)..... Bölüm (Lütfen Belirtiniz).....	
Görev Yaptığınız İlköğretim Okulunun Türü Nedir? ☐ Resmi İlköğretim Okulu ☐ Özel İlköğretim Okulu	Meslekteki Kıdeminiz (Yıl Olarak):
Görev Yaptığınız İlköğretim Okulundaki Konumunuz: ☐ Okul Yöneticisi (Lütfen Konumunuzu Belirtiniz)..... ☐ Öğretmen (Lütfen Branşınızı Belirtiniz).....	
Çalıştığınız Okulu Bir Bütün Olarak Düşündüğünüzde İmkânlarını Nasıl Tanımlıyorsunuz? ☐ İleri ☐ Orta ve Üstü ☐ Orta ☐ Orta ve Altı ☐ Zayıf	
Ne Kadar Süredir Evlisiniz? _____ yıl	
Nasıl Evlendiniz: ☐ Tanışma anlasarak ☐ Görücü usulü ile ☐ Akraba ☐ Diğer	
Çocuğunuz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır	Var ise cinsiyet ve sayısını belirtiniz
Esinizin Mesleği Nedir?	
Ailenizin Durumu: ☐ Geniş Aile ☐ Çekirdek Aile	
Oturduğunuz Ev: ☐ Lojman ☐ Kira ☐ Kendimin ☐ Aile Bireylerinin Birine Ait ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....	
Tüm Gelirinizi Dikkate Aldığınızda Kendinizi Hangi Gelir Grubunda Görüyorsunuz? ☐ Düşük ☐ Orta ve Altı ☐ Orta ☐ Orta ve Üstü ☐ Yüksek	

EK-3

Minnesota Is Tatmin Ölçeği

Asagida isinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatli okuyarak o cümlede belirtilen yönden ne derece memnun olduğunuzu bir “X” isareti ile belirtiniz.

Simdiki Isimden	Hiç memnun degilim	Memnun degilim	Kararsizim	Memnunum	Çok memnunum
1.Beni her zaman mesgul etmesi bakımından	①	②	③	④	⑤
2.Tek basima çalışma olanagimin olmasi bakımından	①	②	③	④	⑤
3.Arasira degisik seyler yapabilme sansimin olmasi bakımından	①	②	③	④	⑤
4.Toplumda saygin bir kisi olma sansini vermesi bakımından	①	②	③	④	⑤
5.Amirimin emrindeki kisileri idare tarzi açısından	①	②	③	④	⑤
6.Amirimin karar vermedeki yetenegi bakımından	①	②	③	④	⑤
7.Vicdanima aykiri olmayan seyler yapabilme sansimin olmasi açısından	①	②	③	④	⑤
8.Bana sabit bir is saglamasi bakımından	①	②	③	④	⑤
9.Baskalari için bir seyler yapabilme olanagina sahip olmam bakımından	①	②	③	④	⑤
10.Kisilere ne yapacaklarini söyleme sansina sahip olma bakımından	①	②	③	④	⑤
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir seyler yapabilme sansimin olmasi bakımından	①	②	③	④	⑤
12.Is ile ilgili alinan kararlarin uygulama konulmasi bakımından	①	②	③	④	⑤
13.Yaptigim is ve aldigim ücret bakımından	①	②	③	④	⑤
14.Is içinde terfi olanagiminolmasi açısından	①	②	③	④	⑤
15.Kendi kararlarimi uygulama serbestligini bana vermesi bakımından	①	②	③	④	⑤
16.Isimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme sansini bana saglamasi açısından	①	②	③	④	⑤
17.Çalışma sartlari bakımından	①	②	③	④	⑤
18.Çalışma arkadaslarimin birbirleri ile anlasmlari açısından	①	②	③	④	⑤
19.Yaptigim iyi bir is karsiliginda takdir edilme açısından	①	②	③	④	⑤
20.Yaptigim is karsiliginda duyduğum basari hissinden	①	②	③	④	⑤

ÇİFT UYUM ÖLÇEĞİ

İlisikte, çiftler hakkında bazı cümleler bulunmaktadır. Size uyan seçeneğe (x) isareti koyunuz.

Hiçbir cümle için uzun uzun düşünmeyiniz. Mümkün olduğu kadar çabuk ve samimi cevaplar veriniz. Kararsızlığa düşerseniz, aklınıza gelen ilk seçenek doğrultusunda hareket ediniz.

Lütfen, her cümleyi cevapladığınızdan emin olunuz.

