

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ:
ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI
(GAZİANTEP İLİ NİZİP İLÇESİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜMİT MERAL

Gaziantep, 2016

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ:
ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI
(GAZİANTEP İLİ NİZİP İLÇESİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
ÜMİT MERAL

DANIŞMAN
Doç. Dr. İbrahim Sani MERT

Gaziantep, 2016

KABUL VE ONAY

Ümit MERAL tarafından hazırlanan “**DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI (GAZİANTEP İLİ NİZİP İLÇESİ)**” başlıklı bu çalışmatarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans** olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. İbrahim Sani MERT
(Başkan)

Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE
(Üye)

Yrd. Doç. Dr. Mehmet AYTEKİN
(Üye)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. / /

Doç. Dr. Mazlum ÇELİK
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum **“DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI (GAZİANTEP İLİ NİZİP İLÇESİ)”** başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

...../...../.....

Ümit MERAL

ÖNSÖZ

Toplumda insanların kendilerini geliştirerek ilerlemelerindeki en önemli unsur eğitimidir. Eğitimin olmadığı toplumlar yok olurlar. Dünya’da bilgi önemli bir konumda yer almaktadır. Bilgi yönünden gelişmiş toplumlar dünyada söz sahibi toplumları oluşturmaktadır. Eğitim kültürler arası ilişkilerin geliştirilmesinde topluluklar arası kültür aktarımında da büyük bir rol oynamaktadır.

İş tatmin seviyeleri, iş tatminini etkileyen faktörler ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyen faktörler ile ilgili literatürde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmininin demografik özelliklere göre araştırılması amacıyla bir alan araştırması yapılmıştır.

İş tatmin seviyeleri belirlenirken dikkat edilecek en önemli nokta, öğretmenlerin iş tatminini olumsuz yönde etkileyen faktörleri ortadan kaldıracak önlemlerin alınmasıdır. Öğretmenler iş tatmin seviyeleri, motivasyonları yüksek olduğunda; işlerinde çalışma potansiyelleri ve performansları artar, bununla birlikte yeniliklere entegre olarak eğitimi ve bilgili gençler yetiştirirler.

İnsanların sosyal hayata atılması kapsamında eğitim önemli bir rol oynamaktadır. Aileden başlayarak okul, arkadaş, iş çevresi vb. olmak üzere bireyin hayatının her alanında yer alan bir unsur haline gelmiştir. Bireyin kendisini özgür olarak geliştirebilmesinde eğitimin payı yadsınmaz. Eğitim – öğretim etkinliklerinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde öğretmenler kritik bir önem taşımaktadır. Bundan dolayı öğretmenlerin görevlerinde başarılı, etkili ve verimli olmaları çok önemlidir. Öğretmenlerin iş tatmin seviyelerinin yükseltilmesi onların işlerindeki başarısını artırırken verimlilik ve etkililik açısından performanslarının da yükselmesini sağlar.

Bu çalışmada, demografik faktörlerin öğretmenlerin iş tatmini üzerine etkisini incelemeye çalıştım.

Bu çalışma boyunca bana bilgi ve araştırma konularında yardımcı olan danışman hocam Sayın Doç. Dr. İbrahim Sani MERT'e; her türlü ihtiyacımda yanımda olan ve desteğini esirgemeyen sevgili ailem'e ve bana her zaman güvenen değerli arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Gaziantep, 2016

Ümit MERAL

ÖZET

İş tatmini bugün üzerinde önemle durulan konulardan birisidir ve kısaca “çalışanların yapmış olduğu işlerinden duydukları mutluluk” olarak ifade edilmektedir. Bireysel ve örgütsel faktörler olarak gruplandırılan çeşitli etkenler iş tatminini etkilemektedir. Bunun sonucunda da çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları, başarıları ve verimlilikleri gibi çeşitli özellikleri etkilenmektedir. Bu araştırmanın amacı, Gaziantep ili Nizip ilçesindeki ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektir. Gaziantep ili Nizip ilçesindeki 20 okulda 2015-2016 eğitim – öğretim yılında görev yapan toplam 462 ortaokul öğretmeni üzerinde araştırma yürütülmüştür. Sonuç olarak; katılımcıların iş tatmini içsel faktörleri ile ilgili görüşleri genel olarak “memnunum”, dışsal faktörleri ve genel faktörleri ile ilgili görüşleri ise genel olarak “orta düzeyde memnunum” düzeyindedir. İçsel faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkisimezun olunan fakülte ve Gaziantep’te yaşama süresine göre farklılaşmıştır. Dışsal faktörlerin etkisi cinsiyet, öğrenim durumu, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı, Gaziantep’te yaşama süresi ve ebeveynlerle birlikte yaşama durumuna göre farklılaşmıştır. Genel faktörlerin etkisinin farklılaştığı özellikler ise cinsiyet, medeni durum, eşin çalışması, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki görev süresi, sahip olunan çocuk sayısı, Gaziantep’te yaşama süresi ve ebeveynlerle birlikte yaşama durumu şeklinde tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş tatmini, içsel faktör, dışsal faktör, genel faktör, demografik özellik, eğitim, öğretmen.

ABSTRACT

Job satisfaction is one of the significant topics that great emphasis is given on today and is expressed as “the happiness of employees made up from their own works”. Several factors which are grouped as individual and organizational factors affect job satisfaction. And, as a result of this, employees’ various features such as physical and mental health, achievement and productivity are affected. The main purpose of this research is to examine the effects of demographic characteristics on job satisfaction of secondary school teachers in Nizip district of Gaziantep province. The population of the study was a total of 462 secondary school teachers working in 20 schools in Nizip in 2015-2016 school year. As a result; participants' views on internal factors of job satisfaction scale were generally at the level of “satisfied”, while opinions about the external factors and general factors in general were “I am pleased moderate” level. The effects of internal factors on job satisfaction are differentiated by graduated faculty and the living duration in Gaziantep. Effects of external factors are differentiated by gender, educational status, the number of teachers working in the school, living duration in Gaziantep, and living status together with the parents. Furthermore, the features that make difference on general factors were gender, marital status, the living condition of spouse, tenure studied in school, the number of children they have, living duration in Gaziantep and cohabitation status with parents.

Keywords: Job satisfaction, internal factor, external factor, general factor, demographics, education, teacher.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR.....	x

GİRİŞ.....	1
Araştırma Amacı.....	1
Araştırmanın Önemi.....	3
Sayıtlar.....	3
Sınırlılıklar.....	3

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1. EĞİTİM.....	4
1.1.1. Eğitim Kavramı ve Tanımı.....	4
1.1.2. Eğitimin Önemi ve Amacı.....	6
1.1.3. Eğitimin İçeriği.....	7
1.1.4. Eğitimin Temelleri.....	9
1.1.4.1. Psikolojik temeller.....	10
1.1.4.2. Sosyolojik Temeller.....	10
1.1.4.3. Ekonomik Temeller.....	13
1.1.4.4. Felsefi Temeller.....	13
1.1.5. Eğitimde Öğretmenin Yeri ve Öğretmenlik Görevi.....	14
1.2. İŞ TATMİNİ.....	15
1.2.1. İş Tatmini Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tanımı.....	15
1.2.2. İş Tatmininin Önemi ve Genel Özellikleri.....	16
1.2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	19
1.2.3.1. Bireysel Faktörler.....	19
1.2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	20
1.2.4. İş Tatmininin Sonuçları.....	24
1.2.5. İş Tatmini İle İlgili Kuramlar.....	25
1.2.5.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	25

1.2.5.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	27
1.2.5.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı	28
1.2.5.4. Vroom'un Beklenti Kuramı.....	28
1.2.5.5. Adams'ın Eşitlik Teorisi	29
1.2.6. Öğretmenlerin İş Tatmini.....	30
1.3. LİTERATÜR TARAMASI.....	31
1.3.1. İş Tatmini Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	31
1.3.2. İş Tatmini Konusunda Türkiye'de Yapılan Çalışmalar	32
İKİNCİ BÖLÜM	
YÖNTEM.....	35
2.1. Araştırma Modeli	35
2.2. Evren ve Örneklem.....	36
2.3. Verilerin Toplanması.....	37
2.4. Verilerin Analizi.....	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
BULGULAR	44
3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	44
3.2. İş Tatmini Ölçeği İçsel Faktörlerine İlişkin Bulgular	46
3.3. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Faktörlerine İlişkin Bulgular	48
3.4. İş Tatmini Ölçeği Genel Faktörlerine İlişkin Bulgular	49
3.5. Katılımcıların İş Tatminine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi	51
3.5.1. İş Tatmini Ölçeği İçsel Faktörlerinin Analizi	51
3.5.2. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Faktörlerinin Analizi	57
3.5.3. İş Tatmini Ölçeği Genel Faktörlerinin Analizi	63
3.5.4. Faktörler Arası İlişkinin Analizi	70
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	71
4.1. Sonuç.....	71
4.2. Öneriler	75
KAYNAKÇA	76
EKLER	84-85

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1. Nizip’te Yer Alan Ortaokullar	36
Tablo 2.2. İş Tatmini Ölçeğinin Güvenirlik Analizi	38
Tablo 2.3. Ölçekteki Her Bir Sorunun Güvenirliğe Olan Katkısı	39
Tablo 2.4. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin KMO Analizi	40
Tablo 2.5. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Öz değerleri ve Varyans Açıklama Yüzdeleri	40
Tablo 2.6. İş Tatmini Geçerlilik Test Sonuçları	43
Tablo 3.1. Katılımcıların Kişisel Özellikleri	45
Tablo 3.2. Mesleki ve Çalışma Yeri İle İlgili Özellikler	45
Tablo 3.3. Katılımcıların Çeşitli Çalışma Özellikleri.....	46
Tablo 3.4. Katılımcıların İçsel Faktörler ile İlgili Cevaplarının Detaylı Sonuçları.....	47
Tablo 3.5. Katılımcıların Dışsal Faktörler ile İlgili Cevaplarının Detaylı Sonuçları	49
Tablo 3.6. Katılımcıların Genel Faktörler ile İlgili Cevaplarının Detaylı Sonuçları.....	50
Tablo 3.7. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılık Analizi Sonuçları ..	51
Tablo 3.8. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 3.9. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Eşin Çalışması Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 3.10. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Eş İle Aynı Yerde Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	52
Tablo 3.11. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Kendi Memleketinde Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	53
Tablo 3.12. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Mesleki Kıdem Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 3.13. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre Farklılık Analizi Sonuçları	54
Tablo 3.14. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 3.15. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çocuk Sayısına Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 3.16. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılık Analizi Sonuçları	55
Tablo 3.17. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Mezun Olunan Fakülteye Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	55
Tablo 3.18. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Gaziantep’te Yaşama Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	56

Tablo 3.19. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Ebeveynler İle Birlikte Kalma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	57
Tablo 3.20. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılık Analizi Sonuçları	57
Tablo 3.21. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	58
Tablo 3.22. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Eşin Çalışması Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	58
Tablo 3.23. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Eş İle Aynı Yerde Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	58
Tablo 3.24. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Kendi Memleketinde Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	59
Tablo 3.25. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Mesleki Kıdem Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 3.26. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre Farklılık Analizi Sonuçları	60
Tablo 3.27. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 3.28. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çocuk Sayısına Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 3.29. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılık Analizi Sonuçları	61
Tablo 3.30. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Mezun Olunan Fakülteye Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 3.31. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Gaziantep’te Yaşama Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	62
Tablo 3.32. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Ebeveynler İle Birlikte Kalma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	63
Tablo 3.33. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılık Analizi Sonuçları	64
Tablo 3.34. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 3.35. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Eşin Çalışması Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 3.36. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Eş İle Aynı Yerde Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	65

Tablo 3.37. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Kendi Memleketinde Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	65
Tablo 3.38. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Mesleki Kıdem Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	66
Tablo 3.39. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre Farklılık Analizi Sonuçları	66
Tablo 3.40. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	67
Tablo 3.41. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çocuk Sayısına Göre Farklılık Analizi Sonuçları	67
Tablo 3.42. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılık Analizi Sonuçları	68
Tablo 3.43. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Mezun Olunan Fakülteye Göre Farklılık Analizi Sonuçları	68
Tablo 3.44. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Gaziantep'te Yaşama Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	69
Tablo 3.45. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Ebeveynler İle Birlikte Kalma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları	69
Tablo 3.46. İş Tatminine İlişkin Görüşleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları	70

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	26
Şekil 2.1. Araştırma Modeli	35
Şekil 2.2. İş Tatmini Faktör Analizi Çizgi Grafiği.....	40
Şekil 3.1. İçsel Faktörlere Cevap Olarak Verilen Kanıların Ortalama Oranları (%).....	46
Şekil 3.2. Dışsal Faktörlere Cevap Olarak Verilen Kanıların Ortalama Oranları (%).....	48
Şekil 3.3. Genel Faktörlere Cevap Olarak Verilen Kanıların Ortalama Oranları (%).....	50



KISALTMALAR

A.B.D.	: Amerika Birleşik Devleti
Akt.	: Aktaran
diğ.	: diğerleri
f	: Frekans
İ. İ. B. F.	: İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
N	: Ankete katılan kişi sayısı
N	: Ölçek değerlendirmesine katılan kişi sayısı
p	: Anlamlılık düzeyi
sd	: Serbestlik Derecesi
SS	: Standart sapma
vb.	: ve benzeri
χ^2	: Ki-kare (Chi –square)
\bar{X}	: Bir veri dağılımının aritmetik ortalaması
%	: Yüzde

GİRİŞ

Kurumlar, işletmeler küresel dünyada varlıklarını sürdürebilmek için iyi bir hizmet sunmalıdır. İyi bir hizmet sunmanın ilk adımı çalışanların görev ve sorumluluklarını bilinçli, istekli bir şekilde yapabilmeleridir. Çalışanın görev ve sorumluluklarının bilincinde olması, işinde verimlilik ve etkinliğini artırırken; çalıştığı kurumun da faydalı ve başarılı bir kurum olmasını sağlayacaktır.

İşverenler, çalışanlarının kişilik özellikleriyle iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için araştırma ve geliştirme birimine önem vererek birtakım araştırmalara yönelmiştir. Çalışanın beklentileri karşılandığı ölçüde çalışan tatmin olurken; çalışanın beklentileri karşılanmadığında ise çalışan tatminsiz olur.

Çalışan tatmin olduğu zaman çevresine olumlu duygular yansıtırken; tatminsiz olduğu zaman olumsuz duygular yansıtabilir. Bireyin iş çevresinden beklentilerini karşılamak üzere duyduğu mutluluk iş tatmini olarak ifade edilebilir. Bireyin beklentileriyle işverenin beklentileri ortak bir noktada birleştiği anda iş tatmini başarıyla gerçekleşmiş olur.

En kısa tanımla, iş tatmini; bir kurumda, kuruluşta, örgütte veya organizasyonda çalışan kişilerin yani çalışanların çalışma ortamları ve hayatlarına karşı reaksiyonudur. Diğer bir ifade ile işleri ile ilgili memnuniyet, pozitif algı veya haz durumlarıdır. Bu nedenle, hangi iş kolu veya ortamı olursa olsun iş tatmini mal veya hizmet üretme yanında önemle üzerinde durulması gereken konulardan birisidir. Bu nedenle, pek çok iş kolunda verimi artırmak amacıyla iş tatmini üzerinde önemli çalışmalar yürütülmektedir.

Araştırma Amacı

İlgili alanyazın incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin çeşitli demografik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen kapsamlı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu alanda önemli bir eksiklik bulunmaktadır ve bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir. Bu araştırmanın amacı, Gaziantep ili Nizip ilçesindeki ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda cevap aranan ana araştırması sorusunu;

- Gaziantep ili Nizip ilçesindeki ortaokul öğretmenlerinin demografik özellikleri iş tatminlerini nasıl etkilemektedir?" oluşturmuştur.

Bu ana sorunun cevaplanması için cevap aranan alt problem soruları ise şunlardır;

1. Katılımcıların iş tatmini algı düzeyleri nelerdir?
2. Katılımcıların içsel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkileri nelerdir?
3. Katılımcıların dışsal faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkileri nelerdir?
4. Katılımcıların genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkileri nelerdir?
5. Katılımcıların cinsiyet durumu içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?
6. Katılımcıların medeni durumu içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?
7. Katılımcıların eşlerinin çalışıp çalışmaması içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?
8. Katılımcıların eşleri ile aynı yerde çalışma durumları içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?
9. Katılımcıların kendi memleketlerinde çalışma durumları içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?
10. Katılımcıların mesleki kıdem durumu içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?
11. Katılımcıların çalıştıkları okuldaki görev süreleri içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?
12. Katılımcıların öğrenim durumu içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?
13. Katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısı içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?
14. Katılımcıların çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?
15. Katılımcıların cinsiyet durumu içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?
16. Katılımcıların mezun oldukları fakülte durumu içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?
17. Katılımcıların Gaziantep'te yaşama süreleri içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?

