

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

**İŞ TATMİNİ ve MESLEK MEMNUNİYETİ İLİŞKİSİ:  
ECZACILAR ÜZERİNE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hayriye UZUN**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

**Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri**

**Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr.Ersin KAVİ**

**ŞUBAT-2012**

T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞ TATMİNİ ve MESLEK MEMNUNİYETİ İLİŞKİSİ:  
ECZACILAR ÜZERİNE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hayriye UZUN (411200909)**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

**Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri**

**Bu tez 17/02/2012 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.**

Yrd.Doç Dr.Ersin Kavi

Yrd.Doç.Dr.Senay Yürür

Yrd.Doç.Dr. Orhan Koçak

**Jüri Başkanı**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

**Jüri Üyesi**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

**Jüri Üyesi**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Hayriye UZUN**

**17.02.2012**

## ÖNSÖZ

İş tatmini ve meslek memnuniyeti konusu, günümüz çalışma hayatında gerek kişilerin sahip oldukları meslek; gerekse meslekleri dâhilinde ya da meslek dışında yaptıkları iş sonucu duydukları memnuniyetin, önce kişisel bağlamda daha sonra ise örgütsel bağlamda önemli olması sonucu; üzerinde durulmaya ve araştırılmaya değer bulunmuştur.

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü' ne sunulmak üzere Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Bilim Dalı kapsamında hazırladığım tez çalışmam; iş tatmini ve meslek memnuniyeti ilişkisi kapsamında eczacılar üzerine yapılan bir araştırmayı ihtiva etmektedir. Çalışma, bu bağlamda çok fazla incelenmemiş olan bir meslek grubuna odaklanmıştır. Eczacılar üzerine yapılan bu araştırmada, mesleği icra edenlerin iş ve meslek memnuniyetleri üzerinde durulmaktadır.

İnsan zihni, hiç şüphesiz; bilimin sonsuzluğa uzanan perspektifini ihata etmekten yoksundur. Lakin bize düşen cesaretle bilimin derin sularına dalmak ve bilmediklerimizi öğrenmek üzerine kulaç atmak olmalıdır. Bu nedenle çalışmamın bilimin yol gösterici ışığını izleyerek bilgiye ulaşma için atılmış mütevazı bir adım olarak addedilmesini istirham ederim.

Bu çalışmanın hazırlanmasında değerli katkılarını ve yardımlarını esirgemeyen, yol göstericiliği ile hem akademik hem de kişisel gelişimime büyük katkı sağlayan tez danışmanım ve sevgili hocam Yrd.Doç.Dr.Ersin Kavi'ye ve her anlamda örnek aldığım canım hocam Yrd.Doç.Dr.Senay Yürür'e teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Araştırmanın özellikle veri toplama sürecinde zaman ayırıp katkıda bulunan İstanbul SGK İl Müdürlüğü'nde çalışan eczacılar, Bursa Eczacı Odası, Bursa Eczacılar Kooperatifi, Uludağ Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi eczacıları, Bursa Devlet Hastanesi eczacıları, Bursa SGK İl Müdürlüğü eczacıları, Kocaeli SGK İl Müdürlüğü eczacıları, Yalova Eczacılar Odası, İstanbul, Yeditepe ve Hacettepe Üniversitelerinin Eczacılık Fakültelerinde görevli öğretim üyeleri ve anketime katkıda bulunan diğer değerli eczacılara teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak, bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim arkadaşlarım ve aileme şükranlarımı sunarım. Yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek ister, saygılarımı sunarım.

**Hayriye UZUN**

**17.02.2012**

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>v</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>x</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>xi</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1 : İŞ ve MESLEK KAVRAMLARI</b> .....	<b>5</b>
1.1. İş (Job) Kavramı.....	5
1.2.1. Örgütsel Açıdan İş Kavramı.....	6
1.2. Meslek (Occupation) Kavramının Genel Çerçevesi.....	11
1.2.1. Meslek Kavramının Tanımı.....	11
1.2.2. Meslek Kavramının Tarihsel Gelişimi Açısından Ahilik.....	13
1.2.3. Mesleki Eğitim (Vocational Training) Kavramı.....	17
1.2.4. Meslek Seçimi ve Mesleki Danışmanlık.....	20
1.3. İş ve Meslek Kavramları Arasındaki Fark.....	26
<b>BÖLÜM 2: KAVRAMSAL AÇIDAN İŞ TATMİNİ VE MESLEK MEMNUNİYETİ</b> .....	<b>31</b>
2.1. İş Tatmini (Job Satisfaction) .....	31
2.1.1. İş Tatmini Kavramı .....	31
2.1.2. İş Tatmini İle İlgili Kuramlar.....	32
2.1.2.1. İçerik Kuramları.....	32
2.1.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Hierarchy of Needs).....	34
2.1.2.1.2. İki Faktör Kuramı (Two Factor).....	36
2.1.2.1.3. Varoluş-İlgililik ve Büyüme Kuramı (Existence-Relatedness and Growth).....	38

2.1.2.1.4. Başarı İhtiyacı Kuramı (McClelland' s Theory of Needs).....	39
2.1.2.2. Süreç Kuramları.....	40
2.1.2.2.1. Beklenti Kuramı (Expectancy Theory).....	40
2.1.2.2.2. Porter-Lawler Kuramı (Expectancy Theory).....	40
2.1.2.2.3. Eşitlik Kuramı (Equity Theory).....	41
2.1.2.2.4. Amaç Belirleme Kuramı(Goal Setting Theory).....	41
2.1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	40
2.1.3.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler.....	42
2.1.3.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	47
2.1.4. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Sonuçları.....	51
2.1.5. İş Tatminin Önemi.....	55
2.3. Meslek Memnuniyeti Kavramı (Occupational Satisfaction) ve Kişilik (Personality) İlişkisi.....	57
2.4. İş Tatmini ve Meslek Memnuniyetinin Karşılaştırılması.....	60
2.5. İş Tatmini ve Meslek Memnuniyeti ile İlgili Diğer Kavramlar.....	61
2.5.1. Örgütsel Bağlılık (Organizational Commitment).....	61
2.5.2. Mesleğe (Mesleki) Bağlılık (Occupation Commitment).....	62
2.5.3. Örgütsel Vatandaşlık (Organizational Citizenship).....	63
2.5.4. Örgütsel Özdeşleşme (Organizational Identification).....	64
2.5.4. Mesleki Özdeşleşme (Occupational identification).....	64
2.5.6. İşe Bağlanma (Engagement).....	65
<b>BÖLÜM 3: İŞ TATMİNİ VE MESLEK MEMNUNİYETİ AÇISINDAN ECZACILIK MESLEĞİNE YÖNELİK YAPILAN BİR ARAŞTIRMA.....</b>	<b>66</b>
3.1. Eczacılık Mesleğine Genel Bakış.....	66
3.1.1.Eczacılık Mesleğinin Kökeni ve Tarihçesi.....	66

3.1.2. Eczacılık Mesleğinin Tanıtılması ve Eczacılık Mesleğinde Mesleki Eğitim.....	74
3.1.3. Türkiye’deki Eczacılık Fakülteleri ve Okutulan Dersler.....	77
3.1.4. Diğer Eczane Çalışanlarının Eğitimi.....	79
3.1.5. Eczacılık Mesleği’nde İş Tatmini ve Meslek Memnuniyeti.....	80
3.2. Araştırmanın Genel Çerçevesi.....	81
3.2.1. Araştırmanın Amacı.....	81
3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Grubu.....	83
3.2.3. Değişkenler.....	84
3.2.4. Veri Derleme Tekniği.....	84
3.2.5. Araştırmada Karşılaşılan Zorluklar.....	85
3.2.6. Analizler.....	86
3.3. Araştırma Bulguları.....	87
3.3.1. Demografik ve Kurumsal Bilgilerin Analizi.....	87
3.3.2. Faktör Analizi.....	90
3.3.2.1. Örneklem Yeterliliği Testi.....	90
3.3.2.2. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminini Faktörleri.....	91
3.3.3. Bulgular.....	94
3.3.3.1. Eczacıların İş Tatmini ve Meslek Memnuniyeti Arasındaki İlişki..	94
3.3.3.2. Eczacıların İş Tatmini ve Meslek Memnuniyeti Düzeyleri.....	97
3.3.3.3. Serbest ve Bağımlı Çalışan Eczacıların İş Tatmini ve Meslek Memnuniyeti Açısından Farklılıkları.....	98
3.3.3.4. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Cinsiyet ile İlişkisi.....	99
3.3.3.5. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini Yaş Grubu ile İlişkisi.....	101
3.3.3.6. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Medeni Durum ile İlişkisi..	104
3.3.3.7. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Öğrenim Durumu ile İlişkisi.....	106



3.3.3.8. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminini Mesleki Kıdem ile İlişkisi..	107
3.3.3.9. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Günlük Çalışma Süresi ile İlişkisi.....	110
3.3.3.10. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Gelir Düzeyi ile İlişkisi....	112
3.3.3.11. Diğer Analizler.....	119
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>124</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>130</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>146</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>152</b>

## KISALTMALAR

**Diğ.:**Diğerleri

**MEB:** Milli Eğitim Bakanlığı

**ÖVD:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

**SGK:** Sosyal Güvenlik Kurumu

**SPSS:** Statistical Package For Social Sciences (Sosyal Bilimler İstatistik Paket Programı)

**vb.:** Ve benzeri

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Mesleki Eğitim Branşları.....	20
<b>Tablo 2:</b> Bazı Mesleklerde İş ve Meslek Ayrımı.....	27
<b>Tablo 3:</b> Mesleğin Gerektirdiği Özellikler.....	76
<b>Tablo 4:</b> Eczacılık Eğitimi Süresince Okutulan Dersler.....	77
<b>Tablo 5:</b> Türkiye’de Eczacılık Fakültesi Olan Üniversiteler.....	78
<b>Tablo 6:</b> Güvenilirlik Testi Sonucu.....	85
<b>Tablo 7:</b> İllere Göre Serbest ve Bağımlı Çalışan Eczacı Dağılımı .....	86
<b>Tablo 8:</b> Demografik Bulgular.....	88
<b>Tablo 9:</b> Örneklem Yeterliliği Testi Sonuçları.....	91
<b>Tablo 10:</b> Meslek Memnuniyeti Faktör Analizi Sonuçları.....	92
<b>Tablo 11:</b> İş Tatmini Faktör Analizi Sonuçları.....	93
<b>Tablo 12:</b> Meslek Memnuniyetini Etkileyen İş Tatmininin Regresyon Değerleri..	94
<b>Tablo 13:</b> Serbest ve Bağımlı Çalışan Eczacılarda İş Tatmininin Meslek Memnuniyetine Etkileri.....	95
<b>Tablo 14:</b> İş Tatminini Etkileyen Meslek Memnuniyetinin Regresyon Değerleri..	96
<b>Tablo 15:</b> Serbest ve Bağımlı Çalışan Eczacılarda Meslek Memnuniyetinin İş Tatminine Etkileri.....	97
<b>Tablo 16:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması.....	97
<b>Tablo 17:</b> Serbest ve Bağımlı Çalışan Eczacıların İş Tatmini ve Meslek Memnuniyeti Açısından Farklılıkları.....	98
<b>Tablo 18:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Cinsiyet ile İlişkisi.....	99

<b>Tablo 19:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Cinsiyet ile İlişkisinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması.....	100
<b>Tablo 20:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini Yaş Grubu ile İlişkisi.....	101
<b>Tablo 21:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini Yaş Grubu ile İlişkisinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması.....	102
<b>Tablo 22:</b> Bağımlı Eczacılarda Yaş Gruplarının İş tatminine Etkisi.....	103
<b>Tablo 23:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Medeni Durum ile İlişkisi.....	104
<b>Tablo 24:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Medeni Durum ile İlişkisinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması.....	105
<b>Tablo 25:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Öğrenim Durumu ile İlişkisi.....	106
<b>Tablo 26:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Öğrenim Durumu ile İlişkisinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması.....	107
<b>Tablo 27:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Mesleki Kıdem ile İlişkisi.....	108
<b>Tablo 28:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Mesleki Kıdem ile İlişkisinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması.....	109
<b>Tablo 29:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Günlük Çalışma Süresi ile İlişkisi.....	110
<b>Tablo 30:</b> İş Tatmininin Günlük Çalışma Süresine Göre Farklılaşması.....	111
<b>Tablo 31:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Günlük Çalışma Süresi ile İlişkisinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması.....	112
<b>Tablo 32:</b> Serbest Eczacılarda İş Tatminine Etki Eden Günlük Çalışma Süresi...	113
<b>Tablo 33:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Gelir Düzeyi ile İlişkisi.....	113
<b>Tablo 34:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmininin Gelir Düzeyine Göre Farklılaşması.....	114
<b>Tablo 35:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Gelir Düzeyi ile İlişkisinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması.....	115

<b>Tablo 36:</b> Serbest Eczacılar da Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminine Etki Eden Gelir Düzeyleri.....	116
<b>Tablo 37:</b> Eczacıların Mesleğini Severek Yapma Durumu ile Fırsat Bulunursa Mesleğini Değıştirme Durumu Karşılaştırması.....	118
<b>Tablo 38:</b> Eczacıların Mesleklerini Çevresindeki Gençlere Tavsiye Etmeleri ile Gelecekte Çocuklarının Birinin Yapmasını İsteme Durumu Karşılaştırması...	119
<b>Tablo 39:</b> Eczacıların Mesleklerinin Kişiliklerine Çok Uygun Olduğunu Düşünme Durumları Karşılaştırması.....	120
<b>Tablo 40:</b> Eczacıların Fırsat Bulursa İşlerini Değıştirme ile Bir İşe Girecek Olsalar Aynı İşe Girme Durumları Karşılaştırması.....	121
<b>Tablo 41:</b> Eczacıların Motivasyonun İşten Aldıkları Doyumu Artırdığını Düşünme Durumları Karşılaştırması.....	122
<b>Tablo 42:</b> Eczacıların Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkilerinin Güçlü Olmasının İşlerinden Aldıkları Doyumu Artırdığını Düşünme Durumları Karşılaştırması.....	123

## ŞEKİL LİSTESİ

<b>Şekil 1:</b> Meslek Seçiminde Rol Oynayan Faktörler.....	22
<b>Şekil 2:</b> İş-Çalışma-Meslek ve İşletme Ahlakı İlişkisi.....	29
<b>Şekil 3:</b> Meslek-Ahlak İlişkisi.....	31
<b>Şekil 4:</b> Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	34
<b>Şekil 5:</b> Herzberg' in İki Faktör Teorisi.....	38
<b>Şekil 6:</b> İş Tatmini Modeli.....	42
<b>Şekil 7:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini ile Cinsiyet Arasındaki İlişkinin Serbest ve Bağımlı Eczacılara Göre Dağılımı .....	100
<b>Şekil 8:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini ile Yaş Grubu Arasındaki İlişkinin Serbest ve Bağımlı Eczacılara Göre Dağılımı .....	104
<b>Şekil 9:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini ile Medeni Durum Arasındaki İlişkinin Serbest ve Bağımlı Eczacılara Göre Dağılımı .....	105
<b>Şekil 10:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini ile Mesleki Kıdem Arasındaki İlişkinin Serbest ve Bağımlı Eczacılara Göre Dağılımı .....	110
<b>Şekil 11:</b> Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini ile Gelir Düzeyi Arasındaki İlişkinin Serbest ve Bağımlı Eczacılara Göre Dağılımı .....	119

## ÖZET

### Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

<b>Tezin Başlığı: İş Tatmini ve Meslek Memnuniyeti: Eczacılar Üzerine Yapılan Bir Araştırma</b>
<b>Tezin Yazarı:</b> Hayriye UZUN <b>Tezin Danışman:</b> Yrd. Doç. Dr. Ersin KAVİ
<b>Kabul Tarihi:</b> 17 Şubat 2012 <b>Sayfa Sayısı:</b> XVI (ön kısım) + 145 (tez) + 7 (ekler)
<b>Anabilim dalı:</b> Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri <b>Bilim dalı :</b> İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri
<p>Çalışma hayatında iş ve meslek memnuniyeti gerek yöneticiler gerekse diğer çalışanlar açısından son derece önemlidir.</p> <p>Bu bağlamda iş memnuniyeti, daha çok kişinin işine karşı sahip olduğu olumlu etki ya da duygular şeklinde ifade edilirken; meslek memnuniyeti kişilerin yapmış oldukları meslekten duydukları hoşnutluk olarak nitelendirilebilir.</p> <p>Sahip oldukları mesleklerde ya da yaptıkları işlerde memnun olarak çalışan bireyler, bu memnuniyetleri sonucunda çalışma istekliliği, mesleğine ve işine bağlılık ve dolayısıyla da çalışan mutluluğunu bakımından etkilenmektedir. Bu da çalışan bireyleri gerek kişisel yaşamlarında gerekse toplumsal hayatlarında mutluluğa götürmektedir.</p> <p>Bu çalışmada eczacıların işinden, mesleğinden ve çalışma koşullarından duydukları memnuniyetlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla eczacılar üzerinde anket çalışması yapılmıştır</p>
<b>Anahtar kelimeler:</b> Eczacılık, İş Tatmini, Meslek Memnuniyeti.

## SUMMARY

### Yalova University Institute of Social Sciences Abstract of Master's Thesis

<b>Title of the Thesis: Job Satisfaction and Occupational Satisfaction Relation: An Investigation on Pharmacists.</b>
<b>Author:</b> Hayriye UZUN <b>Supervisor:</b> Assistant Prof. Dr. Ersin KAVI
<b>Date:</b> 17 February 2012 <b>Nu. of pages:</b> XVI (pre text) + 145 (main body) + 7 (appendixes)
<b>Department:</b> Labour Economics and Industrial Relations Department <b>Subfield</b> : Human Resources and Labour Economics
<p><i>At the working life, job and occupation satisfaction are extremely important for both managers and other employees have a place.</i></p> <p><i>In this context, job satisfaction, more positive impact on people's work may have against you or when expressing emotions in the form of the vocation satisfaction of people have done their profession characterized by contentment.</i></p> <p><i>Satisfied with their jobs or working as individuals in their work, willingness to work as a result of this satisfaction, employee satisfaction, and therefore in terms of commitment to the profession and the business is affected. This works both in their personal lives and social lives of individuals leads to happiness.</i></p> <p><i>In this study, pharmacists from his job, profession and working conditions to determine their satisfaction. Survey was conducted on pharmacists for this purpose</i></p>
<b>Keywords:</b> Pharmacy, Job Satisfaction, Occupation Satisfaction,.



## GİRİŞ

Çalışmak ve bir mesleğe ya da işe sahip olmak insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Ancak sahip olunan meslek ya da işin insan için ne anlam ifade ettiği, birey-meslek-iş ilişkisinin temelinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz tutumlar, çalışan kişinin mesleğinden ya da işinden alacağı doyumunu etkilemektedir. Dolayısıyla çalışma hayatında önemli bir yere sahip olan iş tatmini ve meslek memnuniyeti konusu, araştırılmaya değer bulunmuş olmakla birlikte, çalışmamızın da temelini oluşturmaktadır.

Aynı zamanda iş tatmini konusu ilgili yazında en çok çalışılan konular arasında yer alması nedeniyle önem arz etmektedir. En genel haliyle iş tatmini; çalışanların işinden duyduğu hoşnutluk, mutluluk olarak tanımlanmaktadır. Gününün büyük çoğunluğunu işyerinde ya da işyeri ile ilgili aktivitelerde geçiren kişinin, fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin iş yeri ya da iş tarafından karşılanması bakımından iş tatminini etkileyen unsurlar önem arz etmektedir. Zira işyeri ve iş tarafından karşılanmayan gereksinimler kişide bir iş doyumsuzluğunun yanı sıra fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek birtakım sonuçlar doğurabilir.

Bu bağlamda iş tatminini etkileyen unsurlar bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, medeni durum, meslekte geçirilen süre (mesleki kıdem, deneyim), kişilik, meslek ve statü olarak belirtilmektedir (Derin, 2007: 1). Örgütsel faktörler ise, ücret, kariyer olanakları, denetim ve yönetim, çalışma koşulları, kişilerarası ilişkiler, güvenlik, örgütsel stres ve motivasyondan oluşmaktadır.

Çalışanların gerek işlerini en iyi şekilde yapabilmeleri gerekse verimli bir şekilde çalışabilmeleri işlerinden duydukları tatmine bağlıdır. Günümüzde çalışma hayatında iş tatmininin en yoğun olarak görüldüğü sektörlerin başında hizmet sektörü gelmektedir. Hizmet sektörü çalışanları; çalışma stresi, diğer sektörlerdeki mesleklere göre müşteri ile iletişimin daha fazla olması, yapılan işin niteliği gibi nedenlerle iş tatminsizliği ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Dolayısıyla bu çalışmanın araştırma kısmı hizmet sektörü çalışanları arasında bulunan eczacılık mesleği üzerinde yapılmaya uygun bulunmuştur.

[Metni yazın]

Yine iş tatmini sadece kişiyi etkileyen bir unsur olmayıp aynı zamanda organizasyonları da etkilemektedir. Dolayısıyla işinden tatmin olmamış ya da olmayan çalışanlardan meydana gelen organizasyonlar, hem teknolojik ve yapısal değişiklikleri değerlendirmede yetersiz kalır; hem de büyüyüp gelişme imkânına sahip olamazlar.

Meslek memnuniyeti ise; kişinin mesleğinde belirlediği hedefler çerçevesinde, mesleğin kendisinden ya da çalıştığı kurumdan duyduğu memnuniyet olarak tanımlanmaktadır. Daha açık bir ifadeyle meslek memnuniyeti; çalışanların belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmasıyla birlikte elde ettiği mesleğinde tatmin olması, doyuma ulaşması durumudur (Güney, 2007: 238). Bir başka açıdan meslek memnuniyeti; iş görenin yaptığı işlerin farklılaşmasıyla birlikte, edindiği ya da sahip olduğu mesleğinden duyduğu haz veya mesleğine ait bireysel değerlendirme sonucunda ortaya çıkan duygusal durumdur.

İş görenlerin meslek memnuniyetinde, bireysel yetenekleri ve belirli bir dalda kazandıkları uzmanlığın yanında önemli olan başka bir unsur daha vardır ki o da; kişilik özellikleridir. Başka bir ifadeyle, çalışanların kişiliklerine uygun mesleklerde çalışmalarını mesleklerinden elde edecekleri tatmin veya doyum üzerinde etkili olmaktadır. Bunun yanında meslekte geçirilen süre, çalışılan kurumun yapısı (özel ya da kamu kurumu olması), çalışma süresi (gün-saat) gibi unsurlarda kişilerin meslek memnuniyetleri üzerinde etkili olan ya da meslek memnuniyetleri düzeylerinin farklılaşmasına yol açabilen faktörler arasında yer alır.

Bu çerçevede çalışma hayatında iş tatmini ve meslek memnuniyeti değişik sebeplerden dolayı gerek iş görenler açısından gerekse organizasyonlar açısından giderek daha fazla önemli hale gelmektedir. Zira hem işinden tatmin olmuş hem de mesleğinde tatmine ulaşmış bir kişinin kişisel bağlamda mutlu ve verimli olması beklendiği gibi, örgütsel bağlamda da verimli olması beklenmektedir.

**Çalışmanın Önemi:** İş tatminsizliği ya da meslek memnuniyetsizliği çalışanlarda psikolojik, sosyal ve fiziksel birtakım olumsuz etkilere yol açabilmektedir. Dolayısıyla gerek iş tatminsizliği, gerekse meslek memnuniyetsizliği kişilerin çalışma hayatında çalıştıkları işte ya da yaptıkları meslekte beklentilerinin karşılanmamasına ve mutsuzluğa yol açabildiği gibi, verimliliklerinin de düşmesine yol açabilmektedir.

Aynı zamanda ortaya çıkan tatminsizlik, çalışanların performanslarının düşmesine neden olabilmekte, işe devamsızlık oranının artmasına, işgücü devir hızının artmasına yol açabilmektedir. Yine iş tatminsizliği ve meslek memnuniyetinin düşüklüğü nedeniyle çalışanlarda işe ya da mesleğe bağlılık noktasında da olumsuz birtakım etkiler gözlenebilir.

İş tatminsizliği veya meslek memnuniyetinin düşük olmasının kişisel bağlamda iş görenlerde, örgütsel bağlamda ise işletmelerde ortaya çıkardığı olumsuzluklar dikkate alındığında bu konuda söz konusu olumsuzlukları azaltıcı ya da önleyici tedbirlerin alınmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

**Çalışmanın Amacı:** Çalışma yaşamının önemli konuları arasında yer alan iş tatmini ve meslek memnuniyeti konuları bu çalışmanın konularını oluşturmaktadır. Bununla birlikte çalışmada, iş ve meslek memnuniyeti kavramlarının farklı kavramlar olduğunun altı çizilerek, bu iki kavram arasındaki ilişki ortaya konmak istenmiştir. Bu bağlamda eczacılar arasında iş tatmini ve meslek memnuniyeti açısından anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılarak, konu literatüre kazandırılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın amacı iş tatmini ve meslek memnuniyeti ilişkisini belirleyip, iş tatmini ve meslek memnuniyetini etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin kişisel bağlamda çalışanlar üzerindeki etki derecelerini ortaya koymaktır. Çalışma aynı zamanda iş tatminsizliği ve meslek memnuniyetsizliğinin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçları ele almak, tatminsizliğin nedenlerini belirlemek ve analiz sonuçlarıyla da bu konuda yapılan çalışmalara katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, çalışmada serbest eczacılar ile bağımlı çalışan eczacıların iş tatmini ve meslek memnuniyeti düzeyleri incelenmiş olup, bu iki değişken arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır.

**Çalışmanın Yöntemi:** Çalışmada anket yöntemi uygulanmıştır. Çalışmanın araştırma kısmında da belirtildiği üzere, araştırma yüz yüze anket tekniği kullanılarak yapılmıştır. Eczacılık mesleğini yapan serbest çalışan eczacılar ile bir kurum bünyesinde ya da kuruma bağlı olarak çalışan eczacılar çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır.

Bu itibarla, eczacılık mesleğinde meslek memnuniyeti ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmek üzere; araştırmada serbest çalışan eczacılara farklı anket, bağımlı çalışan eczacılara farklı anket uygulanmıştır. Ayrıca serbest ve bağımlı çalışan eczacılar

uygulanan anketlerde, farklı soruların yanında ortak sorularda bulunmaktadır ve ortak sorular sayıca daha fazladır.

Çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş ve meslek kavramları açıklanmış olup; iş ve meslek farkına değinilmiştir.

İkinci bölümde ise iş tatmini ve meslek memnuniyeti kavramsal açıdan irdelenmiş, bu iki kavramın benzer kavramlarla olan ilişkisine yer verilmiştir. Tezin araştırma kısmı da üçüncü bölümde yer almaktadır.

Çalışmanın sonunda ilk iki bölümde çizilen kavramsal çerçeve ile yapılan araştırma sonuçları üzerinden elde edilen bulgular ve öneriler sunulmuştur.

## **BÖLÜM 1: İŞ VE MESLEK KAVRAMLARI**

### **1.1. İş Kavramı**

Türk Dil Kurumu' nun tanımına göre iş, bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte iş, birinden istenen hizmet ya da birine verilen görev, bir değer yaratan emek olarak da tanımlanmaktadır. Ayrıca iş, kişilerin geçimlerini sağlamak amacıyla herhangi bir alanda yaptıkları çalışmaya ya da mesleğe de denilmektedir. Diğer bir tanımda ise, iş herhangi bir yere düzen verici, günlük yaşayışı sağlayıcı her türlü çalışma ve ekonomik bir etkinlik olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda iş yarar ya da çıkar sağlamak amacıyla yapılan davranıştır (tdkterim.gov.tr).

Bir başka tanımda ise iş daha geniş bir şekilde tanımlanmıştır. Buna göre iş; "bireyin aldığı eğitim sonucu edindiği mesleğin gereklerinin yerine getirilmesine yönelik benzer ve düzenli faaliyetlerin gerçekleştirilmesini ve bunun karşılığı olarak hayatını devam ettirmek için gerekli olan kazanıma erişmesini içinde barındıran etkinlikler süreci" olarak tanımlanmıştır (Karagülle, 2007: 5-6). Dolayısıyla bu tanıma göre iş, "mesleğin gereklerini yerine getirme" olarak ifade edilmektedir.

Bununla birlikte meslek sahibi olmayan kişiler de "iş" sahibi olabilirler. Bu noktada iş; genel olarak, mesleği olmayan kişilerin hayatlarını devam ettirmek için gerekli olan kazanımı sağlamak üzere gerçekleştirdikleri nitelik gerektirmeyen faaliyetlerdir. Bu tanımda ise "geçim" kavramı öne çıkmaktadır. Birey kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak için çalışmak zorundadır. Dolayısıyla birey sadece geçim sağlama amaçlı çalışma ile gününün büyük bir bölümünü geçirdiği işinden hiçbir doyum elde edememektedir. Bu itibarla da gününün diğer kısmında kendisine kalan yorgunluk ve mutsuzluk olacaktır (Karagülle, 2007: 5). Bir meslek olarak sayılmayan ya da herhangi bir nitelik gerektirmeyen, "ne iş olsa yaparım" diyen ofis boylar buna örnek verilebilir. İşyerinde her türlü fuzuli işin yaptırıldığı ofis boylar, sadece ve sadece maddi kazanç elde etmek ve de kendisinin veya ailesinin geçimini sağlamak amacıyla çalıştıkları için yaptıkları işten herhangi bir doyum elde etmeleri beklenemez (www.uludagsozluk.com).

Bununla birlikte bireyler meslek sahibi olmalarına rağmen işsiz de olabilmektedir. Bu, ülkenin işgücü piyasasının durumuna, yapısal şartlarına, bilgi ve teknolojiye bağlı olarak değişim gösterebilir. Bu durumda iş; bireyin mesleğini icra ederek, kişisel ve ekonomik anlamda doyum, toplumsal anlamda da aidiyet hissetmesine yönelik bir olgudur (Karagülle, 2007: 6).

Aynı zamanda birey bir meslek sahibi olmadığı gibi işsizde olabilir. Burada iş; kişinin içinde bulunduğu bunalım, yaşadığı toplumsal dışlanma, ekonomik ve sosyal mağduriyetin sona ermesiyle, kişinin işsizliğin yarattığı bunalımdan kurtulması, kendini yeniden toplumun bir parçası olarak hissetmesi için gerekli olan ve içinde ekonomik olduğu kadar psikolojik ve sosyolojik öğeleri de barındıran bir unsurdur (Karagülle, 2007: 6).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere “iş” çok yönlü etkilere sahip olan bir kavramdır ve bir bireyin hayatını tümüyle etkilemektedir. Doğru işe doğru kişinin yerleştirilmesi ile beşeri sermayesinin etkin bir şekilde kullanılması ise ülkenin geleceğini belirlemektedir. Ayrıca bir ülkenin en iyi yatırımı insan unsuruna yaptığı yatırımdır. Beşeri sermayenin geliştirilmesi için yapılan yatırımların, kişilerin özelliklerine ve beklentilerine göre yapılması, mevcut kaynakların en rasyonel şekilde kullanılması anlamına gelir. Bu durumda kişilere verilecek iş danışmanlığı hizmeti sadece birey boyutunda değil ülke boyutunda da önemli kazanımlara yol açmaktadır (Karagülle, 2007: 6).

### **1.1.1. Örgütsel Açıdan İş Kavramı**

İş kavramı önceden sınırlı iken şimdi daha da çeşitlenmiştir. Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte işgücü piyasasındaki işler büyümüş, dolayısıyla da bu gelişme yeni işlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Aynı zamanda bir ustanın baştan sona sahip olduğu üretim sürecinde işler bölünmüştür. Dolayısıyla çalışma hayatında işlerin bölünmesi yeni işlerin ortaya çıkmasını gerekli kılmış, bu da gerek aynı meslek bünyesine bağlı kalınarak gerekse meslekten bağımsız bir şekilde, yapılan işlerin sayısını artırmış, iş gücü piyasasındaki işleri çeşitlendirmiştir.

Ayrıca geçmişte yalnızca öğretmenlik, doktorluk, avukatlık gibi belirli meslek grupları mevcut iken günümüzde meslek sayısı önemli derecede artmıştır. Meslek sayısının artmasında ise İŞKUR, Mesleki Eğitim Edindirme Kursları vb. kurumların meslek edindirmeye ve dolayısıyla da mesleki eğitime önem vermeleri etkili olmuştur. Bu bağlamda daha önceden meslek olarak kabul edilmeyen kasiyerlik, eczacı kalfalığı, gibi birtakım işler İŞKUR meslekler sözlüğünde meslek olarak tanımlanmış ve söz konusu meslekler için de gerekli mesleki eğitimler vermeye başlanmıştır (www.iskur.gov.tr).

Bu neticede işletmelerde örgütsel (organizasyonel) açıdan iş kavramının anlaşılabilmesi için ilgili kavramların ele alınmasının faydalı olduğu düşünülmüştür. Bu kavramlar; iş analizi, iş tanımı, iş değerlendirme, iş etüdü ve iş tasarımıdır.

- **İş Analizi (Job Analysis):** En basit haliyle iş analizi belirli bir işin en küçük parçalarıyla ayrıntılı olarak tanımlanıp incelenmesi sürecidir (**AÖF İnsan Kaynakları Yönetimi**). Tunçer (2011)' e göre ise iş analizi; işletmedeki işlerin tek tek ele alınıp, özelliklerinin tespit edilmesi ve birbirleriyle, bütünlükle olan ilişkilerinin belirlenmesiyle yapılan çalışmadır (Tunçer, 2011: 55).

Bununla birlikte iş analizi "işlerin doğru, etkin ve sağlıklı bir biçimde değerlendirilmesi amacıyla örgütte yer alan her işin ayrı ayrı niteliği, niceliği, gerekleri, sorumlulukları ve çalışma koşullarını bilimsel yöntemlerle inceleyen ve bilgi toplayan bir teknik" olarak da ifade edilmektedir (Bingöl, 2006: 85). Aslan (2006)' a göre ise iş analizi, bir işin yapılabilmesi için gerekli olan işlemleri ve bunların yapılış sırasını belirlemek ve o işi yapabilmek için gereken bilgi ve becerileri tanımlayabilmek amacıyla yapılan araştırma, gözlem ve veri toplama çalışmasıdır (Aslan, 2006: 234).

McCormick (1979) iş analizi ile ilgili genel olarak kabul gören bir terminoloji geliştirmiştir. Bu terminolojiye göre; görev, belli bir amaç doğrultusunda yürütülen iş faaliyetleridir. Pozisyon ise bir işletme tarafından bir kişiye verilen sorumlulukları ve görevleri kapsar. İş, bir işletme içindeki benzer sayıdaki pozisyonlarından oluşur. Bu çerçevede bir mesleğin yerine getirilmesinde de, farklı zamanlardaki farklı işlerin yapılması söz konusu olabilir. Örneğin, akademisyenlikte hem ders anlatma işi hem de bilimsel çalışma yapma işi söz konusudur.

İş analizi sürecinde bir işin gereklilikleri hakkında genel bilgi toplanır (www.ikademi.com, 31.10.2011). Bununla birlikte iş analiziyle bir işletme içinde yer alan pozisyonlara ait görevleri ve bu görevlere uygun olarak işe alınacak kişilerin yetkinliklerinin belirlenmesi amaçlanır. Başka bir deyişle, iş analizi yoluyla belli bir iş için gerekli olan ölçüt ve performans boyutları belirlenmektedir (www.ikademi.com).

Bu bağlamda iş analizi çalışmaları sonucunda; işin ne olduğu, çalışanın görevleri ve sorumlulukları ve ne gibi bilgi, kişilik ve zihinsel ya da fiziksel özelliklere sahip olması gerektiği tespit edilir (www2.aku.edu.tr).

- **İş Tanımı (Job Description):** İş tanımı, iş analizi sonucunda ortaya çıkarılan ve çeşitli amaçlar için kullanılan belgelerden birisi olup, kısaca belirli bir işte yapılması gereken görevlerin, ödevlerin ve davranışların yazılı bir ifadesi olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2006: 85). Başka bir deyişle iş tanımı, bir iş görenin yaptığı şeyi, işin nasıl yapıldığını ve işin nerede ve ne zaman yerine getirildiğini açıklayan ve iş analizi sonucunda geliştirilen yazılı bir ifadedir (Bingöl, 2006: 98).

İş tanımı bir görev unvanı içinde yer alan sorumlulukların, görev ve faaliyetlerin tanımlanmasına katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda iş tanımı ile birlikte söz konusu görevin organizasyon yapısı içinde çalışacağı birim ve bağlı olduğu makam da belirtilmektedir (Aslan, 2006: 234).

Bununla birlikte işletmede yapılan her bir iş, amaca göre ayrı ayrı incelendikten sonra, belirlenen özellikler ya da toplanan veriler, düzenli bir şekilde bir araya getirilir ve belirli formlar üzerinde yazılı olarak gösterilir. Yapılan bu işlem iş tanımı işlemidir. Dolayısıyla iş tanımının genel amacı, işin özelliklerini belirtmek, işi temel nitelikleriyle ortaya koymak ya da başka bir deyişle işin kimliğinin ortaya çıkarılmasıdır (www2.aku.edu.tr).

- **İş Değerleme (Job Evaluation):** İş değerlemenin tarihi gelişimine bakıldığında, Romalıların işlerin zorluklarını temel alarak çeşitli meslekleri sınıfladıkları ve her sınıfa ayrı bir ücret ödedikleri görülmektedir. Burada dikkati çeken nokta, sınıflamanın işlere göre değil mesleklere göre yapılmasıdır. Günümüze gelindiğinde ise bu sınıflamanın mesleklere göre değil işlere göre yapıldığı görülmektedir. Dolayısıyla geçmişten günümüze işin gereklilikleriyle (örneğin; eğitim ihtiyacı gibi) ilgili sorular yanıtlanmaya



çalışılmış olup, bugünkü anlamda “iş değerlendirme” yaklaşımı oluşmuştur (Yemişçi ve Kurgun, 2007: 4).

İş değerlendirme, bir işin diğer işlere göre değerini belirtmek amacıyla biçimsel ve sistematik olarak karşılaştırılmasını sağlar (Bingöl, 2006: 377). Aynı zamanda iş değerlendirme işler arasındaki farklılıkları da belirler. Ayrıca işin göreceli değeri, işin görülmesi aracılığı ile örgütsel amaçlara yapılan katkıyı gösterir. Dolayısıyla da örgütsel amaçlara en fazla katkıyı yapan iş, diğer işlere göre daha önemlidir ve daha fazla ücret almaya hak kazanmaktadır. Bu yaklaşım da eşit işe eşit ücret uygulamasının özünü oluşturmaktadır (Can ve diğ., 1998: 214).

Bununla birlikte iş değerlendirme günümüzde ücret sistemlerinin temeli olup, işlerin organizasyon içinde kıyaslanıp sıralanmasına dayanmaktadır (www.ikademi.com, 18.11.2011). İş değerlendirmeyle birlikte işlerle ilgili bilgiler basit olarak toplandıktan sonra, bu bilgiler karşılaştırılır ve daha sonra kullanıma uygun listeleri oluşturulur. Oluşturulan bu listeler ise, işletmelerde farklı pozisyonlar için yapılandırılmış ödeme hiyerarşisinin temeli niteliğindedir (French, 2003: 405).

İş değerlemesi yapılırken; değerlendirilen pozisyonda çalışan kişinin performansına göre değil, pozisyonun kapsadığı görev ya da sorumluluklara dayanarak iş değerlemenin yapılmasına özen gösterilmesi gerekir (www.ikademi.com).

Aynı zamanda iş değerlendirme, çalışanların işlerinin işletmeye kattığı değerini ya da başka bir deyişle çalışanların görevlerinin şirkete kattıkları değerlerin işlerin içeriğine göre belirlendiği resmi bir süreçtir. Bu süreçte, çaba, beceri, sorumluluk ve çalışma koşulları gibi faktörler temel alınabilir. Yine iş değerlendirme, işletme içi eşitliğin sağlanması açısından da son derece önem taşımaktadır (Yemişçi ve Kurgun, 2007: 6).

İş değerlendirme iş analiziyle de yakından bağlantılıdır. İş analizinde işin içeriği, sorumluluklar, kullanılan yetenekler belirlenmekte; iş değerlemesinde ise bunların sonucundan ortaya çıkan iş değeri belirlenmektedir (www.yigitoğlu.org).

Bankacılıkta yer alan bazı işler şunlardır:

- 1) Takas Görevlisi,
- 2) Teknik Hizmet Görevlisi,
- 3) Mali Kontrol Görevlisi,
- 4) Sekreter,
- 5) Grup Araç Görevlisi,
- 6) Koruma / Güvenlik Görevlisi,
- 7) Tahsilât Görevlisi,
- 8) Dış İşlemler Görevlisi,
- 9) Kullanım Görevlisi,
- 10) Grup Görevlisi

İŞKUR' un tanımladığı meslekler arasında yer alan bankacılık ve sigortacılık mesleğinde yapılan işler, iş değerlendirme yoluyla farklı işler halinde yukarıda gösterilmiştir. Ya da bankacılık ve sigortacılık mesleğindeki işlerin iş değerlendirme yoluyla nasıl çeşitlendiği görülmektedir. Dolayısıyla bankacılık ve sigortacılık bir meslek olmasına rağmen, banko görevlisinin ya da mali kontrol görevlisinin yaptığı iş; aynı meslek çatısı altında yapılan farklı işler olarak ifade edilebilir. Başka bir deyişle iş değerlendirmeyle birlikte meslek aynı kalmış, yalnızca yapılan işler farklılaşmıştır.

- **İş Etüdü (Work-study):** İş etüdü, verimliliği arttırmak amacıyla işi yapacak kişinin gücünü ve gereksinmelerini göz önünde bulundurarak işin en iyi yapılış biçimi ve tamamlanma süresini saptamak için iş sistemleri üzerinde yapılan çalışmalara verilen ad olarak ifade edilebilir ([www2.aku.edu.tr](http://www2.aku.edu.tr)). Bununla birlikte iş etüdü, bir işin analizinde kullanılan sistematik bir prosedür olarak da tanımlanabilir ([www.rdbe.com.tr](http://www.rdbe.com.tr)). Bu bağlamda iş etüdünün genel olarak, işletmelerde ekonomikliği arttırmak, insan yapısına uygun iş akışları ve çalışma koşulları sağlamak gibi amaçları vardır.

Ayrıca yapılan ilk gerçek iş etüdü Peronnet'in hazırladığı toplu iğne imalatıyla ilgilidir. Bir zanaat atölyesinde her bir işçinin ürünün tümünü tek başına tamamlaması esasına dayanarak çalışan on işçi günde toplam 200 toplu iğne imal etmekteydi. Söz konusu iş yerinde Peronnet iş akışını 18 ayrı işleme ayırmış ve bu işlemleri basit düzenekler yardımıyla işyeri ve üretim aracı düzenlemesi yoluyla 10 işçiye dağıtmak suretiyle günlük imalatı 240 kat arttırarak 48,000 toplu iğneye çıkarabilmiştir. Buradan

görüldüğü üzere, iş etüdü vasıtasıyla işletmedeki üretim kapasitesi artırılmıştır (www2.aku.edu.tr).

- **İş Tasarımı (Job Design):** İş tasarımı kısaca işlerin kapsam ve ilişkilerini belirlemeyi ifade eder. Ya da iş tasarımı "iş yapanlar üzerindeki etkisini göz önüne alarak işin sosyal ve yapısal görünümünü yeniden yapılandırma amacına ve düşüncesine yönelik bir dizi faaliyet süreci" olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2006: 103).

Bununla birlikte iş tasarımı, iş ve insan unsurlarını en uygun biçimde birleştirmek amacıyla işin içeriğinin, işe ilişkin ödüllerin ve işin niteliklerinin çeşitli şekillerde düzenlenmesidir. Bu düzenlemeler, iş basitleştirme, iş rotasyonu, iş genişletmesi, iş zenginleştirilmesi, kalite çemberi, bağımsız çalışma grupları şeklinde olabilir (www2.aku.edu.tr).

Ayrıca iş tasarımı, önem taşıyan iş unsurlarının tasarlanması ya da yeniden tasarlanması üzerinde durmaktadır. Dolayısıyla iş analizi bir işin unsurlarının neler olduğunu saptanmasına yönelik iken, iş tasarımı hangi unsurların bir araya getirilebileceğini ve bu unsurların nasıl düzenlenmesi gerektiğini belirleme sürecidir (Bingöl, 2006: 103).

## **1.2. Meslek (Occupation) Kavramının Genel Çerçevesi**

### **1.2.1. Meslek Kavramının Tanımı**

Türk Dil Kurumu' na göre meslek; "belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş" olarak tanımlanmıştır (tdkterim.gov.tr).

Bir başka açıdan meslek; insanın yaşamını sürdürebilmek için icra ettiği ve genellikle yoğun bir eğitim, çalışma, bilgi birikimi, seçilen mesleğe bağlı olarak yetenek geliştirmeyi gerektiren ve tüm bu sürecin sonunda kişilerin kazandığı unvanın adıdır (www.izafet.com). Ayrıca mesleğin sözlük anlamı da, bir kimsenin geçimini sağlamak için sürekli yaptığı; bilgi, eğitim veya yaratıcı güç gerektiren etkinlik olarak tanımlanmıştır (www.meslekgrubu.com).

Bir diğer tanımda ise meslek, insanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak ifade edilmiştir

(Karagülle, 2007: 4). Ayrıca meslek kavramı için yapılan diğer tanımlamalar şu şekildedir:

- Meslek kazanç elde etmek için yapılan bir faaliyettir.
- Meslek kişinin yaşamını sürdürmek, geçimini sağlamak için yaptığı sürekli bir iştir (meslek.mlmm.com.tr).
- Meslek kişiye maddi, aynı zamanda manevi doyum sağlar (Karagülle, 2007: 4).
- Meslek bilgi, eğitim ve yaratıcı güç gerektiren bir etkinliktir (tdkterim.gov.tr).
- Meslek kişinin sadece kendi doyumunu için değil, başkalarının yararı için yaptığı ve karşılığında bir kazanç elde ettiği faaliyettir.
- Meslek para kazanmanın ötesinde, kapasiteyi kullanma ve kendini (özünü) gerçekleştirme yoludur. Ancak yapılan her iş, bir meslek değildir (meslek.mlmm.com.tr).

Aynı zamanda meslek, sadece para kazanma ve ekonomik ihtiyaçları karşılama aracı da değildir. Meslek, belli bir bilgi, beceri, ustalık, sevgi ve ilgi isteyen ve sürekli olan bir iştir. Dolayısıyla kişilerin başarısızlık ve isteksizlik içinde zorla yaptıkları işlerin aksine, meslekler daha çok sevilerek ve istenerek yapılan işlerden oluşmaktadır (Atmaca, 2010: 17). Özellikle meslek edindirme sürecinde bazı ideallere sahip olmak bunun bir göstergesidir. Bu da meslek memnuniyetini iş tatmininden ayıran bir unsur olarak ele alınabilir.