Her Zaman Anlasınız		Hemen her zaman anlasınız		Arada bir anlasamayız		Çok sık anlasamayız		Hemen her zaman anlasamayız		Hiçbir zaman anlasamayız	
5		4		3		2		1		0	
5	4	3	2	1	0						
☐	☐	☐	☐	☐	☐	1. Aile gelirinin idaresi					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	2. Eğlenceyle ilgili konularda					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	3. Dini konularda					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	4. Sevgi gösterme şekillerinde					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	5. Arkadaşlar					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	6. Cinsel ilişkiler					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	7. Toplumsal örf ve adetlerle ilgili olarak					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	8. Yaşam felsefesi					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	9. Kendinizin ya da eşinizin ailesiyle ilişkilerde					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	10. Önemli olduğuna inanılan amaç, hedef ve diğer konularda					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	11. Birlikte geçirilen zaman konusunda					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	12. Çok önemli kararlar verirken					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	13. Ev işlerinde					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	14. Boş zaman ilgi ve uğraşlarında					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	15. Mesleki kararlarda					

Her zaman		Çogu zaman		Yeterince		Ara sıra		Nadiren		Hiç	
0		1		2		3		4		5	
0	1	2	3	4	5						
☐	☐	☐	☐	☐	☐	16. Boşanmayı, ayrı yaşamayı veya ilişkinizi sonlandırmayı ne sıklıkta tartışıyor veya düşünüyorsunuz?					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	17. Kavga sonrasında siz veya eşiniz ne sıklıkta evi terkeder?					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	18. Sizce genellikle, siz ve eşiniz arasında işler ne sıklıkta yolunda gider?					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	19. Eşinize içinizi döker misiniz?					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	20. Evlendiğiniz (veya birlikte olduğunuz) için hiç pişmanlık duyar mısınız?					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	21. Eşinizle ne sıklıkta münakaşa edersiniz?					
☐	☐	☐	☐	☐	☐	22. Eşinizle ne sıklıkta birbirinizi sinirlendirecek şeyler yaparsınız?					

Her gün 4 **Hemen her gün** 3 **Ara sıra** 2 **Nadiren** 1 **Hiç** 0

4 3 2 1 0
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

23. Eşinizi öper misiniz?

Hepsi 4 **Çogu** 3 **Bazıları** 2 **Çok azi** 1 **Hiçbiri** 0

4 3 2 1 0
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

24. Eşinizle ev dışında meraklarınızın ne kadarını birlikte gerçekleştirirsiniz?

Asagidakilerin siz ve esiniz arasında ne sıklıkla oldugunu soyleyebilir misiniz?

Hiç **Ayda birden az** **Ayda bir veya iki** **Haftada bir veya iki** **Her gün bir kere** **Daha sik**
0 1 2 3 4 5

0 1 2 3 4 5

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

25. Heyecan verici, keyifli fikir alisverisleri

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

26. Beraber gülme

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

27. Birlikte sakin bir sekilde tartisma

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

28. Bir konu üzerinde beraber çalışma

Asagidakiler, çiftlerin bazen anlasip bazen karsit düstüğü seylerdir. Asagidaki konular geçtigimiz bir kaç hafta içinde aranızda fikir ayriligi yarattiysa veya iliskinizde sorun haline geldiyse, bunu belirtiniz.

(Evet veya Hayir olarak isaretleyiniz).

(0) (1)

Evet Hayir

☐

☐

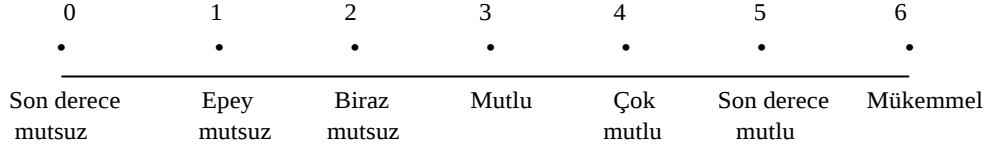
29. Cinsel iliski için fazla yorgun düsmek

☐

☐

30. Sevgi göstermemek

31. Asagidaki çizgi üzerinde yer alan noktalar ilişkinizdeki degisik mutluluk derecelerini ifade etmektedir. “Mutlu” noktası çogu iliskideki mutluluk derecesini ifade eder. Lütfen, her seyi düşünerek ilişkinizin mutluluk derecesini en iyi tarif eden noktayı, çevresine bir daire çizerek gösteriniz.