18. Katılımcıların ebeveynleri ile birlikte yaşama durumu içsel, dışsal ve genel faktör algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini farklılaştırmakta mıdır?

19. İçsel, dışsal ve genel faktörler arasında ilişki bulunmakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Pek çok sektörde olduğu gibi eğitim kurumlarında da çalışanların yaptıkları iş ile ilgili memnuniyet durumları yani iş tatminleri üzerinde önemle durulması gereken konulardan birisidir. Zira yapılan eğitimin başarıya ulaşması ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi için eğitim vericilerin iş tatmininin yüksek tutulmasına ve bunun devamının sağlanmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Dolayısıyla eğitim kurumlarında iş tatmini durumunun tespiti, artırılması için yapılması gerekenler veya iş tatmini azaltıcı faktörlerin ortadan kaldırılması gibi çalışmaların yapılması önemli bir gerekliliktir.

Ayrıca, ilgili alanyazın incelendiğinde eğitim kurumlarında veya ortamlarında iş tatminini konu alan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tez merkezi verileri incelendiğinde Türkiye’deki eğitim bilimleri enstitülerinde hazırlanan ve eğitim kurumlarında iş tatminini konu alan çalışmaların çok az sayıda olduğu kolayca anlaşılmaktadır. Ayrıca, var olan çalışmalar bu çalışmanın cevap aradığı soruları ele alan biçimde kapsamlı araştırmalar değildir. Dolayısıyla bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur ve bir ilçede görev yapan ortaokul öğretmenleri arasından önemli oranda alınan bir örneklem üzerinde yürütülen bu çalışmanın sonuçlarının alanyazına önemli katkılar sağlayacağı ve karar vericiler için önemli bir kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

Sayıtlar

Bu çalışmada;

1. Örneklemenin evreni temsil ettiği,
2. Katılımcıların yansız ve tarafsız bilgi verdikleri,
3. Kullanılan anket ve ölçeklerin geçerli ve güvenilir oldukları

varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

1. Bu çalışma sonucunda elde edilen veriler araştırma grubu ile sınırlıdır.
2. Veriler, araştırmanın yapıldığı 2015-2016 eğitim – öğretim yılı ile sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. EĞİTİM

1.1.1. Eğitim Kavramı ve Tanımı

Eğitim, insanın toplum hayatı yaşamaya başlamasıyla birlikte doğmuştur ve günümüzde uygarlık düzeyi ne olursa olsun her toplumda varlığını sürdürmektedir. İnsan, eğitimsiz yaşayamaz ve birkaç tepkinin dışında hemen hemen her davranışını belirli bir eğitim süreci içerisinde öğrenmek zorundadır. Ancak insan, davranışlarının bir kısmını kendi kendine başkalarına bakarak bir kısmını ise eğitimcilerin yardımı ile öğrenir (Ayhan, 1995).

İlkel toplumlarda bireylerin hayatlarını sürdürebilmeleri için bilmeleri gereken bilgi birikimi sınırlıydı. Sahip oldukları bilgi, onların ihtiyaçlarını karşılıyordu. Balık tutmayı, avcılık yapmayı, araç ve gereç yapmayı öğrenmek onların temel ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli oluyordu. Bu tür bilgilerin öğrenilmesi, gözlem ve taklit yoluyla gerçekleşmekteydi. Ancak zamanla toplum hayatı hızla değişmeye ve gelişmeye başlamıştır. Bireylerin ihtiyaçları hızla artmış ve sahip oldukları bilgi birikimi artan ihtiyaçları karşılayamaz duruma gelmiştir. Bu ihtiyaçların karşılanması için daha fazla bilgiye gereksinim duyulmuştur. Bu gereksinim ise en basit anlamda eğitimin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Demirel, 2000).

İlkel toplumlarda kendiliğinden ortaya çıkan ilk eğitim bugün informal eğitim olarak tanımlanan eğitimidir. Informal eğitim -ya da Türkçe'ye çevrilmiş hali ile resmi olmayan eğitim (Büyük Türkçe Sözlük, 2016)- değişik zaman ve biçimlerde, çoğunlukla doğal ortamda kendiliğinden, herhangi bir plan ve programa bağlı olmadan, amaç ve kazanımları belirlenmeden profesyonel öğreticiler olmadan yapılan eğitimidir. Dolayısıyla ilkel toplumlardaki eğitim informal (resmi olmayan) eğitim türünde gerçekleşmiş ve daha çok bir sosyalleştirme ve kültür aktarımı niteliği taşımıştır. Ancak zamanla bilgi birikimin niteliği ve niceliği değişmiş ve bu bilgi birikiminin aktarılmasında informal eğitim ihtiyacı karşılayamaz hale gelmiştir. Bunun üzerine, eğitim kurumsallaşmış ve formal eğitime geçilmiştir. Formal (resmi) eğitim ise – informal eğitimin tersine belirli bir zaman ve mekânda, belirli bir plan ve programa bağlı olarak, önceden belirlenmiş amaç ve kazanımlar doğrultusunda profesyonel öğreticiler tarafından yapılan eğitimidir. Bugün hem formal eğitim hem de informal eğitim yolu ile insanlara bilgiler ve beceriler kazandırılmaktadır. Yalnız informal eğitimin, eğitimdeki payı ve önemi gün geçtikçe azalırken; formal eğitimin payı ve önemi gün geçtikçe artmaktadır (Kızılluk, 2001).

Bugün farklı düşünür ve eğitimciler, eğitimin birbirine benzer ancak uzmanı oldukları alanın etkisini yansıtan farklı tanımlarını yapmaktadırlar. Dolayısıyla, yapılan tanımlar temelde benzer

özellikler göstermekte ancak küçük farklılıklar içermektedir. En kısa tanımıyla eğitim, önceden belirlenen kriterler doğrultusunda insan davranışlarında belirli gelişmeler yaratan düzenli etkiler dizisidir (Oğuzkan'dan Akt. Fidan ve Erden; 1994: 18).

Eğitim, Tyler'e göre "bireyin davranışlarını değiştirebilme süreci", Lif ve Rustin'e göre "toplumun bilgisi kapsamında geçerli kabul edilen unsurların gelecek kuşaklara aktarılması" olarak tanımlanmıştır (Çermik, 2001: 6). Durkheim ise yaptığı tanımda eğitimin çocuklarda ahlaki, fiziksel durumların uyarılarak geliştirilmesi süreci olduğunu ifade etmektedir (Ayhan, 1995: 17). Ayrıca, Ertürk ve Fidan da eğitimi benzer biçimlerde tanımlamaktadır. Ertürk'e göre eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir. Fidan'a göre, eğitim, insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir. Bu yönüyle Fidan, Ertürk ve Tyler'in görüşünü destekleyici bir tanımlama yapmaktadır (Sönmez, 2002).

Tezcan'a (1997) göre eğitim, kişinin gelişmesine yardım eden ve onu temel alan, onu yetişkin yaşamına hazırlayan, gerekli bilgi, beceri ve davranışlar elde etmesine yarayan bir süreçtir. Demirel'e (2000) göre eğitim genel anlamda bireyde davranış değiştirme sürecidir ve eğitim sürecinden geçen kişinin davranışlarında bir değişim olması beklenmektedir. Dolayısıyla eğitim sürecine giren kişilerde bu değişimin istenilen yönde olması beklenmektedir. Demirel (2000) eğitimi, bireyde kendi yaşantısı ve kasıtlı kültürleme yoluyla istenilen davranış değişikliğini meydana getirme süreci olarak tanımlamaktadır (Demirel, 2000).

Sönmez (2002), yapılan farklı tanımlamalara bakarak yapılan tanımların ortak yanlarını listelemiştir. Buna göre; yapılan tanımlarda nesne (obje) olarak insan alınmakta, nesnenin hâlihazırdaki durumu yetersiz kabul edilmekte, nesnenin istendik yönde değiştirilmesi istenmekte ve bu iş için çevrenin ayarlanması, yani tutarlı, etkin araç-gereç, strateji, yöntem, teknik vb. gibi uyarıcıların devreye sokulması ifade edilmektedir.

İlgili alanyazın incelendiğinde eğitim ile ilgili en kapsamlı tanımlardan birinin Çelikkaya (1990) tarafından yapıldığı görülmektedir. Çelikkaya eğitimi bir olgu olarak değerlendirmekte ve bu durumda eğitimin belli başlı nitelikleri olarak şunları göstermektedir:

- a.** Eğitim bir yönlendirme ve yetiştirme faaliyetidir.
- b.** Eğitim yönlendirme ve yetiştirme faaliyeti çerçevesinde bilgi, yöntem ve metotları öğreten nesnel bir bilimdir.
- c.** Eğitim teorik bir yönlendirmedir.
- d.** Eğitim amaçlı bir öğretimdir.
- e.** Eğitim bilimsel ve ahlaki açıdan davranış değişikliğini hedefleyerek yeni bir davranış kazandırılmasını sağlar.
- f.** Eğitim belirli bir sürede gerçekleşir.

g. Eğitim, bireylere öğretme ve bireylerin öğrenmesini sağlaması, bu öğretme ve öğrenme faaliyetini öğretmenler aracılığıyla gerçekleştirilmesi yönüyle sosyal bir olgudur.

Turgut (1995) ise eğitimin nitelikli olması gerektiğine vurgu yaparak nitelikli eğitimi, öğrenciyi kendisine verilen program veya konunun üstüne çıkararak program veya konu üzerinde düşünme gücünü artıran çocuk merkezli bir sistem olarak tanımlamaktadır.

Sonuç olarak, eğitim bireye bilgi, beceri ve davranışlar kazandırarak bireyin yetersiz yönlerinin giderilmesi ve istendik yönde davranışlarının değiştirilmesi sürecidir. Eğitim belirli bir plan ve program çerçevesinde yapılarak insan davranışında ve bilgi birikiminde değişikliklere yol açmaktadır. İnsanlar eğitim yoluyla çevreden olumlu ve yararlı bilgiler alarak kendilerini geliştirmektedirler. Bu noktada insanların kendilerini geliştirmesinde de öğretmenler önemli bir katkıda bulunmaktadır.

1.1.2. Eğitimin Önemi ve Amacı

Demokratik ülkelerde topluma hizmet etmek amacıyla kurulan en önemli kurum eğitim kurumlarıdır (Çelikkaya, 1995). Eğitimin temelinde bir yönlendirme ve yetiştirme çalışması ve çabası yatmaktadır. Bu çaba ve çalışma yönüyle eğitim, bir toplumun bütün bireylerini ve toplumsal hayattaki bütün alanları kapsamaktadır.

Eğitimin temel amacı bireylerin bedensel, zihinsel ve duygusal açıdan kendilerini geliştirebilmelerini sağlamaktır. Bir düzen dâhilinde, plan ve program çerçevesinde yapılan eğitimin planlama ve uygulama görevi öğretmenlerin sorumluluğundadır. Davranış değiştirme ve biçimlendirme konusunda herkes her istediğini ileri sürerek kendi tercihleri doğrultusunda insan yetiştiremez. Eğitim, davranış değiştirme ve biçimlendirme işini önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda yapar. Eğitimin amaçlarını (I) bireye yönelik amaçlar ve (II) topluma yönelik amaçlar olmak üzere iki gruba ayırmak mümkündür (Demirel, 2000).

Eğitimin bireye yönelik amacı; bireyin bedensel, zihinsel ve duygusal yapısını bir bütün olarak ele alıp onun gelişmesini sağlamaktır. Çünkü birey bedensel, zihinsel ve duygusal yönden bir bütün olarak gelişir. Eğitim, insanın bedensel yönden gelişmesini sağlar. İnsan, temelde biyolojik bir varlıktır. İnsanın, yaşamını sürdürebilmesi için sağlıklı bir bedene ihtiyacı vardır. Bu nedenle eğitim insana bilgiler kazandırarak onun sağlıklı ve güçlü bir bedene sahip olmasını sağlar. Ona bedenini nasıl kullanacağını öğretir (Balcı, 1985).

Eğitim, insanı zihinsel yönden de geliştirir. Çünkü insanın zihinsel güce ihtiyacı vardır. Bu ihtiyacı eğitim karşılar. Eğitim, uygun öğrenme ortamları hazırlayarak bireyin; doğru düşünmesini, sağlıklı akıl yürütmesini, doğru kararlar vermesini, doğa ve toplumla etkileşim içinde olmasını, karşılaştığı problemleri çözmesini ve kendini ifade etmesini sağlar. İnsan duygusal bir varlık

olduğundan eğitim onun duygusal yönden gelişmesine de katkıda bulunur. Onun; duyarlı, duygulanabilen, hissedebilen, sevmeyi, paylaşmayı, yardımlaşmayı ve dayanışmayı bilen bir insan olmasını sağlar (Çelikkaya, 1990).

Eğitimin topluma yönelik amacı ise bireylerin toplumsallaşmasını sağlamaktır. Toplumsallaşan birey, içinde yaşadığı toplumun örf, adet, gelenek, görenek ve inançlarını benimseyerek o toplumun bir üyesi haline gelir. Böylece toplumla uyumlu olur ve toplumun kalkınmasına yardımcı olur. Toplumun kültürel birikimini toplumsallaşmış bireyler aracılığıyla yeni nesillere aktarır ve toplumun devamlılığı sağlanır. Ayrıca eğitim, yenilikçi ve gelişmelere açık bireyler yetiştirir (Çelikkaya, 1995).

Türk Milli Eğitim Sistemi'nin amaçları ise ana hatları bakımından 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile belirlenmiştir. Bu kanuna göre milli eğitimin amaçları şu şekilde sıralanabilir (<http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2006>):

- a. Bireyleri Atatürk İlke ve İnkılaplarına bağlı; Türk Milleti'nin milli, ahlaki ve kültürel değerlerini benimseyerek bu değerlere sahip çıkan; ailesini, vatanını seven,
- b. Demokratik, lâik, sosyal hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilerek bu görev ve sorumluluklarını bir davranış biçimi haline getiren,
- c. Bedensel, zihinsel ve duygusal yönden dengeli, sağlıklı bir biçimde gelişen kişilik ve karakter yapısına uygun, özgür ve bilimsel düşünce gücüne, evrensel bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişiliğe önem veren, yenilikçi, verimli ve başarılı,
- d. İlgi, sorumluluk ve yetenekleri doğrultusunda iş görme alışkanlığı kazandırma şartıyla hayata hazırlanan, bireylerin ve toplumun mutlu olmasını sağlayacak bir meslek sahibi olan,
- e. Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak için, milli birlik ve beraberlik dâhilinde ekonomik, sosyal, kültürel kalkınmaya önem veren,
- f. Türk Milleti'ni çağdaş uygarlıklar seviyesine çıkarmayı hedefleyen yurttaşlar yetiştirmektir.

1.1.3. Eğitimin İçeriği

Eğitimin içeriğini, eğitimin amaçlarına uygun olan bilgiler, beceriler, tutumlar ve alışkanlıklar oluşturur. Dolayısıyla, eğitimin içeriği ile amaçları tutarlı olmalı ve içerik amaçlara uygun olarak seçilmelidir. Amaç ile içerik tutarlı değilse eğitim amaçlarını gerçekleştiremez ve istediği insan tipini yetiştiremez. Bu nedenle her bilgiyi, beceriyi, tutumu ve alışkanlığı öğrenciye kazandırmak doğru bir

yaklaşım değildir. Kazandırmak istenilen bilgi, beceri, tutum ve alışkanlıklar eğitimin amaçlarını gerçekleştirecek nitelikte olmalıdır (Ayhan, 1995).

Eğitim ile bireye kazandırılmak istenen ilk ürün bilgidir. Bilgi, eğitim ile bireye kazandırılır. İnsan, çevresindeki olayları takip eden ve onlardan yararlanma yollarını arayan canlıdır. İnsan, zekâsı sayesinde merak ettikleri hakkında bilgiler edinir ve bu bilgileri ustaca kullanır. İnsanları hayvanlardan ayıran en önemli fark da budur. Hayvanlar doğuştan getirdikleri bilgileri hayatları boyunca kullanır. İnsanlar ise sürekli yeni bilgiler edinir ve yeteneklerini geliştirmeye çalışırlar (Akçamete ve diğ., 2001).