Ayrıca, birey, mesleki etkinlikleri yoluyla bir şeyler üreterek yeteneklerini, becerilerini kullanır, gizli güçlerini, kapasitesini geliştirir, bunların sonucunda da başarılı olur ve dolayısıyla da doyum sağlar. Yine meslek, bireyin toplumda bir yer edinmesine, saygı görmesine ve her şeyden önemlisi bir işe yaradığı hissine sahip olmasına neden olur. Böylece iş yaşamında mesleği ile doyuma ulaşan birey, genel yaşam açısından da doyuma ulaşmış olur.

Bir başka açıdan; meslekte yaşanan başarısızlıklar veya doyumsuzluklar ise, bireyin genel yaşamında doyuma ulaşmasını engelleyeceği gibi, ruh sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Bu çerçevede iş ve yaşamdaki doyumsuzlukların en önemli nedenlerinden biri; bireyin seçtiği mesleğin özelliklerinin, kendi özellikleri (kişisel) ile bağdaşmamasıdır (www.izafet.com).

Ayrıca her meslek genellikle, o mesleğin etik değerlerini, gelişimini, lisanslanmasını ve diğer insanlar nezdinde tanınmasını sağlayan profesyonel kuruluşlara sahiptir (www.izafet.com). Bir uğraşın meslek olarak sayılabilmesi için ise şu özellikleri taşıması gerekmektedir:

- Belirli bir yasal düzenlemeye sahip olmalı,
- Belirli bir eğitimi ve kuralları olmalı,
- Statüsü olmalı,
- Kullandığı birtakım araç ve gereçleri olmalıdır denilebilir.

Buradan yola çıkılarak meslek kavramı bilimsel olarak şu şekilde tanımlanabilir: ‘‘ İnsanlara yararlı hizmet ve mal üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünüdür. ’’ (meslek.mlmm.com.tr).

Yine bir meslek sahibi olmak sosyolojik olarak da çeşitli sonuçlar doğurur. Toplumda tanınan bir meslek sahibi olmak birçok prestiji beraberinde getireceği gibi üyelerine ayrıcalık, sosyal, ekonomik, yasal ve politik üstünlükler sağlar. Bu yüzden yeni ortaya çıkan iş grupları bir meslek olarak tanınma için önemli çabalar sarf ederler (Seyyar, 2002: 364). Aynı zamanda mesleğin insan yaşamındaki yeri kişiden kişiye farklılık göstermekte olup, bu farklılıkları şu şekilde sıralayabiliriz: Meslek;

- İnsana toplum içinde belli bir yer sağlar.
- Kişiyi sorumluluk yükler. Sorumluluk bilinci de, mesleki olgunluk sağlar.
- İnsanın gerçekleştirebileceği performansını ortaya koyar.
- İnsanın olgunlaşmasını sağlar ve onun yaratıcı olmasına olanak tanır.
- Bir statü sembolüdür.
- Kişiyi ekonomik özgürlük sağlar.
- Kişinin kendini gerçekleştirdiği yerdir.
- Yaşamı daha anlamlı kılan bir uğraştır.

Aynı zamanda meslek; kişilerin kendini ifade etmesi, yaşadığı toplumda alacağı yeri belirlemesi bakımından mesleği seçme noktasında son derece önemlidir. Dolayısıyla da meslek seçimi kişilerin hayatı boyunca vereceği en önemli kararlar arasındadır

denilebilir (Karagülle, 2007: 4). Bu bağlamda kişilerin meslek seçimi; içinde buldukları yaşam koşulları, aile yapısı, önceki yaşantıları ve aldıkları eğitim gibi birtakım faktörlerden etkilenir ve bu faktörlere göre şekillenir (meslek.mlmm.com.tr).

Yine her bir meslek farklı ilgi alanları, farklı yetenekler gerektirir. Bu itibarla da, birey kendi ilgi, beklenti ve yeteneklerine uygun bir meslekte mutlu ve başarılı olabilir (Karagülle, 2007: 4). O halde mesleğinde doyuma ulaşmak isteyen birey meslek seçimini yaparken, bu farklılıkları göz önünde bulundurmak ve mesleğini buna göre seçmek durumundadır (meslek.mlmm.com.tr).

### **1.2.2. Meslek Kavramının Tarihsel Gelişimi Açısından Ahilik**

Tarihsel süreç içerisinde insanoğlunun ihtiyaç duyduğu her türden mal ve hizmet üretimi çeşitli meslek gruplarının oluşmasına yol açmıştır. Osmanlı döneminde kurulan ahi birlikleri de bu meslek gruplarının ilkidir (www.turkiyat.selcuk.edu.tr)

Arapça kökenli bir kelime olan ve bu dilden türeyen “ahi” kelimesi “kardeşim” anlamına gelmektedir. Aynı zamanda Kutadgu Bilig ve Divan-ı Lügat’it Türk gibi eski Türkçe eserlerde “cömert, eli açık, ali cenap, yiğit” gibi anlamlara gelen “akı” sözcüğündeki “k” harfinin yumuşayarak “h” biçimine değişmesi sonucu ortaya çıktığını iddia eden görüşler de bulunmaktadır (Özerkmen, 2004: 59).

Ahilik, tarihi ve sosyo-ekonomik zorunlulukların ortaya çıkardığı mesleki, dini, ahlaki bir Türk esnaf birliği kuruluşudur. Ahi kuruluşları, çevresel ve toplumsal karakterini korumuş, üretici ve tüketici ilişki ve bağlarını en iyi biçimde düzenlemeyi kendilerine amaç edinmişlerdi. Ahilik, Türke özgü milli bir kuruluş olarak ortaya çıkmış, tüketicilerin korunması dâhil, Türklerin Anadolu’da kök salması ve tutunmasında önemli roller oynamıştır (www.uzmanportal.com).

Bununla birlikte Ahilik Anadolu halkının ekonomik ve kültürel yaşamında önemli bir boyut oluşturmuş olup, dürüstlüğü, sevginin, dostluğun, yardımlaşmanın, hoşgörünün, bilginin ve dayanışmanın sanatla birleşimi olarak ifade edilmektedir. Bu anlamda Ahiliğin, işçinin, çalışanın, üretenin, haklı kazancın, ticaretin ve yönetimin simgesi olduğunu söyleyebiliriz. Ahiliğin temel ilkelerine bakacak olursak aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Ahilik, halka dönük bir kurumdur. Kendi ticaret çıkarını diğer meslektaşlarından üstün tutmayan kişi mutluluğu halka hizmet edip yararlı olmakta arar.
- Belli bir süre, bir iş basamağında kalarak olgunlaştırılan yamak-çırak-kalfa-usta hiyerarşisi kurmayı ve bu basamaklarda baba-evlat ilişkisi gibi öğreticiye candan bağlanmak suretiyle sanatı, sağlam ahlaki ve mesleki temellere oturtmayı amaçlar.
- Esnaf ve sanatkârlıkta önemli bir sorun olan üretici, tüketici çıkar ilişkilerini, birbirleriyle bir sürtüşmeye düşmeyecek şekilde ayarlar.
- İşe saygı ve çalışkanlık, yardımlaşma ve haksızlığın cezalandırılması da Ahilik kurumunun temel ilkeleri arasındadır ([www.kemeresnaf.org](http://www.kemeresnaf.org)).

Ahlak ile sanatın uyumlu bileşimi olan Ahilik Anadolu'da XIII. Yüzyılın başından itibaren başlanmış, başta Kayseri, Konya ve Kırşehir de esnaf birlikleri olarak ortaya çıkmış bir sosyo-ekonomik kurumun adıdır (Öztürk, 19???: 3). Ahilik Anadolu'da yaşayan Türklerin, esnaf ve sanatkârlarının birliğini, çalışma esas ve usullerini teşkil eden, bir Türk kurumudur. Ayrıca, ihtiva ettiği hizmetler bakımından cömertlik, mertlik ve mürüvvet anlamlarına gelen fütüvvet teşkilatının daha da gelişmiş bir şekli olarak ele alınan ahilik, onraları esnaf ve sanatkârlar birliğine unvan olarak verilmiştir ([www.genckolik.net](http://www.genckolik.net)).

XIII. yüzyıldan XIX. Yüzyıla kadar varlığını sürdürmüş olan Ahilik; Anadolu'da, Balkanlar'da ve Türkmenistan'da yaşamış olan Türklerin sanat ve meslek alanlarından yetişmelerine ve ahlaki yönden gelişmelerini sağlamıştır. Çalışmayı, emek ve sermaye barışını, kaliteli mal üretmeyi, çevreyi temiz tutmayı, gençleri eğitmeyi, üretici-tüketici, devlet-millet gibi toplumun bütün kesimlerinin barışık olduğu bu sistem, 1727 yılına kadar 500 yıl Türk milletinin birçok açıdan yönlendiricisi ve meydana gelmesinde belirleyici olmuştur (Öztürk, 19???: 3).

Ahiler arasında, sanatın okumakla değil, ahinin yetişmesi için, üstattan öğrenmesi şartı getirilip; yamaklık, çıraklık, kalfalık, ustalık, yiğitbaşılık, ahi babalık ve kethüdalık safhalarından geçmesi şartı vardı. Gündüz işinde çalışan ahiler, akşamları kendilerine mahsus binalarda sohbetlere katılırlardı. Böylece ahilerin ahlaki terbiyesi, ihmal edilmemiş olunurdu.

Ahilik insanların her yönden yetişmelerini sağlayan (mesleki) bir Ahlak Mektebi niteliğindedir. Ayrıca ahilikle kişiler hem ilim hem de meslek hayatına yönelerek sanat öğrenme olanağı yakalamışlardır.

Aynı zamanda Fütüvvetname adı verilen ve ahiliğin nizannamesi olan kitaplarda, ahiliğin esasları, ticaret kuralları yer alıyordu. Ahilik teşkilatına girecek olan kimse ilk önce bu kitapta belirtilen kurallara uymak zorundaydı.

Ahilik Kurumu Osmanlı döneminde lonca ve gedik kuruluşları şeklinde devam etmiş olup Cumhuriyetin kurulmasıyla ortadan kalkmıştır. Cumhuriyetle birlikte ise, Ahiliğin yerini Esnaf Teşkilatları almıştır. Ayrıca Ahilerin kurduğu esnaf ve zanaatkâr birliklerinin koyduğu ilkeler, daha sonraları bu alanda hazırlanan yasa ve tüzüklere ışık tutarak bu yasa ve tüzüklerin temelini oluşturmuştur.

Yine Ahilerin kurdukları teşkilat bir bakıma, günümüzdeki Esnaf Odaları, İşveren ve İşçi Sendikaları, Ticaret ve Sanayi Odaları, Eğitim Hizmetleri veren kuruluşlar, Sosyal Güvenlik Kurumu, Türk Standartları Enstitüsü ve Belediye gibi kurumların temeli sayılmaktadır. Günümüzde Ahilik kültürünün hala devam ettiğini anlamak için, herhangi bir sanat dalındaki usta-çırak-kalfa ilişkisine bakmak yeterli olacaktır.

Esnaf ve sanatkârlar kesiminin tarihinde önemli bir yer tutan Ahilik gerek ruh ve gerekse kurumları ile bugün halen yaşamaktadır. Bugün esnaf-sanatkârlar kesimi açısından öneme sahip olan, Halk Bankası, Kefalet Kooperatifleri, Bağ-Kur gibi kuruluşların kökeni Ahilik Teşkilatına dayanmaktadır ([www.uzmanportal.com](http://www.uzmanportal.com)).

Bunlarla birlikte Fütüvvetnemelerde yer alan güzel ahlak ilkelerinin yalnızca Anadolu' da değil, Selçuklu devletinde, Osmanlı Devleti' nin egemen olduğu Asya, Avrupa ve Afrika' nın diğer ülkelerinde de sanayi, ticari ve diğer alanlarda faaliyet gösteren işletmelere yol gösterici nitelikte olduğu belirtilmektedir. Öztürk (19??)' ün ifade ettiği üzere; doğruluk, haklılık ile sevgi ve saygıya dayalı ahenkli bir çalışma sistemi sözü geçen ülkelerde verimliliği artırmıştır. Dolayısıyla verimliliği artmasıyla; hallerinden memnun, gelecekte emin, faydalı işler başarma azim ve yetenekleriyle dolu, sağlıklı ve mutlu toplumlar oluşturulmuştur (Öztürk, 19??: 4-5). Böylelikle halinden memnun ve mutlu olan bireyler çalıştıkları ya da yaptıkları işlerde de memnun olacaklar, doyuma ulaşacaklardır.



Bir başka açıdan; ahilik kişinin alın terini değerlendirmiş olup, ticaret ve üretim alanında kaliteyi amaçlamıştır. İşçi ürettiği mal ile neredeyse özdeşleşmiş, onunla kaynaşmıştır. Yine kalitesiz ve bozuk mal üretimi yasaklanmıştır (Öztürk, 19???: 5). Dolayısıyla haksız rekabeti önleyici kurallarla üretim yapılması işletmelerin verimliliğini artırmakla kalmayıp, çalışanlara da tatmin noktasında olumlu etki etmektedir. Bir başka ifadeyle, haksız rekabeti önleyici üretim ile meslek sahibi olan çalışanlar daha fazla memnun olmaktadır. Bu da mesleğin veya mesleklerin itibarını etkilemekle birlikte, kişiler arasında söz konusu mesleğin ya da mesleklerin gelecekte tavsiye edilmesine katkıda bulunmaktadır.

Yine Ahi birlikleri meslek dalları esasına göre teşkilatlanmakta olup, her şehirdeki değişik meslek gruplarının (sarac, debbağ, terz, kuyumcu vb.) ayrı birlikleri bulunmaktaydı. Bu bakımdan ahi birlikleri mesleki-ahlakı bir nitelikteydi. Bunun yanında iş ahlakını şekillendiren bir kurum olarak işlev sürmesi ahiliğin iş tatmini üzerinde etkili olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca Ahilik, insanların her yönden yetişmelerini sağlayan (mesleki ) bir “Ahlak Mektebi”dir. Ahilik, ilim sahasına yönelip, ilim yapmak, meslek hayatına yönelip sanat öğrenmektir (Öztürk, 19???: 3-5). Buradan da anlaşılacağı üzere eğitim ahilik kurumunun önem verdiği unsurlar arasında yer almaktadır. Bu bağlamda eğitimin iş tatminin etkileyen faktörlerden biri olmasından yola çıkarak, ahilik ile iş tatmini arasında da bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

Sonuç olarak; Ahilik ile iş tatmini arasında doğrudan bir ilişki bulunmasa da bu ikisi arasında dolaylı olarak bir ilişki vardır diyebiliriz. Şöyle ki; ahilik ile meslek öğrenmek ya da meslek sahibi olmak isteyen bireyler, yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda mesleklere yönlendiriliyordu. Diğer bir deyişle, ahilikte iş bölümüne çok önem verilmekle birlikte, bireyler yeteneklerine en uygun meslek ya da işlerde çalışıyorlardı (Öztürk, 19???: 6). Bu bağlamda, bireylerin kendi istekleri ile mesleklerini yaparken, mesleki anlamda tatmin oldukları varsayılırsa; meslek memnuniyeti iş memnuniyetini de beraberinde getirebilir. Dolayısıyla mesleğinde memnun ve mutlu olarak çalışan bireyler iş tatmini noktasında da memnuniyet duyacaklar, doyuma ulaşacaklar denebilir.

### **1.2.3. Mesleki Eğitim (Vocational Training) Kavramı**

Mesleki eğitim; toplumsal hayatın her alanında ihtiyaç duyulan mesleklerde kalifiye teknik elemanlar yetiştirilmesi için gerekli bilgi ve becerilerin verildiği eğitim olarak

ifade edilebilir. Mesleki eğitimin amacı ise, toplumun hedefleri ve iş çevrelerinin talepleri doğrultusunda bireylere belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin kazandırılması olarak belirtilebilir ([www.cozumerman.net](http://www.cozumerman.net)).

Ayrıca mesleki eğitim, belirli ticaretle ya da meslekle ilgili işlere kişileri hazırlamak için genellikle akademik olmayan, çoğu zaman geleneksel özellikler gösteren eğitimidir. Mesleki eğitimle öğrencilere eğitimini gördüğü meslekle ilgili bilgi, beceriler kazandırılır ve belirli prosedürler öğretilir ([tr.wikipedia.org](http://tr.wikipedia.org)). Dolayısıyla önceden planlanmış ve belirli bir öğrenme hedefine yönelik bir eğitim faaliyeti olan mesleki eğitim, çalışanların yeni yetenek kazanması, yeteneklerini geliştirmesi amaçlarına yöneliktir ([www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)).

Bir başka ifade ile en az ilköğretim mezunu olup örgün eğitime devam etmeyenlerden, bir işyerinde çalışarak meslek öğrenmek isteyenlerin, kanun kapsamındaki herhangi bir meslek dalında, mesleki eğitim merkezlerine kayıt yaptırmak suretiyle aldıkları eğitime mesleki eğitim denir. Bu bağlamda aday çırak; çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğin ön bilgileri verilen kişidir. (3308 sayılı kanun- madde 3/b). Çırak ise; çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişidir. (3308 sayılı kanun- madde 3/c). Aynı zamanda kişilerin çıraklık eğitimini alabilmeleri için bazı şartları sağlamaları gereklidir. Bu şartlar:

- En az ilkokul mezunu olmak,
- 14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak,
- Bünyesi ve sağlık durumu, gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak,
- Eğitim görmeyi istediği meslekte, bir işyeri sahibi ile çıraklık sözleşmesi imzalamak ([www.okulpdr.net](http://www.okulpdr.net)).

Bu çerçevede mesleki eğitim alan kişiler, çıraklık eğitimden sonra kalfalık daha sonra ise belirli koşulları sağladıktan sonra ustalık belgesi almaya hak kazanırlar ve böylece usta unvanını almış olurlar.

Ayrıca mesleki eğitimde ‘‘Mesleki Eğitim Merkezleri’’ nden başka ‘‘Meslek Lisesi’’ ve ‘‘Meslek Yüksek Okulları’’ da önemli rol oynamaktadır. Sanayi, bilişim ve hizmet sektörüne eleman yetiştiren meslek liseleri, kişilerin ilgi duydukları alanda ya da seçtikleri bölümde bilgi, beceri ve yeterliliklerinin artırılması, gençleri mesleki eğitime özendirme ve ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli teknik eleman yetiştirmeyi amaçlar. Meslek yüksek okulları ise iki yıl eğitim veren ve bu eğitim sonunda mezun olan öğrencilere meslek elemanı unvanı vererek kamu ve özel sektörün ilgili alanlarında istihdam edilmelerini sağlayan eğitim birimidir (Sarıoğlu ve Özkan, 2009: 2311).

Mesleki eğitimin faaliyet alanları ise:

- 19 yaş altı çırak öğrencilerin mesleki eğitimleri,
- 18 yaş üstü çalışan kişilerin mesleki eğitimleri,
- Çırak öğrencilerin sigorta işlemleri ve askerlik tecil işlemleri
- Çırak öğrencilerin hasta sevk (vizite) işlemleri,
- Kalfalık sınavları ve belge düzenleme işlemleri,
- Ustalık eğitimi kursları,
- Ustalık sınavları ve belge düzenleme işlemleri,
- Usta öğretici kursları ve belge düzenleme işlemleri,
- Denklik işlemleri,
- Kanunu tanıma seminerleri,
- Mesleki eğitim uygulaması yapılmayan meslek dallarında meslekî belgelerin verilmesine ilişkin iş ve işlemler olarak sıralanabilir ([www.kamuhaber.net](http://www.kamuhaber.net)).

Yine aşağıdaki tabloda ülkemizde mesleki eğitim verilen bazı meslek branşları gösterilmektedir:

**Tablo 1: Mesleki Eğitim Branşları**

Tesviyecilik	Ayakkabıcılık
Tornacılık	Turizm Otelcilik
Kalıpcılık	Perakende Satış
Ziraat Makineleri	Ofis (büro) Yönetimi
Kaynakçılık	Dış Ticaret
Elektrik Tesisatçılığı	Muhasebe
Oto Motor Tamirciliği	Endüstriyel Otomasyon
Mobilyacılık	İşletme Yönetimi Eğitimi
Doğramacılık	Diğer

**Kaynak:** www.cozumerman.net.

Mesleki eğitim iş piyasasında da çok önemli bir yere sahiptir. Mesleki eğitim almayan kişiyi piyasada eğitip yetiştirmek firmalar için maliyet anlamına gelmektedir. Mesleki eğitim almamış, genel lise eğitimi almış kişilerin mesleki eğitim gerektiren iş kollarında, firmalarda ya da işlerde çalışması sonucu bu insanların iş gücü verimliliğini artırmadığı görülmektedir.

Ülkelerin gelişmesinde ve kalkınmasında sanayileşmenin ana unsuru olan bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarına sahip yüksek verimi gerçekleştirecek kalifiye insan gücünün yetiştirilmesi gerekmektedir. Ekonomik başarının temeli kalifiye elemanların bilgi, beceri ve yetenekleridir. Bu açıdan mesleki eğitim özellikle iki amaca yöneliktir. Bu amaçlardan bir tanesi genç insanlara başarılı bir meslek yolu hazırlamak iken bir diğeri de ekonomiye vasıflı eleman yetiştirmektir. Günümüzde, hızlı teknolojik değişim ve dünya düzeyindeki yapılaşma değişiminde Mesleki Teknik Eğitimin öneminin son derece büyük olduğu herkes tarafından bilinen ve söylenen bir gerçektir.

Geleceğin teminatı olan gençlerin ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirecek, gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlanmasında ve bir ülkenin kalkınmasında en önemli unsur haline gelmesinde Mesleki eğitimin önemi çok büyüktür (www.cozumerman.net).

#### **1.2.4. Meslek Seçimi ve Mesleki Danışmanlık**

Meslek seçimi, ”bireyin sahip olmak istediği meslekler arasından birini ayırması ve buna girebilmek için çaba harcamasıdır” şeklinde tanımlanabilir. Bu durumda meslek seçimi kısaca ”beğenilen mesleklerden birinde karar kılmaktır” denilebilir.

Meslek seçiminde önemli olan bireyin, fiziksel ve zihinsel yeteneklerini, sosyo-ekonomik durumunu, cinsiyetini, o meslek eğitiminde ve meslekte başarılı olma olasılığını ve buna benzer daha birçok faktörü dikkate alarak, kendisi için en uygun olan seçeneğe karar vermesidir (meslek.mlmm.com.tr).

Meslek seçiminde ve seçilen mesleğin sürdürülmesinde etkili etmenlerden biri meslekte kazanılacak gelirin yüksekliğidir. Ancak bu kararı etkileyen sosyal statü, düzenli yaşam, iş aile yaşam dengesine kolaylık sağlaması ve seçilen mesleğin mesleği seçen kişinin kişiliğine uygun olması gibi farklı doyum kaynakları da bulunmaktadır (canakkalelisesi.k12.tr).

Bu çerçevede, aşağıdaki şekilden de görüldüğü üzere, meslek seçiminde ilgi, yetenek, istek ve hayaller, okul başarısı gibi bireyin kendisinden kaynaklanan birtakım faktörler etkilidir. Bunun yanında ülkenin ekonomik durumu ve teknolojik gelişmeler, mesleğin toplumdaki statüsü, ailenin ve çevrenin beklentisi gibi dışarıdan ya da mesleğin kendisinden kaynaklanan etkenler de etkili olmaktadır (www.scribd.com).

## Şekil 1: Meslek Seçiminde Rol Oynayan Faktörler



**Kaynak:** www.scribd.com.

Aynı zamanda, kişiler için kendini ve yeteneklerini geliştirme ve bir nevi gerçekleştirme yolu olan meslek, kişinin kişilik özelliklerini, ideallerini, hayat görüşünü ve değerlerini belirlemede büyük rol oynamaktadır. Çalışma hayatında kişiler zamanlarının büyük çoğunluğunu işlerinde geçirirler. Bu nedenle de kişilerin yaptığı faaliyet ya da iş, ilgi ve yeteneklerine hitap ediyorsa, kişi mesleki açıdan doyum sağlamış olur. Kuşkusuz mesleki doyum da genel anlamdaki yaşam doyumuna yansımaktadır. Dolayısıyla, kişiyi hayatta mutlu olması bir anlamda kendi özelliklerine uygun ve doyum sağlayıcı meslek seçmesine bağlı olmaktadır (aznifgrgen.edublogs.org).

Kişinin meslek seçimindeki kararı, daha sonraki süreçte işindeki başarısını da etkilemektedir. Kişiler farklı ilgi ve yeteneklere sahip olduğu gibi, meslekler de farklı yetenekleri gerektirir. Bir kimse sahip olduğu nitelikleri gerektiren ya da sahip olmadığı nitelikleri gerektirmeyen mesleklerde başarılı olabilir (canakkalelisesi.k12.tr).

Bazı meslek psikologları, meslek seçiminin tek ve kesin bir karardan çok süreç içerisinde oluştuğunu ifade etmektedir. Bu süreci bireyin bilinçdışı gereksinimlerinden,

yaşamdan beklentilerine kadar birçok etken belirliyor olup, bu aşamada bireylerin kendilerini tanıması ve kendilerine açık, daha doğrusu uygun olan meslekler ile yaşam koşullarının farkında olması gerekmektedir. Bu da kişilerin özelliklerini belirleyen birtakım araçlarla yani testlerle belirlenebilir. Kullanılan bu test ve tekniklerle kişilerle ilgili veriler ile kişinin yaşantısını karşılaştırması ve gerçekçi bir benlik tasarımına ulaşması hedeflenir. Kişinin kendisini (kişiliğini) ve ülkesinin kendisine sunduğu olanakları bilmesi meslek seçiminde hangi yolda yürüyeceğini gösterecek bir nevi ona rehberlik etmiş olacaktır. Kişinin kendi gerçekleri ile ülkesinin ona sunduğu gerçeklerin bir şekilde uyuşması gerekir. Aksi takdirde gelecekte birtakım istenmeyen durumlarla karşılaşılabilir ([www.muhsinyazici.com](http://www.muhsinyazici.com)).

Bu gibi nedenlerle de kişiler meslek seçimlerini tesadüflere bırakmamalı, meslek seçimi aşamasında bu konuda uzman olan kişi ya da kurumlardan destek almalıdırlar. İş gücü piyasasında kişilerin alacakları yerin belirlenmesinde, öncelikle mesleki danışmanlık hizmeti ile verilen doğru bir meslek kararı etkili olmaktadır. Bu bağlamda mesleki danışmanlık denilen danışmanlık hizmetleri göze çarpmaktadır.

Dolayısıyla, danışmanlık; bireylerin ilgi, yetenek ve kişisel özelliklerine uygun iş ve/veya meslek seçimine yardımcı olan kişi olarak tanımlanan alanında uzman bir danışman ile, kendisine en uygun iş ve/veya mesleği seçmek için danışmana başvuran kişi olarak tanımlanan danışan arasında gerçekleşen görüşme sonucunda, danışanın kendisini ve çevresini daha iyi tanımasıyla meslek ve iş gibi alanlarda yeni bir bakış açısı geliştirerek ilerideki davranışlarını etkileyen bir süreci tanımlamaktadır (Karagülle, 2007: 7-8).

Başka bir tanıma göre ise danışmanlık; bireyin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kendisine uygun iş veya meslekler konusunda karar vermesine yardımcı olmayı içeren bir süreç olarak ifade edilebilir. Danışmanlığın temelinde bireyin kendini tanımasına, ilgi ve yeteneklerinin farkına varmasına yardımcı olmak yer almakta olup, bu süreçte danışanın meslekler ve iş piyasası hakkında yeterli derecede bilgi sahibi olması ve kendisine en uygun mesleği seçmesi amaçlanmaktadır (Karagülle, 2007: 8).

Bu çerçevede iş veya meslek danışmanının meslekler ya da iş olanakları ile ilgili bilgilerini danışan kişiye aktarırken, danışanın eğitim düzeyi kadar bireysel özelliklerini

(kişisel) de göz önünde bulundurarak bilgilendirme yapması gerekmektedir. Bireylerin pek çok mesleğin nasıl ve ne şekilde yapıldığı ile ilgili bilgiye ulaşması imkânı bulunmadığı gibi, bir iş ya da meslek seçiminde karar vermelerini sağlayacak bilgilere danışman olmadan ulaşmaları da zordur. Bu nedenle de bireylere işgücü piyasası analizleri yardımıyla meslekler ve iş olanakları ile ilgili danışmanlık hizmetinin verilmesi gerekir.

Bu itibarla danışmanlığa neden ihtiyaç olduğunu gerektiren unsurlar vardır. Bunlar:

- İş ve meslek kavramları kişisel gelişimi sağlayabildiğinden hayati öneme sahiptir.
- Devlet, ekonomi ve toplum, işgücü piyasasındaki imkânların niceliğini ve niteliğini (iş teklifleri, iş araştırması v.s.) geliştirdiği ölçüde, toplumun iş ve meslekle ilgili beklentilerini gerçekleştirebilir.
- Gelişmiş teknoloji ve uzmanlaşmaya dayanan çağdaş ekonomi koşullarında, bireyler kendi deneyimleriyle iş ve meslek dünyasının sadece küçük bir kısmı hakkında bilgi sahibi olmaktadır.

Ayrıca danışma sürecinde, kişi tüm sorularının cevaplanması, mesleki kararlar ve uygunluğu konusunda kendisine önerilerde bulunulması beklentisi içerisindedir. Bu nedenle meslek danışmanlığı da kişilerin mesleki kararları ile ilgili soruları cevaplandırma ve kişilerin durumlarına göre önerilerde bulunmaktadır. Sonuç olarak danışmanlıkta danışan kişilerin, ilgileri, çevresi, mesleki bilgisi, işgücü piyasası şartları, seçeceği mesleğin kişiliği ile uyumu gibi bir takım unsurlar dikkate alınarak bireyin mesleki uygunluğu araştırılmalıdır (Latsch, 2000: 119-120).

Yine aktif istihdam politikaları olarak bilinen istihdam politikaları sadece istihdam edilebilirliği artırmaya ve işsizliği azaltmaya yönelik değil aynı zamanda beşeri sermaye olan insan unsurunun doğru yönelimlerde bulunarak hem bireysel hem de toplumsal anlamda etkinlik ve verimliliğinin sağlanmasında temel yol göstericiler olmaktadır. Görüldüğü üzere bu temel yol göstericilerin önemli bir parçasını danışmanlık hizmetleri oluşturmaktadır. Kişinin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda başarılı olabileceği ve doyum sağlayabileceği mesleği veya işi seçmesi kişiye verilecek etkin bir danışmanlık hizmeti neticesinde mümkün olabilir. Dolayısıyla danışmanlık hizmetleriyle, bilinçli ve doğru yapılacak olan iş ve meslek seçimi hem kişisel hem de buna bağlı olarak toplumsal başarıyı getirecektir (Karagülle, 2007: 1-2).



İş ve meslek danışmanlığı ise; kişilerin özellikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi sürecidir. İş ve meslek danışmanlığı; meslek ve çalışma hayatıyla ilgili bilgilerin sistematik hale getirilmesi ve bu bilgilerin bireysel anlamda ele alınarak kullanılması esasına dayanır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin hedef kitesini meslek seçme aşamasında bulunan gençler, meslek veya iş edinmek, meslek veya iş değiştirmek, mesleğinde ilerlemek, mesleğini ya da işini değiştirmek isteyen, iş bulmakta güçlükleri olan kişiler oluşturur (Karagülle, 2007: 12-13).

Yine meslek seçimi aşamasında bireylerin aile, öğretmen veya yakın çevreden, yani kendilerini en iyi tanıyan kişi ya da kişilerden de görüş ya da destek almaları bu konudaki uzman kişiler veya kurumlar kadar önem arz etmektedir. Bireyin eğitim süreci içerisinde mesleki yönlendirme süreci üç aşamada ele alınmaktadır. Bu aşamalar:

- Bireyi tanıma,
- Meslek alanlarını tanıma,
- Bireyin kişisel nitelikleri ile mesleğin gerektirdiği özellikler arasında bağlantı kurarak kendisine uygun mesleği seçmesine yardım etme olarak sayılabilir.

Kişilerin yukarıda ifade edilen üç unsuru dikkate alarak mesleklerini seçmesi; hem kendileri hakkında, hem de gelecekte yapacakları meslek veya meslekler hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayacaktır (meslek.mlmm.com.tr).

Dolayısıyla kişilerin yapabilecekleri meslekleri seçmeleri memnuniyet noktasında da önem taşımaktadır. Kendilerine ya da kişiliklerine uygun meslekler seçen ve yapan bireyler mesleki açıdan memnun olacaklar, bu da kişilerin hem iş - meslek hayatına hem de aile hayatına olumlu bir şekilde yansıtacaktır. Doğru mesleği seçen kişiler bu olumlu yansıma ile birlikte başarılı, mutlu, huzurlu ve doyuma ulaşmış bir tutum içinde olacaklardır.

### 1.3. İş ve Meslek Kavramları Arasındaki Fark

İş (job) ile meslek (occupation) ile kavramları birbirinden farklıdır. Meslek kavramının İngilizce’de “occupation, career, vocational, professional” hatta iş anlamına gelen “job” kelimeleri gibi karşılıkları olsa da Türkçe’de bütün bu kelimelerin karşılığı genel olarak tek bir kelime olan “meslek” kelimesinde birleşmiştir. İş kavramı ise “job” kelimesinin karşılığı olarak ifade edilmektedir.

Meslek, kişilerin devamlı olarak çalıştığı iş, fikir alanı veya kişilerin hayatını kazanmak, geçimini sağlamak için yaptığı iş olarak biliniyor olsa da sadece para kazanmak amacıyla yapılan devamlı bir iş değildir. Burada önemli olan, mesleğin yalnızca gelir elde etmek için değil aynı zamanda severek ve isteyerek yapılması konusudur.

Yine bir işin meslek olarak adlandırılabilmesi için belli bir formasyon gerektiren, bilgi, beceri, ustalık ve ilgi isteyen ve de sürekli bir iş özelliği göstermesi gerekirken, iş için aynı şeyler söz konusu değildir. Dolayısıyla da bir işin mutlaka belli bir formasyon gerektirmesi, ustalık ya da beceri gibi birtakım özellikleri bulundurması beklenmez (Razon, 2003: 85).

Bununla birlikte, bir uğraşın meslek olabilmesi ya da sayılabilmesi için; belirli bir yasal düzenlemeye sahip olması, belirli bir eğitimi ve kuralları olması, statüye sahip olması ve kullandığı birtakım araç ve gereçleri olması gerekmektedir. Fakat bir uğraşın iş olarak adlandırılması için sayılan bu etmenlerin bulunması şart değildir.

Ayrıca, her bir meslek için; tanım, görev alanları, genel olarak kullandığı araç ve gereçler, mesleğin gerektirdiği özellikler, çalışma ortamı ve koşulları, çalışma alanı ve iş bulma olanakları gibi hususların mutlaka araştırılması ve geliştirilmesi gerekir. Bunların yanında, meslek eğitiminin verildiği yerler, meslek eğitimine giriş koşulları, eğitimin süresi ve içeriği, meslekte ilerleyebilme ve yeni meslekleri seçebilme olanakları, destekleyici meslek kuruluşları, mesleğin başarıyla yürütülebilmesi ve geleceği ile ilgili konularını da araştırıp geliştirilmesi gerekir. İş için ise bu sayılan hususların her birinin araştırılmasına gerek yoktur. (www.izafet.com).

Bununla birlikte; aynı meslekte kalmak koşuluyla; farklı işlerin yapılması da söz konusudur. Örneğin; mesleği polislik olan bir kişi severek ve isteyerek yaptığı iş olan narkotik şubede çalışırken, sevmeyerek ve isteksiz olarak çalışacağı trafik şubeye

atandığında tatmin seviyesinin düşmesi beklenir. Burada meslek ve çalışılan kurum aynı olmasına rağmen yapılan işlerin farklılaşmasıyla birlikte tatmin seviyesinin değişmesi sonucu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla mesleğin aynı, işin farklı olduğu durumda tatmin seviyesinin değişim göstermesi meslek tatmini ile iş tatmini kavramlarının da farklı kavramlar olduğuna işaret etmektedir.

Aşağıda bulunan tablodan da anlaşıldığı üzere; meslekler aynı kalmak şartıyla, yapılan işin içeriğinden ya da çalışılan kurumdaki kaynaklanan farklılıklar nedeniyle farklı işler yapılabilir (işler farklılaşabilir).

**Tablo 2: Bazı Mesleklerde İş ve Meslek Ayrımı**

Meslekler	İşler
Eczacılık	Hastane Eczacılığı / Serbest Eczacılık
Muhasebecilik	Özel Şirket Muhasebeciliği / Serbest Muhasebecilik
Ekonomistlik	Ekonomi Yazarlığı / Ekonomi Analistliği
Terzilik	Kurum Terziliği / Serbest Terzilik
Öğretmenlik	Özel Öğretmenlik / Devlet Okulu Öğretmenliği
Avukatlık	Şirket Avukatlığı / Özel Avukatlık
Polislik	Kaçakçılık ve Organize Suçlar Şubesi / Trafik Şube
İnşaat Mühendisliği	Özel Şirkette İnşaat Mühendisliği / Kamuda İnşaat Mühendisliği / Serbest Mühendislik

Ülkemizde iş ile meslek birbirine karıştırılmaktadır. Bacanlı (1996)'nın yaptığı tanıma göre meslek, "bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan sistemli etkinlikler bütünüdür" (Bacanlı, 2006: 23). Meslek, belli bir tür alanda etkinlikte bulunabilme gücü iken; iş ise; belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubudur (Atmaca, 2010: 19). Bacanlı'ya göre bir kimsenin mesleği olabilir, ama işi olmayabilir (Bacanlı, 2006: 23). Bir kişinin işinin olması da bireyin mesleği olduğu anlamına gelmez. Günümüz dünyasında önemli olan bireyin meslek sahibi olmasıdır. Geleceğin dünyası meslek sahibi olan insanlarca belirlenecektir. Bu nedenle bir iş sahibi olmanın ötesinde meslek sahibi olunması daha da önemlidir (www.pdrciyiz.biz).

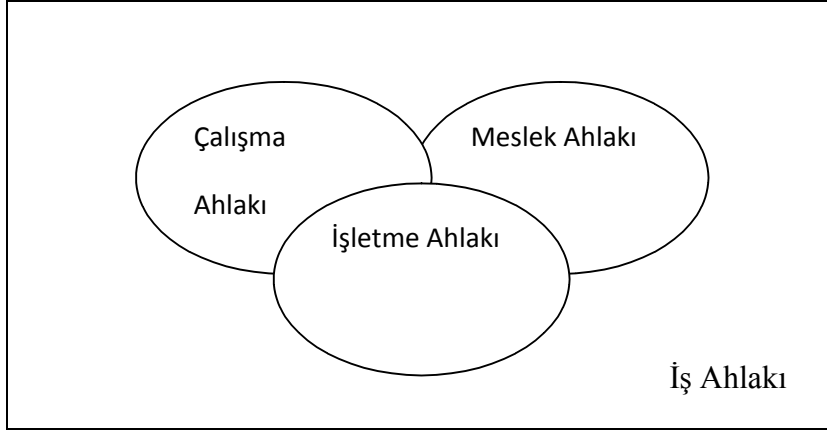
İş ve meslek kavramları etik kavramı noktasında da farklılık göstermektedir. Dahası iş ve meslek kavramları farklı kavramlar oldukları için etik noktasında da ayrılmışlardır. Bu bağlamda meslek etiği daha belirgin ya da belirli bir mesleğe özgü etik kurallara göre şekil alırken; iş etiği için ayrı etik kurallar geçerli olabilir ya da iş etiği başka birtakım kurallara göre şekillenebilir. Dolayısıyla iş sahibi olan kişi genel etik kurallarına bağlı iken, meslek sahibi olan kişi meslek etiği kurallarına bağlıdır denebilir.

Ayrıca iş etiği uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceler, meslek etiği ise belli bir meslek grubunun, o meslek ile ilgili olan ve ahlaki olarak uyulması gereken meslek ilkelerini içine alır. Buradan yola çıkarak önce etik kavramı biraz açıklanacak olup, daha sonra iş, çalışma ve meslek etiği kavramlarına değinilecektir:

Etik bir insanın davranışları esnasında kullandığı ahlaki ilkeler bütünü olarak tanımlanabileceği gibi insanın doğru ile yanlış ayırt ederken kullandığı kişisel kriterler olarak da tanımlanabilir (Saban ve Atalay, 2005: 50). Etiğin amacı kişinin saygınlığını ve ortak yararın yüceltilmesidir. Bu sebeple etik, gerek işletmeler düzeyinde gerekse toplumsal ve bireysel boyutta arzulanan insan ve davranış biçimlerinin ortaya konabilmesidir.

İş etiği (ahlakı) ise, etiğin bir alt dalı olup, "ahlaki doğru ve yanlışlar üzerinde durmaktadır. Aynı zamanda iş etiği, "ahlaki standartların işletme politikaları, kurumları ve davranışları üzerine nasıl uygulanacağı hususunda yoğunlaşmıştır" (Başadır, 2006: 15-16). Bunlarla birlikte iş etiği kavramı artan rekabet koşulları ve genel anlamıyla etik problemlerin yaşandığı günümüz çalışma hayatında özenle üzerinde durulması ve incelenmesi gereken bir konu haline gelmiştir. Yine aşağıda bulunan şekilden (Şekil 2) de görüldüğü üzere iş etiği; meslek ve çalışma etiğini de içeren, iş ile ilgili kararları ahlaki standartlara göre değerlendirme süreci olarak da açıklanabilir. Dolayısıyla iş etiği çoklu disipline sahip bir alanı ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle iş etiği işin bütününe yönelik olan etik olarak algılansa da, o işin alt parçalarını yapan etik de iş etiği içerisinde yer alır.

## Şekil 2: İş-Çalışma-Meslek ve İşletme Ahlakı İlişkisi



**Kaynak:** Arslan (2001: 88)

Çalışma etiği (ahlakı) de en genel anlamı ile bir toplumda işe ve çalışmaya karşı takınılan ve bu konudaki değerlerin ifade edilmesi olarak tanımlanabilir. Bir toplumun işe yönelik tutumu diğer bir toplumda farklılık göstereceği gibi, aynı toplumun farklı kesimlerinde dahi değişik yaklaşım ve tutumlara rastlanabilmektedir. Bazı toplumlar ya da toplumsal kesimler işe yönelik olumlu bir tutum geliştirirken, bazıları işten çok ya da iş yerine dinlenmeyi ve eğlenmeyi ön planda tutabilmektedirler.

Çalışma ahlakı ile iş ahlakı kavramları iç içedir. Başka bir deyişle çalışma ahlakının yüksek olduğu toplumlarda iş ahlakı da aynı doğrultuda yüksek olup gelişmiştir (Kurtuluş, 2005: 739-741).

Aynı zamanda iş hayatındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamına "mesleki etik" denilmektedir. Dolayısıyla mesleki etik belirli bir meslek grubunun, meslek üyelerine emreden, onları belli kurallara davranmaya zorlayan kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz olan ve ilke dışı davranan üyeleri meslekten dışlayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkelerdir (MEB, 2006: 23).

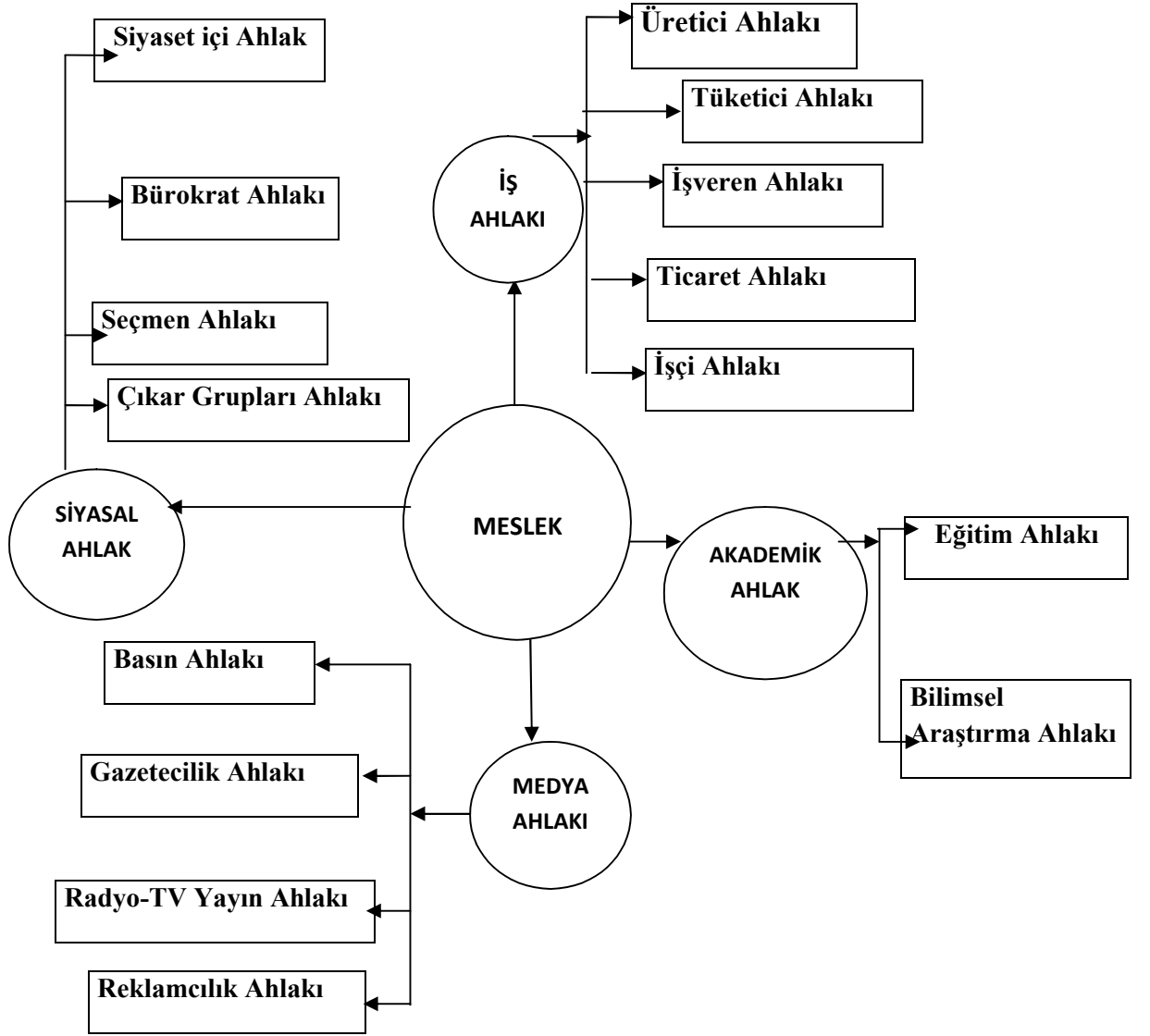
Başka bir tanıma göre ise meslek etiği; mesleki davranışlarla ilgili neyin doğru, neyin yanlış, neyin haklı, neyin haksız olduğu hakkında inançlara dayalı ilkeler ve kurallar topluluğudur olarak ifade edilmektedir (Nalbant, 2005: 198).