32. Asagidaki cümlelerin hangisi, ilişkinizin gelecegiyle ilgili hissettiklerinizi en iyi tanımlar?

- 5 İlimin basarili olmasini son derece fazla istiyorum ve öyle olmasi için her türlü seyi yaparım
- 4 İlimin basarili olmasini çok istiyorum ve öyle olmasi için elimden gelen her seyi yaparım
- 3 İlimin basarili olmasini çok istiyorum ve öyle olmasi için kendi payima düşeni gerçekleştiririm
- 2 İlim basarili olursa iyi olurdu ve basarili olmasi için şimdi yaptigimdan daha fazlasini yapamam
- 1 İlim basarili olsa iyi olurdu, fakat iliskiye sürdürmek için su an yaptigimdan daha iyisini yapmayi reddediyorum
- 0 İlim hiç bir zaman basarili olamaz ve iliskiye devam ettirmek için daha fazla yapabilecegim bir sey yok

KAYNAKÇA

- Acar, A. C. (1992). Kadınların işletmelerde istihdamı ve kadınların çalışmasına karşı tutumlarla ilgili bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 1 (6) 7-12
- Akat, I.ve Budak, G. (1994). *İşletme Yönetimi* İstanbul: Beta
- Babacan, M. (2000). *İş tatmini ile toplam kalite yönetimi ilişkisi ve uygulamadan bir örnek*
Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balci, B.(2004). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü
- Bartolo, K.,ve Furlonger B. (2000).Leadership and job satisfaction among aviation fire fighters in Australia. *Journal of Managerial Psychology*. 15(1) 23-27
- Bradbury, TN.,ve Karney , BR. (2004). *Understanding and altering the longitudinal course of marriage*. *Journal of Marriage and Family*, 66,(4) 862-879
- Bradbury, NB., Fincham, FD., Beach, SR. (2002). Evlilik doyumunun doğası ve belirleyicileri üzerine araştırmalar: son on yılın derlemesi. (Tutarel-Kislak, S. Çev.) *Türk Psikoloji Bülteni*, 7 (24-25), 120-129
- Budak, S. (2000). Psikoloji sözlüğü. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları
- Büyüksahin, A. (2004). Psikoloji araştırma ve uygulamalarında:ölçekleri/teknik/vaka/yayın

/kavram tanımı I.: Türkiye’de uyarlama çalışmaları yapılmış ya da Türk kültüründe geliştirilmiş ikili iliskiler kapsamında ölçeklerin kısa tanımı. *Türk Psikoloji Dergisi* 19 (53), 129-143

Büyüksahin, A.,ve Hovardaoglu, S. (2004). Çiftlerin aska iliskin tutumlarının Lee’nin çok boyutlu ask biçimleri kapsamında incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi* 19 (54), 59-72.

Ceylan D, (2001). Öğretmenlik mesleğinde is güçlüğü ve is tatminsizliği. *Yeni Eğitim Dergisi*.4-3,23-26

Cceloglu, D. (1997). *İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları*, İstanbul: Remzi Kitabevi

Çamur, G. (1998). *Aile islevleri ile ailenin demografik, sosyal ve ekonomik nitelikleri ve yaşam döngüsü arasındaki iliskiler*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çilli,S., Kaya,N., zkan,I.,ve Kucur, R, (2004). Ev kadınlarında ve çalışan evli kadınlarında psikolojik belirtilerin karşılaştırılması. *Genel tip dergisi* 14 (1) 1-5

Dalgan, Z. (1998). *Okul ncesi Ve Sinif ğretmenlerinin Is Tatmini ve ğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması*, Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

De Koning, E., ve Weiss, RL. (2002). *The relational humor inventory: functions of humor in close relationships*. *The American Journal Of Family Therapy* 30 1-18

Demirci, S.(2003). *Öğretmenlerde Bes Faktör Kisilik Özellikleri Ile Is Doyumu*

Arasindaki Iliskinin Incelenmesi, Yayinlanmis yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi.

Erdogan, I. (1996). *Örgütsel Davranis* . Istanbul: I.Ü. Isletme Fakültesi Yayinlari

Erbek, E., Bestepe, E., Akar, H., Eradamlar, N., ve Alpan,RL.,(2005).Evlilik uyumu.
Düşünen Adam Dergisi, 18 (1), 39-47

Eren, E. (1993). *Yönetim psikoloji*. Istanbul: Beta

Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetim*. Ankara: Today

Fisillioglu, H. (1992). Lisansüstü öğrencilerinin evlilik uyumu. *Psikoloji Dergisi* 7(28), 16-23

Gençay, I. (1997). *Personeli tanimanin is tatmini ile iliskisi ve uygulamadan örnekler*.