Bilgi; değişik açılardan değişik şekillerde tarif edilmekle beraber, genel olarak, insanın; iradeli veya iradesiz, planlı veya plansız olarak çevresinden edindiği her türlü veridir (Çelikkaya, 1995). Bir başka açıdan bilgi, tabiattaki varlıkların iç dinamikleri ve varlıklar arasında cereyan eden olayların yasallıklarıdır. Bilgi çok çeşitli şekillerde olabilir. Dil şekline gelip sesli ve yazılı olarak kaydedilebilir. Görüntü şeklinde olup resmi, fotoğrafı ve filmi yapılabilir. Ses şeklinde olup konuşma, haberleşme sağlanabilir ve müzik şeklinde kullanılabilir. Koku, sıcaklık, soğukluk, sertlik- yumuşaklık şeklinde olabilir (Ergün 1996).

İnsanlar, sürekli olarak, kendilerini ve çevrelerini aydınlatma, tanıma, olay ve oluşumları açıklama ve karşılaştıkları problemlere güvenilir çözümler arama uğraşı içindedirler. Her problem çözümü, belli kararların alınmasını; her karar belli "bilgiler" in elde edilmesini gerektirir. Problemlere güvenilir çözümlerin bulunabilmesi, her şeyden önce, "doğru" kararların alınabilmesine; "doğru" kararların alınabilmesi ise "doğru" bilgilerin kullanılabilmesine bağlıdır. Bu ise, bilginin gerçek kaynağının ne olduğunu ve pratikte alırken hangi bilgi dayanaklarından yararlanıldığının bilincinde olmayı gerektirir (Karasar, 2005).

Eğitim ile insana doğal, toplumsal, politik, ekonomik, psikolojik her türlü olay, olgu ve nesnelerin bilgisi kazandırılır. Ancak kazandırılmak istenen bilgi doğru bilgi olmalıdır. Toplumun, çevrenin ve bireyin amaçlarına uygun nitelikte olmalıdır. Bireye zihinsel ve psiko-motor beceriler de kazandırılır. Zihinsel becerileri betimlemek için kullanılacak en uygun sözcük beceriyi açık olarak göstermedir (Senemoğlu, 2005). Diğer bir deyişle, bilgiyi kullanma, uygulamadır. Psiko-motor beceri ise Aydın'a (2000: 275) göre; bireyin performansına yansıyan önemli bir öğrenme alanıdır. Bilişsel yeterliklerin ve duyuşsal özelliklerin ürünü olan becerilerin kazanılmasında temel amaç, hareketleri doğru, hızlı ve düzgün biçimde yapabilmektir. Bireye zihinsel ve psiko-motor beceriler kazandırmak için öğrenciye ihtiyaç duyduğu bilgiler verilmelidir. Eğitimin içeriği de bu bilgilere yer verecek biçimde düzenlenmelidir (Aydın, 2000).

Eğitim ile bireye kazandırılmak istenen diğer bir ürün ise tutumdur. Tutum kısaca bireyin bir uyarana, olaya veya nesneye olumlu veya olumsuz vaziyet alış biçimi olarak tanımlanmaktadır. Buna göre tutum, bireyin davranışına yön veren öznel algılar, değerler ve yargılar gibi içsel var oluşundan

kaynaklanan öğrenilmiş yaşantılar bütünüdür. Tutumlar, organizmanın biyolojik kalıtıyla değil, yaşantılar yoluyla edinilmektedir (Aydın, 2000).

Eğitimin içeriği bireye olumlu tutumlar kazandırmak amacıyla düzenlenmelidir. Eğitimin içeriği; bireyin özgüven geliştirmesine, olumlu duyuşsal özellikler kazanmasına, kaygı gibi olumsuz özelliklerinin giderilmesine, ilgi, ihtiyaç ve beklentilerine uygun olmalıdır. Çünkü birçok tutum, eğitiminin amaçları arasında yer almaktadır. Örneğin; insanlara karşı hoşgörölü olmak, insanlara yardım etmek, başkalarını düşünmek, sorumluluk almaya istekli olmak gibi tutumlar eğitimin amaçları arasında yer verilen tutumlardır. Eğitim ile bireye kazandırılmak istenen diğer bir ürün ise alışkanlıklardır. Eğitimin bireye kazandırmak istediğı alışkanlıklar bedensel, zihinsel ve duygusal alışkanlıklardır. Eğitim ile bireye iyi alışkanlıklar kazandırılması amaçlanmaktadır. Bireyin kötü alışkanlıkları varsa davranış değışikliğı ile birey bu alışkanlıklardan uzaklaştırılmaktadır. Alışkanlıklar insan yaşamını zenginleştirmektedir çünkü kendiliğinden oluşan eylemlerle, beklenmedik durumlarla, yeniliklerle başa çıkmaya ve yaratıcılığa destek ve kaynak sağlanmaktadır (Bilhan, 1991).

Ancak, yukarıda yer verilen üç temel ürünün yanı sıra eğitimin içeriğı yetiştirmek istenilen insan tipine göre değışiklik göstermektedir. Eğer eğitim bireyi bedensel yönden yetiştirmek istiyorsa bedensel gelişimi sağlayan bilgiler içerikte yer almakta ve beden eğitimi derslerine ağırlık verilmektedir. Birey dini yönden yetiştirilmek isteniyorsa onun dinsel değerlerle donanmasını sağlayan bilgiler içerikte bulunmakta ve ağırlık verilen dersler tefsir, hadis, fıkıh ve kalam gibi dersler olmaktadır. Ayrıca, eğitim bilgiyi merkeze alıyorsa bireyin zihinsel yönden gelişmesini sağlayan bilgiler içeriğı oluşturmaktadır. Bu içerikte de matematik, fen bilimleri, felsefe, tarih ve mantık gibi dersler bulunmaktadır.

1.1.4. Eğitimin Temelleri

İnsan doğumundan itibaren sürekli öğrenme arzusu içindedir. Gün geçtikçe insanın ihtiyaçları artmakta ve bu ihtiyaçların karşılanması için öğrenilmesi gereken bilgi de artmaktadır. İnsan bu bilgiyi eğitim süreci içerisinde almaktadır. Eğitim süreci içerisinde bilginin yanında beceri, tutum, davranış ve alışkanlıklar da kazanılmaktadır. Eğitim, insana bilgi, beceri, tutum, davranış ve alışkanlıklar kazandırırken amacını, içeriğini, öğretim yöntem ve tekniklerini belirlemek zorundadır. Bunları belirlerken psikolojik, sosyal, ekonomik ve felsefi faktörleri göz önünde bulundurmalıdır. Çünkü bu faktörler; eğitimin amacı, içeriğı, öğretim yöntem ve teknikleri üzerinde etkilidir. Bunlar ile ilgili detaylı bilgiler aşağıda alt başlıklar halinde sunulmuştur (Çağlayan, 2007).

1.1.4.1.Psikolojik temeller

Bireylere davranış değişikliği kazandırmak eğitimin temel amaçlarından birisidir. Davranış değişikliği oluşturabilmek için ise bilgi ve beceri kazandırmak gerekmektedir. Ancak, her bilgi ve beceriyi bireye kazandırmak mümkün değildir ve bunları kazandırabilmek için bireyin ilgilerini, ihtiyaçlarını, yeteneklerini, gelişim düzeylerini, güdülerini ve kişiliğini iyi bilmek gerekmektedir. Böylece bireylerin zihinsel, duygusal, fiziksel ve sosyal yönlerine uygun eğitim- öğretim ortamları ve içerikleri oluşturulabilmektedir (Tezcan, 1997).

Bu nedenle, eğitim, bireyin gelişim ve öğrenme özellikleri hakkındaki bilgiyi psikolojinin bulgularından almaktadır. Psikolojinin incelediği insan davranışlarının gelişimi ve oluşumunu etkileyen faktörlere ilişkin bilgileri almakta ve eğitim süreci içerisinde kullanmaktadır. Dolayısıyla Psikoloji biliminin katkıları, eğitimin birey ve toplum yanının dengelenmesini, öğrenen birey olarak insan yönünün öne çıkmasını, çocuğun gelişmesi amacının esas alınmasını sağlamıştır. Psikolojinin temel kavramlarına hâkim olan eğitimci, kendi davranışlarına olduğu kadar, öğrencilerin davranışlarına da, alışılmış bakış ve anlayış biçimlerinin ötesinde bakabilmektedir (Yeşilyaprak, 2005).

Eğitim psikolojisi, eğitim ile psikoloji arasındaki ilişkiden doğmuştur. Eğitim ortamında öğrenme ve öğrencinin özelliklerini, bu özelliklerin öğrenme üzerindeki etkisini araştırmakta ve öğrenme süreci, öğrenmeyi etkileyen faktörler, öğrencinin gelişim özellikleri, güdülenme gibi konularla ilgilenmektedir. Eğitim psikolojisi, eğitim uygulamalarının "öğreneni" vurgulayan parçasıdır. Öğrenciyi "öğrenen" olarak ele alan eğitim çabalarının merkezinde, öğrenme gereksinmesine, öğrenme için hazırlanmış, yetenek ve güdülere sahip olan öğrencinin bulunmasına dikkat çekmektedir. Öğretilenin, öğretim metodunun, öğretmenin ancak öğrenen ile bağdaştığı, uyduğu ölçüde ve düzeyde anlamlı ve yararlı olacağını ortaya koymaktadır (Yeşilyaprak, 2005). Bu yönüyle, eğitim psikolojisi öğretmenlik mesleğini seçenlere de katkıda bulunmaktadır. Öğretmen, eğitim psikolojisinden yararlanarak öğrencinin nasıl, ne zaman, nerede, hangi yöntem- tekniklerle öğrenebileceği ve eğitilebileceği hakkında bilgi sahibi olmakta, onların duygusal, zihinsel, fiziksel ve sosyal yönlerini daha iyi tanımaktadır.

1.1.4.2. Sosyolojik Temeller

Eğitim, toplumsal bir olgudur ve toplum hayatından doğmuştur. Eğitim, amacını ve içeriğini toplumdan soyutlayamaz. Eğitimin sosyal işlevi, toplumsal devamlılığı sağlamak, toplumun sürekli bir şekilde ileri doğru hareketliliğine yardım etmek, yeniliklere ve gelişmelere açık bireyler yetiştirmektir.

Değişmeye ve gelişmeye karşı olan bireyler toplumun geri kalmasına neden olur. Yeniliklere açık olan ve gelişmeleri takip eden bireyler toplumun ilerlemesini sağlar. Böyle bireyler yetiştirmek ise ancak eğitim yoluyla sağlanır (Tezcan, 1997).

Eğitimin sosyal işlevinden biri de bireyi toplumsal bir varlık haline getirmektir. Doğduğunda biyolojik bir varlık olan birey sosyalleşme sürecinden geçerek toplumsal varlık haline gelir. Başlangıçta bireyin tepkileri evrensel iken zamanla bu tepkiler toplumsal hale dönüşür. Eğitim, toplumsallaşmayı sağlayarak bireyin içinde bulunduğu toplumun gelenek, görenek ve inançlarını benimseyerek o toplumun bir üyesi haline gelmesini sağlar (Tümer, 2010).

Toplumun kültürel mirasını aktarmak da eğitimin sosyal işlevlerindedir. Eğitim, toplumun kültürüne uygun olmalıdır. Çünkü toplumun kültürü de eğitimin içeriğini oluşturur. Toplumun devamlılığının sağlanması açısından kültürün yeni kuşaklara aktarılması gerekir. Dolayısıyla, eğitimin sosyal görevi nesilden nesile kültür aktarımını gerçekleştirmektir. Böylece geçmiş nesiller gelecek nesillerde yaşayacaktır. Geçmiş nesillerin kültür mirası gelecek nesillere zenginleştirilerek aktarılacaktır. Böylece, eğitim kültür aktarım görevini icra etmiş olacaktır (Aruç, 2004).

Toplum karmaşık bir yapıya sahip değilse, kültürel miras oldukça sınırlıdır. Bu tür toplumlarda kültürel değerler yetişkinler aracılığıyla, yetişmekte olanlara olduğu gibi, hiçbir seçime gerek duyulmadan aktarılır. Söz konusu toplumlarda yaşayan gençler, kültürde var olan tüm değerleri öğrenerek yetişkinlik yaşantısına hazırlanırlar. Ancak, toplum karmaşıklaşıp kültürel değerler arttıkça bu yolla gençliği eğitmek mümkün olamaz. Karmaşık toplumlarda kültürel değerlerin düzene sokulması güç bir düzeye gelir, sosyal sorunlara yol açan unsurlar çoğalır ve yetişmekte olanlar kültürel değerlerin tümünü öğrenip uygulayamazlar. Bu nedenle, karmaşık toplumlarda gençlerin kültürel değerlerden uygun olanları seçip, kişiliklerine uyan bir yaşam biçimi belirlemeleri beklenir. Bu seçim ve örgütlenme işi gerçekleşirse, genç, toplum içinde etkili ve verimli olabilir. Kültürel değerlerden gerekli olanların seçilip örgütlenmesi, bunların bozuk davranışlara neden olabilecek nitelikteki unsurlardan temizlenmesi ve düzene sokulması bizi eğitim sürecinin gerekliliğine götürür (Bilen, 2002).

Eğitim süreci ise okullarda gerçekleşir. Kültürel mirası genç kuşaklara aktarma ve kültürü geliştirme okulun temel görevlerindedir. Bundan dolayı asıl hedef mevcut kültür kurumlarını anlamayı ve açıklamayı sağlamaktır. Fakat bununla kalınmaz ve çocuğun ve erginin erişkin olduğu zaman anladığı ve açıkladığı bu kültür dallarından birinde yaratıcı olması için öğrenci hazırlanır. Bu durum okulun eğitimi ile hayatın eğitimi arasında bir yaklaşma olmasını gerektirir. Okul içinde atölye açılması, çocuklara hayatta kullanacakları şeylerden bazılarının kendilerine yaptırarak öğretilmesi, okul tiyatrosunda temsiller verilmesi, okul kooperatifleri açılması, çocukların tarlada çalıştırılması bundandır. Yoksa çocuk bu işlerin bütününe hiçbir zaman öğrenmiş olamaz. Fakat onların egzersizlerini almak suretiyle anlama ve açıklama işinde yaratıcı olma yoluna girer. Bu suretle teori ile

pratiği birleştirmesini bilen çocuk artık meslek öğretimi veya yükseköğretime geçerek kendine bir meslek seçtiği zaman hayata hem kültürün bütününe anlamış, hem de kültüre ait işlerin pratiğini görmüş olarak atılır (Ülken, 2001).

Eğitim sisteminin oluşmasını etkileyen sosyal faktörler; nüfus, dil, din, ırk ve sosyal sınıftır. Eğitim sistemini etkileyen sosyal faktörlerin başında; nüfus artışı, nüfus dağılımı ve nüfusun yaş ortalaması gibi etkenler gelir. Milli gelirin büyük bir bölümü eğitime ayrılmaktadır. Buna rağmen eğitim-öğretim hizmetleri herkesin ihtiyacına cevap verememektedir. Türkiye’de de nüfusun büyük bir kısmının batıda toplanması, köyden kente göç hareketlerinin olması, doğuda nüfus yoğunluğunun az olması eğitim hizmetlerinin eşit oranda dağılmasını zorlaştırmıştır (Tezcan, 1997).

Dil de, eğitim sistemini etkileyen faktörlerdendir. Çünkü dil bir milletin millet olma özelliklerinden biridir ve dili olmayan bir milletin var olması imkânsızdır. Dolayısıyla, bir milletin uzun süre yaşayabilmesi için kültürel değerlerin aktarılması gerekir. Bu da dil ile sağlanmaktadır. Bu durumda eğitimde dil birliğinin olması şarttır. Çünkü herkes isteklerini farklı dillerle ifade ederse anlaşmanın sağlanması imkânsızdır (Turgut, 1995).

Eğitim sisteminde etkili olan faktörlerden biri de dindir. İngiltere’de ve ABD’de birçok farklı din bulunmaktadır. İrlanda’da ilk ve ortaöğretim kilise tarafından yönetilirken, birçok ülkede de kiliseler bu konuda devletle çatışmaya girerek okulları kendileri idare etmek, öğrencileri seçmek ve kitapları çıkarmak istemişlerdir. İsveçlilerin çoğunluğu da kendilerini kilise üyesi sayarak devlete problem çıkarmamaktadır (Tutkun ve diğ., 1999).