Meslek etiği kişinin, işletmenin, kurumun ve toplumun etik anlayışından etkilenir. Dolayısıyla meslek etiğinin temelini bireysel ahlak, işletme ahlakı ve toplumsal ahlak oluşturmasına rağmen; toplum, müşteriler, rakipler, devlet meslek etiğini etkileyen unsurlardır (Çabuk ve İşgüden: 63). Yine bir mesleki etkinliğin ya da hizmetin, tüketicilerin gereksinimlerini karşılayabilmesi için o meslek alanı içinde oluşturulmuş bir öz denetim mekanizması olması gerekmektedir. Mesleki etik de adeta bir öz denetim düzeneği gibi çalışır, fakat diğer denetim biçimlerinden farklı olarak içseldir ve manevi bir nitelik taşır.

Örneğin, bir meslek üyesinin yaptığı davranışlar bir noktadan sonra diğer meslektaşlarını da yakından ilgilendirir. Bu kişinin herhangi bir yanlış davranışı sadece o kişiyi küçük düşürmekle kalmaz, mesleğe duyulan bütün güveni de yok edebilir. Oysa bir mesleğin saygınlığını yitirmesi tüm toplum için kayıp niteliğinde olabilir. Çünkü bütün meslekler toplumsal yaşam için vazgeçilmezdir. Mesleklerin açıklanmış veya belirlenmiş amaçları doğrultusunda çalışmaları, insanların hem maddi hem de manevi gereksinimlerinin karşılanması için yaşamsal önem taşır. Meslek ahlakı, her meslek üyesinin mümkün olabildiğince iyi olması ilkesine dayanır.

Toplumun gözünden düşmüş bir meslek, gelişim potansiyelini de kaybederek zamanla meslek üyelerine olumlu bir özellik katamamaya başlar. Meslek etiğinin (ahlakı) genel ahlak kurallarından fazlası, mesleki bilgi ve uzmanlık nedeniyle meslek adamına yüklenen ek bir sorumluluktur. Kısacası gerek işletme verimliliğinin gerekse kişisel düzeyde verimliliğinin artması için meslek etiği gereklidir (MEB, 2006: 24).

Şekil 3: Meslek-Ahlak İlişkisi



Kaynak: Aktan ( 2008: 101)

## **BÖLÜM 2: KAVRAMSAL AÇIDAN İŞ TATMİNİ (JOB SATISFACTION) VE MESLEK MEMNUNİYETİ (OCCUPATIONAL SATISFACTION)**

### **2.1. İş Tatmini (Job Satisfaction)**

#### **2.1.1. İş Tatmini Kavramı**

Doyum, memnuniyet ve tatmin kavramlarının İngilizce karşılıkları aynı kelime de yani ‘satisfaction’ kelimesinde buluşmaktadır. Öyle ki literatürde doyum, memnuniyet ve tatmin kavramları birbirinin yerine kullanılabilen kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Doyum kavramının kelime anlamı; eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat, bazı istekleri yerine getirme, memnun olma ve tatmin ile ifade edilebilir (sozluk.bilgiportal.com). Buradan da görüldüğü üzere doyum ile tatmin kavramları iç içe olan kavramlardır, fakat tatmin kavramı doyum kavramından daha fazla hoşnut olma durumu içermektedir.

Bu çerçevede, iş tatmini kavramı İngilizce’ de ‘work satisfaction’ ya da ‘job satisfaction’ olarak karşılık bulmasına rağmen, bunlardan ‘job satisfaction’ yaygın olarak kullanılmaktadır.

İş tatmininin şimdiye kadar birçok tanımı yapılmış olsa da; genel anlamıyla iş tatmini bireyin işine karşı gösterdiği olumlu ve olumsuz tutum olarak tanımlanabilir (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 179). Bu bağlamda işe karşı olumlu ruh hali iş tatminini, işe ilişkin olumsuz tutumlar ise iş tatminsizliğini ortaya çıkaracaktır (Erdoğan, 1999: 231).

Bir başka tanıma göre iş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda işe karşı pozitif tutum iş doyumunu, işe karşı negatif tutum ise iş doyumsuzluğu olarak adlandırılabilir (Mathieu 1993, Akt. Keskin ve Yıldırım, 2006: 121). Buradan hareketle, bireyin işyerinde yüksek iş tatmini hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır. Zira iş tatmini, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir ( Tüzel, 2002: 4).

Ayrıca iş tatmini çalışanlar üzerinde genellikle pozitif bir sonuca işaret eder ve pozitif (olumlu) etkilerden oluşur (Linz, 2002: 2). Locke (1976) iş tatminini kişinin iş



deneyimlerinin değerlendirme sonucu keyifli veya olumlu duygusal durum olarak tanımlamıştır (Locke, 1976, Akt. Duyan, 2008: 47). Yine iş tatmini belli bir iş için, bir bireyin duygusal reaksiyonlar ile ilişkili olduğu anlamına gelir (www.squidoo.com, 28.04.2011).

Bununla birlikte iş tatmini, bir kişinin işinden elde ettiği zevk ya da doyum olarak da ifade edilebilir (Chaudhury and Banerjee, 2004: 329). Dolayısıyla yaptıkları iş sonucunda daha fazla tatmin olan ya da doyum sağlayan iş görenler diğer iş görenlere göre daha fazla mutluluk duyacaklardır (Gupta, 2009: 7). Ayrıca iş tatmini örgütlerde büyük bir ölçüde morale aynı zamanda da motivasyona bağlıdır (Charles, O. ve arkadaşları, 2010: 1). Dolayısıyla örgütlerde moral ve motivasyonu yüksek olan çalışanların işlerinden aldıkları tatmin, düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olacaktır

Aynı zamanda iş tatmini ile motivasyon (güdülenme) aynı şey gibi görünse de aynı değildirler. (Gupta, 2009: 7). Tüzel' e göre (2002: 8) motivasyon, çalışma ve üretme konusunda bir istek belirtirken, tatmin tamamen üretkenliğe bağlı olmayan olumlu bir duygusal durumu içerir (Tüzel, 2002: 8). Aynı zamanda motivasyon, genellikle amaca yönelik davranışla ilgili iken; tatmin, amaca yönelik davranıştan kaynaklanan bir tutumdur.

### **2.1.2. İş Tatmini İle İlgili Kuramlar**

İş tatmini ile ilgili kuramlar motivasyon teorileri ile ortaya çıkmış olup, bu kuramlar iş tatminine değişik açılardan bakmayı sağlamışlardır. İş tatmini kuramları içerik ve süreç kuramları olarak ikiye ayrılmaktadırlar.

#### **2.1.2.1. İçerik Kuramları**

İçerik kuramları, genel olarak insanın davranışını harekete geçiren ve korunmasını sağlayan bireysel ve çevresel faktörlerle ilgili olup, çalışanı iş tatminine ulaştıran gereksinimleri tek tek göstermeye çalışan kuramlardır (Ceylan, 2002; Seçmen, 2001). Bu kuramlar, çalışanın belirli bazı değerleri ya da gereksinimleri, örgüt tarafından karşılandığında iş tatminine ulaşacağını savunmaktadır (Seçmen, 2001: 53-54). Bunlarla birlikte, içerik kuramları ile sadece çalışanları motive eden etmenlerin hangileri olduğu

üzerinde araştırma yapılmış olup, bu kuramlar davranışlar üzerindeki etkiler ve işleyişler hakkında bilgi verme konusunda yetersiz kalmıştır (Gürbüz, 2008: 27-28).

#### **2.1.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Hierarchy of Needs)**

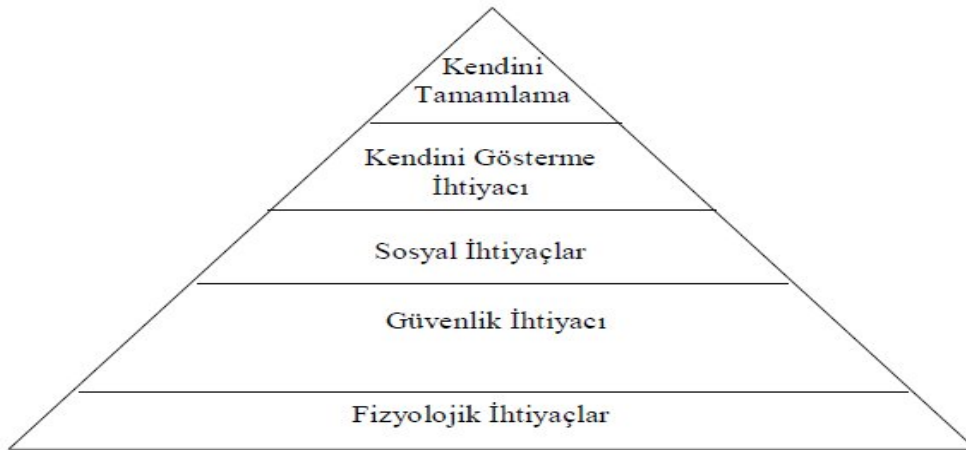
Maslow' un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı" na göre, insanın içinde onu öz gerçekleştirmeye ve üstünlüğe doğru iten bir güç olduğu varsayılır. Bu güce de güdü (motiv) denir (Gürbüz, 2008: 25). Motivasyon konusu araştırmacılar tarafından ilgi gösterilen bir konu olmakla birlikte bu konu üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. İlk inceleyen araştırmacıların başında ise Abraham H. Maslow gelmektedir (Kılıç, 2008: 7).

Maslow 1943 yılında geliştirdiği kuramında, bireylerin davranışlarının temelinde yatan ve yönlendiren ihtiyaçları belirleyerek bunları, bireyleri değişik düzeylerde etkilemesine göre bir sıralamaya dizmiş ve bireylerin ihtiyaçlarını beş ana başlıkta toplamıştır (Tüzel, 2002; Sun, 2002).

Bu kurama göre iş tatmini hiyerarşik bir yapı izleyen ihtiyaçların karşılanmasıyla ilgilidir (Pusat, 1992: 11). Bu hiyerarşik yapıya göre, insanın en alttaki ihtiyaçlarının karşılanmasının ardından ancak bir üstteki ihtiyacı gerçekleştirmeye yöneleceği ifade edilmiştir (Kılıç, 2008: 7). Yine Gürbüz (2008) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı hakkında; "Maslow' un kuramı sadece çalışma ortamını düşünülerek geliştirmiş olmayıp genel bir kuram" şeklinde görüş beyan etmektedir (Gürbüz, 2008: 25).

Maslow ihtiyaçları şu şekilde sınıflandırmıştır:

#### **Şekil 5: Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi**



**Kaynak:** Kılıç (2008: 8)

1. **Fizyolojik İhtiyaçlar (Physiological Needs):** Nefes, besin, su, cinsellik, uyku, denge, boşaltım
2. **Güvenlik İhtiyaçları (Security Needs):** Vücut, iş, kaynak, etik, aile, sağlık, mülkiyet güvenliği (tr.wikipedia.org).
3. **Ait Olma, Sevme, Sevecenlik İhtiyaçları (Social Needs):** Bunlara sosyal veya toplumsal ihtiyaçlar da denmektedir (Gürbüz, 2008; Kılıç, 2008). Arkadaşlık, aile
4. **Saygınlık İhtiyacı (Esteem Needs):** Kendine saygı, güven, başarı, diğerlerinin saygısı, başkalarına saygı
5. **Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı (Self-Actualization):** Erdem, yaratıcılık, doğallık, problem çözme, önyargısız olma, gerçeklerin kabulü.

Bu teoriye göre, ihtiyaçlar hiyerarşisinde bulunan kategorilerin her birinin bir kişilik gelişme düzeyine karşılık geldiği Maslow tarafından ifade edilmiştir. Zira her bir düzeyde bulunan ihtiyaçlar karşılandıktan sonra daha üst düzeyde bulunan ihtiyaçları tatmin etme arayışına giren bireyin kişilik gelişimi, o an için baskın olan ihtiyaç kategorisinin niteliği tarafından belirlenmektedir. Dolayısıyla, birey bir kategoride bulunan ihtiyaçları karşılamadan bir üst düzeydeki ihtiyaç kategorisine bununla birlikte de kişilik gelişme düzeyine geçemez (tr.wikipedia.org).

Örneğin insan ihtiyaçları önem sırasına göre bireyin yaşaması için gerekli olan yeme, içme, uyku gibi fizyolojik ihtiyaçlardan başlayarak bir sonraki kademede yer alan fiziksel tehlikelerden korunma, işe devamlılık ve düşük hayat standartlarına karşı bir koruma istediği güvenlik ihtiyaçları tatminine yönelecektir (Pusat,1992; Seçmen, 2001; Ceylan; 2002). Güvenlik ihtiyaçlarının tam olarak tatmininden sonra, her insana uygulanması bakımından bir kesinlik göstermeyen, bireysel farklılıklar içeren ve insanların sevgi ihtiyacından doğan sosyal ihtiyaçlar ortaya çıkacaktır. (Pusat, 1992; Ceylan; 2002).

Sosyal ihtiyaçların tatmini sağlanırken insan bir gruba üye olmayı ve istenilmeyi beklediğinden; sosyal gruplar, kültürel ve spor organizasyonları kurulur (Ceylan, 2002: 46-47). Bu ihtiyaçların tatminiyle ise saygınlık gereksinimi duyan insan gerek başkalarının saygısını kazanma gerekse kendi kendine saygı duyma çabası içine

girecektir. Pusat (1992)' a göre saygınlık ihtiyacının tatmini bireyin moral düzeyini yükselmektedir (Pusat, 1992: 12). Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi' nin en üst aşaması olan ve bireysel yeteneklerin sonuna kadar kullanıldığı kendini gerçekleştirme aşamasında insan yaratma ve başarıma gücünü ortaya koymaya çabalamaktadır (Pusat, 1992; Tüzel, 2002). Bu bağlamda Seçmen (2001) çok az kişinin bu aşamaya ulaşabileceğini ifade etmiştir (Seçmen, 2001; 54).

Sun (2002)'un beyan ettiği gibi "Maslow' un kuramı, daha sonra yapılan araştırmalar sonucunda genel olarak kabul görmüş olmakla birlikte bazı eleştirilere hedef olmuştur" (Sun, 2002; 16). Bunlardan en büyüğü, ihtiyaçları belirli bir önem sırasına sokulmasıyla birlikte bu önem sırasının kişiden kişiye değiştiği eleştirisidir. Zira her bireyin ihtiyaçlarını o sıra ile gerçekleştirmeyeceği belirtilmiştir (Kılıç, 2008; 7).

#### **2.1.2.1.2. İki Faktör Kuramı (Two-Factor)**

Motivasyon konusunda geliştirilmiş teorilerden birisi de 1959 yılında Frederic Herzberg' in İki (Çift) Faktör Kuramı ya da Motivasyon-Hijyen Teorisi olarak bilinen yaklaşımıdır ([www.e-motivasyon.net](http://www.e-motivasyon.net)). Yine bu teorinin motivasyon kuramının gelişimine büyük ölçüde katkılarda bulunduğu bilinmektedir ([htwww.odevsel.com](http://htwww.odevsel.com), 20.10.2011). Ayrıca Herzberg bu kuramla birlikte Maslow' un kuramını geliştirmiş ve araştırmalarla desteklemeye çalışmıştır (Gürbüz, 2008; Kılıç, 2008).

Herzberg' in Çift Faktör Kuramı' ndan önce, iş tatmini kavramı üzerinde tek yönlü bir düşünce hâkimdi. Dolayısıyla iş tatmini ve iş tatminsizliği kavramları aynı bütününün karşıt sonuçları olarak ele alınmaktaydı. Yaptığı araştırmalarla geliştirmiş olduğu teorisinde Herzberg iş tatmininin tek yönlü bir kavram değil, iş tatmini ve iş tatminsizliğinin birbirinin tam zıttı kavramlar olmadığını ortaya çıkarmıştır (Pusat, 1992: 19). Bu sonuca ise, işin kendisinden yola çıkarak; çalışanlara işleriyle ilgili bireysel tutum ve tepkilerini sorarak ulaşmıştır (Tüzel, 2002: 11).

Herzberg, Pittsburg' da bulunan yaklaşık iki yüz mühendis ve muhasebeci üzerinde yaptığı araştırmada çalışanlardan işleri hakkında olumlu ve olumsuz hissetmelerine yol açan faktörleri yazmalarını istemiştir (Pusat, 1992: 19). Daha doğrusu kullanılan bu yöntemde, çalışanların işlerini yaparken kendilerini en iyi ve en kötü hissettikleri durumları bildirmeleri esas alınmıştır (Kılıç, 2008: 9). Herzberg iş tatmini ve iş tatminsizliğine neden olan etmenleri belirleyebilmek için ise çalışanların verdikleri

cevapları belli başlıklar altında toplamıştır. (Pusat, 1992: 19). Sonuç olarak, çalışanların iş tatmini ve tatminsizliğine ilişkin verdiği cevaplardan motivasyonu belirleyici iki farklı boyutun varlığını tespit etmiş ve bu iki boyutu ''Çift Faktör'' olarak nitelendirmiştir (Gürbüz, 2008; www.e-motivasyon.net).

Bu boyutlar ise; iş tatmini ile ilgili olmayan diğer bir deyişle hijyenik faktörler ve iş tatmini ile ilgili olan ya da motivasyon faktörleridir (Pusat, 1992; Ceylan, 2002; Gürbüz, 2008, Kılıç, 2008). Şekil 5' den de görüldüğü üzere tatminsizliği engelleyen, iş ortamı ile ilgili ve bireyin çalıştığı ortama bağlı olan hijyen faktörler; ücret, statü, güvenlik, çalışma koşulları, kişilerarası ilişkiler vb.' ni içermektedir (Ceylan, 2002; Kılıç, 2008). Koruyucu faktörler de denilen hijyen faktörler yeterli ve düzenli olmadıkları zaman (örneğin, çalışma koşullarının çok iyi olmaması, aile yaşamının çok düzenli olmaması) işte tatmin gerçekleşmeyecektir. Ancak bu faktörler var olduğunda iş tatmini gerçekleşir ve bireyleri çalışmaya motive edebilir (Küçük, 2007: 76-77).

Motivasyonel faktörler ise; motive edici derecesine göre, başarı, tanınma, işin kendisi, kişisel gelişim ve yükselme olarak belirlenmiştir (Küçük, 2007; Kılıç, 2008). Bu faktörlerin bulunması halinde bireylerin çalışma istek ve arzuları artar (www.odevsel.com). Dolayısıyla motivasyonel faktörler çalışanları yöneltici, güdüleyici ve giderildikleri ölçüde tatmin yaratıcı yapıdadırlar (Kılıç, 2008: 10). Ancak söz konusu faktörlerin birinin gerçekleşmemesi, bireyin motivasyon yapısında bir boşluk yaratır ve çalışanın motivasyonunu engeller (Küçük,2007; Kılıç, 2008).

## Şekil 6: Herzberg' in İki Faktör Teorisi

Hijyen Faktörler	Motive Edici Faktörler
İş tatminsizliği var	İş tatmini yok
İş tatminsizliği yok	İş tatmini var
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ücret</li><li>• Statü</li><li>• Güvenlik</li><li>• Çalışma Koşulları</li><li>• Ek Olanaklar</li><li>• İdari Uygulamalar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yapılan işin anlamlı olması</li><li>• Yapılan işin keyif vermesi</li><li>• Başarıların hatırlanması</li><li>• Başarı duygusu</li><li>• Artan sorumluluk düzeyi</li><li>• Gelişme ve ilerleme imkânları</li><li>• İşin kendisi</li></ul>

**Kaynak:** Kılıç (2008: 10).

### 2.1.2.1.3. Varoluş-İlgililik ve Büyüme Kuramı (Existence-Relatedness and Growth)

Alderfer Varoluş-İlgililik ve Büyüme Kuramı adını verdiği kuramında, yaptığı bilimsel çalışmalar ile birlikte Maslow' un modelini modern durumlara uyarlamış ve kuramını oluşturmuştur (Kılıç, 2008; Tüzel, 2002). Alderfer bu kuramında insanın motivasyonu için üç temel ihtiyaçtan söz etmiştir (Kılıç, 2008: 12). Bunlar:

**Var olma İhtiyacı:** Örgüt tarafından belirlenen, fiziksel ve maddesel ihtiyaçları (örneğin; ücret, çalışma koşulları v.b.) içerir (Gürsoy, 2004; Gürbüz, 2008; Kılıç, 2008). Bu ihtiyaç çeşidi kısmen Maslow' un güvenlik ihtiyaçları ile kıyaslanabilir (Gürbüz, 2008: 27).

**İlgililik (Aidiyet) İhtiyacı:** İlgililik ya da aidiyet ihtiyacı kişisel ihtiyaçlar kapsamında olup, iş ortamında kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerinin bütünü kapsar (Gürbüz, 2008; Gürsoy, 2004). Aynı zamanda bu ihtiyaç çeşidi kişinin iş dışında ve işteki tatminini de sağlar (Gürsoy, 2004: 68). Bu kategori de Maslow' un güvenlik, aidiyet ve kısmen de saygınlık ihtiyaçlarına benzemektedir (Gürbüz, 2008: 27).

Büyüme (Gelişme) İhtiyacı: Kişinin kendini geliştirme isteği ile ilgili olan büyüme ihtiyacı, başarı ve sorumluluk niteliği gerektiren saygınlık ihtiyacını içine alır (www.e-motivasyon.net). Büyüme ihtiyacı ise, Maslow' un kendini gerçekleştirme ve kısmen de saygınlık ihtiyaçları ile gelişme ihtiyacı ile kıyaslanabilir (Gürbüz, 2008: 27).

Alderfer ve Malow' un teorileri birbirlerine benzemelerine rağmen, Alderfer' in teorisine hiyerarşik bir basamaktan söz edilemez. Maslow' un teorisinde olduğu gibi, bireylerin bir alt basamaktaki ihtiyaçları doyurduktan sonra bir üst basamağa geçilebileceği görüşüne karşıdır (Ceylan, 2002: 47). Zira Alderfer ihtiyaçların bir bütün olduğunu ve ihtiyaçların sırasının kişiden kişiye değişebileceğini ortaya koymuştur (Kılıç, 2008; Gürsoy, 2004). Ayrıca "bu teoriye göre yöneticiler, çalışanların ihtiyaçlarını analiz edip, her bir çalışanı ihtiyaçlarına göre motive edebilir" (Kılıç, 2008: 12).

#### **2.1.2.1.3. Başarı İhtiyacı Kuramı (McClelland' s Theory of Needs)**

Başarı ihtiyacı konusunda daha önce birçok çok araştırma yapılmasına rağmen bu alanda öncü David C. McClelland'dır (www.merih.net). McClelland, Başarı İhtiyacı Teorisi adını verdiği modelini 1961 yılında geliştirilmiş olup, teorisinde diğer teorilerden farklı olarak çalışanın ihtiyacının doğuştan değil öğrenme sonucunda önemlilik kazandığını ve kişiden kişiye farklı bir yapıya sahip olduğunu savunmaktadır (Kılıç, 2008; Tütüncü ve Küçükusta).

"Bu teoriye göre personelin gerek duyduğu ihtiyaçlar belirlenebilirse, iş tatminini sağlamak için duruma uygun hareket edilebilir" (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009). Bu doğrultuda McClelland insan ihtiyaçlarını üç guruba ayırmıştır (Ceylan, 2002; Tüzel, 2002; Kılıç, 2008; Gürsoy, 2004; Gürbüz, 2008). Bunlar; başarı, bağlılık ve güç ihtiyaçlarıdır (Gürsoy, 2004; Gürbüz, 2008).

Kılıç' ın (2008) ifade ettiği gibi Başarı İhtiyacı Teorisi ile kişilerin ihtiyaçlarına uygun işlere yerleştirilmesiyle birlikte iş tatminlerinin artacağı düşünülmüştür. Zira kişilerin ihtiyaçlarının karşılandığı ölçüde mutlu olacakları ifade edilmektedir (Kılıç, 2008: 11).

### **2.1.2.2. Süreç Kuramları**

Süreç kuramları, çalışanın iş tatminin nedenlerini ve nasıl oluştuğunu araştırmakta olup; bunu yaparken davranışın ortaya çıkışından duruluşuna kadar olan faaliyetlerdeki değişkenleri de açıklar (Seçmen, 2001; Ceylan, 2002; Gürbüz, 2008). İş tatmini gereksinimler, değerler, algılar ve umutlar gibi birtakım değişiklikleri sınıflandırmaktadır (Seçmen, 2001; Ceylan, 2002). İş tatmini çalışanın görevi ile elde ettiği edinimin bir sonucudur ve çalışanın işi ile ilgili değerlerini uygulamasına yol açar (Seçmen, 2001: 55). Bununla birlikte, iş tatmininde çalışanın çevresi ile etkileşimi de önemlidir.

#### **2.1.2.2.1. Beklenti Kuramı (Vroom' s Expectancy Theory)**

Vroom yaptığı araştırmalarda daha önce yapılan motivasyon teorilerinden farklı olarak, insan gereksinimlerinin varlığının davranışı başlatmaya yetmeyeceğini, ayrıca kişinin bir davranışta bulunması sonucunda, bu davranışın gereksinmeyi gidermede amacına ulaşacağı yolunda beklentiye sahip olmasının da gerektiğini ileri sürmüş olup bu görüşe dayanan bir motivasyon kuramı geliştirmiştir (www.e-motivasyon.net).

Vroom 1964 yılında geliştirdiği Beklenti Kuramı' nda motivasyonun çalışanların işle ilgili beklentilerine bağlı bulunduğunu belirtmiş olup, motivasyon konusundaki yaklaşımının temelini ödüllendirme beklentisine dayalı olduğunu ortaya koymuştur (Kılıç, 2008: 12). Bununla birlikte bireyin bir amaç çerçevesinde çalışabilmesi için, amacı istemesi ve bu amaca ulaşabileceğini bilmesi gereklidir. Bu teori birey ile organizasyon arasındaki amaçları gerçekleştirmek doğrultusundaki ilişkiyi açıklar (Ceylan, 2002; Seçmen, 2001).

#### **2.1.2.2.2. Porter-Lawler Kuramı (Expectancy Theory)**

Porter ve Lowler Vroom' un Beklenti Kuramı' nı genişletmiş ve ayrıntılı bir model haline getirmiştir (Gürbüz, 2008: 29). Bu kuram performans ile iş tatmini ilişkisini incelemektedir. Dolayısıyla Beklenti Kuramı ile tatminin performansa yol açtığı inancı, performansın tatmine yol açtığı biçimde değişmiş ve de bu Porter ve Lowler' in motivasyon teorilerine katkısı olmuştur (Tüzel, 2002: 13).



### **2.1.2.2.3. Eşitlik Kuramı (Equity Theory)**

R. Stacy Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır (www.merih.net). Örgüt çalışanlarının kendileri ile aynı olan diğer çalışanların örgüte katkılarını ve elde ettiklerini karşılaştırmaları, iş ilişkilerindeki bu eşitlik ya da eşitsizlik derecesini gözlemlemede etkili olmaktadır (Tüzel, 2002: 12).

### **2.1.2.2.4. Değer Kuramı (Goal Setting Theory)**

Locke' un geliştirdiği Değer Kuramı; bireylerin amaç belirlediği ve bireylerin belirlediği amaçların, onların geleceğe yönelik davranış ve hareketlerini yönlendirerek motivasyonu ve performansı etkileyip artırdığı temeline dayanır (Tüzel, 2002: 13). Kurama göre bireylerin belirlediği amaçlar onların motivasyon derecelerinin de belirleyicisidir (www.merih.net).

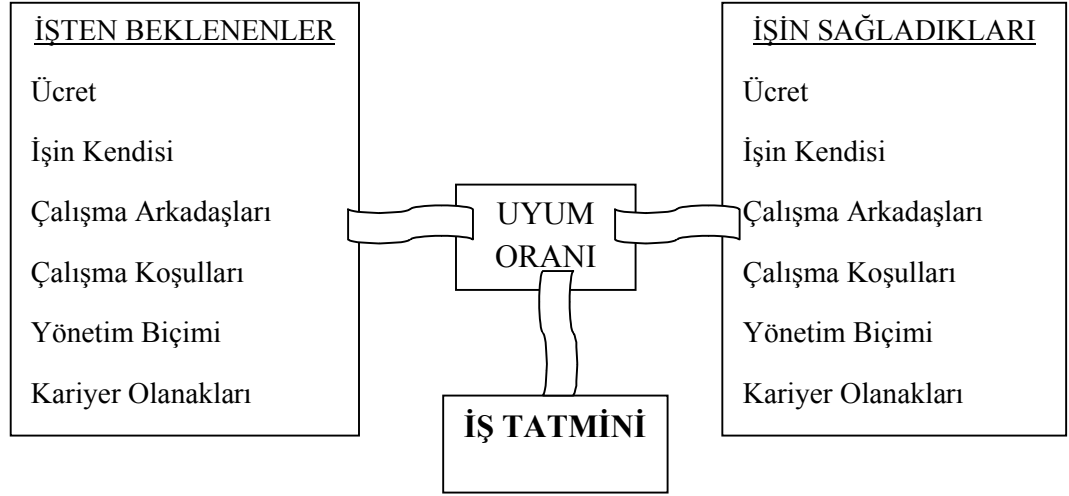
''Locke, kendisine erişilmesi güç amaçlar belirleyen ya da başkalarının onlar için belirlediği yüksek amaçları kabul eden bireylerin, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bireylere oranla, daha çok çalışarak daha iyi performans göstereceğini dolayısıyla daha fazla motive olacağını ileri sürmektedir'' (Gürbüz, 2008: 30).

Bununla birlikte bireylerin belirlediği amaçlara ulaşması tatmin duygusunu sağlamakta, amaçlarına ulaşamaması ise tatminsizlik duymasına yol açmaktadır. Bireylerin ulaştığı çıktılar, elde etmeyi amaçladığı çıktılarla karşılaştırılması sonucunda eşitlik ortaya çıkıyorsa, iş tatmininin bulunduğu ifade edilmektedir (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009: 352).

### **2.1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

İş tatminini etkileyen faktörleri, genel olarak bireysel faktörler (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kişilik, vb.) ve örgütsel faktörler (işin niteliği, çalışma koşulları, ücret, kişilerarası ilişkiler, vb.) olarak ikiye ayırmak mümkündür (Erdoğan, 1996: 233).

### Şekil 6: İş Tatmini Modeli



**Kaynak:** Pusat (1992: 26).

Şekil 3' de çalışanların iş tatmininde etkili olan örgütsel faktörler görülmektedir. Şekilde görülen iş tatmini modeline göre, ücret, işin kendisi, çalışma koşulları gibi etkenler iş tatminini belirleyici örgütsel faktörlerdir. İş tatmini, bu belirleyici faktörlerin işletmedeki durumu ile çalışanın olmasını istediği düzey arasında bir uyum olduğunda gerçekleşmektedir. Başka bir deyişle, iş tatmini işten beklentiler ile işin bu beklentilere uyma derecesi arasındaki fark olarak ifade edilmektedir (Pusat, 1992: 26). Örneğin; çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kuracağını bekleyen bir çalışan, bu beklentisi gerçekleşmediğinde; dahası çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri kötü olduğunda, işinden tatmin duymayabilir. Dolayısıyla bu çalışanın beklentileriyle işin bunları sağlama derecesi arasında bir fark yoksa iş tatmini gerçekleşebilecektir (Pusat, 1992: 26).

#### 2.1.3.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

Bireysel (kişisel) faktörler arasında yer alan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek, kişilik özellikleri, zekâ düzeyi gibi unsurların iş tatmini üzerindeki etkileri yapılan çeşitli araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur (Kılıç, 2008: 18, Tüzel, 2002: 14). İş tatminine etki eden kişisel faktörler:

- **Kişilik Özellikleri:** İş tatmini etkileyen bireysel faktörler içinde, kişinin iş ve iş çevresindeki beklentilerinin nicelik ve nitelik yönünden farklılaşmasına neden olan faktörlerden kişilik özellikleri, önemli bir yere sahiptir. Başka bir deyişle,

kişilik özellikleri iş tatminin sağlayan faktörlerin başında yer almaktadır (Tüzel, 2002: 14).

Bu doğrultuda Locke (1976) ve Stadd (1994)' ın fikirleri önemlidir. Locke (1976)' ye göre kişinin iş tatmini ile onun hayattaki tatmini arasında bir ilişki vardır (Locke, 1976: ). Stadd' a göre ise; insanın yaşadığı hayatta tatmin olmasının kişiliğe bağlı olduğunu; dolayısıyla da iş tatmini ile kişilik arasında sıkı bir bağ olduğunu ifade etmiştir (Stadd, 1994; Ceylan, 2002).

Yapılan araştırmalarda da kişilik özellikleriyle iş tatmini arasında bir ilişki olduğu saptanmış olup, kişisel özelliklere göre iş tatmin düzeylerinde farklılıklar ortaya çıktığı gözlenmiştir. Ceylan (2002) ve Akbulut (2010)' a göre iş tatmini, kişinin işinden beklediklerini bulması sonucu oluşan olumlu bir tutumdur (Ceylan, 2002; Akbulut, 2010). Çalışan kişilerin işinden beklentileri öncelikle kendi kişiliği ile ilgilidir (Akbulut, 2010: 37).

Ayrıca her çalışanın kişilik özelliklerinin farklı olması görüşünden yola çıkılarak değer yargıları, tutum ve davranışlarda da farklılıklar olduğu düşünülmektedir. Bazı çalışanlar işinde bağımsız olarak çalışmayı, bazıları iş ortamını düzenleyebilmeyi, bazıları ise çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler geliştirebilmeyi isterler (Ceylan, 2002: 54). Dolayısıyla bazı çalışanların diğerlerine göre daha çok iş tatmini duyuyor olması ya da iş tatminsizliği yaşaması; kişisel özelliklerin de iş tatmininde rol oynadığını göstermektedir (Ceylan, 2002; Erol, 1998).

Buradan hareketle; yetenekleri sınırlı, kendi ile barışık olmayan, çevreyle ve diğer çalışanlar ile uyumu yakalayamamış, sinirli ve hayalci kişilik özelliklerine sahip olan çalışanlar diğer çalışanlara göre işlerinde daha az tatmin duygusu yaşarlar (Akbulut, 2010; Kılıç, 2008). Dahası bu kişiler iş tatminsizliği gösterirler (Akbulut, 2010: 37). Bununla birlikte, kendine güvenen, özbenlik duygusu gerçekleştiren kişiler ise, bu özellikleri daha düşük düzeyde gerçekleştiren kişilere göre işlerinden daha çok doyum sağlayabilmektedirler (Başaran, 199, Akt. Akbulut, 2010: 37).

Örgütsel açıdan ise; insanların kişilik özellikleri değiştirilmesi çok zor olduğundan, birçok şirket işe alım aşamasında, işe ve örgüte daha uyumlu bireyleri seçmek için kişilik envanteri kullanmaktadır (Kılıç, 2008: 21).

- **Meslek:** Meslek gruplarına ilişkin yapılan araştırmalarda, meslek düzeyi ile iş tatmini arasında yüksek ve tutarlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir (Ceylan, 2002; Erol, 1998). Toplumdan topluma farklılık gösterme özelliği bulunan ve mesleğe toplum tarafından yüklenen değer derecesinin yüksek olması, o meslek sahiplerinin iş tatminlerinin daha yüksek olacağına işaret etmektedir (Ceylan, 2002: 55). Başka bir deyişle, yaptıkları işte mesleki açıdan daha üst düzeyde bulunan kişiler, işlerinden daha fazla tatmin olmaktadırlar (www.egitim.gen.tr, 23.10.2011).

Bunlarla birlikte Balcı (2004)' ya göre çok çeşitli meslekler olduğu için her bir meslekteki iş tatmini belirlemek çok zordur. Her meslek için farklı tatmin düzeyleri söz konusu olabilir. Dolayısıyla bir meslekteki iş tatmini çok yüksek iken, bir diğerkindeki iş tatmini çok düşük olabilir (Balcı, 2004: 22).

- **Mesleki Deneyim ve Kıdem:** "Goldberg ve Waldman (2000) meslekteki çalışma süresi arttıkça işten duyulan tatmininde arttığını gözlemlemiştir. Onlara göre bunun nedeni işten beklentilerin daha gerçekçi temellere oturmaya başlaması ve kişinin kendisini iş ortamına uydurması olabilir" (Aliyeva, 2001, Akt. Gürbüz, 2008: 22).
- **Cinsiyet:** Kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması beklentilerinin de farklı olmasına neden olmakta; bu da iş tatminini etkileyen bireysel faktörler arasında cinsiyet faktörünün daha fazla ilgi çekmesine ve araştırma konusu olmasına yol açmaktadır. Zira kadın ve erkeğin beklentilerinin farklı olması beraberinde farklı tatmin kaynakları ve tatmin düzeylerini de getirmektedir (Çarıkçı ve Oksay, 2004: 159).

Örneğin; Tang ve Talpade (1999) akademisyenlerle yaptığı bir araştırmada cinsiyet farklarının ücret ve sosyal ilişkilerden doğan tatminler üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu araştırmada erkekler ücret konusunda kadınlardan daha fazla tatmin yaşarken, kadınların da iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde daha fazla

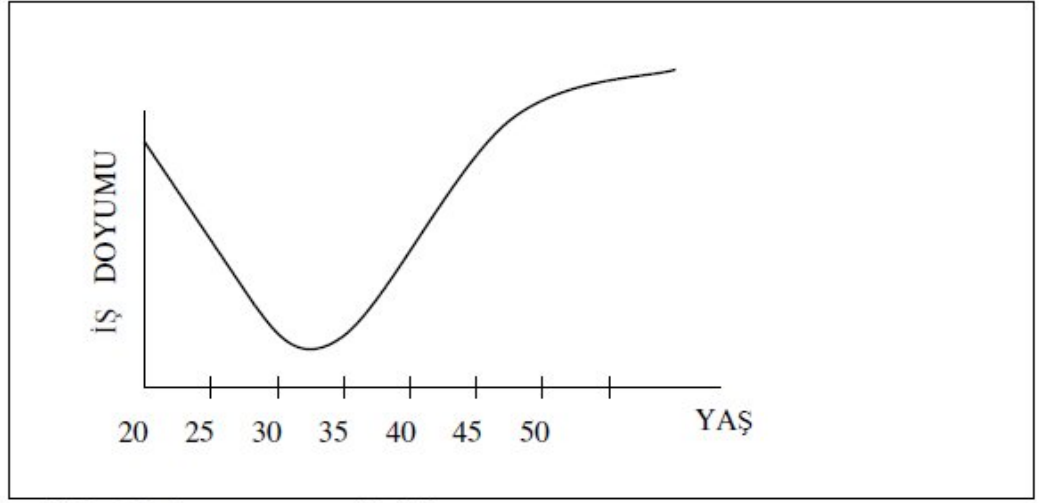
tatmin yaşadıkları sonucu ortaya çıkmıştır (Aliyeva, 2001, Akt. Gürbüz, 2008: 22).

Bu konuda yapılan başka bir araştırmada ise, Chusmir ve Parker (2001) kadınlarla erkeklerin hayattaki başarı kriterlerinin farklı olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmaya göre, kadınların erkeklere göre aile ilişkilerindeki tatminine, kişisel tatmine ve güvenliğe daha fazla önem verdikleri; buna karşın işle ilgili tatmin özelliklerini daha az önemsedikleri vurgulanmıştır (Chusmir ve Parker, 2001: 87-89).

- **Yaş:** Yaş ile iş tatmini arasında yapılan çalışmaların genelinde bu iki faktör arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu ifade edilmiş olup; yaş artışıyla birlikte iş tatmininin de artacağı ortaya konmuştur (Akbulut, 2010: 39). Bu doğrultuda yapılan çalışmalarda genç çalışanların iş tatmin düzeylerinin yaşlı çalışanlara göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Organ, 1986, Akt. Tüzel, 2002: 14). Bunun nedeni olarak ise; genç çalışanların işten beklentisinin yüksek olmasıdır. Yaşın ilerlemesiyle birlikte terfi olanaklarının artması ve alınan ödüllerin çeşitlenmesi gibi unsurların ise tatminin artmasında rol oynadığı söylenmektedir (Organ, 1995, Akt. Ceylan, 2002: 54).

Herzberg, Şekil 6' da görüldüğü üzere iş tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi, U şeklindeki bir eğriyle açıklamıştır. Bu eğriye göre, çalışma yaşamına erken başlayan kişilerde iş tatmini yüksek olurken, 30 yaşına doğru düşmeye başlamakta, yaş ilerledikçe ve çalışma yaşamının sonuna doğru ise tekrar yükselmektedir (Akbulut, 2010: 39).

### Şekil 7: Yaş ile İş Tatmini İlişkisi



**Kaynak:** (Organ ve Hammer, 1982, Akt. Dorsan, 2007: 18).

Bazı çalışmalar ise yaş ile iş tatmini ve iş deneyimi arasında olumlu ya da olumsuz bir ilişki bulunmadığı yönündedir (Reese ve Johnson, 1991, Akt. Gürbüz, 2008: 22).

- **Medeni Durum:** Medeni durum ile iş tatmini arasında ilişki vardır. Bu ilişki yapılan bazı araştırmalarda evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğu şeklinde olmuştur (Khakque ve Rahman, 1987, Akt. Akbulut ve Kılıç). Curran (1981)' in medeni durum ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, bekâr çalışanların tatmin düzeyinin evlendikleri zaman olumlu düzeyde farklılık gösterdiğini saptamış olup, bunu evli çalışanların sahip oldukları sorumluluklar nedeniyle maddi ödüllere fazla önem vermelerine bağlamıştır (Curran, 1981, Akt. Akbulut, 2010: 38).

Başka bir görüşe göre, özellikle evli bayan çalışanların, çocuklar, ev işleri vb. ne daha fazla zaman ayırması sonucunda işlerinde fazla zaman geçirmek istemeyeceklerinden dolayı iş tatminlerinin düşeceği ifade edilmektedir (Akbulut, 2010: 38-39).

- **Eğitim Düzeyi:** Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirsizlik taşıdığı ifade edilmektedir (Erol, 1998; Ceylan, 2002). Bazı durumlarda eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların özellikle ücret beklentilerinin de yüksek olması

nedeniyle iş tatminsizliğine düştükleri görülmektedir (Ceylan, 2002: 54). Bazı durumlarda da eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve daha yüksek ücret almaları söz konusu olduğundan, iş tatminleri yükselmektedir (Erol, 1998; Ceylan, 2002).

Bazı araştırmacılar ise, eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin varlığını, dolayısıyla da yüksek eğitim almış kişilerde iş tatmininin daha az olduğunu belirtmektedirler (Korman, 1977, Akt. Gürbüz, 2008: 22).

- **Zekâ Düzeyi:** Zekâ düzeyi ile iş tatmini arasında doğrudan bir ilişki bulunmamakla birlikte, zekâ düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından zekânın iş tatmininde önemli bir etken olduğu gözlenmiştir. Bu konuda yapılan araştırmalar sonucunda, birçok iş ve meslek için belli bir zekâ düzeyinin gerekli olduğu dolayısıyla da bu düzeye uymayan durumlarda iş tatminsizliğinin görüldüğü ortaya konmuştur (Erol, 1998: 39).

### 2.1.3.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

Çeşitli örgütsel faktörler de iş tatminini etkiler (Duyan, 2008; Sun, 2002; Akbulut, 2010; Tüzel, 2002). Bu faktörler; işin niteliği, ücret, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışma koşulları, güvenlik vb. olarak sayılabilir.

- **İşin Niteliği:** Kişiler zamanlarının büyük kısmını işyerlerinde daha doğrusu işinde geçirdiği için, işin nitelikleri genel anlamda kişilerin hayatlarını da etkileyebilmektedir. İş görenin sahip olduğu işin yeteneklerini kullanmasına elverişli olup olmaması, gelişmeye açık olup olmama durumu, inisiyatif kullanmaya izin verip vermemesi, monoton olup olmaması gibi birtakım göstergeler iş tatminini etkileyici nitelikler sergilemektedir (Başaran, 1991: 203). Dolayısıyla işin niteliği iş tatmini açısından en önemli özelliklerin başında yer almaktadır (Duyan, 2008; Erol, 1998; Gürsoy, 2004).

Locke (1976)' ya göre doyum yaratan veya ilgi çekici bir işin niteliği; 'işin yetenekleri, becerileri kullanmaya elverişli olması, öğrenmeye olanak vermesi, yaratıcılığa, değişikliğe açık olması, sorumluluğa elverişli olması, denetim biçiminin demokratik olması, değişik düşünce, beceri ve tutumu içerecek

zenginlikte olması, bilişsel buluşlara, yeniliklere açık olması, sorun çözmeye dayanması” olmalıdır (Locke, 1976, Akt. Akbulut, 2010; Gürbüz, 2008).

- **Ücret:** Birçok iktisatçı, araştırmacı ve yönetici, çalışanlara yaptıkları iş karşılığında yapılan ödemelerin kişinin iş tatmininde ve işe devam etme isteğinde son derece önemli bir belirleyici faktör olduğunu vurgulamaktadır. Bireyin hayatını devam ettirebilmek, ailesinin ya da bağlı olduğu diğer kişilerin gereksinimlerini yerine getirebilmek için belirli bir oranda gelire ihtiyacı vardır. Diğer gereksinimlerden ziyade öncelikli olarak fizyolojik ihtiyaçların karşılanması ve çalışanın ilk basamakta memnun olabilmesi için, emeğinin karşılığı olarak aldığı ücret büyük önem arz etmektedir.

Çalışma hayatında ya da işyerinde ücret sadece bireye emeğinin karşılığında ödenen bedel olarak değil aynı zamanda ödül olarak nitelendirildiğinden dolayı, çalışanın bu ödül neticesinde tatmin seviyesinin artması beklenmektedir. Aksi takdirde, eşit dağıtılmayan ödüller veya beklenilenin altında alınan ücret, kişiyi yıldırma ve dolayısıyla da kişinin memnuniyetini azaltmaya neden olabilir. Literatürdeki genel kanı ücret seviyesi arttıkça iş tatmininin artacağı yönünde olsa da bunun aksini belirten bazı çalışmalar da bulunmaktadır (Duyan, 2008: 5).

**Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler:** Çalışanın zamanının büyük bir kısmı iş ortamında geçtiğinden dolayı, bulunduğu ortamdaki insanlarla iletişim ve ilişkileri, kişiyi birçok noktada etkileyebilmektedir. İş tatmini de bu etki altında kalabilecek etmenlerdendir (Duyan, 2008: 5). Bu bağlamda iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler içinde olan çalışanların iş tatminlerinin yüksek, olumsuz olan çalışanların ise düşük olacağı düşünülmektedir (Kılıç, 2008: 23).

Daha geniş bir anlatımla; iş ortamında eğer iyi bir çalışma grubu oluşmuş ise kişi işini sevmese bile arkadaşları ile bir arada olabilmek adına orada bulunmayı tercih edecek ve bu da zamanla çalışma yaşamından dolayısıyla işinden aldığı zevki (tatmini) artıracaktır. Aksi takdirde, yani çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin bozukluğu durumunda ise bu durum işe olumsuz tesir edecek ve bunun sonucunda iş tatmini seviyesini düşürecektir (Keser, 2006: 91).

- **Kararlara Katılma:** Çalışma hayatında çalışanlara kararlara katılma fırsatı verildiğinde, kendi fikir ve görüşlerine önem verildiğini hissedeceğinden iş



tatminleri artabilir (Kılıç,2008: 24). Başka bir deyişle, işin planlamasına dâhil olan olan çalışanlar, işlerinin gereklerini bunun sonucunda severek yapacaklardır (Tüzel, 2002: 19).