Yayinlanmamis yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Gökmen, A. (2001). Evli eslerin birbirine yönelik kontrolcülük ve bagimlilik algilarinin evlilik doyumu üzerindeki etkisi. Yayinlanmamis yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi

Gülerce, A. (1996). Türkiye’de ailelerin psikolojik örüntüleri. *Bogaziçi Üniversitesi Yayinlari*

Gümüşeli, A. I. (2004).İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatisma Yönetimi Stillerini Ile

Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 30–36.

Günbayı, I. (2001). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimler.*, 1 (2),337–356.

Günay, O. (2000). *Evlilik uyumu ile kişisel düşünme modelleri arasındaki ilişki. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.* Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Haley,J. (1998). *İletişim Psikoloji Sorunlar ve Psikoterapi.* (Uzunöz, A .Çev.) Ankara: Çark Kitabevi Yayınları,

Hortaçsu, N. (1997). *İnsan İlişkileri.* Ankara: Imge

Hünler , SO., ve Gençöz, T. (2003). Boyun eğici davranışlar ve evlilik doyumu ilişkisi: algılanan evlilik problemleri çözümünün rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 18 (5),99-108

Ince, Ö. (2003). *İş tatminine etki eden baslıca faktörler ve uygulamadan bir örnek.* Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Isikhan, V. (1996). Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: *İş Doyumu ve Verimlilik Dergisi* 1(8) 22-29 Ankara: MPM

Kastro, R. (1998). *Evlilik içi uyum ve depresyon.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul

Kiliç, T. (2000). *Çatışma içinde Davranışın Sosyal Psikolojisi*. İstanbul: I.Ü İşletme Fakültesi Yayınları

Koçel, T. (1998). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta

Krokoff, L., ve Roberts L. (1990). *A time series analysis of withdrawal, hostility, and displeasure in satisfied and dissatisfied marriages*. Journal of Marriage and the Family. 52 (3), 95- 105

Martin RA. (1998). *Approaches to the sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods*. Journal of Personality and Social Psychology, 45 (6), 1313-1324

Martin, R., Puhlik-Doris, P., Gray, G., Weir, K. (2003). *Individual differences of uses of humor and their relation to psychological wellbeing: Development of the humor styles questionnaire.*, Journal of Research in Personality, 37, 48-75

Melville, K. (1988). *Marriage and family today*, Random House, New York 302-303

Metin, M. (1993). Eğitim ve Fırsat Eşitliği. *Eğitim Bilimleri Dergisi, Buca Eğitim Fakültesi Yayın Organı*, 2(4), 21-25

Lui, S., Hang-Yue, N., Tsang, A. (2001). Interrole conflict as a predictor of satisfaction and propensity to leave: A study of Professional accountants. *Journal of Managerial Psychology* 16(6) 35-42

Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*, NY: McGraw Hill

Olçay, I. (1994). Değişim sürecinde aile: evlilik ilişkileri bireysel gelişim ve demokratik değerler. *T.C Başkanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları* 35-51

Oktaş, A.(1991). Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3, (2), 12-15

Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction, *International Journal of Social Economics* 27(3) 45-54

Özden, Y. (1999). Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları ile ilişkili mi? *Milli Eğitim Dergisi* 135(5) ,56-76

Özkalp, E. (1995). Örgüt kültürü ve kuramsal gelişmeler. *Anadolu Üniversitesi AÖF Dergisi* 1(2) 12-17

Pasch, L.A., Bradbury, T.N. (2004). *Social support, conflict, and the development of marital dysfunction*. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 66 (2), 219-230

Richards, M. (1996). Aile ilişkileri (D.Sirvanlı Özen Çev.) *Türk Psikoloji Bülteni*, 2(5), 37-40

Sancar, I. (1996). *İşletmelerde motivasyon ve iş doyumu ilişkisi uygulamadan bir örnek*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Silahlı M.(2000). *Sosyal Psikoloji*, Gazi Kitabevi, Ankara,

Silah M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*, Selim Kitabevi, Ankara,

Sinangir, H.(1998). Endüstri ve örgüt psikolojisinin is yaşamına katkıları. *Mercek Dergisi* 2, (4), 25-28

Sümer, N., ve Güngör, D. (1999).Çocuk yetistirme stillerinin baglanma stilleri benlik degerlendirmesi ve yakin iliskiler üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi* 14, (44); 35-58

Sendil, G., ve Kiziloglu Ö. (2003). Çocuk ve ergenlerde ebeveyn evlilik çatismasi algisi. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sagligi Dergisi*, 10 (2),58-66