Eğitim sistemini etkileyen faktörlerden birisi de ırktır. Dünya üzerinde pek çok ülkede farklı ırktan olan insanlar yaşamaktadır. Türkiye’de de benzer durum söz konusudur. Ancak farklı ırktan insanlar olmasına rağmen eğitimde ırk ayrımı yapılamaz. ABD’de 1954 yılına kadar ırkçı uygulamalar yüzünden beyazlar ve siyahlar ayrı okullara gitmekteydi. 1950’lerden sonra gelişen sivil hareketlerin etkisiyle okullardaki bu ayrımcılık uygulamasının mahkeme tarafından yasaklanması sonucu devlet okullarında beyaz ve siyahlar bir arada eğitim görmeye başladı. Ancak ayrımcılığın kaldırılması sadece devlet okulları için geçerli olurken, paralı okulların büyük bir kısmı sadece beyazlara veya siyahlara yönelik olmaya devam etti. Bugün de paralı okulların çoğunun yaygın olarak ayrımcı bir yapıya sahip oldukları gözlenmektedir (Erdoğan, 2003).

Eğitim sistemini etkileyen faktörlerden bir diğeri ise sosyal sınıf farklılığıdır. Sosyal sınıf farklılığının en çok göze çarptığı ülke olarak İngiltere görülür. Kıyafetler dahi sosyal sınıflara göre dir. Özel okulların çoğalması da bu durumun bir sonucudur. Bu ülkede ailelerin dikkat ettiği şey okulların eğitim kalitelerinden çok toplumsal statüleri ve saygınlığıdır. Bu da farklı sosyal sınıflar için farklı eğitim ortaya çıkarmaktadır. Hatta eğitim; yüksek sınıfların eğitimi, orta sınıfların eğitimi ve çalışan sınıfların eğitimi olarak sınıflandırılmıştır (Tutkun ve diğ., 1999).

1.1.4.3. Ekonomik Temeller

Eğitim ile ekonomik sistem bir ilişki içindedir. Hangi ekonomik sistem savunuluyorsa eğitim sistemi de onun dayandığı ilkelere göre düzenlenmelidir. Eğer sosyalist bir sistem temele alınmışsa toplumsal fayda, emek, üretim ön planda olacaktır ve bu değerlere göre eğitim sistemi işe koşulacaktır (elikkaya, 1990).

Hem ekonomi hem de eğitim birer açık sistemdir ve birbirlerine bağlıdırlar. Birindeki değişme ve gelişme diğerini de etkiler. Örneğin, kurulan bir fabrika eğitim sistemini etkiler. Çünkü o fabrikada çalışacak insanlardan istenen beceriler eğitim sisteminin hedeflerini, içeriğini, eğitim ve sınama durumlarını değiştirir (Sönmez, 2002).

Ekonomik sistem, araştırma, inceleme, deney, gözlem, vb. sonucu elde edilen yeni bilimsel bilginin uygulanmasını ve yaşama geçirilmesini sağlayabilir. Bu açıdan ekonomi, eğitim sisteminin bir bakıma uygulanma alanıdır. Örneğin, bilimsel araştırmalar sonucu elde edilen yeni bir kanun, ilke ya da genelleme, ekonomi sistemce yaşama geçirilebilir. Bu uygulama, eğitim sistemine, kendi işleyişini denetleme, kendini yenileme ve geliştirme olanağı tanır (Sönmez, 2002).

Ekonomi ve teknoloji ile eğitim arasında bir ilişki vardır. Ekonomi ve teknoloji, kaliteli insan gücünün artmasını sağlar. Eğitimin kalitesinin artmasında da eğitimde teknolojinin kullanılması rol oynar. Eğitimde teknoloji ne kadar çok kullanılırsa eğitim o kadar kaliteli olur. Ayrıca eğitim sisteminde görev yapanların maaşları, kullanılan araç-gereçler, yapılan harcamalar ekonomi ile ilgilidir (Balcı, 1985).

Eğitim yoluyla bireylerde bilinç yerleştirme esastır. Yani her alanda bilinçli üretici ve bilinçli tüketicisi yetiştirme işi ekonomiklik işlevle geerleştirilmektedir. Eğitimin bu işlevini yerine getirip, getirememesi durumunu toplumların ileri ya da geri kalışlarında en etkili faktörlerden biridir. İleri toplumların, ileri gidiş sebepleri arasında eğitimin ekonomiklik işlevini iyi bir Şekilde yerine getirmesi yatar (Tutkun ve diğ., 1999). Eğitim sisteminin yetiştirdiği kişiler; ağdaş düşünceleri, görüşleri, yaratıcılıkları, bilgileri ile ekonomiye yeni ufuklar açabilecekleri gibi tutarsız ve bilinçsiz davranışları ile ekonominin gerilemesine neden olabilirler.

1.1.4.4. Felsefi Temeller

Eğitim ile felsefe birbirinden bağımsız değildir. Bu iki kavram birbiri ile ilişki ve etkileşim içindedir. Eğitim temele alınan felsefenin özelliklerini göz önünde bulundurmak zorundadır. Çünkü eğitim, insan hakkındaki görüşlerini, amaçlarını, hedeflerini, hedef davranışlarını, içeriği, eğitim ve sınama durumlarını belirlerken felsefeden etkilenir (Aruç, 2004).

Eğitim, insanları toplumda iyi ve sağlıklı bir hayat sŸrdŸrmesi için hazırlar. Bunun için de eğitim ortaya amaçlar koyar. Amaçlarını ortaya koyarken de felsefeden yararlanır. İnsanların hayat gŸrŸŸleri, inançları ve değerleri eğitim amaçlarına yansır (Turgut, 1995).

Eğitimin konusu insandır. Aynı zamanda felsefenin de konusu insandır. Dolayısıyla, felsefe ve eğitimin insana bakış açısı birbiri ile tutarlı olmalıdır. İnsana bakış açısı; hedefleri, içeriği, eğitim ve sına ma durumlarını etkileyebilir. Eğer insana, doğuştan tŸm bilgilerle donanmış, yaratıcıya ŸzgŸr ve bilinçlice ulaşmak isteyen akıllı bir varlık olarak bakılırsa; hedefler, içerik, eğitim ve sına ma durumları buna gŸre dŸzenlenir. Bu bakış açısı, felsefi niteliktedir; İdealist bir felsefenin insana bakış açısıdır. Hangi felsefeler temele alınır sa, insana Ÿyle bakılır ve eğitim sistemi ona gŸre dŸzenlenir (SŸnmez, 2002).

Eğitim sisteminde hedefler, hedef davranışlar ve içerik belirlenirken felsefeden yararlanırılır. Hangi felsefe temele alınmış sa hedefler, hedef davranışlar ve içerik o felsefeye uygun olmak zorundadır. Aksi takdirde hem hedefler istendik yŸnde gerçekleşmez hem de eğitim sistemi kendi içerisinde çelişkiye dŸřer. Dolayısıyla, eğitim durumlarının dŸzenlenmesi ve işe koşulmasında da felsefeden yararlanılmalıdır. SŸz gelişi, kazandırılacak hedef davranışların dayandığı felsefe ile eğitim durumunda kullanılacak etkinlikler ve akıl yŸrŸtme yolları birbirini desteklemelidir. Bunun için hangi dŸzeyde (bilgi, kavrama, uygulama, analiz, sentez, değerlendirme) hedef davranış belirlenmiş se, onu kazandıracak akıl yŸrŸtme sŸreleri işe koşulmalıdır (SŸnmez, 2002). Ayrıca sına ma durumlarının dŸzenlenmesinde de felsefeden yararlanılmalıdır. Soruların temele alınan felsefeyle tutarlı olması gerekmektedir.

1.1.5.Eğitimde Ŗđretmenin Yeri ve Ŗđretmenlik GŸrevi

Eğitim sŸre ve politikalarının temel yŸrŸtme gŸrevini Ÿđretmenler yapar (ermik, 2001: 17). Toplumsal rol ve işlevlerin, Ÿđrencilerin eğitim sŸreci ile ilişkisinin yoğunluk seviyesinin belirlenmesinde kilit konumunda Ÿđretmenler bulunur (Yılmaz ve Aslan, 2013: 289).Eğitim faaliyetlerinin girdilerini bir arada toplayarak iletişimi ve koordinasyonu sağlayıp gŸlendiren ve Ÿđrenciler Ÿzerinde etki yŸnŸnden en gŸlŸ karaktere sahip olan aktŸr Ÿđretmenlerdir. Eğitim sŸrecini, Ÿđrenciler Ÿđretmenlerin gŸzetiminde geçirirler. Bu sŸrete Ÿđretmenlerin tutum ve davranışlarından etkilenerak Ÿđretmenlerini kendileri için bir rol model olarak kabul ederler (ŖztŸrk ve Uzunkol, 2013: 429). Dolayısıyla, Ÿđretmenler, eğitim sisteminde merkezi bir fonksiyon gŸrŸrler. Ŗđrencilerle ve onların velileriyle ilgilenirler ve okul yŸnetimi, yerel idare yŸneticileriyle ve toplumsal çevreyle ilişki içindedirler (Yılmaz ve Aslan, 2013: 289).

Ŗđretmenlik gŸrevi, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu madde 43'te "Devletin eğitim, Ÿđretim ve eğitim-Ÿđretimle ilgili yŸnetim gŸrevlerini Ÿzerine alan Ÿzel bir ihtisas gŸrevi" olarak tanımlanmaktadır. Ŗđretmenler bu gŸrevlerini TŸrk Milli Eğitimi'nin amaç ve ilkelerine uygun bir

şekilde ifa etmekle yükümlüdürler. Öğretmenlerin nitelik ve yeterlilikleri onları eğitim-öğretim faaliyetlerini yaparken başarıya ulaştırmada önemli bir rol oynar. Öğretmenler, Osmanlı ve Cumhuriyet dönemlerinden günümüze kadar toplumda saygın bir konumda yer almışlardır. Çocukları eğitmenin yanı sıra toplumun fonksiyonel bir aracı olarak toplumda yer alarak mesleki fonksiyonlarının üstünde bir konuma ulaşmışlardır. Son zamanlarda meydana gelen değişim olayı eğitim anlayışında da birtakım değişimlere neden olmuş, öğretmenlerde önemli bir moral kaybının yaşanmasına yol açmıştır. Çalışma yüklerinin artması neticesinde vasıfsız bir konumda bulduklarını hisseden öğretmenler, geçmiş dönemlerdeki saygı ve değeri görmediklerini düşünmektedir (Özoğlu, Gür ve Altunoğlu, 2013: 22-29).

1.2. İŞ TATMİNİ

1.2.1. İş Tatmini Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tanımı

İş tatmininin bir kavram olarak ortaya çıkması ve ilk defa iş tatmini ölçümü 1911 yılında Frank Taylor'un çalışmaları neticesinde başlamıştır. 1914'lü yıllarda 1. dünya savaşı ile birlikte Avrupalı ve Amerikalı psikologlar, insanların işleriyle ilgili sorun yaşadıklarını tespit etmişler; savaşın ardından verimliliği artırmak ve çalışanların iş gücü devrini azaltmak adına çeşitli çalışmalarda bulunmuşlardır. İlgili araştırmacılar, fiziksel faktörlerin (ışık, nem, ısı, dinlenme süresi) iş görenleri ne kadar etkilediğini tespit etmeye çalışmışlardır (Türk, 1997: 65).

1940-1950 yıllarda ve sonrasında ise iş tatmini çalışmaları giderek hız kazanmıştır (Judge, 2000: 425). Maslow, 1943'lü yıllarda iş tatminini bireyin ihtiyaçlarının doyurulmasıyla ilişkilendirmiş, tam tatminin mümkün olamayacağını belirtmiştir. Bir bireyin ihtiyaç yapısının tatmin edilmeyen kısmı, onu daha üst seviyelere tırmanmaya güdüleyecektir. Bu yüzden örgüt; çalışma pozisyonundan memnun olmayan bireye, üretimini artırdıkça mevcut durumun düzeleceği duygusunu oluşturan bir güven ortamı yaratmalıdır. Yüksek çalışan verimliliği iş tatminini için yeterli görülse de, iş tatmini işletmenin genel başarısı için gerekli olduğu kabul edilmiştir (Judge, 2007: 72).

Taylor'a göre iş tatmini kazanılan para miktarına ve ödüllendirmenin birleşimidir. Hoppock 1935 yılında genel tatmini oluşturan parçacıklardan bir tanesinin iş tatmini olduğunu belirtmiştir. Elton Mayo 1945 yılında bir grup fabrika işçisiyle birlikte iş tatmini konusunda bir çalışma yaparak iş tatmininin kilit unsurunun grup içi etkileşim olduğu sonucuna ulaşmıştır (Bektaş, 2003: 1).

1950 ve 1960 yılları arasında Herzberg ve arkadaşlarının ortaya attıkları iki faktör kuramı oluşmuştur. Kurama göre; iş tatmini, doyumluluk veya doyumsuzluk olmak üzere ikili bir özellik içermektedir. İş ortamı ile işin içeriğini ele almıştır. Başarı; işin beğenilmesi, sorumluluk, ilerleme ve işin kendisi gibi faktörlerin tatmin sağlamalarıdır. Gözetim, ücret, işletme politikası, iş görenler arası ilişkiler ve çalışma koşullarının ise tatmin sağlayan faktörler olmalarıdır (Gür, 2006: 86)

Locke, 1966'da iş tatminine farklı bir açıdan yaklaşmıştır. "Tutarsızlık kuramı" adı altında incelenen bu yaklaşım; iş tatminini, gerçek ve beklenen performans düzeyleri arasındaki tutarsızlığın büyüklüğünün fonksiyonu olarak ele almıştır (Türk,2007: 73). Ayrıca, Locke (1976: 1304) iş tatminini, "bir kişinin yaptığı işi değerlendirmesi sonucunda hissettiği olumlu duygusal durum" olarak tanımlamaktadır (Akt. Nguni, Slegers ve Denessen, 2006: 152). Bu bağlamda, işe karşı olumlu ruh hâli iş tatminini, işine ilişkin olumsuz tutumlar ise iş tatminsizliğini ortaya çıkaracaktır (Erdoğan, 1999: 231). Benzer şekilde Vroom (1964: 99) iş tatminini, "kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden durum" şeklinde tanımlamaktadır.

Bugün, literatürde iş tatmini ile ilgili pek çok tanım yer almaktadır. Kısaca, "çalışanların yapmış olduğu işlerinden duydukları mutluluk" iş tatminini ifade etmektedir. İşin niteliklerinin çalışanların istekleriyle uyumlu olduğu zaman iş tatmini gerçekleşmiş olmaktadır (Akıncı, 2002: 2-3).Vroom'a göre iş tatmini; çalışanların yaptıkları işte edindikleri rollerine karşı gösterdikleri olumsal tepkidir. Galbraith'e göre iş tatmini çalışanların iş davranışıyla örgütsel özendiriciler karşısında gösterdiği olumlu duygulardır (Çardak, 2002: 18).

Çalışan, belirli ihtiyaçlarını karşılayabilmek, çalışma ortamının kendi değerleriyle uyumlu olması için beklemelidir. Bireyin ihtiyaçlarıyla değer yargıları yapmış olduğu işle uyumlu olduğu zaman iş tatmini ortaya çıkar (Erdoğan,1996: 231–232).İş tatmini birtakım faktörler tarafından belirlenir. Bu faktörler arasında, ücret ve ücretin dağıtılma şekli, iş ve işin ilginçlik düzeyi, işin öğrenme olanağı sağlama derecesi, işte yükselme olanakları, yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu, işyerinde arkadaşlık ilişkileri vb. gösterilebilir. Bir başka deyişle iş tatmini, bireyin iş çevresinden (yaptığı iş, yöneticiler, çalışma grubu, iş organizasyonu) çaba sarf ederek elde ettiği rahatlatıcı duygudur (Akıncı, 2002: 3).

Ayrıca, bu tanımları göz önünde bulundurarak, iş tatmininin üç önemli özelliği olduğunu söylemek mümkündür (Luthans, 1989: 170-172, Akt., Mert, 2011: 122). Buna göre;

- İş tatmini, iş durumuna karşı gösterilen durumsal bir yanıttır. Bu nedenle, gözle görülemez, sadece ifade edilebilir veya çeşitli tutum ölçümleri ile tespit edilebilir.

- İş tatmini genellikle, ihtiyaçların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar karşılandığının belirlenmesidir.

- İş tatmini, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar; işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. şeklindedir.

1.2.2. İş Tatmininin Önemi ve Genel Özellikleri

Modern çalışma saatleri; yapılacak işleri gittikçe daha düşük beceri gerektiren, iş başarmaktan kaynaklanacak hiç bir doyum duygusu vermeyen, fakat çalışmanı çok sıkı bir makine denetimi altında

tutan daha küçük parçalara bölmüştür. Bir örgütte şartların bozulduğunu gösteren önemli kanıtlardan biri, iş tatmininin düşük olmasıdır, bu bağlamda çalışanları motive ederek işten tatmin duymalarını sağlamak ve aynı zamanda üretimi en üst düzeye çıkartmak yöneticilerin temel sorunlarının başında gelmektedir (Erdoğan, 1991: 171).