Aynı zamanda bir karar alınırken fikri alınan çalışan daha sonra o karar uygulanırken işini daha da sahiplenerek yapacaktır (Kılıç, 2008: 24).. Böylece yönetim tarafından fikrine önem verilen çalışanların kendilerini daha iyi hissetmeleri, örgütün bir parçası gibi görmeleri söz konusu olacak olup, sonuç olarak iş tatminleri artacaktır (Kılıç, 2008; Tüzel, 2002). Bununla birlikte iş görenin kendisi ve de işiyle ilgili yönetsel kararlara katılması, yüksek bir motivasyon sağlar (Tüzel, 2002: 19). Motivasyonu yüksek olan çalışanın da iş tatmini yüksek olacaktır.

- **Denetim ve Yönetim:** Çalışma arkadaşlarının yanında kişinin rapor verdiği denetçilerin ve parçası olduğu örgütün yöneticilerinin tavırları ve yapıları da iş görenin iş tatmini seviyesini belirlemede etkili olan faktörlerdendir (Duyan, 2008: 6).

Yıldız (2009)' un da ifade ettiği üzere, çalışanlar genel olarak denetlenmekten pek hoşlanmamaktadırlar. Özellikle denetim, düzeltici, yardım edici, işbirliği içinde yapıcı olmaktan ziyade kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olduğunda iş görenlerin işten aldıkları doyuma engel olmaktadır. Dolayısıyla iş görenler demokratik denetime, özellikle de öz denetime yer veren örgütlerde çalışmayı istemektedirler (Yıldız, 2009: 57).

Ayrıca çalışana ulaşabilen ve uygun şekilde diyalog kurabilen yöneticiler çalışanını daha iyi anlayabilecek ve gerektiği şekilde sıkıntılarına müdahale edebileceğinden bu durum ya da davranış da iş görenin genel tatmin seviyesini ve çalışma performansını etkileyebilecektir (Duyan, 2008: 6).

- **Kariyer (Yükselme) Olanakları:** Gelecek kaygısı sadece ücret boyutunda olmayıp, kişinin ilerleme olanaklarına bağlı olarak da gelişmektedir. Özellikle günümüzde itibar, en azından ücret kadar önemlidir ve iş göreni fazlasıyla etkileyebilmektedir. Terfi veya işinde yükselme de birey için bir ödül niteliğinde olup iş görenin tatmin düzeyini etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Yine kariyer şansı yakalayan birey olanakların cazipliği karşısında iş değiştirmeye

kadar gidebilmektedir. Sürekli sabit bir görev ve yerinde sayma korkusu gibi birtakım faktörler kişiyi etkilemekte ve tatmin seviyesini düşürebilmektedir (Duyan, 2008: 6).

- **Örgütsel Stres:** İş tatminini etkileyen faktörlerin birçoğu, örgütsel stres nedenleri olarak da sayılabilir. Bu sonuç ile iş tatmini ve stres kavramları birbiri ile oldukça yakınlık teşkil etmektedir. Stres yaratan nedenler iş tatminin doğurabileceği gibi, iş tatminsizliği yaratan nedenler de stresi doğurabilmektedir (Duyan, 2008: 6).
- **Övülmek (Takdir Edilme Duygusu):** Her iş gören yaptığı işin niteliğinden dolayı övülmek (takdir edilmek) istemektedir. Bunun aksine hemen hemen her iş gören de olumsuz eleştiriden pek hoşlanmamaktadır. Bu nedenle, işinden dolayı övülmek iş görenin işten doyumunu (tatmin) yükseltmektedir (Yıldız, 2009: 57).
- **Sosyal Olanaklar:** Örgütlerde takım ruhunu, uyumu ve tatmini artırmak amacıyla personele aktif bir sosyal ortam sunulmalıdır. Dolayısıyla da çalışanların dışarıdaki çalışmaları, tiyatro, futbol maçı vb. etkinlikler, doğum günü gibi özel günlerin kutlanması, ofis partileri ve geleneksel örgüt etkinlikleri desteklenmeli ve teşvik edilmelidir (Yıldız, 2009: 57).
- **Motivasyon (Güdülenme):** Motivasyon (güdülenme) sözcüğü, genellikle arzu, istek, amaç, ihtiyaç gibi sözcüklerle açıklanmaktadır. Motive etme işi de, belirli bir işi gördürebilmek amacıyla bir kimseyi harekete geçirebilmek için bir kimseyi harekete geçirebilme, o işi yapması için onda istek-arzu yaratabilme işidir (Besim, 1977: 31).

Motivasyon temel bir süreçtir. Yine motivasyon genellikle çalışanların ve özellikle yöneticilerin yeteneklerini ve gelişme olanaklarını ortaya çıkaracak şekilde onların kişisel, toplumsal ve ekonomik tercihlerini tatmin ederek teşvik edilmeleri demektir (Yıldız, 2009; 56-58). Bu bağlamda motivasyonu yüksek olan çalışanların tatmin seviyelerinin de yüksek olması beklenmektedir.

- **Güvenlik:** İş görenlerin çalıştıkları örgütteki güvenlik uygulamaları, kendilerini güvende hissetmeleri de iş tatmini üzerinde etkilidir. Fournet ve arkadaşları (1966) çalışanların iş tatminini etkileyen en önemli faktörün güvenlik olduğunu

iddia etmişlerdir (Gürbüz, 2008; Tüzel, 2002). Güvenliğin önemlilik derecesini, onun olmadığı durumlarla olduğu durumlar arasındaki büyük farklılıktan da anlamak mümkündür. Bu çerçevede, iş görenin kendisine değer verildiğini, istenen özelliklere sahip olduğunu, yasal durumlar dışında işine son verilmeyeceğini bilmesi ve geleceğinden emin olması iş tatminini önemli ölçüde etkileyecektir (Gürbüz, 2008; Tüzel, 2002).

Dolayısıyla, kendini güvende hisseden ya da çalıştığı örgütte güvenlik hizmetlerinin tam ve doğru olduğunu bilen bir kişi olumlu bir tutum içine girecek olup, yaptığı işte tatmin olacaktır.

- **Çalışma Koşulları:** Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, iş tatminini etkiler. Bu koşulların uygun olması çalışanların motivasyon düzeyini etkileyeceği gibi, işletme ile bütünleşmesini ve iş tatminini de artıracaktır. Dolayısıyla işletmelerde ısıtma, havalandırma, gürültü gibi fiziksel koşulların çalışanların temposunu ve isteğini artıracak şekilde ayarlanması gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 1984: 55).

İş görenlerin kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumlarını, psikolojik sorunlarını çalışma koşullarına yansıtarak, bunlardan yakınma yoluyla ortaya çıkardıkları görülür. Bu yakınmaları ve olumsuz tutumları gidermek iş görenin iş doyumunu artırmakla sağlanabilir (Yıldız, 2000: 57).

#### **2.1.4. İş Tatmini ve Tatminsizliğin Sonuçları**

İş tatmininin sağlanması bir kurumun başarısını değerlendirmede dikkate alınacak ölçütlerden biri olması sebebiyle işletmeler açısından da önem taşımaktadır (Tüzel, 2002; Pusat, 1992). Çünkü iş tatminsizliği ya da iş tatmini düzeyinin düşük olması, örgütsel ortamın bozulmasına ilişkin en iyi göstergelerden birisi niteliğindedir (Pusat, 1992: 53). Zira iş tatminsizliği işletmelerin belirli maliyetlere katlanmasına neden olabileceği gibi, iş davranışlarını da olumsuz etkilemesi bakımından son derece önemlidir (Erol, 1998; Pusat, 1992). Dolayısıyla iş tatminsizliğinin etkilediği iş davranışlarını incelemek, iş tatminsizliğinin sonuçlarını görmek açısından büyük kolaylık ve aynı zamanda da fayda sağlayacaktır (Erol, 1998: 32).

Çalışmak bir ihtiyaçtır ve insan hayatının ya da zamanının büyük bir bölümünü çalıştığı işte geçirmektedir (Tüzel, 2002; Pusat, 1992). Bu sebepten dolayı da iş tatminini, yaşamdan duyulan genel tatminin bir parçası olarak ele almak mümkündür (Pusat, 1992: 53). Ayrıca yaşam doyumunun dolayısıyla da iş doyumunun sağlanması veya iş doyumsuzluğunun yaşanmaması açısından iş yerinin ödüllendirici, başarıyı artırıcı ve en azından problemsiz bir halde olması zorunludur (Tüzel, 2002: 23).

Yine yapılan işin şartları çalışanın işe karşı birtakım tutum oluşturmaya yol açmakla birlikte, iş tatmini bu özel tutumun bir boyutunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla işe karşı tutum olumlu ise iş tatmini; buna karşın iş görenin işine tutumu olumsuz ise bu durumda da iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Akbulut, 2010: 51).

Bunların yanında iş tatmini bireysel mutluluğu artırıp, işe gitmedeki isteksizliği, işten ayrılmaları, kişideki yetersizlik duygusunu, işte yapılan hataların yükselmesini, işten soğumayı, dikkatsizliği, performansın veya verimliliğin düşmesini engeller (Tüzel, 2002: 23). Aynı zamanda iş tatmini, huzurlu bir çalışma ortamı için gösterilen çabayı artırdığı gibi, kişisel mutluluğu da artırıcı etki yapar (Gürbüz, 1998, Akt. Tüzel, 2002: 24). İş tatminsizliği ise; iş gücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığın azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda iş görenin sağlık durumu da iş tatminsizliğinden olumsuz etkilenmektedir. İş tatminsizliği yaşayan ya da iş tatmini düşük olan iş görenlerde sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntüler (stres, hayal kırıklığı vb.) oluşabilir (Miner, 1992, Akt. Kök ve Dorsan).

Buradan yola çıkarak iş tatmini veya tatminsizliğinin etkilediği değişkenler genel olarak; işe devamsızlık, işgücü devir hızı, iş performansı ve verimlilik, başarı, iş gören-işçi ilişkileri, davranış ya da sağlık bozuklukları olarak sıralanabilir (Akbulut, 2010; Pusat, 1992; Tüzel, 2002; Erol, 1998; Gürsoy, 2004; Dorsan, 2007).

İşe devamsızlık; iş tatminsizliğinin olumsuz sonuçlarından biri olup, iş tatmininin azalmasının etkisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Doyumsuzluk arttıkça devamsızlık oranının arttığı da söylenebilmektedir (Dorsan, 2007: 29). Bu bağlamda, iş tatminsizliği devamsızlık ile yakından ilişkili olmakla birlikte, bu konuda yapılan araştırmalarda iş doyumu ile işe gitmeme arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır (Erol, 1998; Akbulut, 2010; Dorsan, 2007).

İş tatmini düşük olan çalışanlarda psikolojik rahatsızlık bahanesiyle istirahat almaları, hastalık ya da kişisel nedenlerle sürekli izin almaları veya işe geç gelmeleri sık karşılaşılan bir durumdur (Erol, 2010: 215). Dolayısıyla işe geç gelme veya gelmemeye baş edebilmenin en iyi yollarından biri iş görenlerin beklentilerine uygun ve tatmin edici bir ortam oluşturmaktır (Akbulut, 2010; Erol, 1998). Ayrıca devamsızlık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırırken; bilmeden yapılan devamsızlık ile bilerek yapılan devamsızlığı birbirinden ayırarak araştırma yapmak gerekir. Çünkü istem dışı devamsızlığın iş tatmini ile herhangi bir ilgisi bulunmamaktadır (Dorsan, 2007: 29).

İş tatminsizliğinin sonuçlarından birisi de iş gücü devri (turnover)' dir (Dorsan, 2007: 29). İş gücü devri; bir işletmede çalışanların işten ayrılma ve yeni eleman alınma oranıdır (www.jobnak.com). Başka bir deyişle iş gücü devri, bir örgütün kadrosunda istihdam edildikten sonra çalışanların herhangi bir nedenle ayrılmalarını veya örgütten uzaklaştırılmalarını ifade eder (Akbulut, 2010: 53). İş tatminini azalması sonucunda iş gücü devir oranı artmakta, aynı şekilde iş tatmininin artması ise, iş gücü devir hızının azalmasına yol açmaktadır (Dorsan, 2007: 29-30). Bu çerçevede iş tatmini ile iş gücü devir hızı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu söylenebilmektedir.

İş performansı ve verimlilik de iş tatmininin sonuçları arasındadır. İş görenlerin iş doyumları ve performansları ile ilgili yıllardır yapılan araştırmalar mutlu bir iş görenin aynı zamanda verimli bir iş gören olacağı varsayımı üzerine kurulmuştur (Dorsan, 2007; Tüzel, 2002). Bu çerçevede çalışanların morallerinin yüksek olması onların verimliliğinin arttırmaktadır (Dorsan, 2007: 28). İşinden memnun olan kişi, işine karşı olumlu bir tutum sergilemekte olup, işini başarma arzusu içindedir (Dorsan, 2007; Tüzel, 2002). Başka bir deyişle, iş hakkında olumlu duygulara sahip iş görenlerin daha yüksek kalitede iş üretme çabasında olmaları beklenmektedir (Erol, 1998: 26). İş başarma arzusu ya da isteği de işveren tarafından yönlendirildiğinde elde edilecek sonuç verim artışı olmaktadır (Tüzel, 2002: 22).

Başarı da iş tatmininin sonuçlarındandır (Akbulut, 2010; Tüzel, 2002). İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar, yaptığı işten tatmin olan iş görenin işinde daha başarılı ve verimli olacağı yönünde görüşler ortaya çıkarmıştır (Akbulut, 2010: 21).

Sendikal faaliyetlere artan ilgi, sendikalara karşı olumlu tavır geliştirme veya bir sendikaya katılma da iş gören doyumsuzluğunun bir sonucu olarak kabul edilmektedir

(Akbulut, 2010; Dorsan, 2007; Erol, 1998). İş görenlerin sendikalara yönelmelerinin temelinde, iş tatminsizliğinden kaynaklanan hayal kırıklığı vardır (Dorsan, 2007: 30). Ayrıca iş tatminsizliğinin sendikal faaliyetlerde rol almaya ve greve gitmenin temel nedenleri arasında yer aldığı yapılan birçok araştırmada ortaya konmuştur (Erol, 1998: 33-34). Dolayısıyla iş tatminsizliğinin daha çok olumsuz sendikal hareketlere yol açtığı, iş görenlerin kendi aralarında anlaşarak verimi düşürmelerine sebep olduğu bilinmektedir (Akbulut, 2010: 53).

İşinden memnun olmayan çalışanlarda ortaya çıkan sonuçlar arasında sağlık ya da davranış bozuklukları da yer almaktadır (Gürsoy, 2004; Akbulut, 2010; Tüzel, 2002; Erol, 1998; Dorsan, 2007). Fiziksel, ruhsal sağlık ve davranış bozuklukları iş davranışları olmasa da, iş tatmini ile yakından ilişkilidir (Erol, 1998: 34). Bununla birlikte çalışan bireylerin yaşamlarını etkileyen en önemli etkinliklerden birisi olması ve de insan yaşamında merkezi bir rol oynaması nedeniyle iş, bazen çeşitli sağlık sorunlarına neden olabilir (Akbulut, 2010; Erol, 1998). Ayrıca stresli çalışma ortamlarında çalışan iş görenlerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda da zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır (Eren, 1996, Akt. Dorsan, 2007).

Beklentilerin karşılanmaması ve yetenekleri kullanmama hissi durumunda ortaya çıkan iş tatminsizliğinin, çalışanlarda sinirsel ve duygusal bozukluklara, uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü, hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. Bunlarla birlikte zihinsel, bedensel yorgunluk, isteksizlik, duyma gibi bazı hastalıkların da iş doyumsuzluğundan kaynaklanabileceği söylenmektedir (Dorsan, 2007: 31). Yine işinde memnun olmadan çalışan bireylerde; nefes darlığı, yorgunluk, baş ağrısı, terleme, iştah eksikliği, gibi birtakım fiziksel belirtiler de ortaya çıkmaktadır. Daha yüksek iş tatminsizliklerin ise ülser, yüksek tansiyona ve kalp krizine yol açtığı, tütün, uyuşturucu ve alkol kullanımını arttırdığı yapılan araştırmalarda belirtilmektedir (Erol, 1998: 35).

Ayrıca iş tatminsizliğinin ruhsal açıdan iş görende kaygı oluşturması, bu kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemekle beraber; iş görende bıkkınlık, işi bırakma ve devamsızlık gibi örgüt tarafından istenmeyen davranışların görülmesine neden olabilmektedir (Aksu ve diğ., 2002: 272).

Bunların yanı sıra, aşırı bir tatminsizlik iş görenlerde bir takım kişilik bozukluklarının da oluşmasına yol açabilmektedir. Fakat kişilik bozukluklarının tek başına iş tatminsizliğinde etkili olması olası değildir. Çeşitli ailesel, çevresel ve işletmede rol karşılığı, baskıcı, küçük düşürücü ve cezalandırıcı yönetim tarzı gibi faktörler iş tatminsizliğine neden olur ve dolayısıyla iş görenin bu tür davranışları göstermesi mümkün olabilir (Gürsoy, 2004: 77).

Son olarak; iş tatmininin gerçekleştiği durumlarda yabancılaşmanın az olacağı ileri sürülmektedir (Tüzel, 2002: 22). Ayrıca işe yabancılaşmanın bireysel düzeyde, zihinsel rahatsızlık, işten doyumсузлук, iş stresi, depresyon ve daha birçok psikolojik rahatsızlıklarla ortaya çıkabileceği de ifade edilmektedir (Gürsoy, 2004: 78).

### **2.1.5. İş Tatminin Önemi**

Günümüzde insan sermayesi artık örgütler için mal ve hizmet üretmek kadar önemli hale gelmiştir. Dolayısıyla bir örgütün başarısı ya da başarısızlığı çalıştırdığı personelinin nicelik ve nitelik yönünden uygunluğuna bağlıdır. Ayrıca örgütün amaçlarına ulaşması da insan kaynağının verimine bağlıdır. Örgütteki insan kaynağı işinden tatmin sağladığı takdirde örgütün amaçlarına ulaşması da bu sayede kolaylaşmış olacaktır. Daha doğrusu insanlar, ihtiyaçları istedikleri ölçüde karşılandığında daha iyi verim gösterirler, işinden tatmin olan bireyde işletmeyi veya bağlı bulunduğu, çalıştığı örgütü başarıya götürür (Diener ve diğ.,1984: 47).

İş tatmini örgüt için olduğu gibi çalışanlar ve yöneticiler açısından da önem arz etmektedir. İş tatmini sağlamada yöneticiler; çalışanlara belli bir şahsiyet kazandıracak ya da onlara mesleklerini sevdirecek davranışlar sergiledikleri, çalışma ortamını ve yapılan işi çalışanlara özendirici kıldıkları takdirde, onların kurumlarını ve dolayısıyla da mesleklerini sevmelerini sağlamış olurlar (Güney, 2000: 479-480). Çalışanların mesleklerini, yaptıkları işi ve çalıştıkları kurumu ya da iş yerini sevmeleri de meslek ve iş memnuniyeti noktasında olumlu sonuçlar elde edilmesine yol açacaktır.

Ayrıca teknolojinin günümüzde hızla gelişmesi ve günden güne değişmesi işi artık tek başına yapmayı imkânsız hale getirmiştir. Bu nedenle ekip çalışmasında da iş tatmini önemli bir yere sahip olmuştur.

Yine her bireyin işinden beklentileri ve keline göre önemli olan unsurları farklıdır. Bu açıdan baktığımızda ise iş tatmini kısmen kendince önemli bulduğu ihtiyaçlarını işinin ne kadar karşıladığı ile ilgilidir.

İş tatmini modern yönetim anlayışının da önemli bir faktörü olma özelliği gösterir. İş tatmini sağlayan kuruluşların elaman bulmakta zorlanmadığı, iş tatmini gerektiği gibi sağlayamayan kuruluşların da elaman bulmakta zorluklar yaşadığı görülmektedir. İş tatmini iş gören mutluluğu sağlar.

İş tatmininin yaşantımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticilerin, iş görenlerin iş tatmini ile ilgili olarak konuya yaklaşımları üç nedenden oluşmaktadır. Bunlar;

1. Tatminsiz işçi işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın veya başka bir işe geçmenin yollarını arar. Bu da örgüte büyük zarar verir,
2. İş tatmini yüksek olan birey daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar,
3. İş tatmini yüksek olan birey, mutluluğunu iş dışına da taşır ve yansıtır. Dolayısıyla çalıştığı işte yüksek tatmin sağlayan kişi, bu olumlu duygusunu çevresine ve ailesine yansıtarak mutlu bir yaşama sahip olmuş olur.

İş görenin istekleri büyük oranda örgüt tarafından karşılanmaktadır. İşinden tatmin olan çalışanların fiziksel, ruhsal ve davranışsal birtakım bozuklukları olma olasılığı düşüktür. İşinden tatmin olmayan çalışanların ise sık sık hasta oldukları ve bu gibi nedenlerle işlerine devamsızlık yaptıkları yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır.

Özetlemek gerekirse; işinden tatmin olan çalışan olumlu davranışlar gösterir ve işinden tatmin olan çalışanın gösterdiği bu olumlu davranışları iş yerinde, çalışma arkadaşlarında, toplum yaşamında ve aile yaşamında varlığını sürdürür. Ayrıca tatmin sağlayarak çalışan bireyler yaşamdan zevk alır, yaşama daha iyimser bakar ve daha dinamik olurlar. İşinden tatmin olmayan bireylerin ise saydığımız bu olumlu tutumlara sahip olmaları mümkün değildir. Yöneticiler açısından da tatmin olmuş bir işgücü, iş yerine yüksek verimlilik, sağlıklı ve mutlu bir yaşam getirir (Duyan, 2008: 6).



### **2.3. Meslek Memnuniyeti (Occupation Satisfaction) Kavramı ve Kişilik (Personality) İlişkisi**

Meslek memnuniyeti kavramının İngilizce’de professional, working, occupational ve vocational satisfactioan gibi birçok karşılığı olmasına rağmen, genellikle ’’occupational satisfactioan’’ ile ifade edilmektedir.

Meslek memnuniyeti kısaca, kişinin yaptığı mesleğe karşı gösterdiği olumlu ya da olumsuz tutum olarak açıklanabilir. Ya da kişinin mesleğini yaparken duyduğu memnuniyet olarak da ifade edilebilir. Kişinin mesleğine karşı gösterdiği tutum olumlu ise, bu onun mesleğinden tatmin olduğunu ve sonuç olarak da mutlu bir yaşam sürdürdüğünü ya da süreceğini gösterir. Bunun tam tersi yani kişinin mesleğine karşı olumsuz bir tutum içinde olması durumu ise, o kişinin mesleğinden memnuniyetsizliğini dolayısıyla da mutsuzluğunu ortaya çıkarır.

Başka bir açıdan meslek memnuniyeti, kişinin mesleğinde belirlediği hedeflere ulaşma düzeyinden duyduğu memnuniyet ya da mesleki rolüne olan duygusal yönelimi olarak ifade edilebilir (Vatansever, 2008: 95). Ya da meslek memnuniyeti, çalışanların belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmasıyla birlikte elde ettiği mesleğinde tatmin olması, doyuma ulaşması durumunu ifade eder (Güney, 2007: 275).

Bununla birlikte çalışanlar, yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları gibi birtakım demografik özellikleri ve yaptıkları iş ya da meşguliyetlerine bağlı olmak üzere mesleklerinden farklı oranlarda doyum sağlamaktadırlar (Tunçer, 2011: 28). Başka bir ifadeyle meslek memnuniyeti, birtakım özelliklere göre değişik düzeylerde olabilmekte; dolayısıyla da kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir.

Bu bağlamda mesleğinde tatmin olan ya da doyum sağlayan kişinin, mesleki açıdan başarı elde etmesi, genel mesleki hedeflere ulaşması, mesleğinde ilerlemesi ya da yükselmesi, yeni beceriler edinmesi ve ücret, sosyal haklar, arkadaş ilişkileri noktasında başarılı olması beklenir (Vatansever, 2008: 96). Zira yapılırken zevk almadan, heyecan duymadan ve sevilmeden yapılan bir meslekte başarılı ve mutlu olmaktan; dolayısıyla da memnuniyet duymaktan söz etmek mümkün değildir. Yine meslek memnuniyeti; çalışanlar arasındaki bireysel farklılıkları kullanmak ve aynı zamanda da onların meslek ve iş tatminlerini, motivasyonlarını ve verimliliklerini etkilemesi suretiyle örgütsel başarıya da katkıda bulunabilir (Tunçer, 2011: 239).

Ayrıca çalışma hayatında kişi, istediği veya kendisine uygun olan mesleği, bu mesleğin kendi bilgi ve yeteneğine giren bölümünü mesleğinde ya da işinde elde ettiği sürece, mesleğinde, işinde ve işyerinde daha verimli çalışacaktır. Kendisine uygun bir meslekte çalışmayan, aynı zamanda da maddi ve manevi ihtiyaçları açısından tatmin olmayan çalışanlar, olumsuz bir takım tutumlara sahip olacaklardır. Bu tutumlar ise, işe devamsızlıklar, işten ayrılmalar, işte hata yapma, ruh ve beden sağlığına etkileri şeklinde olabilmektedir.

Bunlarla birlikte, meslekte tatmin olmanın anahtarı niteliğinde olan unsurun kişilik tipi olduğu belirtilebilir. Dolayısıyla kendilerine tatmin edici bir iş arayan kişiler, öncelikle kişilik tiplerini analiz etmeli ve bu analiz sonucunda uygun olan meslekleri seçmelidirler. Buna ise Keirse (2007)' nin analiz ederek ulaştığı kişilik tipinin 4 yüzü ile ulaşılabilir. Bu dört unsura da ''meslek tatminkârlığı formülü'' denir (Tieger and Tieger, 2007: 79).

Birçok araştırmacı yaptığı gözlemler sonucunda bütün insanların uyduğu dört temel huy, tabiat ya da yaratılış olduğu kanısına varmıştır. Çeşitli zamanlarda farklı insanlar tarafından gözlemlenen bu dört temel insan huyu birbirine çok benzer karakterleri tanımladığı için Keirse (2007)' in ilgisini çekmiştir. Dolayısıyla da Keirse (2007) kişilik tipi ile huy ya da mizac arasındaki ilişkiyle ilgilenmiş, böylece meslek tatminkârlığı formülüne ulaşmıştır. Bu formüle göre Keirse (2007) tip tercihlerinin dört bileşiminin, birçok araştırma sonucu ortaya konan dört huya uyduğunu saptamış olup, bu dört bileşeni;

SJ: Algılama, yargılama,

SP: Algılama, idrak etme,

NF: Sezme, hissetme,

NT: Sezme, düşünme olarak ifade etmiştir (Tieger and Tieger, 2007: 83).

Bu bağlamda Keirse (2007) on altı kişilik tipinden her birinin bu kategorilerden birine girdiğini belirtmiştir. (Tieger and Tieger, 2007: 79). Ayrıca kişilik tipi kavramı İsviçreli psikolog Carl Jung (1921) ile Amerikalı Katherine Briggs ve Isabel Briggs Myers (1940)' in çalışmalarıyla birlikte ortaya çıkmıştır. Isabel Myers yaptığı çalışmalarla on

altı farklı kişilik tipinin olduğunu, her insanın bunlardan birine gireceği sonucuna ulaşmıştır (Tieger and Tieger, 2007: 31-32).

Yine kişilik tipi insanların zekâ seviyesini göstermemekte, başarısını tahmin etmede herhangi bir fayda sağlamamakta ve de bir insanın ne kadar iyi uyum sağlayacağını belirtmemektedir. Fakat her bireyin en iyi nasıl motive edileceği ile enerji kazanacağını bulmaya yardımcı olur. Dolayısıyla da insanların seçtikleri meslekte bunları aramalarını sağlar (Tieger and Tieger, 2007: 33).

Biriyle ilk tanıştığında insanların ilk soracağı sorulardan biri de büyük bir ihtimalle, “ Ne iş yapıyorsun?” sorusu olur ve alacağımız yanıtlar da, “Muhasebeciyim” veya “ Televizyon yapımcısıyım” ya da “ Mühendisim” benzeri yanıtlar olur. Kişiler çalıştıkları işte o kadar uzun zaman geçirir ki yaptıkları işler ya da meslekler kimlikleri haline gelir. Daha doğrusu zamanla kişilerin yaptıkları işe ya da mesleğe eşit bir şey halini almaları olasıdır (Tieger and Tieger, 2007: 13).

Tierney ve Tierney’in edindiği deneyimler sonrasında, insanların hayatlarını kazanmaları konusunda daha iyi bir yol olduğunu keşfetmişler ve bunun da kişilerin kendilerini işleriyle veya meslekleriyle tanımlamak yerine, bunun tam tersi olan kendilerine daha doğrusu kişiliklerine uygun bir iş ya da meslek bulmalarını önermişlerdir. Kişilerin çok sevecekleri bir kariyerleri olabilir ancak bir kimsenin işini ya da mesleğini sevmesinin sırrı sadece ve sadece en çok hoşunuza giden işi veya mesleği yapmasından geçmektedir (Tieger and Tieger, 2007: 13). Dolayısıyla burada üzerinde durulması gereken yapılan işin ya da mesleğin kişilik tipine uygun olup olmadığı hususudur.

Yukarıdaki ifadeler ışığında, kişiliğin meslek seçimi ya da meslek üzerinde etkisinin olduğu açık olmakla beraber, belirli kişilik tiplerinin sadece belirli mesleklerde başarılı olacakları doğru değildir. Örneğin; kişilik tipine göre diş doktoru ya da tasarımcı olması öngörülen birinin mutlaka bu işleri yapması gerekmez. Her kişilik tipine ait her insan tüm alanlarda başarılı olabilir. Burada önemli olan her meslekte insan için “en iyi işe” ulaşabilmektir. Bu da kişinin kendini anlamasından ya da tanınmasından geçer.

Bu çerçevede örneğin; yeğeniniz A kişisi heyecanlı bir insan, ama komşunuz olan B kişisi ise sakin bir adam, onların yaratılışları (huy-tabiat) böyledir. Eğer heyecan arayan bir kişi olan A kişisi bir sigorta şirketinde rakamlarla uğraşacağı bir iş bulursa büyük

olasılıkla bu işte çok sıkılacaktır. A kişinin böyle bir işte daha doğrusu yapısına uygun olamayan bir işte çalışması hata olacaktır. Ama aynı şirkette, heyecan verici bir iş olan yanmış evlerin araştırmasında görev alırsa ilginç bir iş yapacak ve yaptığı işten tatmin (memnun) olacaktır. Fakat onun sıkılacağı o masa ya da rakamlarla uğraşma işi sakın olan B kişisi için uygun bir iştir (Tieger and Tieger, 2007: 82-83).

Sonuç olarak; sevdiği ve ayrıca kendisine daha doğrusu kişiliğine uygun olan meslek doğrultusunda, sevdiği işi yapan insanların daha mutlu olacağı aşikârdır.

#### **2.4. İş Tatmini (Job Satisfaction) ve Meslek Memnuniyeti (Occupation Satisfaction) Kavramlarının Karşılaştırması**

Aynı mesleğe bağlı kalarak (aynı meslek bünyesinde) o mesleğin gerektirdiği görev ve sorumluluğu farklı bir ortamda ya da kurumda yerine getirmek ayrı bir iş olarak nitelendirilebilir. Meslek sabit kalmak koşuluyla yapılan bu mesleğin gereklerini farklı bir ortamda, bölümde ya da departmanda; farklı bir amaçla yapmak iş çeşitlenmesi olarak ifade edilir. Yani iş değişebildiği halde meslek değişmez aynı kalır.

Yine yapılan her iş meslek olarak algılanmamalıdır; fakat yapılan her meslek icra edildiği yer ya da kurum bağlamında bir iş olarak nitelendirilebilir.

Toplumda her insan meslek sahibi olamayabilir fakat yeterli ve gerekli koşullar sağlandığında her birey bir iş sahibi olabilir. Her birey ya da çalışmak isteyen herhangi bir birey icra edecek bir mesleğe sahip olamayabilir; ancak kişi çalışmak istediği için kişinin yapacak mutlaka bir işi vardır. Burada dile getirilmeye çalışılan şey aslında Türkiye’de işsizliğin değil de mesleksizlik sorununun var olduğudur. Çalışmak isteyen bir birey bu isteği doğrultusunda çalışabilecek herhangi bir iş bulabilir ya da çalışmak isteyen bir kişinin çalışması için bir mesleğinin olması zorunlu değildir. Fakat avukatlık, eczacılık, doktorluk, öğretmenlik gibi meslek olarak kabul edilen uğraşlarda ancak ve ancak bahsedilen bu mesleklere yönelik eğitim almış kişiler daha doğrusu bunları meslek edinmiş kişiler çalışabilirler.

Burada üzerinde durulması gereken bir başka nokta da kişinin meslek sahibi olmasının iş sahibi olmasını da gerektirdiği hususudur. Yani bir mesleği olan kişi bir kurala, denetime bağlı ya da bağımsız olarak çalıştığında bu artık aynı zamanda onun yapmış olduğu iş anlamına gelmektedir. Buna bir örnek verecek olursak; bir öğretmeni ele

alırsak; mesleği öğretmenlik yapmak olan bu kişi kamu kurumunda öğretmen olarak mesleğini icra edebilir. Yine aynı şekilde özel sektörde, özel bir dershanede ya da etüt merkezinde mesleğini yerine getirebilir. Buradan görüldüğü gibi öğretmenin mesleği öğretmenlik olarak kalmış olmakla birlikte; bu öğretmenin kamu kurumu, özel dershane ya da etüt merkezi gibi üç farklı yerde çalışması yaptığı iş olarak ifade edilebilir.

Ayrıca öğretmen kamuda değil özel sektörde ya da tam tersi özel sektörde değil kamuda, etüt merkezinde veya dershanede çalışarak mesleğini yapıyorsa bu onun mesleğinden memnun olduğunu, fakat yaptığı işten memnun olmadığı için farklı örgüt ya da kurumda çalışmasını gösterir. Kısacası öğretmen meslek memnuniyeti açısından olumlu bir tutum içindeyken, iş memnuniyeti noktasında olumsuz bir tutum içine girerek işini değiştirip farklı işlerde çalışmayı yeğlemiştir. Dolayısıyla yapılan uğraş bağlamında meslek daha genel ve az, iş ise daha özel ve çoktur diyebiliriz.

## **2.5. İş Tatmini ve Meslek Memnuniyeti İle İlgili Diğer Kavramlar**

### **2.5.1. Örgütsel Bağlılık (Organizational Commitment)**

Örgütsel bağlılık; bireysel ya da alt gruplardan çok, örgütün çıkarlarına önem verme ve onları koruyacak şekilde davranma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede bağlılık örgütün bazı parçalarından çok onun geneline bağlılığı yansıtan bir özellik göstermektedir (Balay, 1994: 2).

Örgütler üretimlerini, iş görenlerin sahip olduğu bilgi ve becerileri doğrultusunda gerçekleştirirler. Mal ya da hizmet üretimi sürecinde nitelik, iş görenlerin öncelikle eğitim yeterliliği ile ilgilidir. Ancak iş görenin yeterliliğinin yanında örgütsel bağlılığın da olması gereklidir. Çünkü örgütlerde iş gören iyi seçilmesi ve yetiştirilmesi, çağdaş ve etkili bir donanımla donatılması onun işini nicelik ve nitelik olarak daha iyi yapması için yeterli değildir. Önemli olan nokta, iş görenin işinde yeterli nicelik ve nitelikte üretim yapması için motive edilmesidir. Bunun gerçekleşmesi için de işin gerektirdiği bilgi ve beceri kadar işe ilişkin olumlu tutumlara da sahip olunmasını gerekli kılmaktadır. İş görenlerin mesleki karar, davranış ve ilişkilerinde temel alacakları değerler ve yargılarla birlikte, çalışma yaşamına ilişkin bakış açıları, onların örgütte kalmalarına ve örgütsel gelişimin sağlanmasına etki edecektir.

Yoğun rekabetin hâkim olduğu günümüzde örgütsel başarıya ulaşmak, iş görenlerin örgütlerine olan bağlılık ve sadakatleri ile yakından ilgilidir (Uygur, 2007; 2-3). Bu

çerçevede yapılan birçok araştırma sonucunda iş tatmininin örgütsel bağlılığı güçlü bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak, iş görenlerin iş tatminini yükseltmenin iş bırakma davranışlarını azaltacağı ileri sürülmektedir (Balay, 1994: 5).

### **2.5.2. Mesleğe (Mesleki) Bağlılık (Occupation Commitment)**

Profesyonel bağlılık olarak da adlandırılan mesleğe (mesleki) bağlılık bireyin mesleği ile ilgili duygusal tepkileri olarak ifade edilebilir (Lee ve diğ, 2000: 800). Bir başka açıdan mesleğe bağlılık kişinin mesleği ile özdeşleşmesi olarak tanımlanabilir (Güney, 2007: 238). Bu çerçevede mesleki veya diğer bir ifadeyle mesleğe bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Zira çalışanlar farklı derecelerde mesleki bağlılık gösterebilir (Özdevecioğlu ve Aktaş: 2007: 4-5).

Aynı zamanda yapılan herhangi bir meslek, bünyesinde yüksek düzeyde uzmanlık, özerklik, işe bağlılık, mesleğe bağlılık, mesleki özdeşleşme ve etik ilke ve standartlara sahip olan bireyleri bulundurur. Örgüte ve mesleğe bağlılığın farklı ve birbirini dışlayan tutumlar olduğu yönündeki görüşlere rağmen, mesleğe bağlılığın örgütsel bağlılığın bir faktörü olabileceği üzerinde yapılan araştırma bulguları, mesleğine bağlı iş görenlerin aynı zamanda örgütlerine de bağlı olabilecekleri yönündeki görüşleri doğrulamıştır (Vandenberg and Scarpello, 1994: 535).

Mesleğe bağlılığı; kişinin yapmış olduğu işi önemsemesi ve en iyi şekilde yapmaya çalışması olarak ifade edilebilir. Kişinin iş hayatı içerisinde sürekli kendini geliştirmesi ve eğitim olanaklarından yararlanması, işine verdiği önemi gösterir. Yalnızca kendi gelişimini yeterli görmeyip, meslektaşlarının mesleki gelişimine katkıda bulunmak da bir meslek etiğidir. Mesleğe bağlılık kişinin işini sevmesine ve huzurlu bir ortamda çalışmasına katkıda bulunur. Bu da verimliliği artırır (MEB, 2006: 26). Yine bireyin iş hayatının ve mesleğinin yaşamının bir parçası olması sebebiyle, mesleğe bağlılık bireyin yaşam tatminini de artıracaktır (Özdevecioğlu ve Aktaş: 2007: 4-5).

Bunlarla birlikte mesleğe bağlılık ve kariyer olanaklarının varlığı arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Çalıştıkları örgütte kariyer olanaklarının düşmesi durumunda, mesleğine bağlı olan bireyler meslek ve kariyer tatminleri düşeceği için örgütlerinden ayrılma

eğilimi gösterebilirler. Bunun aksine kariyer olanaklarının varlığında ya da kariyer olanakları yükseldiğinde ise, kendilerini geliştirmeye istek duyarlar. Çünkü kariyer olanaklarının varlığı, kişinin kariyerinde ilerlemesine katkı sağlamasından dolayı hem meslek tatminini hem de kariyer tatminini olumlu etkilemektedir. Bunun sonucunda da tatmin olan bireyler örgütlerinden ve işlerinden ayrılmayı düşünmemektedirler. Dolayısıyla kariyer beklentisi güçlü olan bireylerin yükselme olanaklarının varlığında mesleki bağlılıklarının artacağı söylenebilir.

### **2.5.3. Örgütsel Vatandaşlık (Organizational Citizenship)**

İlk olarak Organ tarafından ortaya atılan örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü (discretionary) olarak bir çaba ve fazladan rol davranışı (extrarole behavior) göstermesi olarak tanımlanmıştır. Gönüllülük kavramı ile bu tür davranışların bireyin organizasyondaki rolünün veya biçimsel iş tanımının gerektirdiği davranışlar olmadığı anlatılmak istenmektedir.

ÖVD, biçimsel ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, yerine getirilmesi zorunlu olmayan, gönüllülük esasına dayalı ve organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlar olarak ifade edilebilir. Bu tanımdaki zorunlu olmayan ifadesi, bu davranışların sergilemesinin kişisel seçime dayalı olduğunu ve yerine getirilmediği zaman herhangi bir cezanın uygulanmadığını simgelemektedir (Gürbüz, 2006: 50).

ÖVD' nin önemi bu davranışın iş tatmini, örgütsel, bağlılık, örgütsel adalet, gibi değişkenlerle olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık konusunda yapılan araştırmaların genelinde, bu davranış öncülleri yani çalışanların bu davranışı sergilemelerine yol açan faktörlerle ilişkisi konusunda olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu faktörlere bakacak olursak;

İş Tatmini; iş tatmini genel anlamıyla çalışanların işlerine karşı besledikleri sevgiyi belirlemektir. Bir çalışanın çalıştığı işi ile ilgili tutumları ne kadar olumlu olursa, kişi bu durumu duyduğu olumlu tutum kadar fayda ve iyilik olarak değerlendirerek karşılığını

vermek istemektedir. Bunu da görev içi veya görev dışı performansını artırarak sağlamaya çalışmaktadır.

Kişi bireysel yeteneklerini ne kadar artırır artırsa iş performansı belirli bir düzeyde kalacaktır. Bu durumda kişi yeteneklerini bir anda artıramayacağı için durumsal performansını veya görev dışı davranışlarını artırma yoluna gitmektedir. Dolayısıyla da örgütsel vatandaşlık davranışı artmaktadır. Sonuç olarak; bir çalışanın iş tatmini arttıkça bunun karşılığını görev içi performansından çok, miktarını ve zamanını kişinin kendisinin ayarlayacağı görev dışı davranışlarını artırarak vermeye çalışacağı birçok araştırma ile desteklenmiştir.

Yine örgüte bağlılık; çalışanın örgüte sadakati, örgütün bir parçası olma isteği ve örgütün üyesi olma arzudur. Kurumlarına bağlı kişilerin, kurumun iyiliği için elinden gelenin ötesinde bir şeyler yapacakları düşünülmektedir. Örgütsel adalet ise; kişilerin ve/veya grupların örgütsel uygulamaları ne oranda adil algıladıklarıyla ilgilidir. Çalışanların adalet algısında bir olumsuzluk varsa ters ÖVD' larının arttığı saptanmıştır (Öz, 2009: 58-68).

#### **2.5.4. Örgütsel Özdeşleşme (Organizational Identification)**

Örgütsel özdeşleşme konusunda birçok tanım yapılmış olup en çok kabul gören tanımlardan birisi Astforth ve Mael tarafından yapılan tanımdır. Bu tanıma göre örgütsel özdeşleşme; "örgütlerde ortaya çıkan teklik ya da aidiyetlik algısı" olarak ifade etmişlerdir (Astforth and Mael, 1989: 34). Yani örgüt üyesinin kendini örgütün bir parçası olarak hissetme, örgütün değerlerini içselleştirme veya o örgütte bulunmaktan gurur duyma gibi hedefleri kendi örgütüyle birleştirmesidir. Kısacası bireyler kendilerini örgütleriyle ne kadar özdeşleştirirse, o örgütün bakış açısından o kadar çok düşünür ve hareket ederler ( Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009: 3).

#### **2.5.5. Mesleki Özdeşleşme (Occupational identification)**

Mesleki özdeşleşme de bireyin kendisinin yaptığı çalışma örneğinin; ben bir doktorum gibi ve bu çalışmayı yapan kişilere yüklenen tipik ayırıcı nitelikler açısından tanımlamasıdır. Bu çalışma meslek ya da iş olarak nitelendirilebilir, bir örgüt veya birden çok örgüt için yapılabilir ve en az ya da çok bir örgüte özgü veya daha genel



görevler gerektirebilir. Sonuç olarak, mesleki özdeşleşmeler bir örgüte özgü olmayabilir denilebilir (Mael and Ashforth, 1992: 106).

### **2.5.6. İşe Bağlanma (Engagement)**

İşe bağlılık; çalışan kişinin kendi işini en üst düzeyde yapmasını, artı değer üretmesini, başkalarının işlerine yardım etmesini ve daha fazla sorumluluk alması düşüncesi içinde olmasını öngörür. Yine işe bağlılık; temel bazı kişilik özelliklerinin çalışanda olmasıyla ortaya çıkan bir sonuçtur. Çalışanın güvenilir olması, işbirliğine yakın olması, iletişime açık ve empatik iletişim dili kullanması ve kendini çalıştığı kuruma ya da işyerine adanması gibi bazı temel kişilik özelliklerinin üstünde oluşur. Bu nedenle de işyerinin ya da kurumun verimliliği işe bağlılığı en üst düzeyde olan ve kendini çalıştığı kuruma ya da işletmeye veya işyerine adanmış kişilerin varlığı ile doğru orantılı bir biçimde olumlu bir gelişme gösterecektir.

Harter'a göre çalışanlar kişiliklerinin ve hayallerinin bir uzantısı olarak gördükleri işlere bağlanırlar. Dolayısıyla çalışanların yaptıkları işler kişilikleriyle örtüşmüyorsa bu çalışanların iş performansları düşük olmakta, hatta bir süre sonra tükenmişliğe kadar gidebilmektedirler (Keser, 2009: 103)

İşini sevmeyen ve çalıştığı işte sevmeden veya istemeden çalışan, çalıştığı işyerini, işletmeyi ya da kurumu sevmeyen ve sevmediği için de her gün işine gönülsüz olarak gelen çalışan o işletme (kurum, işyeri) için potansiyel bir tehlike olarak görülebilir. Çünkü içinde sevgi, adanmışlık ve bağlılık olmayan hiçbir işin sonucu ne o işi yapanı ne de o işin sonucundan etkilenenleri memnun (tatmin) eder. Burada işin sırrı olarak görülen şey çalışanın işini ve çalıştığı işletmeyi (kurum, işyeri) sevmesi, çalıştığı kuruma bağlı kalarak adanmasıdır (Ürkmez, 20???: 1).

Yine işe bağlanmış çalışanlar dinamikler, kendilerini tam olarak işlerine vermekte ve işlerini tam anlamıyla yapmaktadırlar. İşe bağlanmayan çalışanlar ise, işleriyle bağlılık kurmaz ve rol performansları sırasında gerçek kimliklerini, düşüncelerini ve duygularını saklarlar ( Keser ve Yılmaz, 2009: 104).

## **BÖLÜM 3: İŞ TATMİNİ VE MESLEKİ MEMNUNİYET AÇISINDAN ECZACILIK MESLEĞİNE YÖNELİK YAPILAN BİR ARAŞTIRMA**

*“Sade toz ezmez bu havan. El ayasının sıcaklığı ile insan sevgisi de karışır ilâcın terkbine.” (Anonim)*

### **3.1 Eczacılık Mesleğine Genel Bakış**

#### **3.1.1. Eczacılık Mesleği'nin Kökeni ve Tarihçesi**

Eczacılık mesleğinin kökeni hakkında kesin bir bilgi bulunmamaktadır. Bununla ilgili tarihten önceki dönemlerde yaşamış olan topluluklardan kalan bazı kalıntılar ve özellikle zamanımızda yaşayan bazı ilkel toplulukların yaşayış ve davranışlarından birtakım sonuçlara varılıyor olursa da, bunların doğruluğu konusunda net bir sonuca varılamamaktadır. Bununla beraber hastalığın en az insanlık kadar eski olduğu belirtilmektedir. Yapılan araştırmalarda bazı hayvan kemik fosillerinden elde edilen verilere göre, hastalıklar ve hastalık amilleri insandan önce dünyada bulunuyordu. Dolayısıyla çok eski çağlarda da, insanların hastalıklarla savaşmak için bazı yöntemlerinin olduğu söylenebilir.