Senyüz, A. (1999). *Farkli Mesleklerde Algılanan Is Doyumu ve Stres Düzeylerinin Cinsiyetler Açısından Incelenmesi*, Yayinlanmamis Yüksek Lisans Tezi, KTÜ

Simsek, L. (1995). Is Tatmini. *Verimlilik Dergisi* 2(3). Ankara: MPM

Telman, N.(1998). Endüstride görülen is tatminsizligi ve bunun yabancilasmayla olan iliskisi. *Istanbul: I.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayinlari*

Tezer,E. (1994). *Evli esler arasindaki çatismalar ile çesitli demografik degiskenlerin evlilik doyumuna etkisi: kadin esin bir iste çatistigi ve çalismadigi esler üzerinde bir arastirma*.3p Psikiyatri, Psikoloji, *Psikofarmakoloji Dergisi*, 2(3), 209-217

Tinar, M. Y.(1999). Çalışma Yasami ve Kisilik. *Mercek Dergisi*, MESS, Nisan Sayisi.

Tunçkaya,S.(1992). Bosanmak: korkmalı mı? İstanbul: Cinsel Yasam Ansiklopedisi 4, 878-879

Tutarel- Kiskak,S.,ve Çabukça F. (2002). Empati ve demografik degiskenlerin evlilik uyumu ile iliskisi. *Aile ve Toplum Egitim Kültür ve Arastirma Dergisi*, 2(5), 32-38

Tutarel-Kislak, S. (1997). Evlilik uyumu ile nedensellik ve sorumluluk yüklemeleri arasindaki iliskiler. *Türk Psikoloji Dergisi* 12 (40) 55-64

Turan, M. (1997). *Erzurum'daki evli çiftlerin iliskilerinin degerlendirilmesi*. Yayinlanmamis yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Tuzcuoglu, N. (1994). Bosanmanin yaratigi güçlüklerle mücadelede ebeveyn ve çocuklara yardım etme. *Egitim Bilimleri Dergisi* 6, 255-564

Tzeng, H., Shake, K., Richard, R, (2002). *Relationship of nurses assessment of organization culture,job satisfaction and patient satisfaction with nursing care*.International Journal of Nursing Studies. 39

Ültanir, E., (2001). Öğretmenlerin Mesleki Yeterliliklerinin Incelenmesi ve Mesleki Doyumlari ile Mesleki Yeterlilikleri Arasindaki Iliskinin Incelenmesi. *Türk Psikolojik Danisma ve Rehberlik Dernegi Bildiri Özetleri Kitabı*, Nobel ve Atlasi Yayin-Dagitim,s.58, Ankara.

Weannar, C. (2003). Kaygi bozukluklari ve asiri kontrol, stres ve stresle basa çıkma yollari. (Türköz, Y. Çev.). *Türk Psikoloji Bülteni*, 9, (30-31), 97-106

White, B. J., (2005), “*Teacher job satisfaction: A comparative study of restructured and nonrestructured elementary schools in the Philadelphia Public Schools (Pennsylvania)*”, Saint Joseph's University, UMI, ProQuest Digital Dissertations, AAT 3138875, DAI-A 65/07, p. 2497.

Vedat, E. (1998). *Is tatmini ve örgütsel baglilik*. Yayinlanmamis yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yanbasti, G., (1990). *Kisilik Kuramlari*. Izmir: Ege Üniversitesi

Yavuz, A. (1995). *Thesis submitted to the institute of social sciences in partial satisfaction of the requirements for the degree of*. Yayinlanmis yüksek lisans tezi, Bogaziçi Üniversitesi

Yildirim, I. (1993). Evli bireylerin uyum düzeni. 3P Psikiyatri, Psikoloji, *Psikofarmakoloji Dergisi*, 1 (3), 249-257

Yilmaz, A. (2001). Esler arasindaki uyum: kuramsal yaklasimlar ve görgül çalismalar. *Aile ve Toplum Egitim Kültür ve Arastirma Dergisi*, 4(4),48-57

ÖZGEÇMİS

Hatice Ödemis

Kisisel Bilgiler:

Dogum Tarihi: 11.01.1981

Dogum Yeri: Istanbul

Medeni Durum: Evli

Egitim:

Ilkokul: Osman Faruk Verimer Ilkokulu

Ortaokul: Sair Mehmet Emin Yurdakul Ortaokulu

Lise: Beylerbeyi Lisesi

Lisans: Trakya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü ABD

Çalıştığı Kurumlar:

2003-2004: Beykoz Doga Koleji

2004-2006: Özel Fenerbahçe Koleji

2006-.....: FMV Özel Erenköy Isık İlköğretim Okulu