Sağlık nasıl insanın genel fiziksel koşullarını yansıtmaya açınsından önemliyse, iş tatmini de iş hayatının çalışma koşullarını yansıtmaya açınsından önemlidir. Yani iş tatmini, tıpkı sağlık gibi, dikkat, teşhis ve tedavi gerektirir. İşgörenler, doyumsuzluklarını iki önemli boyutta ve dört değişik biçimde ortaya koyarlar (Sargut, 1990: 55). Bu boyutlar, aktif-pasif boyut ve yıkıcı-yapıcı boyuttur. Söz konusu boyutlar dört değişik biçimde doyumsuzluk tepkisinin oluşmasına neden olmaktadır.

(I)Çıkış: Doyumsuz işgören işletmeyi terk eder. Bu durum dışarıdaki yeni fırsatları değerlendirme biçiminde gelişebileceği gibi, istifa biçiminde de ortaya çıkabilir. Bu davranış şekli, yıkıcı bir tepkidir.

(II) Sesini yükseltme: Doyumsuz birey yapıcı bir biçimde koşulları iyileştirme çabasına girer, önerilerde bulunur ve üstleriyle sorunları tartışır.

(III) Bağlılık: İşgören eylemsiz bir biçimde ve iyimserlikle koşulların iyileşmesini bekler. Dışarıdan gelen eleştirilere karşı işletmesini korur.

(IV) Umursamazlık: Doyumsuz işgören eylemsiz bir biçimde işlerin daha kötüye gitmesine izin verir. Devamsızlığı artırır, çabasını azaltır ve hata oranını yükseltir.

Dolayısıyla, iş tatmini birey ve işletmeler için önemli bir konudur. İnsanların büyük bir kısmının zamanının önemli bir bölümünü çalışma hayatında geçirdiği düşünülecek olursa bireyin iş tatmininin önem arz eden bir konu olduğu kanısına varılabilir. İş görenlerin yaptıkları işten tatmin olmaları onların fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olmalarına da olumlu yönde etki eder. İşletmeler açısından bakılacak olursa iş görenlerin yaptıkları işlerinde tatmin olması verimlilik, performans açısından da önem arz etmektedir. İş tatmini konusunda araştırma yapan kuruluşlar işletmenin potansiyel sorunlarını bularak iş görenlerle işverenler arasında sağlıklı bir iletişim ağının kurulmasını sağlarlar. İş görenlerle işverenler arasında sağlıklı bir iletişim ağının kurulamaması işletmelere yüksek maliyet getirerek işlerin aksamasına yol açar (Arnold, 1986: 103, Vecchio, 1991: 119'dan Akt. Ağan, 2002).

Teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi neticesinde karmaşık örgütsel sorunlar yalnız başına çözülememektedir. İş görenlerin yeteneklerinin bir kısmıyla iş yapması onları tatmin etmemektedir. Bundan dolayı işverenler ve iş görenler iş tatmini konusunda birlikte hareket etmelidir (Aksu, 1998: 6). İş tatmininin önemi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır (Kaynak, 1990: 370). İş tatmininin önemli olduğu görüşünü destekleyenler, insanların kişisel yetkileriyle kendilerini gerçekleştirmek istemeleri gerektiğini belirtmektedir. Onlara göre, insanların yaptıkları işlerde psikolojik açıdan bir olgunluğa ulaşamaması iş tatminsizliğine yol açmaktadır.

İnsanlar zorunlu olmasa dahi çalışmak ister. Çünkü bir işte çalışmayan insanların psikolojik sağlıkları düşük seviyede bulunabilir. Bir işte çalışılmadığı zaman boş geçirme anı da artar. İş tatmininin düşük seviyelerde olması çalışanlarda moral bozukluğu, yaptığı işten soğuma, verimlilik ve performans kaybına yol açarken toplumun sağlıksız bir şekilde yetişmesine neden olur (Eren; 1993: 110).İşletmelerde iş tatmininin düşük olması bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz durumların ortaya çıkmasına neden olur. Örgütsel açıdan incelendiğinde çalışanlar işe giderken isteksiz davranabilir. İşten ayrılmak isteyebilir. Doğru karar vermede güçlükler yaşayabilir (Ardıç ve Baş, 2002: 4).

İşletmede çalışma koşullarının bozulması iş doyumunun düşük seviyede olduğunun bir göstergesidir. Ani grev, iş yavaşlatma, disiplin problemleri düşük verimlilik vb. etmenler örgütsel nedenlerin başlıcalarıdır (Kahn, 1973: 94).

İş tatminin temelinde;

- Psikolojik olgunluk ile İş tatmini arasında olumlu ve yüksek etkileşim vardır.
- Kişi için uğrunda hayatının büyük bir bölümünü harcadığı işi çok önemlidir.
- Çalışanlar yaptıkları işte kişisel becerileri ortaya koymak ister.
- İş tatminsizliğinin doğal sonucu hayal kırıklığıdır.
- İnsanlar ekonomik açıdan ihtiyaç duymasalar bile çalışmak ister.
- İşinde yaratıcılıklarını kullanmayan kişiler zamanlarını boşa geçirdikleri hissine kapılmaktadır.
- Birey açısından iş ile uğraşmamak psikolojik sağlığın düşük kalmasına neden olur.
- İş tatminsizliği makro düzeyde toplumu da etkiler. İş tatmininin gerçekleşmemesi durumunda işte soğukluk, moral eksikliği, minimum verimlilik sonucunda sağlıksız bir topluma gidişin nedenini oluşturduğu söylenebilir.

İş tatmininin temelinde, bireyin biyo-psiko-sosyal ihtiyaçlarının yattığı gerçeğini görüyoruz. İş tatmini çevreden bağımsız bir kavram değildir. Bu noktada dikkat çekmemiz gereken bir diğer husus da her birey için geçerli olacak çoğunluğunun işlerinden memnun olmalarını sağlayamaya çalışmak yönünde çaba göstermek, yönetimin üstüne düşen önemli bir görevidir. Yöneticiler bunun için iş tatminini sağlayacak stratejilere odaklanmalıdır. Yönetimin bu yöndeki alacağı kararlar neticesinde geri bildirim verimlilik ve kalite olarak geri dönecektir.

Yöneticiler ön yargılarından kurtulmalı, çalışanların yalnızca ekonomik beklentilerinin olmadıklarını, aynı zamanda sosyal beklentilerinin olduğunu da unutmamalıdır. Çalışanların ekonomik ve sosyal beklentilerinin dışında da farklı beklentilerini karşılamak adına bu örgütte çalıştığını bilmelidir. Çalışanların iş tatmini sağlanmasının aynı zamanda örgütler açısından sosyal bir sorumluluk taşıdığı gerçeğini bilmeliyiz. Günümüzde bilgi toplumunu oluşturan insan faktörünün ön

plana çıktığı bu durum, iş tatmininin bireysel ve örgütsel açıdan önemini arz etmektedir. İnsan kaynaklarını en önemli sermayeleri olarak gören örgütler, iş tatminini sağlamak adına büyük çaba sarf etmektedirler (Akıncı,2002: 4).

1.2.3.İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen belli başlı faktörler arasında iş güvencesi, ücret, izin olanakları, tatil olanakları, çalışma saatleri ve ortamı, saygı, güven, takdir edilme, işbirliği, yönetim tarzı vb. özellikler gösterilebilir. Çalışan bu faktörler kendisinin beklentisine uygun olursa yaptığı işten tatmin olur. İş ortamında birey; iş yerinin fiziksel özelliklerine bakarak ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmama durumuna göre tatmin durumu ya da tatminsizlik durumu yaşayabilir. Maddi durum faktörüne değinilecek olursa, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için beklentisi olan maaşı alıp alamama durumu da psikolojik açıdan tatmin durumu ya da tatminsizlik durumu yaratabilir (Sicim, 2007: 7).

1.2.3.1. Bireysel Faktörler

İş tatmini, çalışanın yapmış olduğu işten beklentisini karşılaması neticesinde ortaya çıkan olumlu bir tutum olarak söylenebilir (Eren, 1993). Çalışanın genetik yapısı, aile faktörü ve aldığı eğitim, değer yargıları, iş deneyimi, içinde bulunduğu sosyal çevre iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Bu özellikler, çalışanları diğer çalışanlardan farklı kılan özelliklerdir. Bireyin yaşam biçiminin de belirleyicisi olan kişisel faktörler, beklentileri karşılamada, çalışanın örgüte karşı davranacağı tutumun şekillenmesinde olumlu veya olumsuz bir etki yaratmaktadır.

İş ortamına bağlı çalışan iş tatminini etkileyen pek çok dışsal faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin algılanarak değerlendirilmesinin yapılmasında kişisel faktörlerin etkisi önemlidir (Eren, 1993). İş tatminini etkileyen bireysel faktörlerden en önemlileri (I) kişilik, beklentiler ve sosyo kültürel çevre, (II) yaş, deneyim ve aynı işte kalma süresi ve (III) cinsiyet, eğitim düzeyi ve zekâdır.

Kişilikle iş tatmini arasında sıkı bir ilişki vardır. Çalışan öfkeli ya da çevresiyle uyumlu değilse iş tatminsizliği ortaya çıkar. Hayata bakış açıları olumsuz olabilir. Özel yaşamında mutlu olmayan çalışanlar mutluluğu iş ortamında bulmak isteyebilirler. Değer yargıları iş görenlerin çalışma ortamındaki davranışları üzerinde etkilidir. Ortak değerler, bireysel ilişkileri de etkilerken bireyler arası ortak değerlere sahip çalışanlar aralarında ilişkiler kurmaya başlar. Ortak iletişim sisteminin kurulması, belirsizlikleri, uyarıcı fazlalığı vb. iş ilişkilerinde olumsuz etki yaratan faktörleri ortadan kaldırır. İş görenlerin rol belirsizliğini daha az yaşayarak iletişimi güçlendirmesi iş tatminini de artırır (Erkmen ve Şencan, 1994).

Bireyin içinde yaşamını sürdürdüğü sosyo-kültürel çevrenin, bireye verdiği tutum ve değerler iş tatminini de etkilemektedir. Kentsel kesimde yaşayan insanlar daha az çaba sarf edecekleri işleri tercih ederken; kırsal kesimde yaşayan insanlar daha fazla çaba sarf edecekleri işleri tercih etmektedirler (Baysal (1981)'den Akt. Tümer; 2010: 22).

İş görenin iş deneyimiyle iş tatmini arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Oshagbemi,2000). Aynı alanda veya aynı kurumda çalışan iş görenlerin iş tatmini de yüksektir. İş deneyimi iş tatmini üzerinde etkili bir faktördür (Özgen vd., 2002). İş yaşamına yeni giren, iş deneyimi olmayan kişiler birtakım hayali beklentiler içinde bulunabilirler. Bu kişiler zaman içerisinde iş hayatının gerçeklerini kavrayarak yükselme olanağının tükendiğinin farkına varabilirler. Bu durumun nedeni çalışanın iş hayatından uzak bir beklenti içerisinde olmasıdır. Yeterli bir iş tecrübesi bulunmayan, iş yaşamına yeni giren kişilerin iş yaşamından uzak beklentileri hayal gücü, medya organlarının yanıltıcı bilgi vermesi, eğitim kurumlarının öğrencilerini fazla abartması, adayın mülakatını değerlendiren yöneticinin yanlış ve yanıltıcı bilgi vermesi vb. nedenlerden kaynaklanabilir.

Gerçekçi olmayan çalışanın kişiliğinde zamanla değişikliğe neden olmaktadır. Bazı çalışanlar iş tecrübeleri arttıkça beklentilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarladıkça iş tatmini sağlayabilmekte, bazıları ise geçen yıllara rağmen beklentilerini değiştirmemekte dolayısıyla iş tatminsizliği ile yaşamayı öğrenmektedir (Balci, 1985).

Bireyin kadın veya erkek olması ve çalışılan iş yerindeki cinsiyet yapısı da iş tatminini etkilemektedir. Cinsiyet yönünden dengeli gruplarda çalışanların doyum seviyeleri bir cinsiyetin baskın olduğu homojen gruplarda çalışanlara oranla daha yüksek seviyededir (Fields ve Blum, 1997). Tatmin ile ilişkilendirilen bir etken de eğitim düzeyidir. Eğitim seviyesi yüksek kişiler, eğitim seviyesi düşük olan kişilere oranla iş tatmini konusunda daha iyidir (Baysal (1981)'den aktaran Tümer, 2010: 23).

1.2.3.2.Örgütsel Faktörler

İş tatmininde ücret, güvenlik, terfi, liderlik, kararlara katılma, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı vb. faktörler de iş tatmini üzerinde etkilidir. İşletmelerde yönetim iş görenlerin iş tatminini sağlayabilmek için birtakım faktörleri ve düzenlemeleri yapmalıdır. İş tatmininin teorik açıklamaları, Maslow'un (1954) İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı; Herzberg'in (1959) Çift Faktör Kuramı ile ortaya çıkmıştır (Adler ve diğ., 1985: 270; Akt. Ardıç ve Türker; 2001).

Çalışanların yaptıkları işten tatmin olmalarında işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik faydalarla iş koşulları etkilidir. İş tatmini, çalışanın iş ve iş ortamıyla ilgili birtakım faktörün oluşturduğu tutumların bileşkesidir (Özgen vd., 2002: 126). İşle ilgili örgütsel düzenlemeler, çalışanların etkili ve verimli olmasını sağlayacak programların geliştirilmesine katkı sağlar. İşin

niteliği, işe uygun çalışan aranması gibi özellikler belirlenir. İş analizi, iş tanımı, iş gerekleri değerlemesi gibi örgütsel düzenlemelerle şeffaf bir örgüt ortamı yaratılabilir.

Rasyonel bir iş dağılımına bağlı görev dağılımının yapılması ve yetkiye göre sorumlulukların net bir şekilde saptanmasıyla örgüt yapısı içindeki belirsizlik ortadan kaldırılmış olur. Güçlü bir örgüt kültüründe, örgüt üyeleri temel değerleri benimseyerek bu değerlere bağlanır. Çalışanlar örgütün amacı için çalışır (Robbins, 1991, Akt. Tümer, 2010: 24). Zayıf örgüt kültürlerinde ise, ortak bakış açısının yokluğu, yöneticiler ve çalışanlar arasında kopukluklar, diyalog eksikliği, kuşku, düşmanlık hisleri ve gerilime dayalı bir sosyal iklim görülür. Bu tür örgütlerde çalışan iş görenler değişime direnirler ve kazanma beklentisinden çok kaybetme kaygısı içindedirler (Erdem, 1996, Akt. Tümer, 2010: 24). İş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden en önemlileri (I) işin toplum içinde algılanması, yapısı ve zorluk derecesi, (II) ücret, terfi imkânı ve statü (III) ödüllendirme, sosyal imkânlar, (IV) örgütsel ortam ve çalışma koşulları, (V) iletişim ve yönetim tarzı ve (VI) arkadaşlık ortamı ve takdir edilme ihtiyacıdır.

İşin toplum içinde algılanması, yapısı ve zorluk derecesi iş tatmini doğrudan etkileyen faktörlerdendir. Her kültür veya alt kültürün yarattığı idealler olduğu gibi, çalışanların yapmak istemeyecekleri, yapmayı hayal etmedikleri işler vardır. İşin yapısal özelliği de tatmini etkileyen faktörlerdendir. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer tatmin nedenidir. Dolayısıyla, iş tatminini oluşturan değişkenler arasında işin çekici olması önemli bir yer teşkil eder. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi gelmekte ise o derece tatmin sağlayabilmektedir (Erdoğan, 1996: 32). İşin zorluk derecesi ise iş tatminini genellikle olumlu yönde etkileyen faktörlerdendir.

Çalışanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Zihinsel olarak zor olan bir iş çalışan tarafından başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışan üst düzeyde tatmin bulacaktır. Bunun yanında fiziksel zorluğun tatmin faktörü olmadığı kabul edilmektedir. Aşırı ağır, yorucu ve yıpratıcı işleri yapmak toplumun takdir duygularını kazanmak için yeterli olmamaktadır. Çalışan bireysel özellik ve niteliklerinin üzerinde bir işi yapmak zorundaysa, bu durumda ortaya sıkıntı, moral bozukluğu çıkacaktır. Sıkıntı ve moral bozukluğu ise iş tatminsizliğini ortaya çıkaracaktır (Ergün, 1996).