Yine bazı insanların diğerlerini iyi etmek ya da iyileştirmek için bu dönemde dahi çaba gösterdikleri düşünülebilir. Ayrıca bu dönemdeki ilk iyileştiricilerin büyücü (afsuncu)'ler oldukları sanılmaktadır. Bu büyücüler hasta olan kişiyi iyileştirmek için ne büyü (sihir)'den yararlanıyor ne de ilaç kullanıyorlardı. Dolayısıyla da ilkel dönemlerde eczacılığın varlığından söz etmek mümkün değildir (www.dermoday.com).

Aynı zamanda eczacılık mesleği tarihin en eski mesleklerinden birisi olup, ilaçlar ile ilgili en eski bilgilere, milattan 3000 yıl kadar önce yazılmış olan Sümer tabletlerinde rastlanmaktadır (Altıntaş ve Diğ., 2004: 12). Daha sonraki zamanlarda ise, Mısır Papirüslerinde, Çin, Hint, Arap yazmalarında ilaçlar ile ilgili geniş bilgilere rastlamak mümkün olmuştur (www.dermoday.com).

Eskiçağda ise, diğer alanlarda olduğu gibi eczacılık sanatının da uygar insanlığın beşiği varsayılan Mezopotamya, Anadolu ve Mısır gibi yakın doğu ülkelerinde doğduğu kabul edilmektedir. Aynı zamanda bu çağda ilaçlar genellikle bitkisel kökenli droglardan

hazırladığı yani yapıldığı için, eskiçağda eczacılığın drogları tanıma ve bunlardan basit yöntemlerle ilaç hazırlama düzeyinde olduğu bilinmektedir.

Ortaçağa gelindiğinde Avrupa tam bir cehalet dönemi yaşamasına rağmen İslam ülkeleri bu çağda Eskiçağ uygarlığı dönemi bilgilerinin eserlerini koruma, kendi dillerine çevirme ve bunları anlama gibi işlemleri büyük bir başarıyla yapmışlardır.

Bu dönemde Avrupa' nın diğer her şeyde olduğu gibi hekimlikte ve eczacılıkta da bir kargaşa ve gerilim içinde olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte Ortaçağda eczacılığın yapıldığı ve ilerletildiği tek kurum kiliselerde meydana gelen Manastır Tababeti' dir. Manastırların bahçelerinde tıbbi birtakım bitkiler yetiştirilmiş, droglar elde edilmiş ve hekim rahipler bu bitkilerden ilaçlar hazırlamışlardır. Bu dönemlerde hekimler hastanın kullanacağı ilaçları da hazırlamışlar, ilaçların hazırlandığı kök ve otları toplayıp kurutma ve toz haline getirdikten sonra satma işini ise, esnaf grubuna bırakmışlardır.

Aynı zamanda Roma İmparatorluğu döneminde "pharmacopoles" adı verilen esnaf grupları, ilkel maddelerden ilaç hazırlayıp hastalara verme işini yaparlardı. Bu esnaf grubu ikiye ayrılırdı. Bu gruplardan birincinin dükkânı yoktu, hazırladıkları ilaçları adeta bugünkü seyyar satıcılar sokak sokak gezerek satıyorlardı.

Altıncı yüzyıla gelindiğinde ise, hekimler ilaç hazırlama görevini hemen hemen bırakmışlardır. Ayrıca hekimlik ve eczacılığın birbirinden tam olarak ayrılması için aradan yüzyıllar geçmesi gerekmiştir. İlk hastalık iyileştiricilerin ilaç kullanmaya başlamaları ile doğmuş olan eczacılık mesleği, hastalık iyileştiricilerin hem hekimlik yapma hem de ilaç hazırlama işlemlerini yapması yüzünden eczacılık ve hekimlik mesleklerinin ayrılması da çok uzun zaman almıştır. Bu itibarla Alman imparatoru II. Friedrich' in 1230-1240 yılları arasında yayınladığı emirnameler ile eczacılık mesleği tıp mesleğinden belirgin bir şekilde ayrılmıştır ve bu tarihlerden sonra ayrı bir meslek haline gelmiştir.

XIX yüzyıllarına gelindiğinde Avrupa'da V-XVI. Yüzyılda başlayan Rönesans hareketi ile her alanda olduğu gibi eczacılık alanında da büyük ve önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Eczacılık tıptan tamamen ayrılarak kimya alanında çalışmalara yönelmiştir. Bu dönemde yalnız eczacılık sertifikasına sahip olanların eczane açabileceği, ilacın yalnız eczacı tarafından yapılabileceği, eczane işletmenin yalnızca eczacıya ait olduğu,

hastanelerin yalnız hastanede yatan hastalara ilaç vererek eczaneler açabileceği gibi hala geçerliliğini koruyan prensipler kabul edilmiştir (www.dermoday.com).

Selçuklular, Osmanlılar ve Cumhuriyet Dönemi' nde eczacılık ise; eczacılık ve tıp tarihi kitaplarında Türk eczacılığı konusunda neredeyse hiç bilgi yoktur. Bu bağlamda Orta Asya Türkleri' ndeki eczacılık konusunda bilgiler çok az olmasına rağmen dikkat çeken nokta; ilaç yapımında kullandıkları malzemelerin bitkisel kökenli droglardan ziyade, hayvansal kökenli drogların daha fazla olmasıdır.

Selçuklular zamanına gelindiğinde ise, eczacılık ve kullanılan ilaçlar hakkında en önemli bilgiyi El Biruni ile İbn El-Baytar' ın kitapları verir. Biruni' nin kitabı devrinde kullanılan ilaçlar hakkında bilgi vermesinin yanında, eczacılık mesleğinin etraflı ve gerçek bir şekilde tarifini yapması açısından da önemlidir. Ayrıca Biruni İslam dünyasında eczacılığın babası unvanını alan kişi olmuştur.

Osmanlı İmparatorluğu Dönemi' ne gelindiğinde, Osmanlılar da Avrupa'da olduğu gibi esnaf grubu bitkileri toplar, kurutur, kök ve otlardan drogları hazırlar ve satışa sunarlardı. Osmanlı döneminde bunlara "kökçü" adı verilmekteydi. Birde dış ülkelerden gelen drog ve baharatları dükkânlarında satan aktar denen esnaflarda bulunmaktaydı. Aktarlar aynı zamanda ilaç, ilkel maddelerin sağlanması ve halk ilaçlarının yapılması işlerini de yürütüyor olup, sayıları yalnızca İstanbul'da 500 civarındaydı. Drog ticaretinin merkezi ise İstanbul'da bulunan Mısır Çarşısı'nda bulunuyordu.

Yine bu dönemde diğer mesleklerde olduğu gibi eczacılık mesleği de pratik bir şekilde öğreniliyordu. Dahası mesleği öğrenmek isteyenler bir ustanın yanına çırak olarak giriyor, uzun yıllar süren çıraklık döneminden sonra kalfa ve bir pratik sınavdan geçerek usta (eczacı ustası) unvanını alıyor, dolayısıyla da eczane açma hakkı kazanıyordu.

Bunlarla birlikte Osmanlı İmparatorluğu'nun ilk dönemlerinde "mütetabbib" denilen bazı kişiler hasta tedavi etme görevini üstlenmişlerdi. Mütetabbibler ilaç hazırlayıp bunu hastaya verdikleri gibi, tılsım ile de uğraşıyorlardı. Aynı zamanda tedavi için hastalara şifa taşı ile okunmuş sular içirir, üzerinde dini yazılar bulunan gömlekleri hastalara giydirerek hastaları tedavi etmeye çalışıyorlardı.

Ayrıca hekimlik ya da ilaçlar hakkında geçerli herhangi bir bilgisi bulunmayan bu kişilerin hasta tedavi etmesini önlemek amacıyla, 1573 yılında II. Sultan Selim hekimlik yapacak kişilerin "hekimbaşı" tarafından imtihan edilmesine, imtihanı kazananlara bir belge verilmesine ve sadece belgesi olanların hekimlik yapabilmesine dair bir hüküm çıkartmıştır.

Çıkarılan bu hükme rağmen, birçok kişinin halk sağlığına zarar verebilecek bir biçimde mütetablik yapmaya devam ettiklerinin görülmesi üzerine de, Osmanlı Tıp Meclisi toplanarak "Tababeti Belediye İcrasına Dair Nizaname" hazırlanmış ve 1861 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu tüzükler Osmanlı İmparatorluğu döneminde Eczacılık sanatının yürütülmesine dair ilk tüzükler olması sebebiyle önem arz etmektedirler.

Eczacılık mesleği ile ilgili diğer bazı bilgiler ise şöyledir:

- **Eczacılık ve Eczaneler:** Anadolu'da ilk eczaneler Selçuklular döneminde kurulan hastanelerde açılmıştır. Bunların ilki Kılıç Arslan'ın kızı Gevher Nesibe Sultan'ın vasiyeti üzerine, 1206 yılında Kayseri'de yapılmış olan Gevser Nesibe Sultan Şifahanesi'nde bulunmaktadır. Bu tarihlerde hastane eczanelerinde drog sağlama ve ilaç hazırlama işleri ile görevli olan uzman kişiler bulunmaktaydı. Örneğin; Bursa Darülşifası vakfiyesi (1400)'nde ilaç hazırlama ve işleri ile ilgili olarak saydalan, şerbetiyan, uşşaban olmak üzere üç tane unvan sayılmaktadır. Yine Fatih (1470), Süleymaniye (1555) ve Edirne (1486) Darülşifalarının vakfiyelerinde drogları sağlayan, ilaç ve macunları yapan kişiler için Aşşab, Şerbetçi, Edviyeküp gibi meslek isimleri kayıtlı olarak bulunmaktadır. Bu kişiler ilaç hazırlamakla görevli olsalar da yaptıkları ilaç şekline göre isimleri değişmektedir. Dolayısıyla bu dönemde ilaç hazırlayan kişiler arasında bir uzmanlaşma bulunmaktaydı ([www.dermoday.com](http://www.dermoday.com)).

İstanbul'da Avrupa'daki emsallerine benzer ilk özel eczanelerin XVIII yüzyılın ortalarında yabancı uyruklu eczacılar tarafından açıldığını ve Kırım savaşı (1854) sırasında Avrupa devletlerinin orduları ile birlikte İstanbul'a gelen yabancı hekim ve eczacıların etkisi ile sayılarının arttığı sanılmaktadır. Bu tarihlerde İstanbul'da tamamı yabancı uyruklulara ve azınlıktan olan kişilere ait 45 eczane bulunuyordu. Bu eczanelerin çoğu Beyoğlu ve Galata semtlerinde toplanmıştı. İstanbul'da halen çalışmakta olan en eski eczane 1757 (1171 hicri) yılında Bahçekapı semtinde (Hamidiye

cad. no: 32) açılmış olan iki kapılı eczanedir ve bugün Taksim, Talimhane semtinde (Şehit muhtar cad. no: 13) halk sağlığına hizmet etmektedir.

- **Bazı Türk Eczacılar:** Osmanlı İmparatorluğu döneminde Türk ve Müslüman eczacıların adedi çok azdır. Bunun başlıca iki nedeni bulunmaktadır. Birinci neden, Türk ve İslamların eczacılığı esnafılık kabul ederek bu mesleğe itibar göstermemeleri, ikincisi ise ' Eczacılık stajı ' için çalışılacak eczane bulmanın zorluğudur. 1890 yıllarına kadar İstanbul' da eczane sahiplerinin hemen tümü gayrimüslimdi. Bunlar yanlarına Müslüman çırak almayı kabul etmedikleri gibi, Müslümanlarda genç çocuklarını çırak olarak Gayrimüslim bir kişinin yanına göndermeyi de arzu etmiyorlardı.

İlk eczane sahiplerinden olan Ethem Pertev de çıraklık yapıp staj belgesi almak için bir eczane bulmakta güçlüklerle karşılaşmıştır. Bunun üzerine amcası Dr. Nafiz Paşa hükümet katında girişimlerde bulunarak Türk gençlerinin eczane stajlarını askeri ve sivil hastanelerin eczanelerinde yapabilmelerini sağlamış ve bu şekilde Türk gençleri de eczacı sınıfına girme olanağına kavuşmuşlardır.

Askeri Tıbbiye Mektebinden 1840, Sivil Tıbbiye Mektebinden 1870 yılından itibaren, az miktarda Türk ve Müslüman eczacı mezun olmuş ise de, bunlar genellikle ordu ve devlet hastanelerinde görev almışlardır. Bu nedenle de şehirlerdeki özel eczaneler uzun süre yalnız yabancı uyruklu ve ya azınlıklardan olan eczacılar tarafından açılmış ve yönetilmiştir.

Yine Türk eczacılar, İstanbul'da özel eczane açmaya 1888 yılından itibaren başlamışlardır. Bu yıl İstanbul'da Ali Kadri: Kumkapı no: 29 ve Arif Kalfa: Avrat pazarı no: 78. olmak üzere iki Türk eczacısı özel eczane sahibi bulunuyordu.

1890 yılında ise İstanbul'da yaklaşık olarak 265 eczane bulunuyordu ve bunlardan, yalnızca dört tanesi Türk kökenlidir. 1885 nüfus sayımına göre ise İstanbul'un nüfusu 873.565 kişidir. Buna göre bu dönemde İstanbul'da yaklaşık 3300 kişiye bir eczane düşmektedir. Aynı yıl Anadolu illerinde bulunan eczane sayısı şöyledir. Adana: 5, Ankara: 2, Bursa: 7, Diyarbakır: 8, Edirne: 7, Erzurum: 4, İzmir: 40, Konya: 2 ve Trabzon: 3. 1900 yıllarına gelindiğinde ise, İstanbul'daki özel eczane sayısı 217 civarına

düşmüştür. Bunlar arasında aşağıda isimleri yazılı, yalnız 10 eczanenin sahibi Türk kökenlidir.

- **Eczacılık Öğretimi:** Osmanlı İmparatorluğu döneminde de Avrupa'da olduğu gibi 19.yüzyılın ortalarına kadar, eczacılık mesleği bir ustanın yanında tamamen pratik olarak öğreniliyordu. Dolayısıyla teorik öğretim Mekteb-i Tıbbiye-i Adliye-i Şahane de ' Eczacı Sınıfının açılması ile başlamıştır. Bu çerçevede eczacılık mesleğinin öğrenildiği mektepler: Mekteb-i Tıbbiye-i Adliye-i Şahane (Askeri Tıp Mektebi 1839), Mekteb-i Tıbbiye-i Mülkiye-i Şahane (Sivil Tıp Mektebi 1867), Haydarpaşa Askeri Sağlık Mektebi (1876), Şam Tıp Mektebi (1903), Eczacı Mektebi (1909)' dir. Aynı zamanda bu yüksek okullara gidebilmek için Rüştiye (ortaokul) ve idadi (lise) mekteplerini bitirmiş olmak gerekirdi. Yine bu mekteplerde öğrenime devam etmek isteyenler için, özel olarak mekteplere öğrenci yetiştiren Rüştiye ve İdadiler de bulunmaktaydı.
- **Eczacılık Mektebi (Eczacı Mekteb-i Alisi, Ecole Superiure de Pharmacie):** İkinci Meşrutiyetin ilanından (23 temmuz 1908) sonra Mekteb-i Mülkiye Maarif Nezaretine bağlanmış, Muallimler Meclisi kurulmuş ve bu Meclis, öğretim ve eğitim ile ilgili kararlar almaya başlamıştır. Maarif Nezaret-i Meclis-i İlmi Reisi (Maarif Nazırı) Emrullah Efendi'nin bir yazısı üzerine 9 Kasım 1908 günü toplanan Muallimler Meclisi Eczacı ve Dişçi Mekteplerinin bütçelerini ayrı ayrı yaparak Emrullah Efendiye gönderme kararı almıştır. Bu şekilde, Bütçelerin ayrılması sonucu, Eczacı ve Dişçi Mektepleri, 9 kasım 1908 tarihinde özerk birer kurum haline gelmiştir.
- **Meslek Kuruluşları:** Osmanlı İmparatorluğu döneminde, eczacılar tarafından aşağıdaki cemiyetler kurulmuştur.

1- Societe de Pharmacie de Constantinople (Cemiyet-i Eczacıyan der Asitane Adliyye) İstanbul eczane sahipleri tarafından 9 Haziran 1879 günü İstanbul'da kurulmuştur.

2- Devlet-i Osmaniye Eczacıları Cemiyeti (Societe Pharmaceutique de l'Empire Ottoman) 1908 yılında Meşrutiyetin ilanı ile birlikte, memlekette yeni bir ortam meydana gelmiş ve meslek mensupları aralarında birlik ve yardımlaşmayı sağlamak için cemiyetler kurma girişimlerine başlamışlardır.

3- Societe Pharmaceutique de l'Empire Ottoman - (Devlet-i Osmaniye Eczacıları Cemiyeti ) Bu cemiyet kasım 1909 tarihinde, çoğunluğu Türk olmayan eczacılar

tarafından, İstanbul da kurulmuş, ilk başkan olarak Piere Apery seçilmiş ve eczacıların sorunları üzerinde çalışmaya başlamıştır.

4- Dersaadet Ecza Tüccararı Cemiyeti (Association des Droguistes de Constantinople) İstanbulda ecza ticareti ile uğraşan kişiler 12 mart 1921 günü toplanarak bir Ecza Tüccarları Cemiyeti kurulmasına karar vermişlerdir.

Cumhuriyet Dönemi' ne gelindiğinde ise; Cumhuriyetin ilk yıllarında Sıhhat Vekâleti (Sağlık Bakanlığı) müfettişliğine atanmış olan Ecz. İsmail Hakkı Yeşilyurt 1924 yılında eczacılık ve eczanelerin durumunu şöyle anlatmaktadır:

Ecza Ticarethaneleri: Mütareke yıllarında her müsaade isteyen esnafa birer Ecza Deposu ruhsatı verilmiş olup yalnız İstanbul'da 70 kadar Ecza Deposu vardı. Bunlardan yalnız 10 tanesi Muhteviyatı itibari ile Ecza Deposuna benziyorsa da, geri kalanı kirli bir şekilde ancak aktar dükkânına benziyordu.

Eczaneler: İstanbul ve çevresinde bulunan eczanelerin sayısı 300 civarındaydı. Bunlar bazı bölgelerde birbirine sıkışık olduğu gibi alışverişleri kıt ve dükkânları da hemen hemen boş bir vaziyette ve mali bakımdan acınacak bir haldeydiler.

Galenik maddeler ve tıbbi müstahzarlar: Bunlardan galenik maddeler kodekse göre yapılmış ve oldukça muntazam bir halde idi. Yerli müstahzarların sayısı pek az olup bunlar ruhsatnameli idiler. Yabancı müstahzarlara gelince, bunlar gelişi güzel ve müsaadesiz girmiş olduklarından bunların ne formülleri belli ve de ne sayıları malumdu.

Kontrol ve teftiş: O vakit yürürlükte olan 22 Recep 1277 (1861) tarihli (Belediye ispençisi yarlık nizamnamesi) teftiş ve kontrolde esas olup çok eskiden yapılmış olan bu nizamnamenin mevzuatı mahdut ve zamanın ihtiyacını karşılamaktan çok uzaktı.

Meslekte iktisadi durum: Merhum Ethem Pertev ve Beşir Kemal gibi çalışkan birkaç meslektaş bulunması ile beraber esaslı teşebbüslere girişmek için elde işe yarar bir sermaye de yoktu.



Bunlarla birlikte her alanda olduğu gibi, eczacılık alanında da Cumhuriyet dönemi ile birlikte, köklü değişiklikler olmuş ve Türk eczacılığının da çağın koşullarına uygun bir duruma gelebilmesi için her türlü gayret gösterilmiştir. Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında Türkiye’ de eczacılık, ecza ticareti, depoculuk ve ilaç ve galenik preparatlar yapımı büyük ölçüde azınlıklar ve yabancı uyruklu kişiler elinde ya da kontrolündeydi.

Yunanistan ile yapılan nüfus mübadelesi ve 1928 yılında uygulanan eczanelerin sınırlandırılması kararı, bu durumu Türklerin lehine çevirmiş ve azınlıklar tarafından yönetilen birçok eczane, depo ve imalathane Türklerin idaresine geçmiştir. Bu yeni dönemde Türk eczacısı sonsuz bir gayret, Türklerin bu alanda da başarılı olabileceği İnancı, sabır ve özveri sonucu çağdaş eczacılık kurumları yaratarak bunları yönetmeyi başarmıştır. Bütün maddi ve manevi güçlüklerle karşılık, bu gün iftihar duyduğumuz eczacılık müesseselerini kurarak memleket sağlığına hizmet etmişlerdir. Bunların içinde Hüseyin Hüsnü Arsan, Kemal Atabay, Hasan Derman, Ferit Eczacıbaşı, M.Nevzat Pısak, Dr. İ. Ethem Ulugay, İsmail Hakkı Yeşilyurt gibi isimler sayılabilir.

Cumhuriyet Hükümeti, eczacılık öğretim kurumu olarak, Kadırga semtinde köhne bir konakta öğretim yapmaya çalışan bir kurum (Eczacı Mekteb- i Alisi) devr almıştır. Zamanın Mektep Müdürü Dr. Server Hilmi (Büyükaksoy) nin gayretleri ve Hükümet yardımları ile Eczacı Mektebine Beyazıt Meydanında bir bina sağlamış ve mektep 1926 yılında bu binaya taşınmıştır. 1933 reformu ile eczacılık öğretimin yüksek bir seviyede yapılabilmesi için Avrupadan öğretim üyeleri (K. Bodendorf, C.H.Brieskorn, P. Duquenois, A. Heilbronn ve L. Rosenthaler ) getirilmiş olmasına karşılık öğretiminde istenen olanaklara (yeterli bina, araştırma laboratuvarı, apareyler ve öğretim elemanları gibi) sahip olunamamıştır. Bu nedenle Ecz. Prof. Dr. Sarım Çelebioğlu 1950 yılından itibaren Eczacı okulunun fakülte haline getirilmesi düşüncesini tekrar ortaya atmış ve okulun fakülte olması için verdiği uğraşta başarılı olmuştur.

Eczacılık öğretim kurumunun Fakülte haline getirilmesinin yararlarını savunanlardan biride Ankara Üniversitesi, Tıp Fakültesi Materia Medika (İlaç bilgisi) öğretim üyesi Prof. Dr. Mustafa Suner olmuştur. Onun başarılı ve akıllı çalışmaları sayesinde Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Profesörler kurulu Ankara’da bir Eczacılık Fakültesi açılması için karar almış ve bu karar uyarınca Türkiye’nin İlk eczacılık Fakültesi olan

Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi, 1960 yılında öğretime başlamıştır. Bunu 1962 yılında İstanbul Üniversitesi Eczacılık Fakültesi izlemiştir.

Cumhuriyetin ilk dönemlerinde eczaneler sadece büyük şehirlerde toplanmış olup, bazı il ve birçok ilçede eczane bulunmuyordu. 1924 yılında İstanbul'da 300 kadar eczane vardı. İstanbul ve çevresinde bulunan eczaneler, bazı bölgelerde birbirine sıkışık olduğu gibi, alışverişi kıt ve dükkânları da hemen hemen boş bir vaziyette ve mali bakımdan da acınacak bir haldeydiler. Bu duruma bir çare bulmak, eczacıları ve eczaneleri mali bakımdan kuvvetlendirmek ve halk sağlığına yardım eden kurumlar haline getirmek için 1927 yılında 964 sayılı ' Eczaneler ve Eczacılar hakkında kanun ' çıkartılmıştır.

Cumhuriyet döneminin başlangıcında eczacılık öğretimi ise Eczacı Mektebi, Tıp Fakültesine bağlı olarak 1909 yılında yerleştiği Kadırga Meydanında ki Menemenli Mustafa Paşa konağında Diş hekimliği ile birlikte öğretim yapıyordu. Mektebe 1924 yılından itibaren lise çıkışlı öğrenciler alınmaya başlanmıştır. Öğretim süresi 3 yıldır ve öğretim programı olarak Paris Eczacılık Fakültesi programlarına yakın bir program uygulanmaktadır. Öğretim programında zaman zaman değişiklik yapılmıştır. Bazı derslerin okutuldukları yıllar değiştirilmiş ve bazı yeni dersler konuları (1926 yılında ilave edilen hayati kimya ve hidroloji gibi) programa alınmıştır.

Yine Türkiye'de eczacılık öğretim kurumları uzun süre Eczacı Mektebi, Eczacı sınıfı veya Eczacı Şubesi, gibi isimler altında ve fakat daima Tıp Mektebi veya Fakültesi'ne bağlı olarak idare edilmiştir ([www.dermoday.com](http://www.dermoday.com)).

### **3.1.2. Eczacılık Mesleğinin Tanıtılması ve Eczacılık Mesleği'nde Mesleki Eğitim**

Eczacı Eczacılık Fakültesinden veya Eczacılık Yüksek Okulundan mezun olmuş ya da usulüne göre yabancı okullardaki eğitiminin yeterliliğini tescil ettirmiş; ilaç ve hammaddelerinin elde edilmesinde, farmasötik madde ve tıbbi müstahzar yapımında fiziksel, kimyasal, biyolojik ve toksikolojik analizlerinde, ilacın tanınması, kalitesinin sağlanması, kontrolü ve standardizasyonunda ilacın dağıtımı ve hastaya verilmesinde, ilacın kullanım, gözetim ve denetiminde, ilacın üretiminden tüketimine kadar geçen her aşamada ve eczacılık mesleğinin gerektirdiği her alanda; idari ve teknik olarak ve tam yetki ile görev alan sorumlu kişi olarak tanımlanmaktadır ([www.istanbulsaglik.gov.tr](http://www.istanbulsaglik.gov.tr)).

Türkiye İş Kurumu Meslek Bilgi Merkezi'nin tanımına göre eczacı; "Doktorlarca düzenlenen reçetelerde yer alan hazır ilaçları müşteriye satan, hazırlanması gerekli ilaçları hazırlayan, laboratuarda, ilaçların geliştirilmesi ve analiziyle ilgili araştırmalar yapan kişidir" (İşkur Meslek Bilgi Merkezi).

Sağlık ekibi içinde önemli yer alan eczacılık mesleği ise, 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun'un 1. Maddesine göre ise; "Eczacılık, eczane, ecza deposu, ecza dolabı, galenik, tıbbi ve ispençiyari mevad ve müstahzarat laboratuvarı veya imalathanesi gibi müesseseler açmak ve işletmek veya ispençiyari müstahzarat izhar ve imal etmek veyahut bu kabil resmi veya hususi müesseselerde mes'ul müdürlük yapmaktır" olarak tanımlanmaktadır ( Şimşek ve diğ, 1994: 2).

Başka bir tanıma göre eczacılık; hastalıkların teşhis ve tedavisinde ve hastalıklardan korunmada kullanılan tabii ve sentetik kaynaklı ilaç hammaddelerinden hareketle değişik farmasötik tipte ilaçların hazırlanmasını, ilacın analiz yöntemlerini, farmakolojik etkisinin devamlılığını; ilacın hastaya sunulmasını, emniyet, etkinlik ve maliyet bakımından en iyi biçimde kullanılması amacıyla gözetimini, ilaçla ilgili standardizasyon ve kalite güvenliğinin sağlanmasına yönelik eğitimi veren, ilaç kullanım sonucu gerek birey gerekse toplum ölçeğinde ortaya çıkan çok yönlü sorunlara çözüm getirilmesinin esaslarını belirleyen meslek olarak ifade edilmiştir.

Aynı zamanda eczacılık mesleğinde sentetik ve biyolojik kökenli ilaç hammaddelerinin elde edilmesi, fiziksel, kimyasal ve biyolojik özelliklerinin incelenmesi, değerlendirilmesi, kaliteli ilaçların saklanması, kullanılması gibi konularda eğitim ve araştırma yapılır. Eczacıların çoğunluğu kendilerine veya başkalarına ait eczanelerde, bazı laboratuvarlarda, ilaç endüstrisinde araştırmacı veya ilaç tanıtıcı olarak çalışabilirler.

Yine eczacılık programında, başta kimya olmak üzere fizik, matematik ve biyoloji dersleri verilir. İlaç hammadde ve şekillerinin üretim tekniklerine ve kullanışlarına ilişkin lisans dersleri ise genellikle son iki yılda toplanmıştır. Eczacılık fakültelerinde dersler kuramsal ve uygulamalı olarak yürütülür. Eczacılık fakültesi öğrencileri uygulama derslerini fakülte laboratuvarlarında sürdürürler ve eğitim süresi boyunca değişik yıllara dağılmış olarak eczane, hastane ve endüstride staj yaparlar. Eczacılık programına girebilmek, bu fakültede başarılı olabilmek için normalin üstünde akademik yeteneğe ve bilimsel merakla sahip olmak; fen bilimlerine ve özellikle de kimyaya ilgi

duymak gerekir. Aynı zamanda eczacı olmak isteyen kişilerin aşağıdaki tabloda gösterilen özelliklere sahip olması gerekir.

**Tablo 3: Mesleğin Gerektirdiği Özellikler**

Üst düzeyde genel yeteneğe sahip,
Kimya ve biyoloji konularına meraklı ve bu alanda başarılı,
Sorumluluk duygusu yüksek,
Dikkatli, tertipli ve düzenli,
İlaç ve kimyasal maddelere karşı alerjisi olmayan

**Kaynak:** İŞKUR Meslek Bilgi Merkezi

Eczacılık programını bitirenlere "eczacı" unvanı verilir. Eczacı, sağlık hizmetleri grubundan bir meslek adamı, aynı zamanda bir ticaret adamıdır. Serbest eczacı olarak ilaç alıp satmak bir ticaret işidir. Ancak halka ve sağlık memurlarına ilaçların kaliteleri, nitelikleri hakkında bilgi verme ve tavsiyelerde bulunma işleri dolayısıyla eczacılık bir sağlık mesleğidir. Eczacılar reçetelerde doktorlarca istenen hazır ilaçları müşteriye satar, hazırlanması gerekli ilaçları hazırlar, reçetesiz satılan ilaçlar konusunda müşterileri uyarır. Eczacılar çalışmalarını laboratuvar, eczane gibi ilaç kokularının yaygın olduğu kapalı yerlerde yürütme durumundadırlar. Bu nedenle eczacı olmak isteyen bir kimsenin bu çalışma ortamını dikkate alması yararlı olur. Bir eczacının ekonomi ve alım satım işlerine de ilgi duyması, çalışmalarında çok dikkatli ve titiz davranması, sorumluluk bilinci ile hareket etmesi gerekmektedir.

Eczacıların çoğunluğu kendilerine veya başkalarına ait eczanelerde, bir kısmı ise hastanelerin eczanelerinde sorumlu eczacı olarak, bazıları laboratuvarlarda, ilaç endüstrisinde araştırmacı veya ilaç tanıtıcısı olarak çalışırlar, küçük bir kısmı ise akademisyen olup, eğitim ile uğraşırlar. Eczacılık fakültesi mezunlarının kamu kuruluşlarında iş bulma olanağı son yıllarda çok azalmış görünmektedir. Serbest eczacı olmak isteyenler için de eczane açacakları bölge ya da şehir önem kazanmaktadır. Büyük kentlerde ihtiyaçtan fazla eczane vardır. Dolayısıyla eczane açarken eczanenin açılacağı bölgeyi veya yeri iyi seçmek gerekir ([www.turkforum.net](http://www.turkforum.net)).

Burada serbest eczacılık ile kamu ve hastane eczacılığı kısaca açıklanacak olursa;

Serbest Eczacılık; sahibi ve sorumlu müdürü eczacı olan, eczacılık mesleğinin kuralları doğrultusunda hizmet üreten, iyi Eczacılık Uygulamalarının gereğinin en iyi şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan koşullara sahip, kamusal niteliği olan sağlık hizmetlerinin verildiği eczanedir. Bu eczanede çalışan eczacıların yaptığı eczacılık ise serbest eczacılık olarak tanımlanabilir.

Kamu ve Hastane Eczacılığı ise; sahibi ve sorumlu müdürü eczacı olmayan, eczacılık mesleğinin kuralları doğrultusunda hizmet üretme şartı olmayan ve eczane gibi bağımsız bir işletmede çalışmak yerine devlete bağlı ya da kamusal niteliğe sahip olan sağlık alanında da hizmet veren kurumlardır.

Bunlarla birlikte, günümüzde eczacının birey ve toplum sağlığının korunması, iyileştirilmesi ve sürekliliğinin sağlanmasına yönelik sorumlulukları üstlenen kişi olarak önemli yeri vardır. Bunun yanı sıra, halkın eczacı ile ilişkisi diğer sağlık çalışanlarına göre daha sık ve kolaydır. Bu ilişki, eczacıya, ilk yardım, aile planlaması, halkın sağlık eğitimi ve benzer sağlık konularında etkin olma şansı vermektedir (Şimşek ve diğ., 1994: 2).

### **3.1.3. Türkiye'deki Eczacılık Fakülteleri ve Okutulan Dersler**

Eczacılık mesleğinin eğitim süresi 5 yıldır ve eczacılık fakültelerindeki dersler teorik ve pratik olmak üzere iki ana bölümde yürütülmektedir. Bu bölümü okuyan öğrenciler uygulama derslerini fakülte laboratuvarlarında sürdürmektedirler. Eczacılık eğitimi süresince bu bölümü okuyan öğrencilere aşağıdaki tabloda gösterilen dersler okutulmaktadır (İşkur Meslek Bilgi Merkezi).

**Tablo 4: Eczacılık Eğitimi Süresince Okutulan Dersler**

Bitki ve Hayvan Biyolojisi
Genel ve Anorganik Kimya
Organik Kimya
Analitik Kimya
Farmasötik Kimya (Medisinal ürünlerin analizi dahil)
Genel ve Uygulamalı Biyokimya
Anatomi ve Fizyoloji
Tıbbi Terminoloji
Mikrobiyoloji
Farmakoloji ve Farmakoterapi
Farmasötik Teknoloji
Toksikoloji
Farmakognozi
Ulusal Mevzuat (Eczacılık Mevzuatı)
Mesleki Etik

**Kaynak:** İşkur Meslek Bilgi Merkezi

Ayrıca eczacılık fakültesinde okuyan öğrencilerin, eğitim süreleri boyunca kamuya açık bir eczanede veya hastanede bir eczacının denetiminde asgari 6 ay olan zorunlu stajlarını tamamlamaları gerekmektedir. Eğitimini başarı ile tamamlayan öğrencilere Eczacılık lisans diploması ile birlikte ‘‘Eczacı’’ unvanı verilir.

Türkiye’de eğitim veren üniversitelerin 14’ünde eczacılık fakültesi bulunmaktadır. Bu fakültelerin 11’i devlet üniversitesinde, geri kalan 3’ü ise özel üniversitede yer almaktadır. Eczacılık mesleğinin eğitimi ise, aşağıda adı verilen üniversitelerin eczacılık fakültelerinde verilmektedir.

**Tablo 5: Türkiye’de Eczacılık Fakültesi Olan Üniversiteler**

Anadolu Üniversitesi
Ankara Üniversitesi
Atatürk Üniversitesi
Ege Üniversitesi
Erciyes Üniversitesi
Gazi Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
İnönü Üniversitesi
İstanbul Üniversitesi
Marmara Üniversitesi
Mersin Üniversitesi
Medipol Üniversitesi
Yakın Doğu Üniversitesi
Yeditepe Üniversitesi

**Kaynak:** [pharmacy.erciyes.edu.tr](http://pharmacy.erciyes.edu.tr)

#### **3.1.4. Diğer Eczane Çalışanlarının Eğitimi**

Diğer eczane çalışanları deyince eczacı gözetiminde müşterileri karşılayan, reçetede ki ilaçları hazırlayan, faturasını düzenleyen, iş kayıtlarını tutan ve ilaç satışı gibi işlemleri yapan eczacı kalfaları ile eczane hizmetleri teknikeri akla gelmektedir. Eczacı kalfası mesleği, eczanelerde eczacının yürütmekte olduğu hizmetlerde ona yardımcı olan ve önemi giderek artan bir meslek alanıdır. Eczacı kalfaları sadece eczanelerde değil ilaç depolarında, medikal sektöründe de çalışabilmektedirler.

Eczacı kalfası, eczacı kalfası unvanını alabilmek ve bu mesleğin gerektirdiği özelliklere sahip olabilmek için belirli bir mesleki eğitimden geçmek durumundadır. Bu mesleki eğitimi de Türk Eczacılar Birliği tarafından düzenlenen ve yaklaşık 1,5 ay süren eğitimler ile edinebilirler. Bu eğitime katılabilmek için en az lise mezunu olma koşulu olmakla birlikte eğitim süresince eczacı kalfası adaylarına eğitim süresince İlk Yardım, Matematik, Muhasebe, Halk Sağlığı, Halkla İlişkiler, Kozmetik, Doğal Ürünler, İlaç Şekilleri, İlaçlarla İlgili Mevzuat, Pratik İlaç gibi dersler verilmektedir. Bu derslerin

yanında eczacı kalfası adaylarının pratik yapabilecekleri uygulama dersleri de bulunmaktadır (Türk Eczacılar Birliği).

Eczacı kalfası adaylarının meslek öğrenebileceği başka bir yol ise usta-çırak ilişkisidir. Bu yolla da eczanede önce çırak olarak göreve başlayan eczacı kalfası adayı, uzun süre çırak olarak çalıştıktan sonra kalfa olabilmektedir (Türkiye İş Kurumu Meslek Bilgi Merkezi).

Eczane hizmetleri teknikerinin ise, eczacı kalfasından farklı olarak eczacı denetiminde kişiye özel ilaçların hazırlanması söz konusu olduğunda bu ilaç için gerekli madde ve malzemeleri hazırlamakla görevlidir. Ayrıca eczane hizmetleri teknikeri mesleki eğitim noktasında da eczane kalfasından ayrılmaktadır. Çünkü iki yıl süren üniversite eğitimi sonrasında teknikerlik unvanını kazanabilirler. Eczane hizmetleri teknikeri mesleğinin eğitimini alabilmek için meslek liselerinin Kimya, Kimya Teknolojisi bölümlerinden mezun olmak veya üniversite sınavına girerek yeterli puanı almaları gerekmektedir.

### **3.1.5. Eczacılık Mesleği'nde İş Tatmini ve Meslek Memnuniyeti**

İş ya da çalışan memnuniyeti (tatmini) ile meslek memnuniyeti gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe hem işverenler hem de çalışanlar açısından önemli bir konu niteliğindedir.

Bu bağlamda çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya işe karşı pozitif tutum iş memnuniyetini; işe karşı hoşnutsuzluk veya negatif tutum ise iş memnuniyetsizliğini ifade eder (Tütüncü, 2001: 1). Meslek memnuniyeti ise genel anlamda, bireylerin kişilik ve yeteneklerine uygun olarak seçtiği ya da yaptığı mesleğine karşı duyduğu olumlu tutum olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca çalışanların mesleklerine karşı olumsuz bir tutum içine girmesi de meslek memnuniyetsizliğini doğurur.

Çalışanın işyerinde yüksek iş tatmini içinde olması, işini sevdiğini ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır (Paksoy, 2007: 139).Yine aynı şekilde iş görenin mesleki açıdan tatmininin yüksek olması, mesleğini sevdiğini, severek yaptığını ve mesleğine pozitif yönde bir değer verdiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla iş tatmininde önemli olan, işin özellikleriyle çalışanın isteklerinin uyumlu olması iken; meslek memnuniyetinde önemli olan, çalışanın kişilik özellikleri ve yetenekleriyle mesleğinin, kendisinin uyumlu olmasıdır.



Aynı zamanda çalışanın iş tatmini, işin yapısından, yönetimden, arkadaş ve yönetici ilişkilerinden, çalışma ortamından ve başarı değerlendirme ile takdir sistemi memnuniyetinden oluşmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tak, 2001: 446). Kişinin meslek memnuniyetinin ise, mesleğin kişiliğine uygunluğundan, meslekte geçirilen süreden, mesleğin yetenek, ilgi ve algılarına uygunluğundan, çalışılan kurum (özel ya da kamu) ve çalışma süresinden duyduğu memnuniyetinden oluştuğunu söylemek mümkündür.

İş, meslek ve insan hayatı için çok önemli boyutları olan iş tatmini ve meslek memnuniyetinin, gerek serbest olarak eczanede çalışan, gerekse bir kuruma bağlı olarak hastane, ilaç deposu, ameliyathane ya da üniversitelerde öğretim üyesi olarak görev yapan eczacılar açısından şüphesiz önemi büyüktür. Bu bağlamda eczacılık mesleğine sahip olanların yaptığı işler farklı işler olabilir. Daha açık bir ifadeyle, bağımlı çalışan eczacılarda kendi içinde, ameliyathane eczacısı, depo ilaç eczacısı, klinik eczacı, majistal eczacı, sıhhi sarf eczacı olarak farklı işler söz konusu olabilir.

Yine bağımlı çalışan eczacılar eczacılık mesleğinde kalmak şartıyla, çalıştıkları kurumda yaptıkları görev dâhilinde yönetici, satın alma müdürü, depo müdürü gibi birtakım işler de yapabilirler. Aynı zamanda üniversitelerde akademik personel olarak çalışan eczacılar da bağımlı çalışan eczacılar arasında yer almaktadır ([www.e-kutuphane.teb.org.tr](http://www.e-kutuphane.teb.org.tr)). Serbest çalışan eczacılar ise eczanede çalışarak mesleklerine devam etmekte olup, bağımlı çalışanlardan yapılan iş bağlamında farklılaşmış, kamu-serbest eczacıların iş ve meslek memnuniyeti noktasında karşılaştırılmalarına olanak sağlamıştır.

Dahası serbest çalışan eczacılar ile bağımlı ya da bir kurum bünyesinde çalışan eczacıların yaptığı işler farklı kategoride yer aldığı için iş tatmini ve meslek memnuniyeti noktasında da farklı tatmin ya da memnuniyet düzeyi duyacakları varsayılmıştır. Aynı zamanda eczacıların meslek memnuniyetleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek çalışmanın temel amacını oluşturmakta olup, bu etkilerin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Ayrıca Başaran (1996)'nın da ifade ettiği üzere; bir meslek mensubunun mesleğinde başarılı olup doyuma ulaşabilmesi için mesleğin gereklerine inanması, mesleği için gerekenleri bilmesi ve uygulaması zorunludur (Arıcak, 1999: 2). Bu durumda, eczacılık mesleğinin gereklerine inanması, bir eczacının mesleğine karşı olumlu bir tutum içinde

olduğunu gösterir. Mesleğe karşı olumlu tutum ve olumlu görüşler, eczacı adayı açısından daha da önemlidir. Bununla birlikte bir birey olarak eczacının, öncelikle olumlu bir mesleki benliğe sahip olması gerekir.

Aynı zamanda eczacı sadece ilaç satan kişi değildir. Aynı zamanda eczacı, kişisel ilişkiler bağlamında müşteri ya da hastalarıyla gerek ilişkileri, gerekse iletişimi noktasında yol göstericiliğiyle de önemlidir.

## **3.2. Araştırmanın Genel Çerçevesi**

### **3.2.1. Araştırmanın Amacı**

Son yıllarda çalışma hayatında, çalışılan işten ve yapılan meslekten memnuniyet duyma giderek daha önemli hale gelmiş olup, bu iki olgu arasındaki farkın ortaya konulmasına yönelik araştırmaların yapılmasını gerekli kılmıştır. Toplum tarafından saygın meslek gruplarında görev yapan kişilerin işlerinden aldıkları tatmin de yüksek olmaktadır (www.ikpaylasim.com, 30.05.2011). Buradan yola çıkılarak, eczacılık mesleğinin araştırmanın konusu olması öngörülmüştür.

Bu tezin genel amacı; serbest çalışan eczacılar ile bağımlı çalışan eczacılar arasında iş tatmini ve meslek memnuniyeti açısından bir farklılığın olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Bu bağlamda, araştırmada iş tatmini ve meslek memnuniyetinin ne olduğu ifade edilmiş olup, meslek memnuniyetinin iş tatminini ilişkisi ve bunların birbirini nasıl etkilediği yapılan çalışma ile açıklanmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda iş tatmini ve meslek memnuniyetini etkileyen faktörler de incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Eczacıların iş tatmini meslek memnuniyetini etkilemekte midir?
2. Eczacıların meslek memnuniyeti iş tatminini etkilemekte midir?
3. Serbest çalışan eczacıların iş tatmini düzeyi nedir?
4. Bağımlı çalışan eczacıların iş tatmini düzeyi nedir?
5. Serbest çalışan eczacıların meslek memnuniyeti düzeyi nedir?
6. Bağımlı çalışan eczacıların meslek memnuniyeti düzeyi nedir?

7. Serbest çalışan eczacılar ile bağımlı çalışan eczacılar arasında iş tatmini açısından fark var mıdır?
8. Serbest eczacılar ile bağımlı çalışan eczacılar arasında meslek memnuniyeti bakımından fark var mıdır?
9. Cinsiyetlerine göre eczacılar arasında iş tatmini açısından fark var mıdır?
10. Cinsiyetlerine göre eczacılar arasında meslek memnuniyeti açısından fark var mıdır?
11. Yaş grubuna göre eczacılar arasında iş tatmini açısından fark var mıdır?
12. Yaş grubuna göre eczacılar arasında meslek memnuniyeti açısından fark var mıdır?
13. Medeni duruma göre eczacılar arasında iş tatmini açısından fark var mıdır?
14. Medeni duruma göre eczacılar arasında meslek memnuniyeti açısından fark var mıdır?
15. Öğrenin durumuna göre eczacılar arasında iş tatmini açısından fark var mıdır?
16. Öğrenin durumuna göre eczacılar arasında meslek memnuniyeti açısından fark var mıdır?
17. Mesleki kıdeme (deneyim, meslekte geçirilen süre) bağı olarak eczacılar arasında iş tatmini açısından fark var mıdır?
18. Mesleki kıdeme (deneyim, meslekte geçirilen süre) bağı olarak eczacılar arasında meslek memnuniyeti açısından fark var mıdır?
19. Günlük çalışma süresine bağı olarak eczacılar arasında iş tatmini açısından fark var mıdır?
20. Günlük çalışma süresine bağı olarak eczacılar arasında meslek memnuniyeti açısından fark var mıdır?
21. Ücrete bağı olarak eczacılar arasında iş tatmini açısından fark var mıdır?

22. Ücrete bağı olarak eczacılar arasında meslek memnuniyeti açısından fark var mıdır?

### 3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Grubu

Araştırmanın evrenini, 2011 yılı itibariyle eczanede çalışan eczacılar ile çeşitli kurumlarda çalışan eczacılar oluşturmaktadır. Bununla birlikte araştırma, Marmara Bölgesi'ndeki İstanbul, Kocaeli, Bursa ve Yalova illeri seçilerek yapılmıştır.