İş tatmininin temel örgütsel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Çalışan çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin iş tatmini açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir (Ayhan, 1995).

İş tatmininin gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret ne denli yüksekse tatmin de o denli yüksektir (Kolasa, 1969). Bireyin maddi tatminsizliği performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumсуuzluk seviyesini yükseltmektedir (Saal ve Knight, 1988). İşletmeler için bir maliyet unsuru olarak görülen ücret çalışan için önemli bir tatmin aracıdır. Ücretin kişinin ihtiyaçlarını gidermekte yeterli olup olmaması iş tatminini etkiler. Çalışan, yaptığı iş ile aldığı ücreti orantılı buluyorsa, tatmin duygusu yüksek olmaktadır. Ücret konusunda önemli bir konu da ücret adaletinin sağlanmasıdır.

Çalışanlar elde ettikleri ücretleri benzer işleri yapan diğer kişilerin ücretleriyle kıyaslarlar. Bu kıyaslama sonucunun olumlu olması iş tatminini de olumlu yönde etkileyecektir. Ücretin tatmini sağlanması ve dolayısıyla iş başarısını artırması için bireyin beklentisine, performansına ve piyasa ücret sistemine dayalı olarak adil bir şekilde belirlenmesi gerekir. Eğitim sektöründe en sancılı konulardan bir tanesi de ücrettir. Özellikle ücretlere yapılan artışların azlığı ve piyasada benzer işlere ödenen ücretle kıyaslandığında kamu alanındaki çalışan eğitimcilerin ücretlerinin düşük seviyede kalması önemli bir tatminsizlik unsurudur. Eğer çalışanın verimli olması isteniyorsa ücret adaletinin sağlanması gerekmektedir. Eğer kişi aldığı ücretin verdiği emeği karşılamadığı duygusuna kapılırsa işinden tatmin olma düzeyi düşecektir bu ise beraberinde verim düşüşünü de getirecektir. İnsanlar genellikle çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına terfi etmek isterler. Terfi, elde edilen ücreti arttırdığı gibi kişinin sosyal statüsünü ve toplumdaki konumunu da olumlu yönde etkileyebilmektedir (Karadal, 1999).

Ayrıca terfi, insanı çalışmaya sevk eden önemli bir unsurdur. İşe alınan bir kimse iş yerinde ilerleme olanağının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağına dair bir duyguya kapıldığında her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanıp işe karşı olumsuz bir tutum takınabilir (Erdoğan, 2002). Bu durumda iş tatminsizliğin ortaya çıkması muhtemeldir. Çalışan işinde başarılı olduğu takdirde yükselme beklentisi içine girer.

İşletme içinde kariyer yollarının belli olması ve adil bir terfi sisteminin varlığı olumlu bir çalışma ortamı meydana getirecektir. Terfi etme imkânını elde eden çalışanların işine olan bağlılığı ve çalışma arzusu artarken kariyer sisteminin açıkça belirlenmediği ve adil bir terfi sisteminin var olmadığı işletmelerde çalışanlarda tatminsizlik sorunu yaşanır. Çalışanların iş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden birisi de ödüllendirme, sosyal imkânlar, örgütsel ortam ve çalışma koşullarıdır. Çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Eğer işyeri oluşturacağı gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanları ödüllendirirse ödül hak edenlerin iş tatmini artacaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması başarılı olduğuna inanan çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir. İş tatmini işin niteliği ile işten elde edilen maddi –manevi çıkarların uyumu sonucu artmaktadır (Eren, 1993).

Bir örgütte çalışanların yüksek iş tatmini duymaları uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesi ile sağlanabilecektir (Erkmen ve Şencan, 1994). Davranış ve tutumlarına dikkat edilen, kendilerine yeni bilgiler sunulan çalışanların ait olma, sevgi görme, ilgilenilme gibi sosyal içerikli gereksinimleri büyük ölçüde giderilmiş olacaktır. İşin fiziksel şartları bir iş tatmini nedenidir. İşin çalışan için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması gibi değişkenler iş tatminini etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır (Erdoğan, 1996).

Herzberg 1966 yılında çalışma koşullarını iş tatminine etki eden faktörler arasına koymuştur. İşin yapıldığı fiziksel çevre şartlarının uygun olmaması iş tatmininden çok iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Kötü ısınma şartları, yetersiz aydınlatma, aşırı gürültü, nem, toz, koku, sağlığa zararlı kimyasal ortam ve yetersiz havalandırma çalışanlarda iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Uygunsuz çalışma şartları aynı zamanda, görme bozuklukları, akciğer hastalıkları, işitme bozuklukları, zehirlenmeler gibi mesleki hastalıklara yol açmaktadır.

Diğer bir örgütsel iş tatmini faktörü ise iletişim ve yönetim tarzıdır. İletişim sayesinde örgütte çalışanlar kendilerinden neler beklendiğini, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ve üstlerinin ya da diğer çalışanların kendileri hakkında neler düşündüklerini öğrenme olanağı bulmaktadırlar. Örgütsel yaşamda bilginin iletilmesinin yönetsel açıdan önemli olmasının yanında iş görenin olumlu tutumlar edinmesinde de iletişimin önemli rolü vardır. İletişimin yokluğu, eksikliği ya da tersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır. Belirsizlik ise stres, iş tatminsizliği, örgüte karşı güvensizlik, düşük düzeyde örgütsel bağlılık, verimlilikte düşüş, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa yol açmaktadır. İletişimin sağlanması ise belirsizlikle başa çıkabilme olanağını vermektedir (Schweiger ve Denisi, 1991).

Günümüz toplumunda iş görenleri yönetime katmak, onların yaptıkları işten keyif almalarını sağlamak ve verimliliklerini artırmak liderlik ve yönetim anlayışının gereği haline gelmiştir. Yöneticiler bu gerçeği dikkate alarak çalışanların işyerinde alınacak kararlara katılımını sağlayacak ve onların enerjilerini işyerinde ortaya koymalarına imkan tanıyacak düzenlemeleri yapmalıdır (Nicholson, 2003). İş süreçlerinde çalışanların fikirlerini almayan, onların sorunlarıyla ilgilenmeyen ve iş bilgisi düzeyi düşük olan yöneticiler personelde tatminsizlik duygularına yol açmaktadırlar.

İş tatmini etkileyen faktörler arasında son olarak arkadaşlık ortamı ve takdir edilme ihtiyacına değinmek yerinde olacaktır. İnsanlar kendilerine daha iyi bir yaşam ortamı oluşturmak için, beraber yaşadığı çevresindeki diğer insanlarla işbirliği yaparak güçlerini birleştirirler. Böylece ulaşmak istedikleri şeylere daha rahat ve istedikleri ölçüde yaklaşma şansını yakalarlar (Aydın,2000).

Yönetimin çalışanların psikososyal ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmak için iş yerindeki sosyal ilişkileri güçlendirmeye yönelik çaba harcaması iş tatmini ve performansı artırmada

yararlı bir uygulama olacaktır (Eren, 1998). Yerinde ve zamanında methedilen, çalışmaktan dolayı takdir gören bir çalışanın iş tatmini bu durumdan etkilenecektir. Takdir edilme bir iş tatmini unsuru olarak kullanılmaktadır. Ancak takdir edilmenin yolları ülkeden ülkeye değişebileceği gibi işletmeler arasında ve işletmenin içerisinde konumdan konuma farklılıklar gösterebilir. Çalışanların performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptığı işlerden daima gurur duyması, sahip olduğu kariyerde ilerleme fırsatlarından tatmin olması iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Chin ve diğ., 2002: 373, Akt. Erdil ve diğ., 2004).

1.2.4. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmininin sonuçlarını ortaya koyan en önemli çalışmalardan birisi Keith'e (1988) aittir. Keith'e göre İş tatmininin üç önemli boyutundan söz edilebilir:

- i.** İş tatmini, bir iş durumuna duygusal cevaptır;
- ii.** İş tatmini genellikle ihtiyaçların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir;
- iii.** İş tatmini, çalışanların birbirleriyle ilişkili çeşitli tutumları ve yönetim tarzları ile ilgilidir (Keith, 1988: 85).

Çalışanın bu boyutlara karşı tutumu olumlu olursa iş tatmini var demektir. Buna karşılık çalışanın tutumu olumsuzsa bu durumda ise iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatmini modern yönetim anlayışının önemli faktörlerindedir. Güncel yönetim düşünce ve uygulamasına göre, bir örgütün başarısı sadece karlılığı değil, insan boyutu ile de ölçülmelidir. İş tatmini her şeyden önce bir sosyal sorumluluk, ahlaki gerekliliktir (Eren, 2001: 542).

İş tatmininin sonuçları, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını, organizasyonun çalışma barışını ve verimliliğini, toplumun gelişme ve huzurunu etkilemesi bakımından yok sayılamayacak kadar önemlidir. İş tatmini sonuçları itibariyle sadece bireysel değil aynı zamanda örgütsel ve toplumsaldır. Bu sebeple iş tatmini, varlığı çok istenen ancak elde edilmesi bu kadar kolay olmayan bir olgudur. İş tatmininin yüksekliği olumlu çalışma koşullarını sağladığı için yöneticiler tarafından arzu edilen bir durumdur. Diğer taraftan düşük tatmin bir organizasyonda işlerin iyi gitmediğinin kanıtı olarak görülmekte, düşük verimlilik, işi yavaşlatma, disiplin sorunları gibi gizli şekillerde kendini gösterebilmektedir (Keith, 1988: 95).

1.2.5. İş Tatmini İle İlgili Kuramlar

İş tatmini ile ilgili kuramlar genel olarak (I) içerik yani kapsam ve (II) süreç kuramları olarak sınıflandırılmaktadır. İçerik (kapsam) kuramları Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg'in çift faktör kuramı ve McClelland'ın başarıma ihtiyacı kuramıdır. İçerik kuramları, iş memnuniyetini etkileyen unsurların ifadesinde kullanılmaktadır. İçerik teorileri kuramları da denilen kapsam kuramlarının amacı, insanları çalışmaya teşvik eden unsurların neler olduğu ile ilgili araştırmalar yapmaktadır. İnsan davranışlarının belli bir amacı gerçekleştirmek için şekillendiğini ve bu amaç paralelinde çaba harcadığı temeline dayanan bu kuramda, bireyler gereksinim ve arzularını gerçekleştirmek için girişimde bulunurlar (Eroğlu, 1984:257). Bu kurama göre, davranışların doğmasına sebep olan, rotasını çizen ve zaman aralığını belirleyen faktörler bireyde var olan içsel faktörlerdir (Ergin, 2002:163. Akt. Önder, 2006: 21). İçerik teorileri iş göreni iş doyumuna ulaştıracak gereksinimleri ayrıntılı bir şekilde irdeleyerek, bu gereksinimlerin giderilmesi ya da olumsuzluğa sebebiyet veren durumların düzeltilmesiyle iş görenin iş doyumuna erişeceğini ileri süren yaklaşımlardır(Tok, 2007).

Süreç Kuramları ise, iş doyumunun hangi değişken ya da değişken kümelerinin bir neticesi olarak meydana geldiği ve bu değişkenlerin nasıl bir araya gelip iş doyumunu oluşturduklarına dair var olan meraklarını giderme amacıyla ortaya çıkmıştır (Balci, 1985). Yani bu kuramın üzerinde önemle durduğu durumlar, iş görende iş doyumunu oluşturan sebepler ve bu sebeplerin nasıl meydana geldiği ile ilgili soruları cevaplamaktır (Tok, 2007). Süreç teorilerine göre, farklı görüş ve değer yargılarına sahip olan bireyler vardır ancak bunları harekete geçiren güdüleme süreçlerine baktığımız zaman hepsinde sürecin işleyişi aynıdır (Tok, 2007). Süreç teorileri, motivasyonla örgütsel amaçlar arasındaki ilişkiler üzerinde durmaktadır. Belirli bir davranışı gösteren bireyin, bu davranışı tekrarlaması veya tekrarlamaması için ne yapılmalıdır sorusu süreç teorilerinin esas noktasını oluşturur. İhtiyaçlar kişiyi davranışa teşvik eden unsurlardan sadece bir tanesidir. Bununla beraber birçok çevresel faktör de kişiyi davranışa teşvik eder ve güdülenme üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir (Barlı, 2007). Süreç teorileri içerisinde önde gelenleri; Vroom'un Beklenti Teorisi, Adams'ın Eşitlik Kuramı, EdwinLocke'in Amaç Belirleme Kuramı, Skinner'in Pekiştirme Kuramı şeklinde sıralanabilir.

1.2.5.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow tarafından geliştirilen bu kurama göre beş ana ihtiyaç kümesi bir sıra düzeni oluşturur. Kişiler; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı biçimindeki basamakların birinde yeterince doyuma ulaştınca bir üst basamağa yükselirler. Maslow'un ihtiyaçlar sıra düzeni kuramına göre iş tatmini, bireyin ihtiyaçlarının doyurulması ile ilişkilidir (Demirhan, 2007: 27). Maslow'a göre bütün insan ihtiyaçları aşağıdan

yukarıya doğru beşli bir kademe içinde incelenebilir. Bu kademelendirme şu şekildedir (Baştemur, 2006: 47):

- a. Fizyolojik İhtiyaçlar:** Yeme, içme, barınma, hayatı devam ettirme, uyku, cinsel ihtiyaçlar.
- b. Güvenlik İhtiyaçları:** Can ve iş güvenliği, hastalık, yaşlılık vb. hallerde geleceği garantiye alma, tehlikelerden korunma.
- c. Sosyal İhtiyaçlar (Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları):** Gruba mensup olma, kendi kendini anlama, şefkat, kabul edilme, başkaları tarafından sevilme, dostluk ilişkileri geliştirme.
- d. Kendini Gösterme İhtiyaçları (Değer İhtiyaçları):** Prestij, başarı, saygı görme, kendine güven duyma, başkalarının takdirini kazanma.
- e. Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları:** Yaratma ve tamamlama arzusu, kişisel tatmin, kişisel başarı, bilimsel buluşlar, sahip olunan potansiyeli geliştirme (Şekil 1.1).



Şekil 1.1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: (Bacanlı, 2003)

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne bakıldığında zaman ilk iki sıradaki ihtiyaçlar temel (birincil) ihtiyaçlar, son üç sıradaki ihtiyaçlar ise sosyo-psikolojik (ikincil) ihtiyaçlar olarak görülmektedir.İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisinin iki ana varsayımı vardır. Bunlardan birincisi, kişinin gösterdiği her davranışın, kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur. Yani ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli bir faktördür. Yaklaşımın ikinci varsayımı ihtiyaçların sırası ile ilgilidir. Bu varsayım göre kişi belirli bir sıralanma (hiyerarşi) gösteren ihtiyaçlara sahiptir. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, üst kademedeki ihtiyaçları kişiyi davranışa sevk etmez.

İhtiyaçların kişiyi davranışa sevk etme özelliği bunların tatmin edilme derecesine bağlıdır. Tatmin edilen bir ihtiyaç davranış nedeni olma özelliğini kaybeder ve daha üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışları etkilemeye başlar (Baştemur, 2006: 47).

Maslow'un geliştirmiş olduğu bu yaklaşımın gerçekliğe uygunluk derecesini araştıran pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların bir kısmı bu yaklaşımın varsayımlarını doğrulamış, bir kısmı ise doğrulamamıştır. Ancak eleştirilere rağmen, ihtiyaçlar hiyerarşisi basitliği, anlaşılabilirliği ve mantıklı olması gibi nedenlerden dolayı en çok bilinen iş tatmini ve motivasyon teorisi olduğu görülmüştür.

1.2.5.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Çalışanların motivasyonu üzerine yapılan bir diğer çalışmada Frederick Herzberg tarafından 1950'li yılların ikinci yarısında yapılmıştır. Teorinin konusu çalışan tatmini ve tatminsizliğidir. Herzberg'in çift faktör teorisine göre; hijyen faktörleri, iş görenleri iş tatminsizliğine kapılmalarından korumak için gereklidir; fakat sadece motivatörler yani motivasyon sağlayıcılar çalışanların iş tatminlerini ve motivasyonlarını sağlar. Bu çalışmanın sonunda Herzberg bir işyerinde çalışmayı etkileyen etmenlerin iki grupta toplanabileceğini ve iki grubun da birbirinden bağımsız olduğunu ileri sürmüştür.