Araştırmanın örneklemini ise, 2011 yılı itibariyle Marmara Bölgesi'nde faaliyette bulunan serbest eczacılar ile bağımlı çalışan eczacılardan oluşan ve ankete cevap veren 200 kişi oluşturmaktadır.

Aynı zamanda anket sorularınının 100'ü serbest eczacı, geri kalan 100'ü ise bağımlı çalışan üzerinde uygulanmıştır.

### 3.2.3. Değişkenler

Araştırma ile ilgili 3 adet değişken bulunmaktadır. Bu değişkenler:

1. Demografik, kurumsal ve mesleki özellikleri belirten cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çocuk bakımı, meslekte çalışma süresi ve gelir düzeyi gibi değişkenler.
2. Mesleki memnuniyete yönelik değişkenler.
3. İş tatminine yönelik değişkenler.

### 3.2.4. Veri Derleme Tekniği

Araştırmanın yöntemi, anket yöntemidir. Araştırma yüz yüze anket tekniği kullanılarak yapılmıştır. Anketten elde edilen veriler doğrultusunda yapılan analizlerle oluşturulan sorulara yanıt aranması sonucunda araştırmanın bulgularına ulaşılmıştır.

Veriler, 2011 yılı itibariyle Marmara Bölgesi'nde eczacılık mesleğinin yoğun olarak yapıldığı İstanbul, Kocaeli, Bursa ve Yalova illerinden seçilen serbest eczacılar ile bağımlı çalışan eczacılara anket uygulanarak elde edilmiştir.

Ayrıca araştırmada serbest çalışan eczacılara farklı anket, bağımlı çalışan eczacılara farklı anket uygulanmıştır. Serbest ve bağımlı çalışan eczacılar uygulanan anketlerde,

farklı soruların yanında ortak sorularda bulunmaktadır ve ortak sorular sayıca daha fazladır.

Bu bağlamda serbest çalışan eczacılara, demografik ve sahip oldukları eczaneye dönük 10 soru sorulmuştur. İş tatminine yönelik başlangıçta sorulan 25 sorudan güvenilirlik değerlerini düşürdüğü tespit edilen 4 ifade çıkarılmış ve bunun sonucunda iş tatminine ilişkin anketteki değişken sayısı 21 olmuştur. Meslek memnuniyetine yönelik ise sorulan 25 sorudan 1 ifade çıkarılmış olup meslek memnuniyetine ilişkin değişken sayısı da 24 olmuş dolayısıyla toplam 55 soru yöneltilmiştir. Bağımlı çalışan eczacılara ise, demografik ve çalıştıkları işyerine yönelik 10 soru, iş tatminine yönelik sorulan 3 ifade çıkarılmış ve iş tatminine ilişkin değişken sayısı 21 olmuştur. Meslek memnuniyetine yönelik ise 24 ifade yöneltilmiş olmakla birlikte toplam 55 soru sorulmuştur.

Araştırmada kullanılan anket soruları bu konuda daha önceden yapılan tez ve araştırmalardan yararlanılarak, araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Uygulanan anket iki parçadan oluşmaktadır. İlk önce “Meslek Memnuniyeti” ve arkasından “İş Tatmini” incelenmiştir. Bu iki başlığın incelenmesi için anket soruları 5’ li Likert ölçeğine göre oluşturulmuş ve şu şekilde puanlanmıştır: Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılmıyorum (5).

Analizlere başlamadan önce “Meslek Memnuniyeti” ve “İş Tatmini”ni ölçecek sorulara dair güvenilirlik testi uygulanmıştır. Çalışmanın sağlıklı yürütülebilmesi için güvenilirlik seviyesinin %70’in üzerinde çıkması beklenmektedir. Aksi takdirde sorulardan eksiltme yaparak istenen güvenilirlik seviyesi yakalanmaya çalışılacaktır.

Gerekli kontroller ve çıkartılması gereken değişkenlerin eksiltilmesi sonucunda anketin güvenilirlik analizi yapılmış ve iş tatminine ilişkin Cronbach’ s Alpha değeri 0,816, meslek memnuniyetine ilişkin değerin ise 0.860 olarak bulunmuştur. Hesaplanan Cronbach’ s Alpha değerinin 0,70’ in üzerinde olması oldukça güvenilir olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte bu araştırmada elde edilen güvenilirlik değerlerinin yüksek olduğu sonucuna varılabilir. Tablo 6’de ilgili güvenilirlik testi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 6: Güvenilirlik Testi Sonucu**

	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>N</b>
<b>Meslek memnuniyeti</b>	0,860	24
<b>İş tatmini</b>	0,818	21

### 3.2.5. Araştırmada Karşılaşılan Zorluklar

Yalova ilinde bağımlı çalışan eczacıların sayısı yetersiz olduğundan, bölge kapsamında İstanbul, Bursa ve Kocaeli illerinde bağımlı çalışanlara ulaşılmıştır. Serbest çalışan eczacılara ise daha çok Yalova, Bursa ve Kocaeli illeri genelinde anket uygulanmıştır.

Aynı zamanda araştırmada evrene göre örneklemin az olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle örneklemin evreni yeterince temsil edememiştir. Yine araştırmaya katılan eczacıların bir kısmının anket sorularını cevaplamada isteksiz davranmaları ya da objektif olmamaları da söz konusu olmuştur.

**Tablo 7: İllere Göre Serbest ve Bağımlı Çalışan Eczacı Dağılımı**

<b>İL</b>	<b>Serbest Eczacı</b>	<b>Bağımlı Çalışan Eczacı</b>
İstanbul	-	35
Bursa	25	40
Kocaeli	25	25
Yalova	50	-
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### 3.2.6. Analizler

Meslek memnuniyeti ve iş tatminini ölçmek için uygulanan anketin analiz kısmında SPSS programından yararlanılmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler, SPSS.17.0 İstatistik Paket Programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi %5 ( $p=0,05$ ) olarak alınmıştır. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde iki grup arasındaki karşılaştırmalar için T-testi (Independent

Samples''t'' Test), kullanılmış ve anlamlı bir farkın olup olmadığı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. İki'den fazla grubun karşılaştırılması için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır (Altunışık ve diğ. , 2004: 170-179, Büyüköztürk, 2011: 39).

Ayrıca değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkiyi inceleyerek, değişkenlerin daha anlamlı ve özet bir şekilde sunulması için Faktör Analizi yapılmıştır (Bayram, 2004: 131). Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ise Regresyon Analizi uygulanmış olmakla birlikte, tek bir bağımsız değişkenin kullanıldığı Tek Değişkenli Regresyon Analizine başvurulmuştur (Altunışık ve diğ. , 2004: 191-192). Bir başka ifadeyle; yapılan Regresyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin fonksiyonel şekli ortaya konmaya çalışılmıştır (Bayram, 2004: 118).

Bağımsız iki grup karşılaştırıldığında T-testinin hesaplanmasında gruplar arasında varyans farkının olup olmadığına dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda varyansların eşit (aynı) olup olmadığını test etmek amacıyla Levene Homojenlik testi yapılmıştır (Altunışık ve diğ. , 2004: 191-192).

Aynı zamanda istatistiki olarak farklılık yaratan grup ya da grupların tespit edilmesi amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır (Bayram, 2004: 118).Yine örneklem büyüklüğünün ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testlerinden yararlanılmıştır.

Analiz sonuçlarının sunulmasında kullanılan bazı semboller ise şunlardır; *sd*: serbestlik derecesi, *p*: anlamlılık düzeyi, *r*: korelasyon katsayısı,  $r^2$ =belirlilik katsayısı

### **3.3. Araştırma Bulguları**

#### **3.3.1. Demografik ve Kurumsal Bilgilerin Analizi**

Araştırmaya katılan eczacıların demografik ve kurumsal bilgilerine ilişkin sonuçlar Tablo 8' de sunulmuştur.

**Tablo 8: Demografik Bulgular**

		Serbest Eczacılar (n=100)		Bağımlı Eczacılar (n=100)		Toplam	
		n	%	N	%	N	%
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	39	39	12	12	51	25,5
	Kadın	61	61	88	88	149	74,5
<b>Yaş Grubu</b>	22-25	7	7	4	4	11	5,5
	26-29	19	19	10	10	29	14,5
	30-34	14	14	28	28	42	21
	35-39	14	14	21	21	35	17,5
	40 yaş ve üzeri	46	46	37	37	83	41,5
<b>Medeni Durum</b>	Evli	79	79	67	67	146	73
	Bekâr	21	21	33	33	54	27
<b>Eğitim Durumu</b>	Fakülte	86	86	86	86	172	86
	Yüksek lisans	14	14	9	9	23	11,5
	Doktora	0	0	5	5	5	2,5
<b>Eşin Mesleği</b>	Eczacı	23	29,5	16	22,2	39	19,5
	Doktor	11	14,1	14	19,4	25	12,5
	Diğer sağlık çalışanı	6	7,7	6	8,3	12	6
	İlaç mümessili	0	0	1	1,4	1	0,5
	Diğer	38	48,7	35	48,6	73	36,5
<b>Çocuk Sayısı</b>	Yok	29	29	45	47,4	74	37
	1	22	22	29	30,5	51	25,5
	2	40	40	18	18,9	58	29
	3	8	8	3	3,2	11	5,5
	4 ve üstü	1	1	0	0	1	0,5
<b>Çocuk Bakımı</b>	Kreş	6	8,6	9	17,6	15	7,5
	Büyükanne	13	18,6	7	13,7	20	10
	Kendim bakıyorum	3	4,3	2	3,9	5	2,5
	Yakın akrabalar	7	10	10	19,6	17	8,5
	Evde bakıcı	41	58,6	23	45,1	64	32
<b>Deneyim</b>	1 yıldan az	3	3	1	1	4	2
	1-2 yıl arası	3	3	5	5	8	4
	3-5 yıl	21	21,2	2	2	23	11,5
	6-10 yıl arası	16	16,2	36	36	52	26
	11-15yıl arası	16	16,2	21	21	37	18,5
	16-20 yıl arası	40	40,4	35	35	75	37,5
<b>Günlük Çalışma Süresi</b>	0-3 saat	0	0	0	0	0	0
	4-7 saat	5	5	1	1	6	3
	8 saat	26	26	80	80	106	53
	8 saatten fazla	69	69	19	19	88	44
<b>Gelir düzeyi</b>	3000 TL ve aşağısı	0	0	21	21	21	10,5
	3001-4000 TL	23	23	30	30	53	26,5
	4001-5000 TL	25	25	48	48	73	36,5
	5001-6000 TL	23	23	1	1	24	12
	6001TL ve üzeri	29	29	0	0	29	14,5



Tablodan görüldüğü üzere, ankete katılan eczacıların 51'i erkek (%25,5) ve 149'u kadın (74,5)' dir. Aynı zamanda ankete katılan serbest eczacıların % 61'ini kadınlar, kalan % 39'luk kısmını ise erkekler oluşturmaktadır. Bağımlı çalışan eczacıların ise, % 88'ini kadınlar, % 12'sini erkekler oluşturmaktadır. Buradan anlaşıldığı üzere bağımlı yani kurumda çalışanların büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca serbest çalışan kadın eczacılara göre bağımlı çalışan kadın eczacıların yüzdesi daha fazladır. Yine serbest çalışan erkek eczacıların yüzdesi ise bağımlı çalışan eczacıların yüzdesinden daha fazladır. Dolayısıyla, her iki eczacı grubunda da kadın eczacıların erkek eczacılara göre daha yüksek oranda olması dikkat çekmektedir. Bu da bize eczacılık mesleğinin daha çok bir kadın mesleği olduğu sonucuna götürmektedir.

Ankete katılanların yaş dağılımına bakıldığında, gerek serbest eczacıların gerekse bağımlı çalışan eczacıların çoğunun 40 yaş ve üzeri yaş aralığında bulunduğu göze çarpmaktadır. Ankete katılan serbest eczacıların % 46'sı, bağımlı çalışan eczacıların ise buna göre daha düşük bir oran olan % 37'si bu yaş aralığındadır. Her iki eczacı grubunda da en düşük yaş aralığı oranı 22-25 yaş aralığıdır.

Her iki eczacılık grubunda da ankete katılanların çoğunluğunun, % 73' ünün evli olduğu görülmektedir. Ancak evli olanların oranı serbest eczacılarda bağımlı çalışan eczacılar göre % 79'luk bir oranla daha yüksektir. Bu durum 40 yaş ve üzeri yaş aralığı oranının serbest eczacılarda daha fazla olmasından kaynaklanabilir.

Görüldüğü gibi her iki eczacılık grubunda da lisans mezunlarının oranı eşit çıkmıştır. Yüksek lisans mezunlarının oranı bağımlı çalışan eczacılarda düşük iken, serbest çalışan eczacılarda %5'lik bir farkla %14 düzeyindedir. Yine doktora yapanların oranı bağımlı çalışan eczacılarda %5 iken, serbest çalışan eczacıların hiçbirinin doktora yapmamış olması dikkat çekmektedir.

Tabloda görüldüğü gibi, her iki gruptaki eczacıların eşlerinin çoğunun diğer meslek grubundandır. Diğer meslek grubu içinde serbest çalışan eczacıların eşlerinin oranı % 48, 7 iken bağımlı çalışan eczacıların eşlerinin oranı çok az bir farkla % 48, 6'dır. Eczacılık mesleği grubunda olanların oranı tüm yüzdeler içinde her iki eczacılık grubunda da ikinci sırada yer almaktadır. Bunun nedeni eczacıların, yaptıkları işi, mesleği, çalışma koşulları v.b. gibi birtakım unsurları daha iyi anlamaları açısından kendileri ile aynı meslekte olan kişilerle evlenmek istemeleri olabilir. Ayrıca serbest

çalışan eczacıların eşlerinin bağımlı çalışan eczacıların eşlerinin mesleklerine oranla daha fazlasının eczacı olduğu dikkat çekmektedir.

Ankete katılanlardan serbest eczacıların çoğunluğunun 16-20 yıl aralığında bir çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Bu oran bağımlı çalışan eczacıların aynı yıl aralığındaki değerden daha yüksektir. Bu oran serbest eczanelerde daha çok eski iş gören olduğunu göstermektedir. Bağımlı çalışan eczacıların çoğunluğu ise, 6-10 yıl aralığında bir çalışma süresine sahiptir.

Serbest çalışan eczacılarda günlük çalışma saatine bakıldığında %69 ile 8 saatten fazla çalışan eczacıların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bağımlı çalışan eczacılarda ise % 80 ile 8 saat çalışan eczacıların çoğunlukta olduğu dikta çekmektedir. Bağımlı çalışan eczacılar belirli bir kurum bünyesinde çalıştıklarından dolayı çalışma saati içinde 8 saat çalışma oranının yüksek çıkması gayet normaldir. 4-7 saat çalışan serbest eczacıların oranı % 5 iken, aynı aralıkta çalışan bağımlı eczacıları oranı yalnızca % 1'dir.

Bunlarla birlikte anketi cevaplayan eczacılara dair diğer demografik bilgiler ise Tablo 8'de verilmiştir.

### **3.3.2. Faktör Analizi**

#### **3.3.2.1. Örneklem Yeterliliği Testi**

Eczacıların meslek memnuniyetleri hakkındaki düşüncelerini ve iş tatminlerini değerlendirebilmek amacıyla yapılan anket Likert Ölçeği tipinde hazırlandığı için, bu sorulara verilen yanıtların incelenmesinde Faktör Analizinden yararlanılmıştır. Ancak ilk önce Faktör Analizinin yapılabilmesi için örneklem yeterliliğine bakılmış ve verilerin faktör analizine uygun olup olmadıkları incelenmiştir. Bu inceleme için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testleri sonuçlarına bakılmıştır (Tablo 9).

**Tablo 9: Örneklem Yeterliliği Testi Sonuçları**

	<b>Meslek Memnuniyeti</b>	<b>İş Tatmini</b>
<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</b>		
<b>Örneklem yeterliliği</b>	0,854	0,826
<b>Serbestlik Derecesi</b>	276	210
<b>Bartlett Testi (<math>\chi^2</math>)</b>	1943,739	1448,878
<b>Anlamlılık (p)</b>	0,000	0,000

Tablo 10'un sonucuna göre faktör analizinin uygulanabilmesi için yeterli örneklem büyüklüğü sağlanmıştır. ( $p < 0,05$ ) Aynı zamanda her bir faktörün Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçüsü, meslek memnuniyeti boyutu için 0.854, iş tatmini boyutu için 0,826 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar çalışmanın çok iyi bir skora sahip olduğunu gösterir

### **3.3.2.2. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini Faktörleri**

Yapılan faktör analizi sonucunda, meslek memnuniyeti ve iş tatmini ile ilgili faktörler aşağıdaki gibi elde edilmiştir. Bu faktörleri oluşturan değişkenlerin dağılımları ve istatistik değerleri Tablo 10 ve Tablo 11' de verilmiştir.

**Tablo 10: Meslek Memnuniyeti Faktör Analizi Sonuçları**

	Rotated Component Matrix <sup>a</sup>					
	Component					
	1	2	3	4	5	6
Meslek seçimi aşamasında bu mesleği bilinçli olarak seçtim	0,791					
Mesleğimin kişiliğime çok uygun olduğunu düşünüyorum.	0,758					
Hayalimdeki mesleği yaptığımı düşünüyorum.	0,742					
Bugün bir meslek seçecek olsam yine aynı mesleği seçerdim.	0,73	0,448				
Bu işyerinde çalışmaktan çok memnunum.	0,616					
Fırsat bulursam mesleğimi değiştiririm	0,578					
Mesleğimi severek yaptığımı düşünüyorum	0,535			0,422		
Mesleğimin gelecek vadeden bir meslek olduğunu düşünüyorum		0,809				
Mesleğimi çevremdeki gençlere tavsiye etmekteyim		0,749				
Mesleğimi gelecekte çocuklarımın-çocuklarımdan birinin sürdürmesini istiyorum		0,605				
Mesleğimin prestijli bir meslek olduğunu düşünüyorum		0,512				
Mesleğimdeki başarımla beni maddi olarak tatmin etmektedir		0,473				
Mesleğimdeki başarımla beni manevi olarak tatmin etmektedir	0,426	0,462	0,407			
Mesleğimdeki gelişmeleri takip etmek için kendime çok zaman ayırmak zorundayım.			-0,694			
Katıldığım hizmet içi eğitim-gelişme eğitimlerinin mesleğim ile ilgili gelişimime katkıda bulunduğunu düşünüyorum.			0,639			
Mesleğimi yerine getirirken sahip olduğum bilgi, yetenek ve becerileri sergilediğimi düşünüyorum			0,628			
Mesleğimi layıkıyla yerine getirdiğimi düşünüyorum				0,717		
Mesleğimi yaparken etik kurallara/ahlak kurallarına uymaya özen gösteririm.				0,673		
Mesleğimi fırsat bulursam bağımsız/bağımlı bir kurumda sürdürmek isterdim					0,709	
Bu mesleğe sahip olmanın zor bir süreç içerdiğini düşünmekteyim					0,697	
Mesleğimin teknik açıdan zor bir meslek olduğunu düşünüyorum.					0,629	
Aldığım ücret ne kadar yüksek olursa mesleğimi yapmaktan duyduğum zevk o derece artar.						0,775
Mesleğimden ötürü ailem ve kendime (sosyal hayat, kişisel gelişim...) yeterince vakit ayırdığımı düşünüyorum.						0,595
Mesleğimin iş ve aile dengesini kurmamda bana kolaylık sağladığımı düşünüyorum.	0,415					0,564

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 10 iterations. Sadece faktör yükü 0,40 ve üzeri olanlar gösterilmiştir.

İş tatmini oluşturan faktörlerin dağılımı ve istatistikî değerleri ise Tablo 11’ de sunulmuştur.

**Tablo 11: İş Tatmini Faktör Analizi Sonuçları**

	Rotated Component Matrix <sup>a</sup>					
	Component					
	1	2	3	4	5	6
İşyerinde vakit geçirmekten her ne olursa olsun zevk almaktayım.	0,783					
İşimi severek yaptığımı düşünüyorum	0,763					
İşte yaptığım şeyler hoşuma gidiyor.	0,762					
Bu işyerinde çalışmaktan çok memnunum.	0,749					
Hayalimdeki işi yaptığımı düşünüyorum.	0,683					
Çalıştığım işte, sahip olduğum bilgi, yetenek ve becerileri sergilediğimi düşünüyorum	0,662					
Fırsat bulursam işimi değiştiririm	0,605			0,48		
İşimin işle ilgili bütün beklentilerimi karşıladığımı düşünüyorum.	0,581				0,491	
İşimi yaparken çoğu konuda tatmin olduğum için, bu örgüte olan bağlılığımı artırır.	0,571		0,427			
İşimin prestijli bir iş olduğunu düşünüyorum	0,476					
Çalışma arkadaşlarımla ilişkilerimin güçlü olmasının işimden aldığım doyumum arttırdığını düşünüyorum.		0,844				
Motivasyonun işten aldığım zevki artırdığını düşünüyorum.		0,795				
İşimi yaparken etik kurallara/ahlak kurallarına uymaya özen gösteririm.		0,475				-0,44
İşyerimdeki çalışma saatleri verimli çalışabilmek için uygundur.			0,687			
Yaptığım işin bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun olması işimden aldığım zevki (doyumu) artırır			0,641			
İşte çok fazla sıkıntı var.				0,818		
İş yükümün fazla olduğunu düşünmekteyim.				0,683		
Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğu görüşündeyim.					0,866	
Terfi olanağımın olması beni olumlu etkilemektedir.						0,857
Aldığım ücret ne kadar yüksek olursa işimi yapmaktan duyduğum zevk o derece artar.						0,44

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations. Sadece faktör yükü 0,40 ve üzeri olanlar gösterilmiştir.

### 3.3.3. Bulgular

#### 3.3.3.1. Eczacıların İş Tatmini ve Meslek Memnuniyeti Arasındaki İlişki

Meslek memnuniyeti ve iş tatmininin birbirlerini ne ölçüde etkilediğinin tespit edilebilmesi amacıyla faktör ortalamalarından hareketle tek değişkenli doğrusal regresyon analizine başvurulmuş ve araştırmanın 1. ile 2. sorularına yanıt aranmıştır.

Buna göre regresyon analizi ile ilk önce araştırmanın 1. sorusu cevaplanmaya çalışılmıştır. 1. soru için yapılan analizde bağımsız değişkenin (iş tatmini) bağımlı değişkeni (meslek memnuniyeti) ne oranda açıklayabildiği incelenmiştir. Daha açık bir ifadeyle analizde öncelikle iş tatmini bağımsız, meslek memnuniyeti bağımlı değişken olarak alınmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 12’ de sunulmuştur.

**Tablo 12: Meslek Memnuniyetini Etkileyen İş Tatmininin Regresyon Değerleri**

	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	T	P
	Katsayılar		Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	0,274	0,248		1,146	0,253
İş Tatmini	0,862	0,069	0,665	12,545	<b>0,000</b>
<b>MODEL AÇIKLAYICILARI</b>	F= 157,370		R =0,665		
	<b>p=0,000</b>		R <sup>2</sup> =0,443		

Test sonucunda meslek memnuniyeti (bağımlı) ve iş tatmini (bağımsız) arasında pozitif yönde ve orta seviyede bir korelasyon tespit edilmiştir ( $r=0,665$ ). Bu sonuçtan elde edilen Belirlilik Katsayısı ( $r^2$ ) ise 0, 443 çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle; iş tatmini, meslek memnuniyetindeki değişkenliğin %44,3’ ünü açıklayabilmektedir (Tablo 12).

İş tatminin meslek memnuniyetini etkileyip etkilemediğini görebilmek için ise ANOVA sonuçlarına bakılmalıdır. Tablo 12’deki değerlere göre bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu görülmektedir ( $p=0,000<0,05$ ). Bir başka deyişle Tablo 12’den elde edilen değerler doğrultusunda iş tatmininin meslek memnuniyetine etkisi vardır ( $p<0,05$ ). Bu durumda oluşturulan regresyon denklemi ise şu şekilde ifade edilmektedir:

$$\text{Meslek Memnuniyeti} = 0,274 + 0,862.(\text{İş Tatmini})$$

Aynı zamanda elde edilen regresyon katsayısına bakılarak iş tatmininin meslek memnuniyetine etkisi bulunmaya çalışılmıştır. Buna göre iş tatminindeki bir birimlik artış, meslek memnuniyetini 0,862 birim artırmaktadır. (Tablo 12)

Oluşturulan birinci modelden hareketle, serbest ve bağımlı çalışan eczacılarda iş tatmininin meslek memnuniyetine etkileri de ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen tek değişkenli doğrusal regresyon sonuçları Tablo 13’de verilmiştir.

**Tablo 13: Serbest ve Bağımlı Çalışan Eczacılarda İş Tatmininin Meslek Memnuniyetine Etkileri**

Bağımsız değişkenler	Serbest Eczacılar				Bağımlı Eczacılar			
	B	Std. Hata	T	p	B	Std. Hata	T	P
(Sabit)	-0,356	0,335	-1,064	0,290	0,731	0,337	2,170	<b>0,032</b>
İş Tatmini	1,067	0,094	11,415	<b>0,000</b>	0,713	0,093	7,675	<b>0,000</b>
<b>MODEL</b>	F=130,295 p=0,000 R=0,755 R <sup>2</sup> =0,571				F=58,909 p=0,000 R=0,613 R <sup>2</sup> =0,375			

Test sonucunda serbest çalışan eczacıların meslek memnuniyeti ve iş tatmini arasında pozitif yönde ve yüksek seviyede bir korelasyon tespit edilmiştir (r=0,755). Bu sonuçtan elde edilen Belirlilik Katsayısı (r<sup>2</sup>) ise 0, 571 çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle; serbest çalışan eczacılarda iş tatmini, meslek memnuniyetindeki değişkenliğin % 57,1’ ini açıklayabilmektedir (Tablo 13).

Yine bağımlı çalışan eczacıların meslek memnuniyeti ve iş tatmini arasında ise pozitif yönde ve orta seviyede bir korelasyon tespit edilmiştir (r=0,613). Bu sonuçtan elde edilen Belirlilik Katsayısı (r<sup>2</sup>) ise 0, 375 çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle; bağımlı çalışan eczacılarda iş tatmini, meslek memnuniyetindeki değişkenliğin % 37,5’ ini açıklayabilmektedir (Tablo 13).

$$\text{Meslek Memnuniyeti (serbest eczacılar)} = -0,356 + 1,067.(\text{İş Tatmini})$$

$$\text{Meslek Memnuniyeti (bağımlı eczacılar)} = 0,731 + 0,713.(\text{İş Tatmini})$$

Tablo 13’deki regresyon modellerine göre serbest çalışan eczacıların iş tatminlerindeki bir birimlik artış meslek memnuniyetlerini 1,067 kat artırırken, bağımlı çalışanlarda bu artış 0,713 kat olmaktadır.

Aynı zamanda araştırmanın 2. sorusuna yanıt bulabilmek amacıyla Tek Değişkenli Regresyon Analizi yapılmıştır. Analizde meslek memnuniyeti bağımsız, iş tatmini bağımlı değişken olarak alınmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 14’ de sunulmuştur.

**Tablo 14: İş Tatminini Etkileyen Meslek Memnuniyetinin Regresyon Değerleri**

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	1,851	0,14		13,254	0
Meslek Memnuniyeti	0,514	0,041	0,665	12,545	0
<b>MODEL</b> <b>ACIKLAYICILARI</b>	F= 481,725 p=0,000		R =0,665 R <sup>2</sup> =0,443		

Tek değişkenli bir denklem yapısında olduğu için birinci modelde ortaya çıkan korelasyon değeri burada da geçerlidir. Başka bir ifadeyle “iş tatmini” ile “meslek memnuniyeti arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyon mevcuttur. Meslek memnuniyetinin iş tatminini açıklayabilme oranı %44,3’tür. (Tablo 14)

Tablo 14’e oluşturulan regresyon denklemine göre meslek memnuniyetindeki bir birimlik artış iş tatminini 0,514 birim artırmaktadır ve denklem şu şekilde ifade edilir:

$$\text{İş Tatmini} = 1,851 + 0,514.(\text{Meslek Memnuniyeti})$$

İkinci modelden hareketle serbest ve bağımlı çalışan eczacılarda meslek memnuniyetinin iş tatminine etkileri de ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen tek değişkenli doğrusal regresyon sonuçları Tablo 15’de verilmiştir.



**Tablo 15: Serbest ve Bağımlı Çalışan Eczacılar da Meslek Memnuniyetinin İş Tatminine Etkileri**

Bağımsız değişkenler	Serbest Eczacılar				Bağımlı Eczacılar			
	B	Std. Hata	T	p	B	Std. Hata	T	P
(Sabit)	1,719	0,163	10,534	<b>0,000</b>	1,866	0,229	8,158	<b>0,000</b>
Meslek Memnuniyeti	0,535	0,047	11,415	<b>0,000</b>	0,527	0,069	7,675	<b>0,000</b>
<b>MODEL</b>	F= 130,295	<b>p=0,000</b>	R =0755	R <sup>2</sup> =0,571	F=58,909	<b>p=0,000</b>	R=0,613	R <sup>2</sup> =0,375

*İş Tatmini (serbest eczacılar) = 1,719 + 0,535.(Meslek Memnuniyeti)*

*İş Tatmini (bağımlı eczacılar) = 1,866 + 0,527.( Meslek Memnuniyeti)*

Tablo 15’deki regresyon modellerine göre serbest çalışan eczacıların meslek memnuniyetlerindeki bir birimlik artış iş tatminlerini 0,535 kat artırırken, bağımlı çalışanlarda bu artış 0,527 kat olmaktadır.

### 3.3.3.2. Eczacıların İş Tatmini ve Meslek Memnuniyeti Düzeyleri

Araştırmanın 3. 4. 5. ve 6. sorularına yanıt aramak amacıyla ortalama değerler alınmış olup, elde edilen bulgular aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 16: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini Düzeyinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması**

	Eczacılık Türü	n	Ortalama	Std. Sapma	Etki oranı (%)
<b>Meslek Memnuniyeti</b>	Serbest Eczacılar	100	3,45	0,53	68,9
	Bağımlı Eczacılar	100	3,30	0,47	66,0
<b>İş Tatmini</b>	Serbest Eczacılar	100	3,56	0,37	71,2
	Bağımlı Eczacılar	100	3,60	0,40	72,1

Tablodan da görüldüğü üzere meslek memnuniyeti düzeyi serbest çalışan eczacılar için 3,45, bağımlı çalışan eczacılar için ise 3,30'dur. Buna göre serbest ve bağımlı çalışan eczacıların meslek memnuniyeti düzeyi benzerdir. İş tatmini düzeyinin ise, serbest çalışan eczacılar için 3,56, bağımlı çalışan eczacılar için ise 3,60 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla serbest ve bağımlı çalışan eczacıların işlerinden duydukları tatmin düzeyi benzerdir.

### 3.3.3.3. Serbest ve Bağımlı Çalışan Eczacıların İş Tatmini ve Meslek Memnuniyeti Açısından Farklılıkları

Araştırmanın 7. ve 8. sorularına yanıt aramak amacıyla Independent t-Testi yapılmıştır. Serbest ve bağımlı çalışan eczacıların iş tatmini ve meslek memnuniyetine göre farklılıkların analizi için gruplar arası varyansların eşitliğinin test edilmesi amacı ile Levene testi uygulanmış ve elde edilen bulgular da aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 17: Serbest ve Bağımlı Çalışan Eczacıların İş Tatmini ve Meslek Memnuniyeti Açısından Farklılıkları**

		Levene's Test		t-test				
		F	p	t	sd	P	Ortalamalar Farkı	Farkın Standart Hatası
<b>Meslek Memnuniyeti</b>	Varyans eşitliği sağlandı	0,263	0,609	2,067	198	<b>0,040</b>	0,146	0,071
	Varyans eşitliği sağlanmadı			2,067	195,614	0,040	0,146	0,071
<b>İş Tatmini</b>	Varyans eşitliği sağlandı	1,185	0,278	-0,785	198	0,434	-0,043	0,055
	Varyans eşitliği sağlanmadı			-0,785	196,626	0,434	-0,043	0,055

Meslek memnuniyeti ve iş tatminin ortalama değerleri alınarak yapılan karşılaştırmalar sonucunda serbest çalışan eczacıların bağımlı çalışanlara göre daha fazla meslek memnuniyeti duydukları tespit edilmiştir ( $p=0,040<0,05$ ). İş tatmininde ise serbest ve bağımlı çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p=0,0434>0,05$ ) (Tablo 17).

### 3.3.3.4. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Cinsiyet ile İlişkisi

Araştırma verilerinin analizi sonucunda ortaya çıkan faktörlerin, demografik yapıyla bir ilişkisi olup olmadığını aşağıdaki tablolarda görmek mümkündür.

Bu bağlamda meslek memnuniyeti ve iş tatmini ile ilgili elde edilen faktörler ile cinsiyet arasında yapılan t-Testi sonucuna göre ortaya çıkan bulgular Tablo 18’ de sunulmuştur.

**Tablo 18: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Cinsiyet ile İlişkisi**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Etki oranı (%)	t-test	Sd	P
<b>Meslek Memnuniyeti</b>	Erkek	51	3,40	0,54	68,0	0,464	198	0,643
	Kadın	149	3,36	0,49	67,3			
<b>İş Tatmini</b>	Erkek	51	3,54	0,43	70,7	-1,012	198	0,313
	Kadın	149	3,60	0,37	72,0			

Yapılan test sonucuna göre cinsiyet farklılığının ne meslek memnuniyetini ne de iş tatminini etkilemediği görülmektedir ( $p>0,05$ ), (Tablo 18).

Aynı zamanda cinsiyetin eczacılık türüne göre meslek memnuniyeti ve iş tatminine olan etkisi incelenmiş olup sonuçlar Tablo 19’ da sunulmuştur.

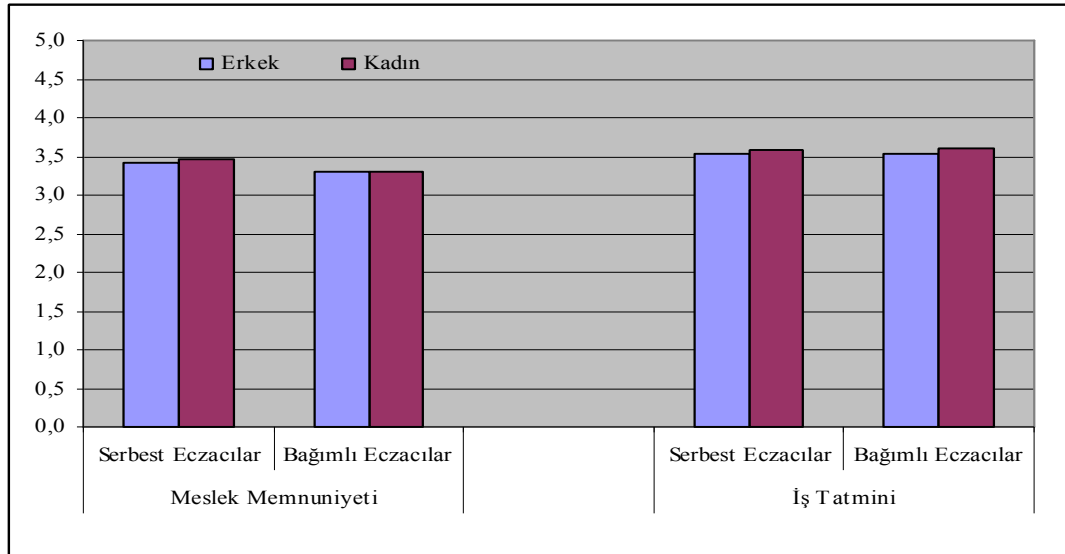
**Tablo 19: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Cinsiyet ile İlişkinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması**

Eczacılık Türü		Cinsiyet	Ortalama	Std. Sap.	Etki oranı (%)	p *
<b>Meslek Memnuniyeti</b>	Serbest Eczacılar	Erkek	3,43	0,58	68,6	0,810
		Kadın	3,46	0,49	69,2	
	Bağımlı Eczacılar	Erkek	3,31	0,40	66,2	0,952
		Kadın	3,30	0,48	66,0	
<b>İş Tatmini</b>	Serbest Eczacılar	Erkek	3,54	0,44	70,8	0,576
		Kadın	3,58	0,33	71,6	
	Bağımlı Eczacılar	Erkek	3,54	0,44	70,8	0,537
		Kadın	3,61	0,40	72,2	

\*Independent t-test uygulanmıştır

Cinsiyetin eczacılık türüne göre meslek memnuniyeti ve iş tatmini ile ilişkisine bakıldığında da yine anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ) (Tablo 19). Başka bir açıdan mesleğinden ya da işinden memnun olmada cinsiyetin bir etkisi olmadığı anlaşılmaktadır.

**Şekil 7: Cinsiyet Farklılığının Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin Serbest ve Bağımlı Eczacılara Göre Dağılımı**



Kadın ve erkek katılımcıların belirlenen faktörler doğrultusunda verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığı Şekil 8' den de görülmektedir.

### 3.3.3.5. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini Yaş Grubu ile İlişkisi

Meslek memnuniyeti ve iş tatminin yaş grubu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için yapılan ANOVA testi Tablo 20' de sunulmuştur.

**Tablo 20: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini Yaş Grubu ile İlişkisi**

	Yaş grupları	n	Ortalama	Std. Sap.	Etki oranı (%)	p*
<b>Meslek Memnuniyeti</b>	22-25	11	3,48	0,39	69,6	0,952
	26-29	29	3,35	0,5	67,0	
	30-34	42	3,37	0,5	67,4	
	35-39	35	3,35	0,49	67,0	
	40 yaş ve üzeri	83	3,38	0,53	67,6	
<b>İş Tatmini</b>	22-25	11	3,71	0,23	74,2	0,110
	26-29	29	3,51	0,38	70,2	
	30-34	42	3,68	0,39	73,6	
	35-39	35	3,48	0,49	69,6	
	40 yaş ve üzeri	83	3,58	0,34	71,6	

\*ANOVA uygulanmıştır.

Buna göre yapılan analizler sonucunda yaş grubu değişkeni ile hem meslek memnuniyeti hem de iş tatmini arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>0,05$ ) (Tablo 20).

Yaş gurubunun eczacılık türüne göre meslek memnuniyeti ve iş tatminine olan etkisi incelenmiş olup sonuçlar Tablo 21' de sunulmuştur.

**Tablo 21: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini Yaş Grubu ile İlişkinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması**

Eczacılık Türü		Yaşlar	Ortalama	Std. Sap.	p*
Meslek Memnuniyeti	Serbest Eczacılar	22-25	3,57	0,37	0,949
		26-29	3,49	0,44	
		30-34	3,45	0,64	
		35-39	3,39	0,54	
		40 yaş ve üzeri	3,42	0,55	
	Bağımlı Eczacılar	22-25	3,33	0,43	0,682
		26-29	3,08	0,52	
		30-34	3,33	0,42	
		35-39	3,32	0,46	
		40 yaş ve üzeri	3,32	0,51	
İş Tatmini	Serbest Eczacılar	22-25	3,68	0,23	0,541
		26-29	3,59	0,35	
		30-34	3,50	0,43	
		35-39	3,43	0,49	
		40 yaş ve üzeri	3,59	0,34	
	Bağımlı Eczacılar	22-25	3,76	0,25	0,028**
		26-29	3,35	0,41	
		30-34	3,77	0,34	
		35-39	3,51	0,51	
		40 yaş ve üzeri	3,58	0,35	

\* ANOVA uygulanmıştır \*\* p<0,05

Eczacı türünün de katıldığı karşılaştırma için yapılan ANOVA testi sonucunda istatistiki olarak anlamlı bir fark sadece bağımlı çalışan eczacıların iş tatmininde ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle, yaş farklılığının sadece bağımlı çalışan eczacılarda iş tatminini etkilediği görülmüştür (p=0,028<0,05) (Tablo 21).

İstatistiksel olarak farklılık yaratan yaş grubu ya da gruplarının tespit edilmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Daha açık bir ifadeyle, bağımlı çalışan eczacıların iş tatminine en fazla etki eden yaş grubunun belirlenmesi amacıyla yapılan ikili karşılaştırmaların analizi olan test sonuçları aşağıdaki gibidir.

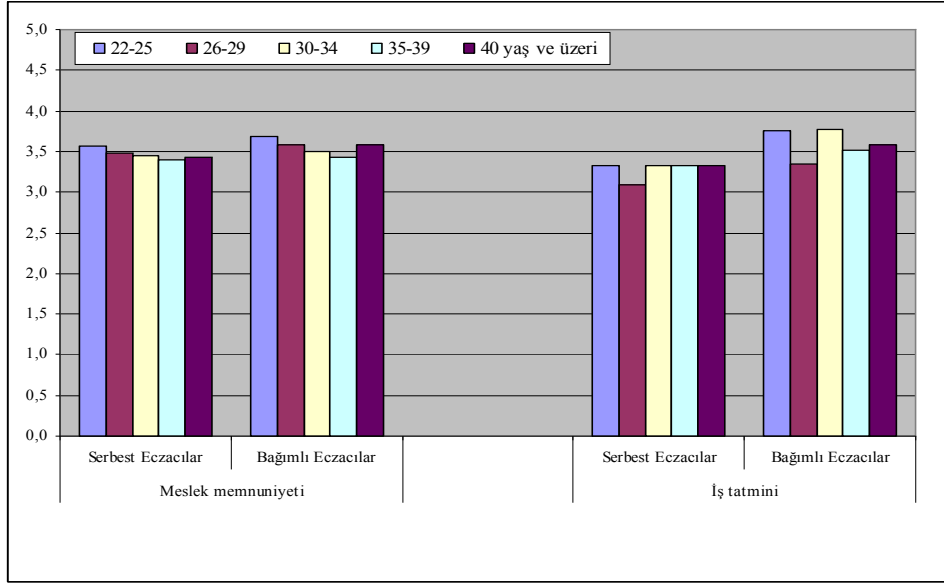
**Tablo 22: Bağımlı Eczacılarda Yaş Gruplarının İş tatminine Etkisi**

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Hata	p*
22-25	26-29	0,41	0,23	0,406
	30-34	-0,02	0,21	1
	35-39	0,24	0,21	0,791
	40 yaş ve üzeri	0,18	0,21	0,912
26-29	22-25	-0,41	0,23	0,406
	<b>30-34</b>	-0,42	0,14	0,032**
	35-39	-0,16	0,15	0,806
	40 yaş ve üzeri	-0,23	0,14	0,47
30-34	22-25	0,02	0,21	1
	<b>26-29</b>	0,42	0,14	0,032**
	35-39	0,26	0,11	0,152
	40 yaş ve üzeri	0,2	0,1	0,275
35-39	22-25	-0,24	0,21	0,791
	26-29	0,16	0,15	0,806
	30-34	-0,26	0,11	0,152
	40 yaş ve üzeri	-0,06	0,11	0,974
40 yaş ve üzeri	22-25	-0,18	0,21	0,912
	26-29	0,23	0,14	0,47
	30-34	-0,2	0,1	0,275
	35-39	0,06	0,11	0,974

\*Tukey Testi uygulanmıştır \*\* p<0,05

Buna göre 30-34 yaşları arasında olanların 26-29 yaşlarındakilere göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Diğer yaş gruplarının birbirleri arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. (Tablo 22).

**Şekil 8: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini ile Yaş Grubu Arasındaki İlişkinin Serbest ve Bağımlı Eczacılara Göre Dağılımı**



**3.3.3.6. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Medeni Durum ile İlişkisi**

Meslek memnuniyeti ve iş tatmini ile ilgili elde edilen faktörler ile medeni durum arasında yapılan T-test sonuçları Tablo 23'deki gibidir.

**Tablo 23: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Medeni Durum ile İlişkisi**

	Medeni Durum	n	Ortalama	Std. Sap.	Etki oranı (%)	t-test	sd	P
Meslek Memnuniyeti	Evli	146	3,40	0,48	67,9	1,053	198	0,293
	Bekâr	54	3,31	0,55	66,2			
İş Tatmini	Evli	146	3,61	0,37	72,2	1,772	198	0,078
	Bekâr	54	3,50	0,42	70,1			

Tabloya göre medeni durum farklılığının ne meslek memnuniyetini ne de iş tatminini etkilemediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). (Tablo 23).

Eczacılık türünün de katıldığı meslek memnuniyeti ve iş tatmini ile ilgili elde edilen faktörler ile medeni durum arasında yapılan t-test sonuçları Tablo 24'deki gibidir.



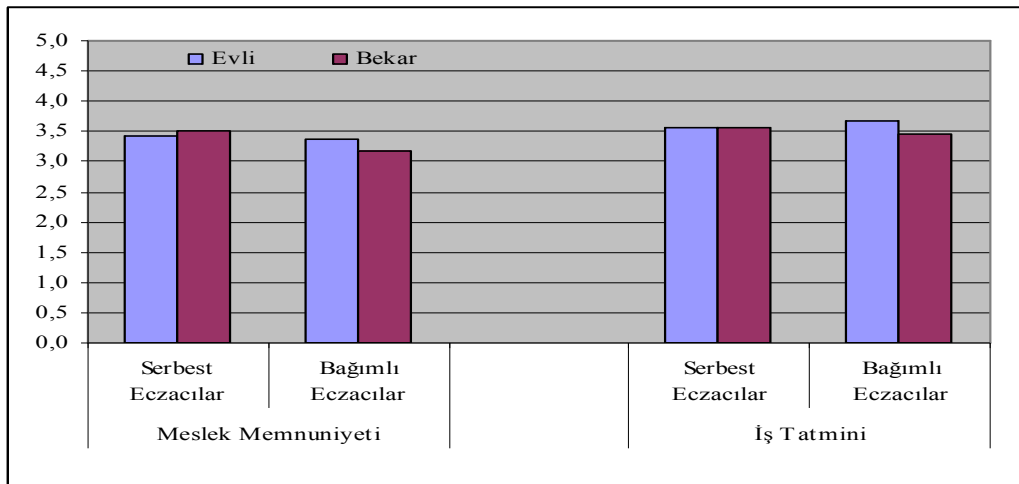
**Tablo 24: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Medeni Durum ile İlişkinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması**

Eczacılık Türü		Medeni Durum	Ortalama	Std. Sap.	Etki Oranı (%)	p*
Meslek Memnuniyeti	Serbest Eczacılar	Evli	3,43	0,53	68,6	0,534
		Bekâr	3,51	0,53	70,2	
	Bağımlı Eczacılar	Evli	3,36	0,43	67,2	0,087
		Bekâr	3,18	0,54	63,6	
İş Tatmini	Serbest Eczacılar	Evli	3,56	0,39	71,2	0,978
		Bekâr	3,56	0,31	71,2	
	Bağımlı Eczacılar	Evli	3,67	0,35	73,4	0,030**
		Bekâr	3,47	0,47	69,4	

\*Independent t-test uygulanmıştır \*\*p<0,05

T-test analizleri sonucunda medeni durum farklılığının sadece bağımlı eczacılarda iş tatminini etkilediği görülmüştür (p=0,015<0,05). (Tablo 24)

**Şekil 9: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini ile Medeni Durum Arasındaki İlişkinin Serbest ve Bağımlı Eczacılara Göre Dağılımı**



Ortaya çıkan değerlere bakılarak bağımlı eczacılarda evli olanların bekârlara göre daha fazla iş tatminine sahip olduğu söylenebilir (Şekil 10).

### 3.3.3.7. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Öğrenim Durumu ile İlişkisi

Meslek memnuniyeti ve iş tatminin öğrenim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 25’ de sunulmuştur.

**Tablo 25: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Öğrenim Durumu ile İlişkisi**

	Eğitim Seviyesi	n	Ortalama	Std. Sap.	Etki oranı (%)	p *
Meslek Memnuniyeti	Fakülte	172	3,37	0,50	67,3	0,876
	Yüksek lisans	23	3,40	0,58	68,0	
	Doktora	5	3,46	0,40	69,3	
İş Tatmini	Fakülte	172	3,59	0,37	71,7	0,823
	Yüksek lisans	23	3,55	0,51	71,0	
	Doktora	5	3,66	0,40	73,3	

\*ANOVA uygulanmıştır

Elde edilen p değerine bakıldığında sonucun istatistiki açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Bir diğer ifadeyle mesleğinden memnun ve işinden tatmin olmada öğrenim durumunun herhangi bir etkisi yoktur.

Meslek memnuniyeti ve iş tatminin öğrenim durumuna göre eczacılık türünde farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 26’ da sunulmuştur.

**Tablo 26: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Öğrenim Durumu ile İlişkisinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması**

Eczacılık Türü		Eğitim Seviyesi	Ortalama	Std. Sap.	p*
<b>Meslek Memnuniyeti</b>	Serbest Eczacılar	Fakülte	3,47	0,50	0,217
		Yüksek lisans	3,28	0,66	
		Doktora			
	Bağımlı Eczacılar	Fakülte	3,26	0,47	0,105
		Yüksek lisans	3,58	0,41	
		Doktora	3,46	0,40	
<b>İş Tatmini</b>	Serbest Eczacılar	Fakülte	3,58	0,34	0,150
		Yüksek lisans	3,43	0,51	
		Doktora			
	Bağımlı Eczacılar	Fakülte	3,59	0,40	0,551
		Yüksek lisans	3,74	0,47	
		Doktora	3,66	0,40	

\*ANOVA uygulanmıştır

Elde edilen p değerine bakıldığında sonucun her iki eczacılık grubu için de istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Başka bir deyişle, eczacıların mesleğinden memnun ve işinden tatmin olmasında öğrenim durumunun bir etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır.

### **3.3.3.8. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Mesleki Kıdem ile İlişkisi**

Meslek memnuniyeti ve iş tatminin mesleki kıdem (deneyim) değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 27’ de görülmektedir.

**Tablo 27: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Mesleki Kıdem ile İlişkisi**

	Deneyim	n	Ortalama	Std. Sap.	Etki oranı (%)	p*
<b>Meslek Memnuniyeti</b>	1 yıldan az	4	3,30	0,47	66,0	0,509
	1-2 yıl arası	8	3,42	0,42	68,4	
	3-5 yıl	23	3,48	0,56	69,6	
	6-10 yıl arası	52	3,29	0,48	65,8	
	11-15yıl arası	37	3,47	0,50	69,4	
	16-20 yıl arası	75	3,34	0,52	66,83	
<b>İş Tatmini</b>	1 yıldan az	4	3,64	0,21	72,81	0,809
	1-2 yıl arası	8	3,64	0,26	72,8	
	3-5 yıl	23	3,51	0,46	70,2	
	6-10 yıl arası	52	3,55	0,41	71,1	
	11-15yıl arası	37	3,65	0,42	72,9	
	16-20 yıl arası	75	3,59	0,35	71,7	

\*ANOVA uygulanmıştır.

Tablodaki p değerine bakıldığında meslek memnuniyeti hem de iş tatmininin mesleki kıdem ile arasında bir ilişkinin olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

Meslek memnuniyeti ve iş tatminin mesleki kıdem (deneyim) değişkenine göre eczacılarda farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 28' de görülmektedir.

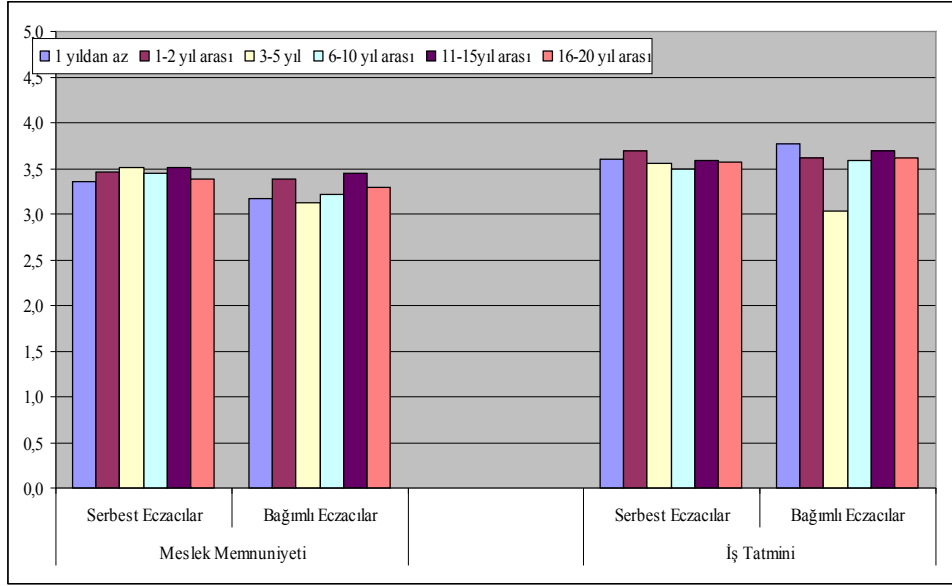
**Tablo 28: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Mesleki Kıdem ile İlişkinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması**

Eczacılık Türü		Deneyim	Ortalama	Std. Sap.	p*
Meslek Memnuniyeti	Serbest Eczacılar	1 yıldan az	3,35	0,57	0,954
		1-2 yıl arası	3,46	0,49	
		3-5 yıl	3,51	0,55	
		6-10 yıl arası	3,44	0,57	
		11-15yıl arası	3,5	0,46	
		16-20 yıl arası	3,39	0,55	
	Bağımlı Eczacılar	1 yıldan az	3,17	.	0,607
		1-2 yıl arası	3,39	0,43	
		3-5 yıl	3,12	0,6	
		6-10 yıl arası	3,22	0,42	
		11-15yıl arası	3,45	0,53	
		16-20 yıl arası	3,29	0,49	
İş Tatmini	Serbest Eczacılar	1 yıldan az	3,6	0,23	0,971
		1-2 yıl arası	3,69	0,25	
		3-5 yıl	3,56	0,46	
		6-10 yıl arası	3,5	0,45	
		11-15yıl arası	3,58	0,28	
		16-20 yıl arası	3,57	0,36	
	Bağımlı Eczacılar	1 yıldan az	3,77	.	0,38
		1-2 yıl arası	3,61	0,29	
		3-5 yıl	3,03	0,07	
		6-10 yıl arası	3,58	0,4	
		11-15yıl arası	3,69	0,51	
		16-20 yıl arası	3,61	0,36	

\* ANOVA uygulanmıştır

Tablodaki p değerine bakıldığında serbest ve bağımlı çalışan eczacılarda meslek memnuniyeti hem de iş tatmininin mesleki kıdem ile arasında bir ilişkinin olmadığı görülmektedir ( $p > 0,05$ ).

**Şekil 10: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini ile Mesleki Kıdem Arasındaki İlişkinin Serbest ve Bağımlı Eczacılara Göre Dağılımı**



**3.3.3.9. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Günlük Çalışma Süresi ile İlişkisi**

Meslek memnuniyeti ve iş tatminin günlük çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 29’ da görülmektedir.

**Tablo 29: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Günlük Çalışma Süresi ile İlişkisi**

	Günlük çalışma saati	N	Ortalama	Std. Sap.	Etki oranı (%)	p*
<b>Meslek Memnuniyeti</b>	4-7 saat	6	3,55	0,56	71,1	0,643
	8 saat	106	3,37	0,50	67,5	
	8 saatten fazla	88	3,35	0,50	67,1	
<b>İş Tatmini</b>	4-7 saat	11	3,71	0,23	74,2	0,003**
	8 saat	29	3,51	0,38	70,2	
	8 saatten fazla	83	3,58	0,34	71,6	

\* ANOVA uygulanmıştır \*\* p<0,05

Buna göre tablodaki p değerlerine bakıldığında meslek memnuniyeti ile günlük çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken( $p>0,05$ ), iş tatmini ile günlük çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır ( $p<0,05$ ).

İş tatminin farklılaştığı günlük çalışma süresi ise Tablo 30' da sunulmuştur.

**Tablo 30: : İş Tatmininin Günlük Çalışma Süresine Göre Farklılaşması**

(I)Günlük çalışma saati	(J) Günlük çalışma saati	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Hata	p*
4-7 saat	8 saat	-0,02	0,16	0,994
	8 saatten fazla	0,17	0,16	0,534
8 saat	4-7 saat	0,02	0,16	0,994
	<b>8 saatten fazla</b>	0,19	0,05	0,002**
8 saatten fazla	4-7 saat	-0,17	0,16	0,534
	<b>8 saat</b>	-0,19	0,05	0,002**

\*Tukey Testi uygulanmıştır \*\*  $p<0,05$

Buna göre yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucunda 8 saatten fazla çalışan eczacıların işlerinden duydukları tatminin daha fazla olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ).

Ayrıca meslek memnuniyeti ve iş tatminin günlük çalışma süresi ile ilişkisinin serbest ve bağımlı çalışan eczacılara göre karşılaştırılması yapılmış ve sonuçlar Tablo 31' de sunulmuştur.

**Tablo 31: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Günlük Çalışma Süresi ile İlişkisinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması**

Eczacılık Türü		Günlük çalışma saati	Ortalama	Std. Sap.	p*
<b>Meslek Memnuniyeti</b>	Serbest Eczacılar	4-7 saat	3,76	0,31	0,074
		8 saat	3,59	0,52	
		8 saatten fazla	3,37	0,53	
	Bağımlı Eczacılar	4-7 saat	2,56	.	0,287
		8 saat	3,31	0,48	
		8 saatten fazla	3,31	0,43	
<b>İş Tatmini</b>	Serbest Eczacılar	4-7 saat	3,67	0,28	0,008**
		8 saat	3,74	0,31	
		8 saatten fazla	3,49	0,38	
	Bağımlı Eczacılar	4-7 saat	3,56	.	0,180
		8 saat	3,64	0,42	
		8 saatten fazla	3,45	0,31	

\*ANOVA uygulanmıştır \*\*p<0,05

Elde edilen p değerine bakıldığında meslek memnuniyeti açısından serbest ve bağımlı çalışan eczacılarda günlük çalışma süresinin bir etkininin olmadığı görülmektedir (p>0,05). Bununla birlikte serbest çalışan eczacılarda iş tatmini ile günlük çalışma süresi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır (p>0,05). Bir başka ifadeyle serbest çalışan eczacılarda günlük çalışma süresi işlerinden duydukları tatmin üzerinde etkilidir.

Bu doğrultuda serbest eczacılarda meslek memnuniyeti ve iş tatmininin farklılaştığı günlük çalışma saati aşağıdaki tabloda sunulmuştur.



**Tablo 32: Serbest Eczacılarda İş Tatminine Etki Eden Günlük Çalışma Süreleri**

(I) Günlük çalışma saati	(J) Günlük çalışma saati	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Hata	p*
4-7 saat	8 saat	-0,08	0,17	0,903
	8 saatten fazla	0,18	0,17	0,521
8 saat	4-7 saat	0,08	0,17	0,903
	<b>8 saatten fazla</b>	0,26	0,08	0,007**
8 saatten fazla	4-7 saat	-0,18	0,17	0,521
	<b>8 saat</b>	-0,26	0,08	0,007**

\*Tukey Testi uygulanmıştır \*\* p<0,05

Buna göre yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucunda 8 saatten fazla çalışan serbest eczacılar işlerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar (p<0,05).

### 3.3.3.10. Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Gelir Düzeyi ile İlişkisi

Gelir düzeyinin meslek memnuniyeti ve iş tatminini etkileyip etkilemediğinin araştırılması için yapılan ANOVA testi sonucunda aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 33: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Gelir Düzeyi ile İlişkisi**

	Gelir Düzeyi	n	Ortalama	Std. Sap.	Etki oranı (%)	p*
<b>Meslek Memnuniyeti</b>	3000 TL ve aşağısı	21	3,21	0,36	64,2	0,001*
	3001-4000 TL	53	3,23	0,59	64,6	
	4001-5000 TL	73	3,36	0,47	67,2	
	5001-6000 TL	24	3,47	0,45	69,4	
	6001TL ve üzeri	29	3,69	0,39	73,8	
<b>İş Tatmini</b>	3000 TL ve aşağısı	21	3,52	0,37	70,4	0,008*
	3001-4000 TL	53	3,45	0,43	69	
	4001-5000 TL	73	3,65	0,36	73	
	5001-6000 TL	24	3,54	0,39	70,8	
	6001TL ve üzeri	29	3,73	0,32	74,6	

\* ANOVA uygulanmıştır \*\* p<0,05

Buna göre gelir düzeyi hem meslek memnuniyeti hem de iş tatminini üzerinde etkili çıkmıştır. (p<0,05) (Tablo 33).

Bu bağlamda hangi gelir düzeyi aralığında meslek memnuniyeti ve iş tatmininin farklılaştığı aşağıdaki tabloda görülmektedir.

**Tablo 34: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmininin Gelir Düzeyine Göre Farklılaşması**

	(I) Gelir düzeyi	(J) Gelir düzeyi	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Hata	p*
<b>Meslek memnuniyeti</b>	3000 TL ve aşağısı	3001-4000 TL	-0,02	0,13	1
		4001-5000 TL	-0,15	0,12	0,735
		5001-6000 TL	-0,25	0,15	0,399
		<b>6001TL ve üzeri</b>	-0,47	0,14	0,007**
	3001-4000 TL	3000 TL ve aşağısı	0,02	0,13	1
		4001-5000 TL	-0,13	0,09	0,592
		5001-6000 TL	-0,23	0,12	0,284
		<b>6001TL ve üzeri</b>	-0,45	0,11	0,001**
	4001-5000 TL	3000 TL ve aşağısı	0,15	0,12	0,735
		3001-4000 TL	0,13	0,09	0,592
		5001-6000 TL	-0,11	0,11	0,879
		<b>6001TL ve üzeri</b>	-0,32	0,11	0,022**
	5001-6000 TL	3000 TL ve aşağısı	0,25	0,15	0,399
		3001-4000 TL	0,23	0,12	0,284
		4001-5000 TL	0,11	0,11	0,879
		6001TL ve üzeri	-0,22	0,13	0,489
6001TL ve üzeri	<b>3000 TL ve aşağısı</b>	0,47	0,14	0,007**	
	<b>3001-4000 TL</b>	0,45	0,11	0,001**	
	<b>4001-5000 TL</b>	0,32	0,11	0,022**	
	5001-6000 TL	0,22	0,13	0,489	
<b>İş tatmini</b>	3000 TL ve aşağısı	3001-4000 TL	0,07	0,1	0,945
		4001-5000 TL	-0,13	0,09	0,633
		5001-6000 TL	-0,01	0,11	1
		6001TL ve üzeri	-0,2	0,11	0,336
	3001-4000 TL	3000 TL ve aşağısı	-0,07	0,1	0,945
		<b>4001-5000 TL</b>	-0,2	0,07	0,027**
		5001-6000 TL	-0,08	0,09	0,893
		<b>6001TL ve üzeri</b>	-0,28	0,09	0,016**
	4001-5000 TL	3000 TL ve aşağısı	0,13	0,09	0,633
		<b>3001-4000 TL</b>	0,2	0,07	0,027**
		5001-6000 TL	0,12	0,09	0,671
		6001TL ve üzeri	-0,07	0,08	0,906
	5001-6000 TL	3000 TL ve aşağısı	0,01	0,11	1
		3001-4000 TL	0,08	0,09	0,893
		4001-5000 TL	-0,12	0,09	0,671
		6001TL ve üzeri	-0,19	0,11	0,358
	6001TL ve üzeri	3000 TL ve aşağısı	0,2	0,11	0,336
		<b>3001-4000 TL</b>	0,28	0,09	0,016**
		4001-5000 TL	0,07	0,08	0,906
		5001-6000 TL	0,19	0,11	0,358

\*Tukey Testi uygulanmıştır \*\* p<0,05

Yapılan ikili karşılaştırmalara göre 6001 TL ve üzeri kazananlar 3000 TL ve aşağısı, 3001-4000, 4001-5000 TL kazananlara göre meslek memnuniyetleri daha yüksek çıkmıştır.

İş tatmini açısından bakıldığında ise 3001-4000 TL arasında kazananların 4001-5000 TL ile 6001 ve üzeri kazananlara göre daha az iş tatmini duydukları anlaşılmaktadır. (Tablo 34).

Meslek memnuniyeti ve iş tatminini gelir düzeyi ile ilişkisinin serbest ve bağımlı çalışan eczacılara göre karşılaştırılması yapılmış ve sonuçlar Tablo 35’ de sunulmuştur.

**Tablo 35: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminin Gelir Düzeyi ile İlişkisinin Eczacılık Türüne Göre Karşılaştırılması**

Eczacılık Türü		Gelir Düzeyi	Ortalama	Std. Sap.	p*
<b>Meslek Memnuniyeti</b>	Serbest Eczacılar	3000 TL ve altı			0,001**
		3001-4000 TL	3,11	0,6	
		4001-5000 TL	3,45	0,52	
		5001-6000 TL	3,48	0,45	
		6001TL ve üzeri	3,69	0,39	
	Bağımlı Eczacılar	3000 TL ve altı	3,21	0,36	0,827
		3001-4000 TL	3,33	0,58	
		4001-5000 TL	3,32	0,45	
		5001-6000 TL	3,24		
		6001TL ve üzeri			
<b>İş Tatmini</b>	Serbest Eczacılar	3000 TL ve altı	3,32	0,37	0,001**
		3001-4000 TL	3,62	0,29	
		4001-5000 TL	3,53	0,39	
		5001-6000 TL	3,73	0,32	
		6001TL ve üzeri	3,59	0,34	
	Bağımlı Eczacılar	3000 TL ve altı	3,52	0,37	0,438
		3001-4000 TL	3,55	0,45	
		4001-5000 TL	3,67	0,39	
		5001-6000 TL	3,71	.	
		6001TL ve üzeri			

\* ANOVA uygulanmıştır \*\* p<0,05

Tablo 35’de verilen özet bilgilerde gösterildiği gibi gelir düzeyi sadece serbest eczacılarda meslek memnuniyetini ve iş tatminini etkilemektedir (p<0,05).

Serbest eczacılarda meslek memnuniyeti ve iş tatmininin farklılaştığı gelir düzeyi aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

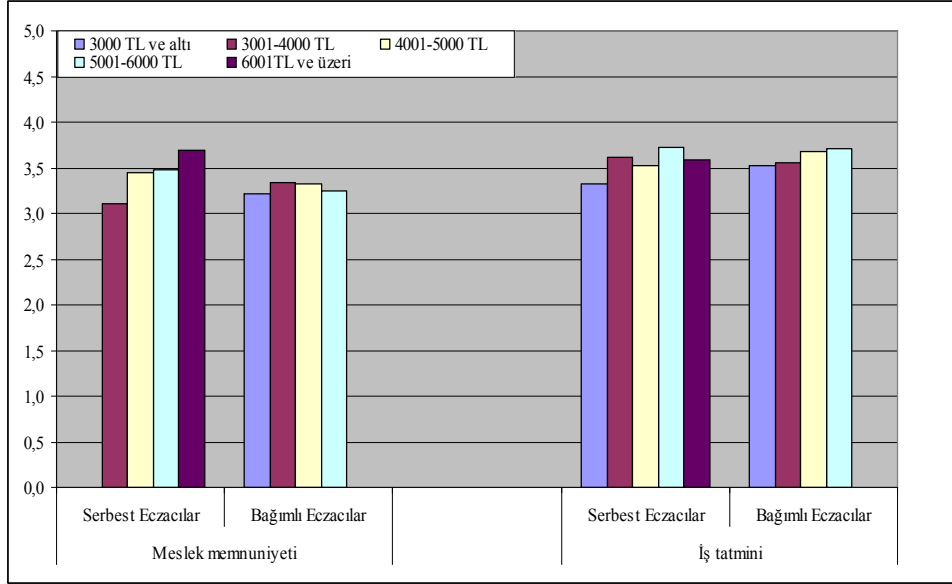
**Tablo 36: Serbest Eczacılar da Meslek Memnuniyeti ve İş Tatminine Etki Eden Gelir Düzeyleri**

	(I) Gelir düzeyi	(J) Gelir düzeyi	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Hata	p *
<b>Meslek Memnuniyeti</b>	3001-4000 TL	4001-5000 TL	-0,34	0,14	0,084
		5001-6000 TL	-0,37	0,14	0,055
		6001TL ve üzeri	-0,58	0,14	0
	4001-5000 TL	3001-4000 TL	0,34	0,14	0,084
		5001-6000 TL	-0,03	0,14	0,996
		6001TL ve üzeri	-0,24	0,13	0,287
	5001-6000 TL	3001-4000 TL	0,37	0,14	0,055
		4001-5000 TL	0,03	0,14	0,996
		6001TL ve üzeri	-0,21	0,14	0,437
	6001TL ve üzeri	3001-4000 TL	0,58	0,14	0
		4001-5000 TL	0,24	0,13	0,287
		5001-6000 TL	0,21	0,14	0,437
<b>İş tatmini</b>	3001-4000 TL	4001-5000 TL	-0,3	0,1	0,017
		5001-6000 TL	-0,21	0,1	0,182
		6001TL ve üzeri	-0,41	0,1	0
	4001-5000 TL	3001-4000 TL	0,3	0,1	0,017
		5001-6000 TL	0,09	0,1	0,785
		6001TL ve üzeri	-0,11	0,09	0,68
	5001-6000 TL	3001-4000 TL	0,21	0,1	0,182
		4001-5000 TL	-0,09	0,1	0,785
		6001TL ve üzeri	-0,2	0,1	0,173
	6001TL ve üzeri	3001-4000 TL	0,41	0,1	0
		4001-5000 TL	0,11	0,09	0,68
		5001-6000 TL	0,2	0,1	0,173

\* Tukey Testi uygulanmıştır \*\* p<0,05

Yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucunda serbest eczacılarda 6001 ve üzerinde gelir düzeyine sahip olanlar 3001-4000 TL gelir düzeyine sahip olanlara göre meslek memnuniyetinde daha fazla bir etkiye sahiptir (p<0,05). Bununla birlikte serbest eczacılarda 3001-4000 TL gelir düzeyine sahip olanlar, 4001-5000 TL ile 6001 ve üzerinde gelir düzeyine sahip olanlara göre iş tatminleri daha azdır (p<0,05). Diğer parametrelerin ikili karşılaştırmaları sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar çıkmamıştır (Tablo 36).

**Şekil 12: Meslek Memnuniyeti ve İş Tatmini ile Gelir Düzeyi Arasındaki İlişkinin Serbest ve Bağımlı Eczacılara Göre Dağılımı**



### 3.3.3.10. Diğer Analizler

Ankette yer alan bazı sorulara ilişkin çarpaz tablo analizi yapılmış olup, sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Bu bağlamda eczacılara “mesleklerini severek yapıyorum” ve “fırsat bulursam mesleğimi değiştiririm” soruları yöneltilmiş ve bu iki soruya verdikleri cevaplarla yapılan çarpaz tablo analizi sonuçları Tablo 37’ de sunulmuştur

**Tablo 37: Eczacıların Mesleğini Severek Yapma Durumu ile Fırsat Bulunursa Mesleğini Değiştirme Durumu Karşılaştırması**

Eczacılık Mesleğinin Türü			Fırsat bulursam mesleğimi değiştiririm					Toplam
			Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Serbest Eczacılar	Mesleğimi severek yaptığımı düşünüyorum	Kesinlikle katılmıyorum	4	0	0	0	0	4
			100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		Katılmıyorum	57,1%	,0%	,0%	,0%	,0%	4,0%
			0	1	1	0	0	2
			,0%	50,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
		Kararsızım	,0%	9,1%	5,0%	,0%	,0%	2,0%
			2	2	2	2	1	9
			22,2%	22,2%	22,2%	22,2%	11,1%	100,0%
		Katılıyorum	28,6%	18,2%	10,0%	5,6%	3,8%	9,0%
			0	6	9	17	8	40
			,0%	15,0%	22,5%	42,5%	20,0%	100,0%
		Kesinlikle katılıyorum	,0%	54,5%	45,0%	47,2%	30,8%	40,0%
			1	2	8	17	17	45
			2,2%	4,4%	17,8%	37,8%	37,8%	100,0%
Toplam		14,3%	18,2%	40,0%	47,2%	65,4%	45,0%	
		7	11	20	36	26	100	
		7,0%	11,0%	20,0%	36,0%	26,0%	100,0%	
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Bağımlı Eczacılar	Mesleğimi severek yaptığımı düşünüyorum	Kesinlikle katılmıyorum	1	1	0	0	0	2
			50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		Katılmıyorum	11,1%	5,3%	,0%	,0%	,0%	2,0%
			3	3	3	2	0	11
			27,3%	27,3%	27,3%	18,2%	,0%	100,0%
		Kararsızım	33,3%	15,8%	12,5%	6,3%	,0%	11,0%
			1	4	3	2	1	11
			9,1%	36,4%	27,3%	18,2%	9,1%	100,0%
		Katılıyorum	11,1%	21,1%	12,5%	6,3%	6,3%	11,0%
			2	9	16	17	7	51
			3,9%	17,6%	31,4%	33,3%	13,7%	100,0%
		Kesinlikle katılıyorum	22,2%	47,4%	66,7%	53,1%	43,8%	51,0%
			2	2	2	11	8	25
			8,0%	8,0%	8,0%	44,0%	32,0%	100,0%
Toplam		22,2%	10,5%	8,3%	34,4%	50,0%	25,0%	
		9	19	24	32	16	100	
		9,0%	19,0%	24,0%	32,0%	16,0%	100,0%	
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Buna göre mesleğini severek yaptığını düşünen serbest eczacı oranı % 17,2 iken, bağımlı çalışan eczacı oranı %25,6'dır. Aynı zamanda fırsat bulduklarında mesleğini değiştirmek isteyen serbest eczacı oranı % 17,2 iken, bağımlı çalışan eczacı oranı %25,6'dır. Görüldüğü üzere eczacıların çoğunun mesleğinden memnun olduğu ortaya çıkmaktadır.

Eczacılara mesleklerini çevresindeki gençlere tavsiye edip etmedikleri ve gelecekte çocuklarının ya da çocuklarından birinin mesleklerini sürdürmelerini isteyip istemedikleri sorulmuş ve verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar Tablo 38’ de sunulmuştur.

**Tablo 38: Eczacıların Mesleklerini Çevresindeki Gençlere Tavsiye Etmeleri ile Gelecekte Çocuklarının Birinin Yapmasını İsteme Durumu Karşılaştırması**

Eczacılık Mesleğinin Türü			Mesleğimi gelecekte çocuklarımlın-çocuklarımdan birinin sürdürmesini istiyorum					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Serbest Eczacılar	Mesleğimi çevremdeki gençlere tavsiye etmekteyim	Kesinlikle katılmıyorum	7	0	3	0	0	10
			70,0%	,0%	30,0%	,0%	,0%	100,0%
			46,7%	,0%	8,6%	,0%	,0%	10,0%
		Katılmıyorum	3	5	2	2	0	12
			25,0%	41,7%	16,7%	16,7%	,0%	100,0%
			20,0%	23,8%	5,7%	11,1%	,0%	12,0%
		Kararsızım	4	9	19	5	3	40
			10,0%	22,5%	47,5%	12,5%	7,5%	100,0%
			26,7%	42,9%	54,3%	27,8%	27,3%	40,0%
		Katılıyorum	1	6	9	9	5	30
			3,3%	20,0%	30,0%	30,0%	16,7%	100,0%
			6,7%	28,6%	25,7%	50,0%	45,5%	30,0%
	Kesinlikle katılıyorum	0	1	2	2	3	8	
		,0%	12,5%	25,0%	25,0%	37,5%	100,0%	
,0%		4,8%	5,7%	11,1%	27,3%	8,0%		
Toplam			15	21	35	18	11	100
			15,0%	21,0%	35,0%	18,0%	11,0%	100,0%
			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Bağımlı Eczacılar	Mesleğimi çevremdeki gençlere tavsiye etmekteyim	Kesinlikle katılmıyorum	9	0	1	0	0	10
			90,0%	,0%	10,0%	,0%	,0%	100,0%
			47,4%	,0%	3,0%	,0%	,0%	10,0%
		Katılmıyorum	6	6	4	1	0	17
			35,3%	35,3%	23,5%	5,9%	,0%	100,0%
			31,6%	30,0%	12,1%	5,0%	,0%	17,0%
		Kararsızım	3	9	14	5	3	34
			8,8%	26,5%	41,2%	14,7%	8,8%	100,0%
			15,8%	45,0%	42,4%	25,0%	37,5%	34,0%
		Katılıyorum	0	5	13	10	2	30
			,0%	16,7%	43,3%	33,3%	6,7%	100,0%
			,0%	25,0%	39,4%	50,0%	25,0%	30,0%
	Kesinlikle katılıyorum	1	0	1	4	3	9	
		11,1%	,0%	11,1%	44,4%	33,3%	100,0%	
5,3%		,0%	3,0%	20,0%	37,5%	9,0%		
Toplam			19	20	33	20	8	100
			19,0%	20,0%	33,0%	20,0%	8,0%	100,0%
			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabloya göre mesleğini çevresindeki gençlere tavsiye etmeyen serbest çalışan eczacı oranı % 70 iken, bağımlı çalışan eczacı oranının %90 olduğu görülmektedir. Bu konuda

kararsız kalan serbest çalışan eczacı oranı % 30, bağımlı çalışan eczacı oranı ise % 10'dur. Bununla birlikte mesleğini gelecekte çocuklarının-çocuklarından birinin sürdürmesini isteyen serbest çalışan eczacı oranı % 67,5 iken, bağımlı çalışan eczacı oranı % 77,5'tir.

Aynı zamanda iş tatmini ve meslek memnuniyetini etkileyen önemli faktörler arasında olan kişilik özellikleri, motivasyon ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerle ilgili sorulara yönelik aşağıdaki analizler yapılmıştır. Eczacılar arasında karşılaştırma yapabilmek amacıyla yapılan bu analizlere ilişkin sonuçlar ise tablolarda sunulmuştur.

Kişilik özelliklerinin meslek seçiminde son derece önemli bir rolü olduğundan dolayı, hem meslek memnuniyetini hem de iş tatmini etkilediği için incelenme gereği duyulmuştur. Bu itibarla da eczacılara mesleklerinin 'kişiliklerine uygun olup olmadığı' sorusu sorulmuş ve bu soruya verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar Tablo 39'da sunulmuştur.

**Tablo 39: Eczacıların Mesleklerinin Kişiliklerine Çok Uygun Olduğunu Düşünme Durumları Karşılaştırması**

		Mesleğimin kişiliğime çok uygun olduğunu düşünüyorum.					Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Eczacılık Mesleğinin Türü	Serbest Eczacılar	4	4	17	50	25	100
		4,0%	4,0%	17,0%	50,0%	25,0%	100,0%
		44,4%	25,0%	39,5%	54,9%	61,0%	50,0%
	Bağımlı Eczacılar	5	12	26	41	16	100
		5,0%	12,0%	26,0%	41,0%	16,0%	100,0%
		55,6%	75,0%	60,5%	45,1%	39,0%	50,0%
<b>Toplam</b>		9	16	43	91	41	200
		4,5%	8,0%	21,5%	45,5%	20,5%	100,0%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Buna göre; serbest eczacıların % 75'i mesleklerinin kişiliklerine uygun olduğu cevabını verirken, bağımlı çalışan eczacıların ise % 57'si mesleklerinin kişiliklerine uygun olduğu cevabını vermişlerdir. Mesleklerinin kişiliklerine uygun olmadığını düşünen bağımlı çalışan eczacıların oranı % 17 iken, serbest çalışan eczacıların oranının ise % 8 olduğu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla serbest çalışan eczacıların bağımlı çalışan



eczacılara göre, sahip oldukları mesleğin kişiliklerine daha fazla uygun olduğunu düşündükleri sonucu çıkmaktadır.

Eczacılara fırsat bulsalar işlerini değiştirip değiştirmeyecekleri ve bugün bir işe girecek olsalar aynı işe girmek isteyip istemedikleri sorulmuş ve verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar Tablo 40' da sunulmuştur.

**Tablo 40: Eczacıların Fırsat Bulursa İşlerini Değiştirme ile Bir İşe Girecek Olsalar Aynı İşe Girme Durumları Karşılaştırması**

Eczacılık Mesleğinin Türü			Bugün bir işe girecek olsam yine aynı işi tercih ederdim-aynı işe girdim.					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
<b>Serbest Eczacılar</b>	Fırsat bulursam işimi değiştiririm	Kesinlikle katılıyorum	3	1	0	2	2	8
			37,5%	12,5%	,0%	25,0%	25,0%	100,0%
			37,5%	50,0%	,0%	6,1%	9,5%	8,0%
		Katılıyorum	0	1	6	4	1	12
			,0%	8,3%	50,0%	33,3%	8,3%	100,0%
			,0%	50,0%	16,7%	12,1%	4,8%	12,0%
		Kararsızım	2	0	18	4	1	25
			8,0%	,0%	72,0%	16,0%	4,0%	100,0%
			25,0%	,0%	50,0%	12,1%	4,8%	25,0%
		Katılmıyorum	0	0	11	20	3	34
			,0%	,0%	32,4%	58,8%	8,8%	100,0%
			,0%	,0%	30,6%	60,6%	14,3%	34,0%
	Kesinlikle katılmıyorum	3	0	1	3	14	21	
		14,3%	,0%	4,8%	14,3%	66,7%	100,0%	
		37,5%	,0%	2,8%	9,1%	66,7%	21,0%	
Toplam		8	2	36	33	21	100	
		8,0%	2,0%	36,0%	33,0%	21,0%	100,0%	
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
<b>Bağımlı Eczacılar</b>	Fırsat bulursam işimi değiştiririm	Kesinlikle katılıyorum	4	2	5	1	1	13
			30,8%	15,4%	38,5%	7,7%	7,7%	100,0%
			44,4%	14,3%	11,9%	3,8%	11,1%	13,0%
		Katılıyorum	3	6	1	0	0	10
			30,0%	60,0%	10,0%	,0%	,0%	100,0%
			33,3%	42,9%	2,4%	,0%	,0%	10,0%
		Kararsızım	1	4	21	10	1	37
			2,7%	10,8%	56,8%	27,0%	2,7%	100,0%
			11,1%	28,6%	50,0%	38,5%	11,1%	37,0%
		Katılmıyorum	1	2	12	11	1	27
			3,7%	7,4%	44,4%	40,7%	3,7%	100,0%
			11,1%	14,3%	28,6%	42,3%	11,1%	27,0%
	Kesinlikle katılmıyorum	0	0	3	4	6	13	
		,0%	,0%	23,1%	30,8%	46,2%	100,0%	
		,0%	,0%	7,1%	15,4%	66,7%	13,0%	
Toplam		9	14	42	26	9	100	
		9,0%	14,0%	42,0%	26,0%	9,0%	100,0%	
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabloya göre fırsat bulursam işini değiştirme isteyen serbest çalışan eczacı oranı % 33,3 iken, bağımlı çalışan eczacı oranının % 7,7 olduğu görülmektedir. Bu konuda kararsız kalan serbest çalışan eczacı oranı % 72, bağımlı çalışan eczacı oranı ise % 56' 8 dir. Bununla birlikte bugün bir işe girecek olsalar aynı işi tercih etme isteyen serbest çalışan eczacı oranı % 33,3 iken, bağımlı çalışan eczacı oranı % 7,7' dir.

Eczacılara motivasyonun işten aldıkları doyumunu artırıp artırmadığı konusunda ne düşündükleri sorulmuş olup, bu soruya verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar Tablo 38' de sunulmuştur.

**Tablo 41: Eczacıların Motivasyonun İşten Aldıkları Doyumu Artırdığını Düşünme Durumları Karşılaştırması**

		Motivasyonun işten aldığım doyumunu artırdığını düşünüyorum.					Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Eczacılık Mesleğinin Türü	Serbest Eczacılar	1	2	7	47	43	100
		1,0%	2,0%	7,0%	47,0%	43,0%	100,0%
		10,0%	50,0%	63,6%	46,5%	51,8%	50,0%
	Bağımlı Eczacılar	0	2	4	54	40	100
		,0%	2,0%	4,0%	54,0%	40,0%	100,0%
		,0%	50,0%	36,4%	53,5%	48,2%	50,0%
<b>Toplam</b>		1	4	11	101	83	200
		,5%	2,0%	5,5%	50,5%	41,5%	100,0%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Motivasyonun işten aldıkları doyumunu artırdığını düşünen serbest çalışan eczacı oranı % 90 iken, bağımlı çalışan eczacıların oranı ise % 4'lük bir fazlalıkla %94'tür. Yine bu konuda kararsız kalan serbest çalışan eczacı oranının % 7, bağımlı çalışan eczacı oranının ise % 4 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla eczacıların motivasyonlarının yüksek olmasının işten aldıkları doyumun artmasında önemli olduğu yorumu yapılabilir.

Çalışma arkadaşlarıyla olan iyi ya da güçlü ilişkiler de iş tatminini etkileyen unsurlar arasında olduğundan; eczacılara çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin güçlü olmasının işlerinden aldıkları doyumunu artırıp artırmadığı konusunda ne düşündükleri sorulmuş ve verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar Tablo 42' de sunulmuştur.

**Tablo 42: Eczacıların Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkilerinin Güçlü Olmasının İşlerinden Aldıkları Doymu Artırdığını Düşünme Durumları Karşılaştırması**

		Çalışma arkadaşlarımla ilişkilerimin güçlü olmasının işimden aldığım doymu arttırdığını düşünüyorum.				Kesinlikle katılıyorum	Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Eczacılık Mesleğinin Türü	<b>Serbest Eczacılar</b>	3	1	4	56	36	<b>100</b>
		3,0%	1,0%	4,0%	56,0%	36,0%	<b>100,0%</b>
		75,0%	100,0%	33,3%	52,8%	46,8%	<b>50,0%</b>
	<b>Bağımlı Eczacılar</b>	1	0	8	50	41	<b>100</b>
		1,0%	,0%	8,0%	50,0%	41,0%	<b>100,0%</b>
		25,0%	,0%	66,7%	47,2%	53,2%	<b>50,0%</b>
<b>Toplam</b>		4	1	12	106	77	<b>200</b>
		2,0%	,5%	6,0%	53,0%	38,5%	<b>100,0%</b>
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	<b>100,0%</b>

Görüldüğü üzere serbest çalışan eczacıların %92' si çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin güçlü olmasının işinden aldığı doymu arttırdığını düşünürken, bağımlı çalışan eczacılar da ise bu oranın % 91 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla her iki eczacılık grubunda da çalışma arkadaşlarıyla olan güçlü ya da iyi ilişkilerin, işlerinden duydukları tatmini artırmada önemli olduğu sonucuna varılabilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İş tatmini ve meslek memnuniyeti çalışma hayatında önemli ve üzerinde durulması gereken konular arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda iş tatmini ve meslek memnuniyeti arasındaki ilişki belirlenmiş, iş tatmini ve meslek memnuniyetini etkileyen faktörler ve bu faktörlerin eczacılar üzerindeki etki dereceleri ortaya konmuştur.

Aynı zamanda çalışma hayatında iş görenlerin yaptıkları mesleklerin, en az çalıştıkları işler ve kurumlar kadar onların beklentilerine, çevresiyle etkileşimine, düşünce tarzlarına, tutumlarına ve iş-aile dengesine yansıdığı düşünülmektedir. Dolayısıyla da farklı mesleklerde çalışanların farklı düzeyde tatmin yaşaması beklenebilir. Bu itibarla Çarıkçı ve Oksay (2004) mesleğin iş tatmini düzeyini etkilediğini ya da mesleğin işten duyulan tatmin üzerinde etkili olan faktörlerden biri olduğunu yaptıkları araştırmada ortaya çıkarmıştır (Çarıkçı ve Oksay, 2004: 166-170).

Bu çalışma da ise iş tatmini ve meslek memnuniyeti arasındaki ilişki incelenmiş olup, çalışmanın sonucunda meslek memnuniyetinin iş tatminini etkilediği saptanmıştır. Bunun yanında iş tatmininin de meslek memnuniyetini etkilediği gözlenmiştir. Başka bir ifadeyle iş tatmini ve meslek memnuniyeti arasında pozitif yönde ve orta seviyede bir ilişki (korelasyon) gözlenmiştir. Dolayısıyla iş tatmini ve meslek memnuniyeti üzerinde etkili olan başka değişkenlerin söz konusu olduğu söylenebilir.

Yine yapılan analiz sonucunda hem serbest çalışan eczacıların hem de bağımlı çalışan eczacıların iş tatmini ile meslek memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bağlamda serbest çalışan eczacıların iş tatmini ve meslek memnuniyeti arasında yüksek düzeyde bir ilişki elde edilmişken, bağımlı çalışan eczacıların iş tatmini ve meslek memnuniyeti arasında orta seviyede bir ilişki tespit edilmiştir. Bir başka deyişle R değeri serbest çalışan eczacılarda bağımlı çalışan eczacılara oranla daha yüksek çıktığından dolayı serbest çalışan eczacılar işlerinden daha fazla tatmin, mesleklerinden daha fazla memnuniyet duymaktadırlar.

Aynı zamanda meslek memnuniyeti ve iş tatminin ortalama değerleri alınarak yapılan karşılaştırmalar sonucunda serbest ve bağımlı çalışan eczacıların meslek memnuniyeti düzeyi bağımlı çalışan eczacıların meslek memnuniyeti düzeyine göre daha yüksek çıkmıştır. Ya da serbest çalışan eczacılar mesleklerinden daha fazla memnuniyet

duymaktadırlar. İş tatmininde ise, serbest ve bağımlı çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. x

Bunlarla birlikte t ve ANOVA testleri yapılarak, demografik değişkenlerle iş tatmini ve meslek memnuniyeti ilişkisi incelenmiştir. Diğer bir ifadeyle, araştırma kapsamındaki eczacıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem (deneyim), günlük çalışma süresi ve gelir düzeyi ile iş tatmini ve meslek memnuniyetine olan etkilerine bakılmıştır.

Bu çerçevede eczacıların kadın ya da erkek olmasının gerek iş tatmini gerekse meslek memnuniyeti üzerinde herhangi bir etkisi ortaya çıkmamıştır. Başka bir deyişle cinsiyet değişkeni ile iş tatmini ve meslek memnuniyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Dolayısıyla mesleğinden ya da işinden memnun olmada cinsiyetin bir etkisi olmadığı anlaşılmaktadır. Cinsiyetin eczacılık türüne göre meslek memnuniyeti ve iş tatminine olan etkisine bakıldığında da yine cinsiyetin herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

İş tatminini etkileyen kişisel unsurlardan olan cinsiyet değişkeni en çok incelenen değişkendir. Bu bağlamda cinsiyet ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların bazıları bunların arasında belirgin bir ilişki bulunmadığını vurgulamaktadır (Toker, 2007: Özdemir, 2006, Keser, 2005: Aksu ve diğ: 2002: Ulusal, 1998: İşcan ve Timuroğlu ). Yine öğretmenlerin meslek memnuniyeti ile ilgili yapılan bir araştırmada da mesleki memnuniyet durumunun erkek ve kadın öğretmen arasında farklılık göstermediği ve aynı oranda olduğu ortaya çıkmıştır (Eğitim Bir Sen, 25.12.2011). Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen sonuç söz konusu araştırmalardan elde edilen sonuçları destekler niteliktedir.

İş tatmini ve meslek memnuniyeti üzerinde yaş grubu değişkeninin etkisine bakıldığında; yaş grubu değişkeninin ne meslek memnuniyetini ne de iş tatminini etkilediği görülmemiştir. Yaş gurubunun eczacılık türüne göre meslek memnuniyeti ve iş tatminine olan etkisi incelendiğinde ise, yaş farklılığının sadece bağımlı çalışan eczacılarda iş tatminini etkilediği görülmüştür. Bağımlı çalışan eczacıların yaş grubu içinde ise 30-34 yaşları arasında olanların 26-29 yaşlarındakilere göre iş tatminlerinin

daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yani bağımlı çalışan eczacılar içinde 30-34 yaşları arasında olanların fark yaratan grup olduğu görülmüştür.

Yine medeni durum farklılığının iş tatmini ve meslek memnuniyetini etkilemediği saptanmıştır. Başka bir ifadeyle araştırmaya katılan eczacılarda iş tatmini ve meslek memnuniyeti ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Eczacılık türünün de katıldığı analiz sonuçlarına göre ise, medeni durum farklılığının sadece bağımlı eczacılarda iş tatminini etkilediği görülmüştür. Bu bağlamda evli olan bağımlı çalışan eczacıların iş tatmini düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Bağımlı çalışan eczacılarda böyle bir sonucun çıkması olası bir durumdur. Burada dikkati çeken nokta ise, işe ilişkin bir koşul olarak esnek çalışma düzeninin çalışanların iş ve meslek memnuniyetleri açısından ne derece olduğudur.

Bu bağlamda serbest çalışma saatlerinin iş tatmini artırdığına ilişkin literatürde çalışmalar vardır. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen bulgular, serbest çalışma saatlerinin iş tatmini ve meslek memnuniyetini etkilediğine ilişkin çalışmalarla paralel bulunmuştur.

İlgili literatür ve yapılan benzeri çalışmalar incelendiğinde, iş tatmini ve medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını gösteren bulgulara rastlanmakla beraber, evli olan çalışanların iş tatmini düzeyinin daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar da görülmüştür (Ataklı ve diğ., 2004: Çelen ve diğ., 2004: Golbasi ve diğ., 2008: Şanlı, 2006).

Yine mesleğinden memnun ve işinden tatmin olmada öğrenim durumunun da herhangi bir etkisi yoktur. Aynı zamanda meslek memnuniyeti ve iş tatminin öğrenim durumuna göre eczacılık türünde farklılaşmadığı saptanmıştır. Yapılan birçok araştırmada iş tatmini ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Sun, 2002: Çarıkçı, 2000: Özdemir, 2006: Pınar ve diğ., 2008). Bu çalışma ise alanda yapılan benzer araştırma sonuçlarına farklılık göstermekle birlikte, araştırma sonuçlarına dayanarak eğitim düzeyinin, hem serbest çalışan eczacılarda hem de

bağımlı çalışan eczacılarda iş tatmini ve meslek memnuniyetini etkileyen bir değişken olmadığı söylenebilir.