Herzberg, görüşme ve vaka değerlendirme yöntemlerini kullanarak iş görenlerin motivasyonları hakkında bilgi toplamıştır. Diğer içerik kuramlarının aksine, çift faktör kuramı, ihtiyaçlardan çok iş doyumunu etkileyen faktörler üzerine odaklanmıştır. Herzberg, iş görenlere yönelttiği sorulardan aldığı cevaplar doğrultusunda doyuma yol açan faktörleri motive ediciler; doyumsuzluğa yol açan faktörleri ise hijyen faktörler olarak nitelendirmiştir (Taş, 2004: 58).

Hijyen faktörler ise, doğrudan doğruya işin içeriği ile ilgili olmayıp, işin çevresel(dışsal) şartlarıyla ilgilidirler. Bunlar; şirket politikası ve yönetim, gözetim, üstlerle ilişkiler, astlarla ilişkiler, iş koşulları, ücret, iş arkadaşları ile ilişkiler, özel yaşantı, statü ve güvenlik faktörleridir. Herzberg'e göre; şirket politikası ve yönetimin kötüye gitmesi, teknik bilgi ve gözetimin yetersiz oluşu, üstlerle-astlarla ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerin iyi olmaması, iş koşullarının elverişsiz oluşu, ücret düzeyinin yetersizliği, çalışan kişinin kabul edilebilir düzeyin altına indiğinde o kişi tatminsiz olur. Bunun yanında, kabul edilebilir düzeyde veya bu düzeyin üzerinde olduğu takdirde tatminsizlik ortadan kalkar. Bu tatminsizlik halinin ortadan kalkması herhangi bir tatmin yaratmaz, sadece "nötr" bir durum oluşturur (Şahal, 2005:57).

Herzberg'e göre iş tatminsizliğini önlemek için yapılan girişimler genellikle başarılı olmasa bile sonucunda motivasyonu ve üretkenliği arttıran pozitif duygular uyandırır. Çalışanların hatırlanma ve saygı görme ihtiyaçlarının gerçekleşmesi organizasyon için çok önemlidir. Eğer organizasyon iş tatminini arttıracak motive edici unsurları sağlarsa, pozitif motive edici unsurların gücü üretkenliği arttıracaktır (Kırcı, 2007: 62).

1.2.5.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland, insan ihtiyaçlarını başarı, ilişki ve güç olmak üzere üç grupta toplamıştır. McClelland'ın geliştirdiği kurama göre; farklı ihtiyaçlara nazaran belirli bir güdünün etkisinin, görevi tamamlamadaki başarı ihtimalinin ve görevi yerine getirmenin karşılığı olan ödülün değerinin uygun bir şekilde etkileşimi bireyin bir işi etkili ve üretken bir şekilde başarma ihtimalini belirleyen unsurlardır (Terzi, 2002:26). Devamlı işle ilgili olma, maddi ödüllere önem vermeme, bunun yerine manevi doyuma önem verme, davranışın devamı için yaptıkları işin karşılığı olarak hemen dönüt alma isteği, risk unsurunun az veya çok değil orta düzeyde olması ve kişisel sorumluluğunun bilincinde olma olumlu özelliklerdir (Terzi, 2002:27).

İnsanın çevresine hâkim olma isteğinden kaynaklanan güç gereksinimine sahip olan bireyler, etki alanlarını genişletmekle beraber güç ve otoritesini muhafaza edecek şekilde davranışlar gösterirler (Koçel 1998:369).McClelland gücü ikiye ayırarak zorunluluğu içeren gücün negatif, ikna etme ve telkin davranışlarını içeren gücün pozitif olduğunu belirtmiştir (Canbay,2010:51).Başkalarıyla etkileşim halinde olmak, onların duygularını anlamaya çalışmak yani empati olayının sık sık olması ve bireylerin aralarındaki ilişkilerin iyi durumda olması yakınlık gereksinimi yüksek olan kişilerin rahat edebilecekleri ortamlardır (Onaran 1981:215).

McClelland (1961:1-33), yüksek başarı gereksiniminin insanları girişimciliğe yönlendireceğini ve başarı gereksiniminin beraberinde örgüt başarısının ortaya çıkmasını sağlayacağını iddia etmektedir. Ayrıca, bu ihtiyaçların sonradan kazanılabilen içgüdüsel olmayan ihtiyaçlar olduğunu belirtmektedir (Northcraft ve Neale, 1990: 141-142).Ona göre; şiddet seviyesi, kişinin içinde yer aldığı duruma ve ortama göre değişkenlik gösteren bu ihtiyaçlar herkeste bulunmaz (Robbins, 1998:175).

1.2.5.4. Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un Beklenti Kuramı süreç kuramları kategorisinde yer almaktadır. Georgopoulos ve arkadaşları tarafından başlatılan ve sonradan Vroom, Porter ve Lawler tarafından geliştirilen beklenti kuramında, iş tatminine neden olan unsurlar kadar, iş tatmininin sonuçları üzerinde de durulmuş ve tatmin-performans ilişkisi aynı paralelde aranmıştır. Vroom'a göre, bireyin bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile sonuca ulaşacağı beklentisi, onu, o sonucu elde etmeye, yani yüksek performans göstermeye itecektir. Böylece, tatmin sağlanacaktır. Yüksek düzeyde tatmin ise, yeni bir daha iyi çıktı elde etmek için bireyin daha istekli olarak çalışmasını sağlayacaktır (Saylan, 2008: 15).

Vroom bireyin belli bir iş için çaba göstermesini iki nedene bağlamıştır, bunlar valens ve beklentidir. Valens yani çekicilik, bireyin ödülü arzulama derecesini ifade eder. Beklenti ise bireyin belli bir gayret göstermesi sonucunda belirli bir ödüllendirme olacağına ilişkin inancıdır. Üçüncü bir

kavram olarak araçsallık ise, birinci kademe sonuçların ikinci kademe sonuçlara ulaştıracağı konusunda bireyin sahip olduğu olasılığı ifade etmektedir (Ergüney, 2006: 75).

Beklenti teorisi, diğer teorilerin parçalarını bir araya getirir. Genel olarak, beklenti teorisinde davranışımızı hedeflerimizin ve seçimlerimizin gerçekleşme beklentisi ile açıklayabiliriz (Saylan, 2008: 15). Örgütlerde en fazla kabul gören ve tercih edilen teorilerin başında gelen Vroom'un Beklenti Teorisi, motivasyonolayının beklenti, çekicilik ve araçsallık gibi üç önemli inancın sonucu olarak ortaya çıktığını belirtmektedir (Greenberg ve Baron, 1997:159). Çabanın performansı etkileyeceğine olan inancın neticesi olarak tanımlanan beklentide bireyler yaptıkları bütün davranışların sonunda ödül veya ceza alacaklarını düşünmektedirler (Koçel, 2003:316).

Beklenen ödüllerin algılanan değeri anlamında kullanılan çekicilik bireysel farklılıklara göre şekillenir. Bu farklılıkların ortaya çıkmasında da çalışanların ihtiyaç ya da istek şiddetinin farklı olması belirleyici olur. Bu duruma ödülün şiddeti ya da "valans"denir. Eğer ödül bireyin ihtiyaç ve isteklerine hitap ediyorsa valans yükselme eğilimi gösterir ve pozitif bir durum ortaya çıkar, eğer ödül bireyin ihtiyaç ve isteklerine hitap etmiyorsa valans değeri azalan eğilimde olur ve negatif değerler alır (Özdürgen, 2002:30). Performansın ödüllendirileceğine olan inanç şeklinde tanımlanan araçsallık kavramında bir davranıştan elde edilen birinci derecedeki sonuçlar (verimlilik, devamsızlık, işgücü devri ve verimliliğin niteliği) o işi gerçekleştirme ile doğrudan bağlantılıdır. Birinci derecedeki sonuçların dönütü olan ödül ve cezalar ise ikinci derecedeki sonuçlardır. Araçsallık kısacası; birinci derecedeki sonuçların, ikinci derecedeki sonuçların bağlantısı konusunda bireyde oluşan algı düzeyi şeklinde ifade edilebilir (Özdürgen, 2002:31).

1.2.5.5. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Stacy Adams (1965) tarafından geliştirilen bu kurama göre; bireyin işindeki başarısı ve işinde doyumuna ulaşması, görev yaptığı yerdeki adalet algısıyla ilgilidir. Teorinin özü; personelin iş hayatında oluşan durumlar karşısında objektif bir bakış açısının egemen olduğu tutumlar görme isteği ve bu isteğin motivasyonu ve iş doyumunu etkilediği şeklindedir (Telman ve Ünsal, 2004: 26).

Çalışanlar çalıştıkları kurumlarda ortaya koydukları çaba sonucunda elde ettikleri performansı kendileriyle aynı düzeyde çalıştıklarını düşündükleri iş arkadaşlarıyla karşılaştırırlar ve örgütsel adalet umudu beslerler. Bu teoriye göre; çalışanlar vermiş oldukları emeğin sonucunda aldıkları ödüller arasında dengeleme kurarak değerlendirmelerde bulunurlar (Brief, 1998:24). Bu değerlendirmelerde eşitliği veya eşitsizliği algılayan kişi olan birey, karşılaştırılmak için kullanılan grup veya kişiler, bireye ait beceri, eğitim, deneyim, yaş gibi kişisel özelliklerin oluşturduğu girdiler, bireyin işten elde ettiği ödül, ilerleme, para, tanınma, statü gibi özelliklerin oluşturduğu çıktılar dört önemli belirleyici olarak dikkat çeker (Canbay,2007:58). Bir çalışan kendi girdi ve çıktılarıyla kendisine denk saydığı başka çalışanın girdi ve çıktıları arasında eşitlik görürse iş doyumuna ulaşmış ve motivasyonu üst

seviyelere gelmiş bir çalışan haline gelir. Aksi bir durumdaysa çalışan girdi ve çıktıların karşılaştırılmasında dengesizlik olduğunu algılayarsa çalışan tarafından bir eşitsizlik sonucuna ulaşılır ve haksızlığa uğradığı hissiyle iş doyumsuzluğu ortaya çıkar (Akt. Dinç ve Ceylan, 2008).

Adams; eşitsizlik durumunda işgörenin rahatsız olacağını ve bu rahatsızlığını gidermek için de çabasını azaltma yoluyla girdilerini değiştirebilir, ücret artışı talebinde bulunarak çıktılarını değiştirmeye çalışabilir, diğer işgörenleri etkileyerek işgörenlerin girdilerini azaltmaya çalışabilir, eşitsizliğin geçici olduğunu düşünüp savunma mekanizmaları geliştirebilir, başka biriyle kıyaslama yaparak kıyaslama yaptığı kişiyi değiştirebilir, işi bırakma veya devamsızlık yaparak eşitsizlik durumundan uzaklaşabilir (Güney, 2001:235).

1.2.6. Öğretmenlerin İş Tatmini

Eğitimin, öğretimin temel yapıtaşını öğretmenler oluşturmaktadır. Okul, toplum, arkadaş çevresini tanıma ve bu çevresine saygılı davranma konusunda öğretmenler etkin bir rol üstlenmektedir. Öğrencilerin düşünce biçimlerinin şekillenmesinde, dünya görüşlerine sahip olmalarında benimsedikleri rol model öğretmenler olmaktadır. Öğretmenler açısından iş tatmini konusu tükenmişlik konusuyla veya stres konusuyla birlikte değerlendirilirken; ara sıra iş tatminiyle işe yönelik tutum kavramları birbirlerinin yerine araştırma konusu olarak yer almaktadır. Öğretmenlerin öğrencileriyle gün boyu etkileşim halinde olması, öğrencilerinin öğrenim ihtiyaçlarını karşılamak için çabalaması öğretmenlerde bilgi ve mesleki donanım yönünden iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Wolpin ve arkadaşlarının 1991 yılında öğretmenlerin göreviyle iş tatminsizliği arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptığı bir çalışmada iş tatmininin ya da iş tatminsizliğinin belirleyici bir unsuru olarak toplumun, öğrenci velilerinin tepkilerinin öğretmenlerde iş tatminsizliğine neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu; 2001).

Öğretmenlerin iş tatmininin düşük olması bireysel ve örgütsel açıdan birtakım sorunlara yol açar. Örgütsel açıdan ele alınacak olursa öğretmenler görevlerini yaparken isteksiz davranabilir, görevi bırakmak isteyebilir, görevinde yetersiz olduğunu düşünebilir, çalışma hayatında kararsızlıklar yaşayabilir (Balcı, 1985: 17). Görevinin ilk dönemlerinde istekli, öğrencilerine yol göstermeyi ve onların hayallerini değiştirerek öğrenme konusunda onlara umut kaynağı olmak için ilk dersine giren öğretmenler; yönetim desteği veya mesleki eksiklik, maddi sıkıntılar, eğitimin yararları konusunda yaşadığı güven sarsılması, ders müfredatının sınırlandırılması vb. nedenlerle iş tatminsizliğini yaşamaya başlarlar (Colbert ve Wolff, 1992: 193-199).

Öğretmenlerin iş tatmini strese bağlı psikolojik, fizyolojik açıdan yaşayacakları yıpranmanın önüne geçerken, mesleğinin saygınlığını artırarak performans gelişimine, öğrenci başarısının olumlu yönde gelişme göstermesine katkıda bulunur. Öğretmenlerin iş tatmini konusunda farklı perspektiflere sahip olması, iş tatmini ölçümünün karmaşık bir süreç haline gelmesine yol açmaktadır (Shann, 1998:

67-75). Shore 1992 yılında bireylerin karar mekanizmalarına katılarak yetki paylaşımı yapması, yaptığı işi anlamlı bulduğu zaman performansının daha da artırarak işinden tatmin olacağını belirtmiştir. Öğretmenlerin eğitim örgütlerinde ortak bir amaç içerisinde hareket ederek performansını üst seviyelere çıkarması iş tatmininin önemini ortaya koymaktadır (Günbayı, 2001: 153).

1.3. LİTERATÜR TARAMASI

1.3.1. İş Tatmini Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

İş tatmini başlığı sosyal bilim araştırmalarını oldukça etkilemiştir. 1970’li yıllardan 2000’li yılların başlarına kadar bu başlık altında 4000’den fazla makale yayınlanmıştır (Ardıç ve Baş, 2001: 2). Social Sciences CitationIndex’te yer alan dergilerde iş tatminiyle ilgili 1981-2001 yılları arasında yayınlanan 1168 makalenin 68 tanesi öğretmenlerin iş tatminleriyle ilgilidir. Öğretmenlerle ilgili yapılan araştırmalar bazı okullarda yapıldığından dolayı genellenebilirliği sınırlı olmaktadır (Duman, 2006: 86). Fakat bu makalelerin yalnız 68 tanesi öğretmenlerin tatmin düzeyi ile ilgilidir. Konu üniversitede görev yapan öğretim görevlilerinin tatmin düzeyi olduğunda ise bu rakam 7’ye inmektedir (Ardıç ve Bas, 2001: 5).

Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell iş tatmini konusunda yapılan ve 11 bin çalışanı kapsayan araştırmaları 1957 yılında incelemiş ve genel olarak iş tatmini açısından çalışanlar için en önemli is faktörlerinin işinde yükselme fırsatları, ilgi ve güvenlik ve en önemsiz faktörlerin de isin kolaylığı ve sağlanan yararlar olduğunu rapor etmişlerdir (Blum ve Naylor’danAkt., Duman, 2006: 102).

Flanders ve Simon (1969), öğretmenlerin etkinliği konusunda yaptıkları alışmalarda, bir kısım öğretmen davranışlarını ve bunların öğrenci performansı üzerindeki özel etkileri arasında nedensel ilişkilerde araştırma yapmanın son derece gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Ronald J. Pellegrin (1970), yaptığı çalışmada teknik okullar ve normal program uygulayan okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini karşılaştırmıştır.

Sonuç olarak teknik okullarda çalışan öğretmenlerin tatmin düzeyini oldukça yüksek bulmuştur. Sarason (1971), hiçbir beklenti olmaksızın beş yıl ve daha çok öğretmenlik yapmış kişilerin mesleğe ilk başladıkları yıllarda aldıkları zevk, heyecan, istek ve başarı duygusunu daha sonraları alamaz olduklarını vurgulamaktadırlar.

David W. Chapman ve Malcolm A. Lowther (1982), çalışmalarında öğretmenlerin mesleki tatminini etkileyen faktörleri belirlemişlerdir. Hazırladıkları projede, öğretmenlerin is tatmini, değerleri, yetenekleri ve başarıları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Genelde kadınlar erkeklerden daha çok tatmin olmaktadır. Öğretmenlerin beceri ve yetenekleri mesleki tatmini etkileyen önemli bir faktör olurken, okulun yapısı tatminde daha az önem taşımaktadır.