Ayrıca meslekte geçirilen sürenin (mesleki kıdem-deneyim) iş tatmini ve meslek memnuniyetini etkileyeceği düşünülerek demografik bulgular arasına katılmıştır. Bu bağlamda kıdem ile yapılan analiz sonucunda serbest ve bağımlı çalışan eczacılarda meslek memnuniyeti ve iş tatmini ile arasında bir ilişkinin olmadığı gözlenmiştir. Bir başka ifadeyle işyerinde çalışılan süre ya da kıdem arttıkça iş tatmini ve meslek memnuniyetinin artmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca elde edilen bu sonucun ilgili literatürde yapılan bazı çalışmalarda ortaya çıkan sonuç ile benzerlik gösterdiği görülmektedir ( Yıldırım, 1999; Çarıkçı, 2000).

Yine meslek memnuniyeti ile günlük çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, iş tatmini ile günlük çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır.

Ayrıca meslek memnuniyeti ve iş tatminin günlük çalışma süresi ile ilişkisinin serbest ve bağımlı çalışan eczacılara göre karşılaştırılması yapılmış ve elde edilen sonuçlara göre meslek memnuniyeti açısından serbest ve bağımlı çalışan eczacılarda günlük çalışma süresinin bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Bununla birlikte serbest çalışan eczacılarda iş tatmini ile günlük çalışma süresi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bir başka ifadeyle serbest çalışan eczacılarda günlük çalışma süresi işlerinden duydukları tatmin üzerinde etkilidir. Bu doğrultuda yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucunda 8 saatten fazla çalışan serbest eczacılar işlerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar.

Çalışanların tatmin seviyelerini etkileyen en önemli faktörlerden biri olan ücrettir. Bu itibarla da gelir düzeyinin meslek memnuniyeti ve iş tatminini etkileyip etkilemediğinin araştırılmış ve buna göre gelir düzeyi hem meslek memnuniyeti hem de iş tatminini üzerinde etkili çıkmıştır. Yapılan ikili karşılaştırmalara göre 6001 TL ve üzeri kazananlar 3000 TL ve aşağısı, 3001-4000, 4001-5000 TL kazananlara göre meslek memnuniyetleri daha yüksek çıkmıştır. İş tatmini açısından bakıldığında ise 3001-4000 TL arasında kazananların 4001-5000 TL ile 6001 ve üzeri kazananlara göre daha az iş tatmini duydukları anlaşılmaktadır.

Meslek memnuniyeti ve iş tatminini gelir düzeyi ile ilişkisinin serbest ve bağımlı çalışan eczacılara göre karşılaştırılması yapılmış ve gelir düzeyinin sadece serbest eczacılarda meslek memnuniyetini ve iş tatminini etkilediği ortaya çıkmıştır.

Bu doğrultuda yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucunda serbest eczacılarda 6001 ve üzerinde gelir düzeyine sahip olanların 3001-4000 TL gelir düzeyine sahip olanlara göre meslek memnuniyetinde daha fazla bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Yine serbest eczacılarda 3001-4000 TL gelir düzeyine sahip olanların, 4001-5000 TL ile 6001 ve üzerinde gelir düzeyine sahip olanlara göre iş tatminlerinin daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu doğrultuda, elde edilen sonuçlar literatürde yapılan çalışmalardaki sonuçlarla benzer nitelikte çıkmıştır. Ya da çalışmada gelir düzeyi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmış olup bu sonucun alanda yapılanlarla benzer nitelik taşıdığı görülmüştür (Şahin, 2007: Sun, 2002: Çömezoğlu, 2007).

Aynı zamanda gelirin meslek memnuniyeti üzerinde etkili bir faktör olduğunu saptayan araştırmalarda bulunmaktadır. Bu bağlamda Mersin (2007) gelir ile meslek tatmini arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıktığını saptamıştır. Ya da işgörenlerin aylık maaşını meslek tatmini üzerinde etkili bir faktör olduğu sonucuna ulaşmıştır (Mersin, 2007: 103). Dolayısıyla bu çalışma ile benzer sonuçlara ulaşılmış, yani gelirin meslekten duyulan memnuniyet üzerinde etkili bir unsur olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak Araştırma sonuçları meslek memnuniyetinin iş tatminini açıklayan bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda meslek memnuniyeti yüksek bireylerin iş tatmini de yüksek olmaktadır. Dolayısıyla da iş tatmini yüksek olan bireyler, hem aile ve iş hem de toplumsal hayatta mutluluğa ulaşacaktır.

Meslek memnuniyeti düşük olan bireylerin ise iş tatmini de düşük olmaktadır. Dolayısıyla düşük tatmin seviyesine sahip olan bireylerin başarılı olması beklenmediği gibi iş aile dengesini kurmada da güçlükler yaşamalar olasıdır. Aynı zamanda iş tatminsizliği yaşayan bireylerde işe gelmeme, geç gelme, işyerine yabancılaşma, monotonluk gibi durumlar da görülmektedir (Serinkan ve Bardakçı, 2009:129). Bunlarla birlikte düşük iş tatmini bireylerin mutsuz olmalarına neden olabildiği gibi; bireylerde çeşitli psikolojik ve fizyolojik hastalıkların ortaya çıkmasına da yol açmaktadır.



Ayrıca meslek seçimi noktasında, Milli Eğitim Bakanlığı' nın ortaöğretim kurumlarında meslek seçimi ve danışmanlık uygulamalarının yaygınlaşmasını sağlayıcı politika ve düzenlemeler yapması beklenmektedir.

Aynı zamanda bu araştırmada elde edilen bulgular, ileride iş tatmini ve meslek memnuniyeti ilişkisi ile ilgili olarak yapılacak çalışmalara ışık tutabilecek niteliktedir. Ancak burada incelenen ya da ortaya çıkan ilişkilerin farklı meslek dallarında da araştırılması, konuya daha da açıklık getirerek, karşılaştırma yapma olanağı sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- AKBULUT, Ç. Nihal (2010), "Tükenmişlik Sendromu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKSU, Günay, M. Ahmet Acuner ve R. SELÇUK Tabak (2002), "Sağlık Bakanlığı Merkez Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)" , <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/36/147/1058.pdf> (Erişim Tarihi: 28.11.2011).
- AKTAN, C. Coşkun (2008), "Meslek Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk", İş Ahlakı Dergisi (Turkish Journal of Business Ethics), Cilt: 1, Sayı: 1, s. 99-121.
- ALTINTAŞ, K. Hakan, Banu Çakır, Fehminaz Temel, Sinan Bahadır, Ahmet Burakgazi, Murat Çiloğlu, Çağdaş Doğan, Mohammed Jeahish ve Cenk Serin (2004), "Ankara 9. Bölge Eczanelerinde Çalışan Eczacıların Bazı Mesleki Uygulamalarını ve Sorunlarını Saptama Araştırması", Ankara Eczacılık Fakültesi Dergisi, Yıl: 2004, 33(1)11-25.
- ALTUNIŞIK, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım (2004), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, 3. Baskı, Sakarya Kitapevi, Sakarya.
- ASFORTH, , E. Blake and Fred Mael (1989), "Social Identity Theory and The Organization", Academy of Management Review, 14. 11,1989.
- ASLAN, Özden (2006), Bir İnsan Kaynakları Masalı, Elma Yayınevi, 2. Basım, Aralık 2006.
- ARICAK, T. Osman (1999), Grupla Psikolojik Danışma Yoluyla Benlik ve Mesleki Benlik Saygısının Geliştirilmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ARSLAN, Mahmut (2001), İş ve Meslek Ahlakı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- ATAKLI, Aylanur, Elif Dikmentaş ve Songül Altınışik (2004), "Üniversite hastanelerinde çalışan yönetici ve klinik sekreterlerinin iş doyumunu", Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Dergisi, 6, 2.

- ATMACA, Aylin (2010), Gençler Mesleğinizi Seçtiniz Mi?, Nesil Yayınları, İstanbul, Ağustos 2010
- AUSTER, J. Carol (1996), The Sociology Of Work, Concepts and Cases, Pine Forge Press.
- BACANLI, Hasan (2006), Duyuşsal Davranış Eğitimi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 3. Baskı.
- BALABAN, Şükran (2010), "İş Doyumu ve Performans (Verimlilik) İlişkisi"İ, <http://www.ikpaylasim.com/makale/performans-yonetimi/is-doyumu-ve-performansverimlilik-iliskisi.html> (Erişim Tarihi: 30.05.2011).
- BALAY, Refik (1994), " İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları", <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/127/887.pdf> (Erişim Tarihi: 30.06.2011).
- BALCI, B (2004), "Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş tatmini", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- BARDAKÇI, Ahmet ve Celalettin Serinkan (2009), "Pamukkale Üniversitesi'ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma", Pamukkale Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 21, Denizli.
- BAŞADIR, Çağatay (2006), "İnsan Kaynakları Yönetiminde Etiksel İlkelerin Yerleştirilmesi ve Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BAŞARAN, E. İbrahim (1991), Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü, Gül Yayınevi, Ankara.
- BAYRAM, Nurdan (2004), Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi, 1. Baskı, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- BESİM, Baykal (1977), "İşin Zenginleştirilmesi ve Motivasyon Teorilerinin Uygulanması", Sevk ve İdare Dergisi, Sayı: 139, Eylül.

BİNGÖL, Dursun (2006), İnsan Kaynakları Yönetimi, 6.Baskı, Arıkan Yayınları, İstanbul.

BOL, N. Pervin (1998), ‘‘Ergenlik Döneminde Mesleki Karar Verme Olgunluğunun İncelenmesi ve Meslekler Karar Verme Eğitim Programlarının Etkisinin Araştırılması’’, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

BÖLÜKBAŞI, G. Ayşe ve Dina Yıldırtan (2009), ‘‘Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması’’, [http://iibf.marmara.edu.tr/dosya/fakulte/iibfdergi\\_2009\\_2/bolukbasi-camur.yildirtan.pdf](http://iibf.marmara.edu.tr/dosya/fakulte/iibfdergi_2009_2/bolukbasi-camur.yildirtan.pdf) (Erişim Tarihi: 22.10.2011).

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2011), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, 13. Baskı, Pegem Akademi Yayınevi, Ankara.

CAN, Halil, Ahmet Akgün ve Şahin Kavuncubaşı (1998), Personel Yönetimi, Siyasal Kitapevi, Ankara.

CEYLAN, Özgür (2002), (Organ Dennis,W. Ve Lingl, Andreas’ dan aktaran) ‘‘Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama’’, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

CHAUDHURY, Banerjee, A. (2004), ‘‘Correlates of Job Satisfaction in Medical Officers’’, MJAFI.

CHUSMIR, L.,H., B. Parker (2001), Success Strivings and Their Relationship to Affective Work Behaviors: Gender Differences, The Journal of Psychology, Cilt No: 132, Sayı: 1.

COŞKUN, Hilmi, ‘‘Mühendislik Öğrencilerinin İş Etiği Konusundaki Farkındalıklarının Belirlenmesi ve Geliştirilmesi’’, Mustafa Kemal Üniversitesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü, Hatay.

ÇABUK, Adem ve Burcu İşgüden (2006) , ‘‘Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri’’, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:9, Sayı: 16, Aralık.

ÇALIŞKAN, Zekeriya (2005), ‘‘ İş Tatmini: Malatya’ da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama’’, İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, Malatya.

ÇARIKÇI, H.İlker (2000), ‘‘Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma’’, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.5, S.2,

ÇARIKÇI, H. İlker ve Aygen Oksay (2004), ‘‘Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma’’, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.9, S. 2, s. 157-172.

ÇELEN, Ümit, Bülent Piyal, Gülay Karaodul ve Mehmet Demir (2004), ‘‘ Ankara Onkoloji Hastanesinde Çalışanlarda İş Doyumu’’, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 7 (2), 295-318.

ÇELİK, Özgen (2002), ‘‘İşletmelerde Çalışanların Tatminine Yönelik Araştırmalar’’, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

ÇELİKTEN, Mustafa (2001), ‘‘Neden İş Analizi Yapılmalı?’’, [http://sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi\\_18/08\\_celikten.pdf](http://sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi_18/08_celikten.pdf) (Erişim Tarihi: 30.10.2011).

ÇÖMEZOĞLU, Esra (2007), ‘‘Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi’’, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

DERİN, Nurten (2007), ‘‘Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler’’, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

DIENER Ed, Lersen Randy and Emmors Robert (1984), ‘‘Person X Situation Interactions: Choice of Situations and Congruence Response Models’’, Journal of Personality and Social Psycholog.

DORSAN, Hilmi (2007), ‘‘Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (Kıbrıs-Yakın Doğu Üniversitesi Örneği)’’, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

DUYAN, C. Emin (2008), ‘‘Çalışma Yaşamında Yoga: İş Tatmini ve Stres Yönetiminde Etkileri Üzerine Bir Araştırma’’, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

EĞİTİM BİR SEN (2008), ‘‘Öğretmenlerin Meslek Memnuniyeti Araştırması’’, [www.memursen.org.tr/dokumanlar.php?id=73&dosya=download](http://www.memursen.org.tr/dokumanlar.php?id=73&dosya=download) (Erişim Tarihi: 25.12.2011).

EMMERT, A. Mark and A. Walled Taher (1992), ‘‘Public Sector Professionals: The Effects of Public Sector Jobs on Motivation, Job satisfaction and Work Involvement’’, *American Review of Public Administration*, 22: 37-48.

ERDOĞAN, İlhan (1999), ‘‘İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış’’, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, No:5, İstanbul.

EROL, Eren (2010), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 11. Baskı, Beta Basım Yayım.

EROL, Vedat (1998), ‘‘İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık’’, , Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ERTÜRK, M. Elvan (2009), ‘‘Gönüllü Sağlık Örgütlerinde Çatışma ve Çatışma Yönetimi: Ulusal Medikal Kurtarma Ekibi’ne Yönelik Bir Araştırma’’, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

FRENCH, Wendell L. (2003), *Human Resources Management*, Houghton Mifflin Company, Boston.

GÖLBAŞI, Zehra, Meral Kelleci ve Selma Dogan (2008) ‘‘Relationships Between Coping Strategies, Individual Characteristics and Job Satisfaction In A Sample of Hospital Nurses: Cross- Sectional Questionnaire Survey’’, *International Journal Of Nursing Studies*, 45, 1800- 1806.

GÜNEY, Salih (2000), *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

GÜNEY, Salih (2004), *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*, Ankara: Siyasal Kitapevi.

GÜNEY, Semra (2007), "Mesleğe ve Örgüte Bağlılık", Editör: Salih Güney, Yönetim ve Organizasyon, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Mayıs, Ankara, s: 238.

GÜRBÜZ, Sait (2006), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi Bahar, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1.

GÜRBÜZ, Sait ve Murad Yüksel (2008), "Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi", Kara Kuvvetleri Komutanlığı Dokuzuncu Kolordu Komutanlığı, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (2).

GÜRBÜZ, Zehra (2009) , "Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

GÜRSOY, Hande (2004), "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Yapılan Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

GUEST, E. David (2001), "Perspectives On The Study Of Work-Life Balance", A Discussion Papared For The 2001 ENOP Symposium, Paris, <http://www.ucm.e/ifo/Psyop/enop/guest.htm> (Erişim Tarihi: 31.05.2011).

GUPTA, Rajat (2009), "A Case Study on Job Satisfaction of Employees", Department of Business Administration Punjab College of Tecnical Education Baddaval, Ludhiana.

İNCİR, Gülten (1990), Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: 401, Ankara.

İŞCAN, Ö. Faruk ve M. Kürşat Timuroğlu (2007), "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama", <http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/IIBD/article/view/3723> (Erişim Tarihi: 21.11.2011).

KAPIZ, Ö. Serap (2002), “İş ve Aile Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt4.say%C4%B13/4.3%20kapiz.pdf> (Erişim Tarihi: 31.05.2011).

KARAGÜLLE, Berna (2007), “Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu ’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri” , Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı, Ankara.

KARASOY, Yakup (2006), “Ahi Kelimesi ve Türk Kültüründe Ahilik”, <http://www.turkiyat.selcuk.edu.tr/pdfdergi/s14/karasoy.pdf> (Erişim Tarihi: 28.06.2011).

KESER, Aşkın (2006), Çalışma Yaşamında Motivasyon, Alfa Aktüel Yayınevi, Bursa.

KESER, Aşkın ve Gözde Yılmaz ve Senay Yürür (2009), Çalışma Yaşamında Davranış, 1. Basım, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.

KESER, Aşkın (2005), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/4.

KESKİN, Gülseren ve G. Özlem Yıldırım (2006), Hemşirelerin Kişisel Değerlerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi, <http://hemsirelik.ege.edu.tr/files/cilt22sayi1-2006.pdf> (Erişim Tarihi: 10.01.2012).

KILIÇ, Esra (2008), “İş Tatmini ve İş Rotasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

KIRKBEŞOĞLU, Erdem ve İpek K. Tüzün (2009), “Bireycilik ve Toplumculuk İkileminde Mesleki Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı”, Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 1, Sayı: 1, Ankara.

KÖK, Serap (2006), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, <http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/IIBD/article/view/3683/3512>, (Erişim Tarihi: 23.11.2011).



KURTULUŞ, Berrak (2005), “İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde”, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 50, İstanbul.

KUZGUN, Yıldız (2000), Meslek Danışmanlığı, Kuramlar, Uygulamalar, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara.

KÜÇÜK, Ferit (2007), Çalışanlarının İşe Güdülenmesinde Herzberg’in Motivasyon – Hijyen Faktörlerinin Önemi: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama, [http://www.ekonomikyorumlar.com.tr/dergiler/makaleler/511/Sayi\\_511\\_Makale\\_05.pdf](http://www.ekonomikyorumlar.com.tr/dergiler/makaleler/511/Sayi_511_Makale_05.pdf) (Erişim Tarihi: 21.10.2011).

LAM, S. K. Simon (1995), “Quality Management and Job Satisfaction”, International Journal of Quality & Reliability Management, 12 (4): 72-78.

LATSCH, Gerhard (2000); İşe Yerleştirme ve İstihdam Danışmanlığı, Siyasal Yayıncılık, Ankara.

LEE, Kibeom, J. Julie Carswell and Natalie J. Allen (2000), “A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-Related Variables,” Journal of Applied Psychology, 85(5), ss. 799-811.

LINZ, J. Susan (2003), “Job Satisfaction Among The Russian Workers”, Department and Economics Michigan State University, William Davidson Working Paper Number 468, May 2002, Revised March.

LOCKE, A. Emerald (1976), “The Nature And Causes of Job Satisfaction”, In M.D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally, s. 1297-1349

MAEL, Fred and Blake E. Ashforth (1992), “Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test Of the Reformulated Model Of Organizational Identification”, Journal of Organizational Behavior, 13,2, October.

MERSİN, Yunus (2007), “Din Görevlilerinde Mesleki Doyum”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI (2006) , Meslek Etiği, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, [http://cygm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/kursprogramlari/meslekigelisim/moduller/meslek\\_etigi.pdf](http://cygm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/kursprogramlari/meslekigelisim/moduller/meslek_etigi.pdf) (Erişim Tarihi: 10.06.2011).

MUNCHISKY, M. Paul (2003), ‘‘ Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology’’, CA: Thomson / Wadsworth, Belmont.

NALBANT, Eser (2005), ‘‘İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı’’, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.BF., Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 12, Sayı: 1, Manisa.

OMOLASE, O. Charles, Mukaila, Bukala A. Ormalase and Dontonjo E. Agborubere (2010), ‘‘Job Satisfaction Amongst Nigerian Ophthalmologists: On Exploratory Study’’ , Libyan Journal of Medicine eISSN 1819-6357, Vol 5.

ÖZ, Ela (2009), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Bahçeşehir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul.

ÖZDEMİR, Fatih (2006), ‘‘Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma’’, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve Aylin Aktaş (2007), ‘‘Kariyer Bağlılığı, Mesleğe Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü’’, <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi28/mozdevecioglu.pdf> (Erişim Tarihi: 11.01.2012).

ÖZERKMEN, Necmettin (2004), ‘‘Ahiliğin Tarihsel-Toplumsal Temelleri ve Temel Toplumsal Fonksiyonları-Sosyolojik Yaklaşım’’, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi 44, 2 (2004) 57-78.

ÖZTÜRK, Nurettin (19??), ‘‘Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi’’, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü.

PAKSOY, H. Mustafa (2007), ‘‘Üniversitelerde Akademik Personelin İş Memnuniyeti: Harran Üniversitesi Örneği’’ , <http://iibfdergi.kmu.edu.tr/userfiles/file/haziran2007/11.pdf> (Erişim Tarihi: 13.12.2011).

PINAR, İbrahim, Rıfat Kamaşak ve Füsun Bulutlar (2008), ‘‘İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma’’, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt / Vol:37, Sayı / No:2, 2008, S. 151-166.

PUSAT, Aytül (1992), İş Tatmininin Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri ve Türkiye’deki Uluslar arası Fast Food Restaurantlarında Çalışan Personelin İş Tatminiyle İlgili Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

RAZON, Norma (2003), ‘‘Gencin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler’’, Çocuğum ve Ben Dergisi, Sayı: 2, Nisan.

SABAN, Metin ve Banu Atalay (2005). ‘‘Yönetim Muhasebecileri Açısından Etik ve Etik Davranışın Önemi’’, Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat (1984), Çalışma Psikolojisi, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve Bilgin Tak (2001), ‘‘Çalışanların İş Tatminlerinin Müşteri Tatmini Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma’’, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 10, İstanbul.

SARIOĞLU, Sevtap ve Mustafa Özkan (2009), ‘‘Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Önlisans Program Tercih Sebepleri Cumhuriyet Üniversitesi Suşehri Timur Karabal Meslek Yüksekokulu’nda Bir Uygulama’’, 1.Uluslararası 5.Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, 27-29 Mayıs, ISBN 978-975-448-194-5, Konya.

SEÇMEN, Serhat (2001), ‘‘Amirlerin Liderlik Tarzları ve Kişilik Özellikleri ile İlgili Değerlendirmelerin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: TSK’ da Yapılan Bir Araştırma’’, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

SERİNKAN, Celalettin ve Ahmet Bardakçı (2009), ‘‘Pamukkale Üniversitesi’ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma’’, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 21.

SEYYAR, Ali (2002), Sosyal Siyaset Terimleri, Beta Yayınları.

SCHULTZ, Duane (1923), ‘‘Psychology and Industry Today’’, Macmillan Publishing Co., New York.

SHORE, L.McFarlane and Harry J. Martin (1989), ‘‘Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation Work Performanceand Turnover Intention’’, Human Relation, Volume 42, Number7,pp.625-638, [http://cornell.worldcat.org/search?q=au%3AShore%2C+L.+M.&qt=hot\\_author](http://cornell.worldcat.org/search?q=au%3AShore%2C+L.+M.&qt=hot_author) (Erişim Tarihi: 10.06.2011).

SUN, H. Özlem (2000), ‘‘İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü’’, Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.

SUR, Haydar, Didem Söylemez, Mustafa Taşdemir ve Nesrin G. Köprülü, ‘‘SSK Göztepe Hastanesi’nde Çalışan Personelin İş Doyumunun Değerlendirilmesi’’, [http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik\\_Metinler/goto.aspx?id=1333](http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/goto.aspx?id=1333) (Erişim Tarihi: 10.07.2011).

ŞANLI, Savaş (2006), ‘‘Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi’’,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.

ŞİMŞEK, Işıl, Yıldır Atakurt ve Bihter Yazıcıoğlu (1994), ‘‘Eczacılık Fakültesi Öğrencilerinin Mesleğe Yaklaşımları’’, Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi, Ankara.

ULUSAL, Elvan (1998), ‘‘İş doyumu-verimlilik ilişkisinde yöneticinin rolü’’, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

UYGUR, Akyay (2007), “Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansını İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 1.

ÜRKMEZ, İlhan, ”Şirket Yönetiminde Verimliliğin Anahtarı: Kurumsal Bağlılık”, <http://www.peryod.com.tr/images/pdf/Sirket%20Y%C3%B6netiminde%20Verimlilikin%20Anahtari-Kurumsal%20Baglilik.pdf> (Erişim Tarihi: 18.09.2011).

VARONA, Federico (1996), “Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations”, Journal of Business Communication.

VANDENBERG, J. Robert and Vida Scarpello (1994), “A Longitudinal Assessment of The Determinant Relationship Between Employee Commitments to The Occupation and The Organization”, Journal of Organizational Behavior.

VATANSEVER, Çiğdem (2008), “Work and Non-work Life Balance, and Its Relation To Organizational Commitment and Career Satisfaction”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

TANRIVERDİ, Haluk (2006), “Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma”, Sakarya Üniversitesi, Sakarya MYO, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Bahar, Cilt: 3, Yıl: 2, Sayı: 1, 3: 1-29.

TELMAN, Cavidan (2002), Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

TIERNEY, D. Paul and Barbara Barron Tieger (2007), Kişilik Tipinize Göre Mesleğinizi Seçin, Çev., Enver Günsel, Pegasus Yayınları, İstanbul.

TIERNEY, Elizabeth P. (1997), İş Ahlakı: Yöneticiler İçin Bir Rehber, Çev: Günhan Günay, İstanbul, Rota Yayınları.

TOKER, Boran (2007), ‘‘Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma’’, Journal Of Yaşar University, 2(6), 591-614.

TUNÇER, Polat (2011), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Eylül.

TÜTÜNCÜ Özkan ve Deniz Küçükusta, ‘‘Organizasyonlarda Bireyler: Tutum, Davranış ve Motivasyon’’, web.deu.edu.tr/kalite/dosyalar/ulusal\_bildiri/EkD.doc (Erişim Tarihi: 23.10.2011).

TÜTÜNCÜ, Özkan (2000), Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi, <http://www.veribaz.com/viewdoc.html?kar-amaci-gutmeyen-yiyecek-icecek-isletmelerinde-is-doyumunun-analizi-444996.html>, 12.12.2011.

TÜZEL, Yeşim (2002), (John Robinson, Robert Athanasiou, Kendra B. Head’ dan aktaran) ‘‘Örgüsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Etkisi: Bankalarda Yapılan Bir Araştırma’’, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yıldırım Yasemin (1999), ‘‘Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu’’, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

YILDIZ, Nebahat ve Nevin Kanan (2005), ‘‘Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler’’, Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi, 9, 1-2, 8-13.

YILDIZ, Nihal (2009), ‘‘Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama’’, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

## İnternet Kaynakları

<http://www.istatistikanaliz.com/default.asp>, (Erişim Tarihi: 05.01.2012).

<http://www.istatistikmerkezi.com/>, (Erişim Tarihi: 07.01.2012).

<http://www.dermoday.com/dosyalar/1234889459.pdf> (Erişim Tarihi: 15.01.2010).

<http://www.grafikerler.net/meslek-nedir-t4836.html> (Erişim Tarihi: 15.02.2011).

<http://www.izafet.com/meslekler/273591-meslek-nedirc.html> (Erişim Tarihi: 15.02.2010).

[http://meslek.mlmm.com.tr/01\\_meslek\\_nedir.html](http://meslek.mlmm.com.tr/01_meslek_nedir.html) (Erişim Tarihi: 15.02.2011).

<http://www.baktabul.net/kariyer-ve-meslekler/65408-meslek-nedir-meslek-tanimi-meslek-anlami-meslek-nedir.html> (Erişim Tarihi: 15.02.2011).

<http://www.turkforum.gen.tr/vforum/meslek-nedir-meslek-hakkinda-t414241.html> (Erişim Tarihi: 16.02.2011).

<http://pharmacy.erciyes.edu.tr/fakulteler.asp> (Erişim Tarihi: 17.02.2011)

<http://www.turkforum.net/154325-eczacilik-bolumu-hakkinda-bilgiler-nedir-eczacilar-grubu.html> (Erişim Tarihi: 23.02.2011).

<http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/sb/ecz/mevzuat/mevzuatPdf/iyieczuyg.pdf> (Erişim Tarihi: 23.02.2011).

<http://www.pdrceyiz.biz/meslek-ile-arasindaki-fark-nedir-t2287.html>, (Erişim Tarihi: 16.02.2011).

<http://www.muhsinyazici.com/egitim/index.php/mesleki-rehberlik/1554-meslek-le-arasndaki-fark-nedir.html> (Erişim Tarihi: 17.03.2011).

<http://www.pharmacy.erciyes.edu.tr> (Erişim Tarihi: 22.03.2011).

<http://www.kemeresnaf.org/ahilik-kulturu> (Erişim Tarihi: 16.02.2011).

<http://www.genckolik.net/turk-ve-dunya-tarihi/10079-ahilik-nedir.html> (Erişim Tarihi: 16.02.2011).

<http://www.okulpdr.net/mem.htm> (Erişim Tarihi: 18.04.2011).

<http://www.uzmanportal.com/ahilik-nedir-tarihcesi.html/> (Erişim Tarihi: 16.02.2011).

<http://www.squidoo.com/job-satisfaction-questionnaire#module100397771> (Erişim Tarihi: 28.04.2011).

[http://www.cozumerman.net/index.php?option=com\\_content&view=article&id=71&Itemid=84](http://www.cozumerman.net/index.php?option=com_content&view=article&id=71&Itemid=84) (Erişim Tarihi: 28.04.2011).

<http://www.meslekgrubu.com/meslek/> (Erişim Tarihi: 29.04.2011).

[http://www.kamuhaber.net/alt.php?tad=haberler&resim=haber\\_resim&ic=haber&no\\_h=18145](http://www.kamuhaber.net/alt.php?tad=haberler&resim=haber_resim&ic=haber&no_h=18145) (Erişim Tarihi: 27.04.2011).

[http://tr.wikipedia.org/wiki/Mesleki\\_e%C4%9Fitim](http://tr.wikipedia.org/wiki/Mesleki_e%C4%9Fitim) (Erişim Tarihi: 29.04.2011).

[http://tr.wikipedia.org/wiki/Maslow\\_teorisi](http://tr.wikipedia.org/wiki/Maslow_teorisi), 19.10.2011.

[http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4169&tb\\_id=13](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4169&tb_id=13) (Erişim Tarihi: 09.05.2011).

<http://www.meslektanitimi.com/> (Erişim Tarihi: 20.05.2011).

<http://sozluk.bilgiportal.com/nedir/doyum> (Erişim Tarihi: 24.05.2011).

<http://canakkalelisesi.k12.tr/rehberlik/mesleksecimi.pdf> (Erişim Tarihi: 18.02.2011).

<http://aznifrgen.edublogs.org/> (Erişim Tarihi: 24.03.2011).

<http://www.scribd.com/doc/39390399/meslek-secimi> (Erişim Tarihi: 29.09.2011).

<http://www.uludagsozluk.com/k/ofis-boy/> (Erişim Tarihi: 06.10.2011).

<http://www.odevsel.com/egitim/2706/frederick-a-herzberg-in-cift-faktor-teorisi.html> (Erişim Tarihi: 20. 10. 2011).

<http://www.e-motivasyon.net/Herzberg-in-Iki-Faktor-Kurami-Two-Factor-Theory.html> (Erişim Tarihi: 20. 10. 2011).

<http://www.merih.net/m2/lid/wmetate25.htm> (Erişim Tarihi: 22.10.2011).



<http://www.egitirim.gen.tr/site/arsiv/50-16/266-hekimlerin-is-tatmin-duzeyinin-karsilastirilmasi.html> (Erişim Tarihi: 23.10.2011).

[www2.aku.edu.tr/~hozutku/sayfalar/is.doc](http://www2.aku.edu.tr/~hozutku/sayfalar/is.doc) (Erişim Tarihi: 31.10.2011).

<http://www.ikademi.com/insan-kaynaklari-uygulamaları/1364-isletmelerde-analizi-uygulamaları.html> (Erişim Tarihi: 31.10.2011).

<http://tdkterim.gov.tr/bts/> (Erişim Tarihi: 02.11.2011).

[http://www.rdbe.com.tr/e-yonetisim/yonetisim/is\\_etudu.pdf](http://www.rdbe.com.tr/e-yonetisim/yonetisim/is_etudu.pdf) (Erişim Tarihi: 18.11.2011).

<http://www.jobnak.com/insan-kaynaklari-ansiklopedi.Isguecue%20devri.236.html> (Erişim Tarihi: 23.11.2011).

<http://tdkterim.gov.tr/bts/> (Erişim Tarihi: 28.11.2011).

<http://www.yigitoglu.org/read/?art=4162> (Erişim Tarihi: 30.10.2011).

[http://www.e-kutuphane.teb.org.tr/pdf/raporlar/dusuk\\_ciro/9.pdf](http://www.e-kutuphane.teb.org.tr/pdf/raporlar/dusuk_ciro/9.pdf) (Erişim Tarihi: 30.12.2011).

Ulusal Meslek Bilgi Sistemi, <http://mbs.meb.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 25.08.2011).

Türkiye İş Kurumu Meslek Bilgi Merkezleri,  
<http://www.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=2262.01> (Erişim Tarihi: 26.08.2011).

Türkiye İş Kurumu Meslek Bilgi Merkezleri,  
<http://www.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=3213.01> (Erişim Tarihi: 26.08.2011).

Türkiye İş Kurumu Meslek Bilgi Merkezleri,  
<http://www.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=3213.02> (Erişim Tarihi: 24.08.2011).

## EKLER

### Ek 1: Serbest Eczacılar Anket Formu

#### Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışma İlişkileri Bilim Dalı'nda yapılmakta olan "İŞ TATMİNİ VE MESLEK MEMNUNİYETİ İLİŞKİSİ: ECZACILAR ÜZERİNE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA" konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

**Yrd. Doç. Dr. Ersin KAVİ**  
Yalova Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
İlişkileri Yüksek Lisans

**Hayriye UZUN**  
Yalova Üniversitesi  
İnsan Kaynakları&Çalışma

### I. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz ( ) Erkek ( ) Kadın
2. Yaş grubunuz ( ) 22-25 ( ) 26-29 ( ) 30-34 ( ) 35-39 ( ) 40 Yaş ve üzeri
3. Medeni durumunuz ( ) Evli ( ) Bekâr
4. Eğitim düzeyiniz ( ) Fakülte ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora
5. Eşinizin mesleği ( ) Eczacı ( ) Doktor ( ) Diğer Sağlık Çalışanı ( ) İlaç Mümessili ( ) Diğer
6. Sahip olduğunuz çocuk sayısı ( ) Yok ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ve üstü
7. Çocuğunuzun bakımını kim üstleniyor ( ) Kreş ( ) Büyükanne ( ) Yakın Akrabalar ( ) ( ) Evde Bakıcı ( ) Kendisi
8. Fiili olarak kaç yıldır Eczacılık yapıyorsunuz ( ) 1 yıldan az ( ) 1-2 yıl arası ( ) 3-5 yıl arası ( ) 6-10 yıl arası ( ) 11-15 yıl arası ( ) 16-20 yıl arası
9. İşyerinizde günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz ( ) 0-3 saat arası ( ) 4-7 saat arası ( ) 8 saat ( ) 8 saatten fazla çalışıyorum
10. Gelir düzeyiniz ( ) 3000 TL ve aşağısı ( ) 3001-4000 TL ( ) 4001-5000 TL ( ) 5001-6000TL ( ) 6001 TL ve üzeri

## II. BÖLÜM - İŞ TATMİNİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimi severek yaptığımı düşünüyorum					
2	İşyerimde vakit geçirmekten her ne olursa olsun zevk almaktayım					
3	İş yükümün fazla olduğunu düşünmekteyim					
4	Fırsat bulursa işimi değiştiririm					
5	İşimin <b>işle ilgili bütün beklentilerimi</b> karşıladığını düşünüyorum					
6	Çalıştığım işte, sahip olduğum <b>bilgi, yetenek ve becerileri</b> sergilediğimi düşünüyorum					
7	Yaptığım işin bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun olması <b>işimden aldığım zevki (doyumunu)</b> artırır					
8	İşimi doğru yapabilmek için gerekli personel ve donanıma sahibim					
9	İşimi doğru yapabilmem-yapabilmeleri için personelimin-personelime gerekli eğitimi (mesleki) almasını sağlarım					
10	İşle ilgili olarak <b>çalışma saatlerinin esnek olması (kendime göre ayarlayabilmem)</b> işimi yapmaktan duyduğum zevki artırır.					
11	Bugün bir işe girecek olsam yine <b>aynı işi tercih ederdim-aynı işe girerdim</b>					
12	Terfi olanağımın olmaması beni olumsuz etkilemektedir					
13	İşyerimdeki çalışma saatleri verimli çalışabilmek için uygundur					
14	Aldığım kazanç ne kadar yüksek olursa isimi yapmaktan duyduğum <b>zevk o derece artar</b>					
15	Aldığım kazanç yaptığım işin karşılığı olduğu görüldüğü gibi					
16	Eczanede çalışmaktan çok memnunum					
17	Hayalimdeki işi yaptığımı düşünüyorum					
18	İşimi yaparken <b>etik kurallara / ahlak kurallarına</b> uymaya özen gösteririm					
19	İşim yaparken çoğu konuda tatmin olduğum için, bu işime olan bağlılığımı artırır					
20	İşimin <b>prestijli bir iş</b> olduğunun düşünüyorum					
21	Çalışma arkadaşlarımla ilişkilerimin güçlü olmasının işimden aldığım doyumunu artırdığını düşünüyorum					
22	Motivasyonun işten aldığım doyumunu artırdığını düşünüyorum					
23	İşte çok fazla problem var					
24	Bazen işimin anlamsız olduğunu düşünüyorum					
25	İşte yaptığım şeyler hoşuma gidiyor					

### III. BÖLÜM – MESLEK MEMNUNİYETİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Mesleğimi severek yaptığımı düşünüyorum					
2	Mesleğimin ' <b>gelecek vadeden bir meslek</b> ' olduğunu düşünüyorum					
3	Mesleğimi layıkıyla yerine getirdiğimi düşünüyorum					
4	Mesleğimi çevremdeki gençlere tavsiye etmekteyim					
5	Mesleğimin <b>prestijli</b> bir meslek olduğunu düşünüyorum					
6	Mesleğimdeki başarımla beni <b>manevi</b> olarak tatmin etmektedir					
7	Mesleğimdeki başarımla beni <b>maddi</b> olarak tatmin etmektedir					
8	Meslek seçimi aşamasında bu mesleği <b> bilinçli</b> olarak seçtim					
9	Mesleğimi fırsat bulursam, <b>ücretli çalışan</b> olarak sürdürmeyi isterdim					
10	Bu mesleğe sahip olmanın zor bir süreç içerdiğini düşünmekteyim					
11	Mesleğimin teknik açıdan zor bir meslek olduğunu düşünüyorum					
12	Mesleğimi gelecekte çocuklarımla-çocuklarımdan birinin sürdürmesini istiyorum					
13	Mesleğimden ötürü ailem ve kendime ( <b>sosyal hayat, kişisel gelişim...</b> ) yeterince vakit ayırdığımı düşünüyorum					
14	Mesleğimdeki gelişmeleri takip etmek için kendime çok zaman ayırmak zorundayım					
15	Hayalimdeki mesleği yaptığımı düşünüyorum					
16	Fırsat bulursam <b>mesleğimi</b> değiştiririm					
17	Mesleğimi yerine getirirken sahip olduğum <b>bilgi, yetenek ve becerileri</b> sergilediğimi düşünüyorum					
18	İşyerimin bana ait olması-mesleğim gereği diğer mesleklere göre daha özgür (daha serbest) bir çalışma ortamının olmasından dolayı diğer işlerimi yapmak için yeterince vakit bulabiliyor olmaktan çok memnunum					
19	Bugün meslek seçecek olsam yine <b>aynı mesleği</b> seçerdim					
20	Aldığım ücret ne kadar yüksek olursa mesleğimi yapmaktan duyduğum <b>zevk o derece artar.</b>					
21	Katıldığım hizmet içi eğitim-gelişme eğitimlerinin mesleğim ile ilgili gelişimime katkıda bulunduğunu düşünüyorum					
22	Eczanede çalışmaktan çok memnunum					
23	Mesleğimin kişiliğime çok uygun olduğunu düşünüyorum					
24	Mesleğimin iş ve aile dengesini kurmamda bana kolaylık sağladığını düşünüyorum					
25	Mesleğimim yaparken <b>etik kurallara / ahlak kurallarına</b> uymaya özen gösteririm					

*Anketimiz bitmiştir, zaman ayırdığınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz...*

## Ek 2: Bağımlı Çalışanlar Anket Formu

### Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışma İlişkileri Bilim Dalı'nda yapılmakta olan **“İŞ TATMİNİ VE MESLEK MEMNUNİYETİ İLİŞKİSİ: ECZACILAR ÜZERİNE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA”** konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

**Yrd. Doç. Dr. Ersin KAVİ**

Yalova Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
İlişkileri Yüksek Lisans

**Hayriye UZUN**

Yalova Üniversitesi  
İnsan Kaynakları&Çalışma

## I. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz ( ) Erkek ( ) Kadın
2. Yaş grubunuz ( ) 22-25 ( ) 26-29 ( ) 30-34 ( ) 35-39 ( ) 40 Yaş ve üzeri
3. Medeni durumunuz ( ) Evli ( ) Bekâr
4. Eğitim düzeyiniz ( ) Fakülte ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora
5. Eşinizin mesleği ( ) Eczacı ( ) Doktor ( ) Diğer Sağlık Çalışanı ( ) İlaç Mümessili ( ) Diğer
6. Sahip olduğunuz çocuk sayısı ( ) Yok ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ve üstü
7. Çocuğunuzun bakımını kim üstleniyor ( ) Kreş ( ) Büyükanne ( ) Yakın Akrabalar ( )  
( ) Evde Bakıcı ( ) Kendisi
8. Fiili olarak kaç yıldır Eczacılık yapıyorsunuz ( ) 1 yıldan az ( ) 1-2 yıl arası ( ) 3-5 yıl arası ( ) 6-10 yıl arası ( ) 11-15 yıl arası ( ) 16-20 yıl arası
9. İşyerinizde günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz ( ) 0-3 saat arası ( ) 4-7 saat arası  
( ) 8 saat ( ) 8 saatten fazla çalışıyorum
10. Gelir düzeyiniz ( ) 3000 TL ve aşağısı ( ) 3001-4000 TL ( ) 4001-5000 TL ( ) 5001-6000TL  
( ) 6001 TL ve üzeri

## II. BÖLÜM - İŞ TATMİNİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimi severek yaptığımı düşünüyorum					
2	İşyerimde vakit geçirmekten her ne olursa olsun zevk almaktayım					
3	İş yükümün fazla olduğunu düşünmekteyim					
4	Fırsat bulursam işimi değiştiririm					
5	İşimin <b>işle ilgili bütün beklentilerimi</b> karşıladığını düşünüyorum					
6	Çalıştığım işte, sahip olduğum <b>bilgi, yetenek ve becerileri</b> sergilediğimi düşünüyorum					
7	Yaptığım işin bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun olması <b>işimden aldığım zevki (doyumunu)</b> artırır					
8	İşte yaptığım şeyler hoşuma gidiyor					
9	İşimi doğru yapabilmem için gerekli eğitimi almaya özen gösteririm					
10	İs ortamındaki yönetim uygulamaları karmaşık ve sert olursa, bu işimi yapmaktan duyacağım zevki olumsuz yönde etkiler.					
11	Bugün bir işe girecek olsam yine <b>aynı işi tercih ederdim-aynı işe girerdim</b>					
12	İşyerimdeki çalışma saatleri verimli çalışabilmek için uygundur					
13	Terfi olanağımın olması beni olumlu etkilemektedir					
14	Aldığım ücret ne kadar yüksek olursa isimi yapmaktan duyduğum <b>zevk o derece artar</b>					
15	Aldığım ücretin yaptığım isin karşılığı olduğu görüşündeyim					
16	Bu iş yerinde çalışmaktan çok memnunum					
17	Hayalimdeki işi yaptığımı düşünüyorum					
18	İşimi yaparken <b>etik kurallara / ahlak kurallarına</b> uymaya özen gösteririm					
19	İşim yaparken çoğu konuda tatmin olduğum için, bu örgüte olan bağlılığımı artırır					
20	İşimin <b>prestijli bir iş</b> olduğunun düşünüyorum					
21	Çalışma arkadaşlarımla ilişkilerimin güçlü olmasının işimden aldığım doyumunu artırdığını düşünüyorum					
22	Motivasyonun işten aldığım doyumunu artırdığını düşünüyorum					
23	İşte çok fazla problem var					
24	Bazen işimin anlamsız olduğunu düşünüyorum					

### III. BÖLÜM – MESLEK MEMNUNİYETİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Mesleğimi severek yaptığımı düşünüyorum					
2	Mesleğimin ' <b>gelecek vadeden bir meslek</b> ' olduğunu düşünüyorum					
3	Mesleğimi layıkıyla yerine getirdiğimi düşünüyorum					
4	Mesleğimi çevremdeki gençlere tavsiye etmekteyim					
5	Mesleğimin <b>prestijli</b> bir meslek olduğunu düşünüyorum					
6	Mesleğimdeki başarımler beni <b>manevi</b> olarak tatmin etmektedir					
7	Mesleğimdeki başarımler beni <b>maddi</b> olarak tatmin etmektedir					
8	Meslek seçimi aşamasında bu mesleği <b>bilinçli</b> olarak seçtim					
9	Mesleğimi fırsat bulursam <b>bağımsız</b> bir kurumda (eczane) sürdürmeyi isterdim					
10	Bu mesleğe sahip olmanın zor bir süreç içerdiğini düşünmekteyim					
11	Mesleğimin teknik açıdan zor bir meslek olduğunu düşünüyorum					
12	Mesleğimi gelecekte çocuklarımla-çocuklarımdan birinin sürdürmesini istiyorum					
13	Mesleğimden ötürü ailem ve kendime ( <b>sosyal hayat, kişisel gelişim...</b> ) yeterince vakit ayırdığımı düşünüyorum					
14	Mesleğimdeki gelişmeleri takip etmek için kendime çok zaman ayırmak zorundayım					
15	Hayalimdeki mesleği yaptığımı düşünüyorum					
16	Fırsat bulursam <b>mesleğimi</b> değiştirim					
17	Mesleğimi yerine getirirken sahip olduğum <b>bilgi, yetenek ve becerileri</b> sergilediğimi düşünüyorum					
18	Mesleğim yaparken <b>etik kurallara / ahlak kurallarına</b> uymaya özen gösteririm					
19	Bugün meslek seçecek olsam yine <b>aynı mesleği</b> seçerdim					
20	Aldığım ücret ne kadar yüksek olursa mesleğimi yapmaktan duyduğum <b>zevk o derece artar</b>					
21	Katıldığım hizmet içi eğitim-gelişme eğitimlerinin mesleğim ile ilgili gelişimime katkıda bulunduğunu düşünüyorum					
22	Bu işyerinde çalışmaktan çok memnunum					
23	Mesleğimin kişiliğime çok uygun olduğunu düşünüyorum					
24	Mesleğimin iş ve aile dengesini kurmamda bana kolaylık sağladığını düşünüyorum					

*Anketimiz bitmiştir, zaman ayırdığınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz...*

## **ÖZGEÇMİŞ**

1984 yılında Giresun' da doğdu. 2002 yılında Karamürsel Lisesi'ni, 2009 yılında Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nü bitirdi. Aynı yıl Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Anabilim Dalı' nda Yüksek Lisans çalışmalarına başladı. Bu sırada bir yıl özel bir şirketin İnsan Kaynakları Departman'ında Personel İşleri Sorumlusu olarak çalıştı. Halen T.C.Ziraat Bankası Yalova / Çınarcık Şubesi'nde çalışmaktadır.