1991 yılında öğretmenlerin iş tatmini ile ilgili çalışma yapan French, Peckham, Dugger ve Satrkweather'in yaptıkları çalışmaların sonuçları Maslow'un ihtiyaçlar kuramını desteklemektedir. Yaptıkları çalışmada iş tatmininde sevgi ve saygının ayrı bir yere sahip olduğunu belirtmişlerdir. İş tatminsizliğine ise öğretim dışı verilen görevler neden olmaktadır (Öztabak, 2002: 54).

1996 yılında, New Brunswick Üniversitesi ile New Brunswick Eğitim Departmanı'nın yaptığı araştırma sonucunda, kadın öğretmenler erkeklere oranla mesleklerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Uzun yıllar öğretmenlik yapmak ise tatminsizliği arttırmaktadır. Çalışma koşulları da öğretmenlerin iş tatminlerini etkileyen diğer faktörlerden birisidir. İş tatmininin de yönetimin etkisi fazladır. Ama cinsiyet ile kıdem arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır (Öztabak, 2002: 55).

2002 yılında Worklife Report, öğretmenlerin tatmin ve streslerini araştırdığı raporda; Kanada'da 1700 öğretmene anket yapmış ve 223 öğretmene görüşme tekniği uygulamıştır. Araştırma neticesinde öğretmenlerin % 90'ı yaptıkları işten memnun oldukları ve meslekten gurur duydukları ortaya konmuştur. Öğretmenlerin yarısının toplumsal saygıdan memnun olduklarını belirlenmiştir. Öğretmen, öğrencilerle etkin iletişime girdiğinde bunun iş tatminlerine de olumlu olarak yansıdığı görülmüştür. Öğretmenlik mesleğinin olumlu birçok tarafının olmasına rağmen, kişilerde duygusal ve fiziksel stresi körüklemektedir (Duman, 2006: 89).

1.3.2. İş Tatmini Konusunda Türkiye'de Yapılan Çalışmalar

İş tatmini konusunda Türkiye'de yapılan araştırmalar araştırıldığında sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmaktadır.

1998 yılında, "okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması" araştırması yapılmış ve sınıf öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek iş tatminine sahip olduğu belirlenmiştir (Dalgan; 1988: 72).

1999 yılında, "toplam kalite kültürü elamanları ile örgüt çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki" adlı çalışmada iş tatmini açıklanmış ve kalite kültürü ile iş tatmini arasındaki ilişki araştırılmıştır (Yahyagil, 1999: 96-102).

2000 yılında, "ilköğretim okullarındaki yöneticilerin yönetsel davranışlarının öğretmenlerin iş tatminine etkisi" konulu araştırmada, yöneticilerin davranışları ve tutumlarının öğretmenlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur (Ayık, 2000: 160-162).

Dudak (2005), İstanbul ili toplam kalite yönetimi projesi kapsamındaki ilköğretim okulu çalışanlarının motivasyon ve iş tatmin düzeyleri adlı çalışmada İstanbul ili toplam kalite yönetimi projesi kapsamındaki ilköğretim okulu çalışanlarının motivasyon ve iş tatmin düzeylerini öğrenmek amacıyla, 2003-2004 Öğretim yılında Avcılar, Bağcılar, Bahçelievler, Büyükçekmece, Çatalca,

Esenler, Eyüp, Gaziosmanpaşa, Güngören, Kağıthane, Küçükçekmece, Sarıyer, Silivri ve Zeytinburnu ilçelerindeki proje kapsamındaki ve bu okullara en yakın sosyo-kültürel ve ekonomik yakınlıktaki ilköğretim okullarında görev yapan toplam 950 çalışan üzerinde bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonucunda cinsiyete, mesleğe, yaşa, meslekî kıdeme, branşa ve görev değişkenine göre farklılıklar bulunmuştur.

2007 yılında, “İstanbul ili Anadolu yakasındaki ilk ve orta öğretimde görevli matematik öğretmenlerinde iş tatmini düzeylerinin araştırılması” adlı yapılan çalışmada, demografik özelliklerin iş tatminini etkilemediği ama yüksek ücret alan öğretmenlerin düşük alanlara göre tatminlerinin yüksek olduğu ortaya konmuştur (Sönmez, 2007: 77-78).

Yılmaz (2007), İstanbul ili Anadolu Yakası endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki adlı çalışmada İstanbul ili Anadolu yakasındaki Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 100 öğretmenin katıldığı çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide; gelir düzeyi, yaş, hastalık süresi, alkol kullanımı, işsiz kalınan süre ve çalışma süresi gibi şartlı uyarıcıların etkili olduğu görülmüştür.

2008 yılında, “Milli Eğitim’e bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini” adlı çalışmada, öğretmenlerin iş tatminleri araştırılmış ve öğretmenlerin yöneticilerin kararlarından, terfi işlemlerinden, ücret yapısından memnun olmadıkları ortaya konmuştur. Mesleği yaparken vicdani kararlar vermesi yönünden ve kişilerin yönlendirilmesi yönünden memnuniyet duydukları ortaya konmuştur (Akkan, 2008: 125).

Gürbüz (2008), Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi adlı yüksek lisans çalışmasında Kars ilinde görev yapan kadrolu ve usta öğretici okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını, tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya 2007-2008 eğitim-öğretim yılında Kars ili ve ilçelerinde bulunan resmi okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 181 okul öncesi öğretmeni katılmıştır. Araştırma bulguları, iş tatmini düzeyinde yaş, öğretmenin mesleği isteyerek mi seçtiği, görev yeri, okul türü, meslek seçimi nedeni değişkenlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklara yol açtığını; medeni durum, mesleki kıdem, mezun olunan okul, toplam aylık net geliri, çalışılan statü (kadrolu öğretmen, usta öğretici) değişkenlerinin anlamlı farklılıklara yol açmadığını ortaya koymuştur.

2010 yılında, ilköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatminini tespit etmek üzere yapılan çalışmada, öğretmenlerin mesleklerinden memnun oldukları ve diğer kişilere de tavsiye ettikleri tespit edilmiştir (Adıgüzel, 2010: 86-89).

Bilişik (2010), öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven algılarının iş tatmini üzerine etkisi: Yalova ilinde bir uygulama adlı yüksek lisans çalışmasında öğretmenlerin yöneticilerine

duydıkları güven algılarının iş tatmini üzerine etkisini ortaya koymaya çalışmıştır. Ayrıca yöneticiye duyulan güven ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesine ek olarak öğretmenlerin sosyo demografik özelliklerinin, güven ve iş tatmini düzeylerinde farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Araştırmaya 357 öğretmen katılmıştır.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven algıları ile iş tatmin düzeyleri arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin olduğunu ortaya konmuştur. Ayrıca sosyo demografik özelliklerden bazılarının güven ya da tatmin düzeyinde farklılık oluşturduğu saptanmıştır.

Adıgüzel (2010), ilköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini adlı yüksek lisans çalışmasında ilköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin ortaya çıkarılmasını amaçlamıştır. İstanbul ilinde çalışan 204 Fen ve Teknoloji öğretmenin kişisel özellikleri ve iş tatmin düzeyleri belirlenmiştir. Cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, hizmet süresi, çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma durumu, mezuniyet lisans alanı, öğretmenlik dışı gelir getiren bir işle uğraşma durumu, yapılan ek iş türü, ek gelir durumu, değişkeni için iş tatmini ve alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Fen ve Teknoloji dışında farklı derslere girme durumu, çalıştığı okulun statüsü ve türü, otomobil sahibi olma, oturduğu eve kira verme, ailesinde başka öğretmen olma, hizmet içi eğitim alma, lisansüstü eğitim durumu ve başkalarına Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkeni ile iş tatmini genel, iç kaynaklı tatmin ve dış kaynaklı tatmin puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

2011 yılında Karaca, “ilköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini” konusunda yayınladığı makalede, öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin, çalışma koşulları, yönetimde, arkadaşlık ilişkileri ve manevi ödüllendirme ile teşvik ile artabileceğini ortaya koymuştur (Karaca, 2011: 39)

Coşkun (2013), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin müzakere algılamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Ankara Keçiören örneği adlı yüksek lisans çalışmasında çalışanların müzakere algılamalarının iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. Bu amaç doğrultusunda, okullarda çalışan öğretmen ve idarecilerin iş tatmini ve müzakere ile ilgili algılamaları incelenmiştir. 2013 yılında Ankara Keçiören'deki ilköğretim okullarında görev yapan 172 öğretmen ve idareciye anket formları uygulanarak veriler toplanmıştır. Sonuç olarak, müzakere algılamalarının iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmini ve müzakere algılamalarının, demografik özelliklere göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Batman (2015), okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının iş tatmin düzeylerine etkisi adlı yüksek lisans çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki düzeyinin ortaya konulmasını amaçlamıştır. Araştırma 2014 yılında Ankara ili Yenimahalle ilçesinde kamuya ait eğitim öğretim kurumlarında çalışmakta olan 191 okul öncesi öğretmeninden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin

örgütsel adalet algıları ve alt boyutları olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve prosedürel adalet bağımsız değişkenleri ile çalışanların iş tatminleri ve alt boyutlarını oluşturan içsel ve dışsal tatmin bağımlı değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler ortaya konulmuştur. Buna göre çalışanların buldukları kurumdaki iş ve işlemlere ilişkin örgütsel adalet algıları iş tatmin düzeylerinin belirleyicisidir.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, demografik faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkisini Gaziantep ili Nizip ilçesinde çalışmakta olan ve örneklem olarak alınan ortaokul öğretmenleri üzerinde yürütülen bir araştırma sonucunda ortaya çıkarmaya yönelik nicel bir araştırmadır. Nicel araştırmalar, araştırma yapılan konu ile ilgili verileri sayısal olarak toplayan, bunları bir istatistik haline getiren ve bu verileri inceleyerek araştırma sorularını cevaplamayı amaçlayan araştırmalardır (Arı, 2015). Diğer bir ifadeyle, nicel araştırmalarda önceden belirlenmiş olan amaçlara ulaşmak veya hipotezleri sınamak amacıyla, belirlenen örneklemelerden veya ana kütlede nicel veriler toplanır, bu veriler istatistiksel olarak çözümlenir ve bulgulara ulaşılır.

Nicel bir araştırma olan bu çalışmada öncelikle alanyazın taraması yapılmış ve elde edilen kaynaklar derlenerek kuramsal çerçeve hakkındaki bilgiler elde edilmiştir. Temel veri toplama yöntemi olarak anket (soru kâğıdı) yöntemi kullanılmıştır. Anket yöntemi, herhangi bir araştırma konusu ile ilgili olarak anketler (çeşitli sorulardan oluşan veri toplama aracı) aracılığıyla veri toplama yöntemidir (Tuna, 2016: 11-12). Bunun için veri toplama aşaması öncesinde anket hazırlanmıştır. Veri toplama aşamasında toplanan verilerin analizinde ise istatistiksel analiz yöntemi kullanılmıştır. Son olarak ise raporlama aşamasında, elde edilen sonuçlar tablo ve grafikler yardımı ile bulgular bölümünde detaylı olarak sunulmuş ve bunlar üzerindeki tartışma ve sonuçlar araştırmanın sonuç bölümünde verilmiştir. Araştırmanın modelini kısaca Şekil 2.1'deki gibi göstermek mümkündür.



Şekil 2.1. Araştırma Modeli

2.2. Evren ve Örneklem

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki ortaokul öğretmenlerinin çeşitli demografik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlayan bu araştırmanın evrenini; Gaziantep ili Nizip ilçesindeki 20 okulda 2015-2016 eğitim – öğretim yılında görev yapan yaklaşık 1100 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem olarak bu ilçenin seçilmesinin nedeni araştırmacının söz konusu ilçede yaşıyor olması ve bu ilçedeki örneklem gurubuyla çeşitli bağlantılarının bulunmasıdır.

Araştırmanın evreni olarak seçilen Nizip ilçesi, Gaziantep ilinin 9 ilçesinden biridir. Nizip’te 2015 yılı nüfus sayımı sonuçlarına göre 68.584’ü erkek ve 69.294’ü kadın olmak üzere toplam 137.878 kişi yaşamaktadır (TÜİK, 2016). İlçedeki toplam okul sayısı 137, derslik sayısı 1.017, öğrenci sayısı 35.694 ve öğretmen sayısı 1.261’dir. 2016 yılı itibarı ile Nizip’te bulunan ortaokul sayısı ise 38’dir (Nizip MEM, 2016) (Tablo 2.1).

Tablo 2.1. Nizip’te Yer Alan Ortaokullar

Okul Adı	Okul Adı
Abdurrahman Alkan Ortaokulu	Kumla Ortaokulu
Adaklı Ortaokulu	Mehmet Niyazi Marufoğlu Ortaokulu
Adile Altınbaş Ortaokulu	Mustafa Nevzat Tuncel Ortaokulu
Akçakent Ortaokulu	Mustafa Özkaya Ortaokulu
Alahacı Ortaokulu	Namık Kemal İmam Hatip Ortaokulu
Ali Alkan Ortaokulu	Namık Kemal Ortaokulu
Bilal Saide Marufoğlu Ortaokulu	Nizip İmam Hatip Ortaokulu
Dayıdağı Ortaokulu	Polat Akın Ortaokulu
Enver Mebrure Okan Ortaokulu	Polat Akın Ortaokulu
Fatma Alkan Ortaokulu	Salih Ekmekçi İmam Hatip Ortaokulu
Gevence Ortaokulu	Salkım Ortaokulu
Hatice Kamil Pekmez Ortaokulu	Saray Ortaokulu
İkizce Ortaokulu	Sekili Ortaokulu
İslim Marufoğlu Ortaokulu	Suboyu Ortaokulu
İslim Sayın Ortaokulu	Tatlıcak Ortaokulu
İstiklal Ortaokulu	Uluyatır Atatürk Ortaokulu
İşmont Halil-Meziyet Bildirici Ortaokulu	Yeniyazı Ortaokulu
Kocatepe Ortaokulu	Ziraat Bankası 120.Yıl Ortaokulu
Köseler Ortaokulu	Zübeyde Fidan Sayın Ortaokulu

Araştırmanın örneklemini; Gaziantep ili Nizip ilçesindeki 20 ortaokulda görev yapan toplam 462 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklemin seçiminde rastgele örnekleme yöntemlerinden birisi olan tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit rastgele örneklemede birimlerin seçimi ana

kütlenin tamamı içerisinde tamamen rastgele yapılır ve her birimin seçilme olasılığı birbirine eşittir. Tabakalı örnekleme yöntemi ise ana kütlenin öncelikle gruplara ayrıldığı, daha sonra da bunların içinden birimlerin seçiminin yine rastgele yapıldığı örneklemedir (Tuna, 2016). Ayrıca, bu çalışmada tabakalı örnekleme yönteminin kullanımında kümelere göre örnekleme tekniğine başvurulmuştur. Kümeleme örnekleme evren hacmi çok büyük ve birimler geniş bir coğrafi alana yayılmış olduğunda gruplar yani tabakalar içerisinde rastlantısal seçim yapmak suretiyle gerçekleştirilmektedir (Serper ve Aytaç, 1998; Çömlekçi, 2001).

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde birbirine benzer ancak çeşitli farklılıklar içeren çeşitli formüller kullanılmaktadır. Evren birim sayısı 1.000'in üzerinde olduğu durumlarda yaygın

olarak kullanılan formüllerden birisi $n = \frac{\sigma^2 \cdot z^2 \alpha}{d^2}$ formülüdür. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004), ilgili formülü kullanarak farklı evren büyüklüklerinde alınması gereken örneklem büyüklüklerini hesaplayarak tablo halinde sunmuşlardır. Buna göre; evren büyüklüğünün 1.000 olduğu durumda örneklem büyüklüğü 0,03 örnekleme hatasına (d) göre 473 ile 516 arasında değişmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada evrende yaklaşık 1.100 öğretmen yer almasında dolaylı 500 örneklem alınması hedeflenmiştir. Ancak, anketlerin geri dönüşünde eksiklikler, deneklerden alınan cevapların tutarsız oluşunun anlaşılması ve anket formunun bir kısmının tamamen boş olması sonucunda çalışmada 462 kişilik örneklem grubu yer almıştır.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak iki bölümden oluşan yapılandırılmış bir anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde; katılımcıların demografik özelliklerine (cinsiyet, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki görev süresi, öğrenim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, okuldaki öğretmen sayısı, mezun olunan fakülte türü, Gaziantep'te yaşama süresi, eş ile aynı okulda çalışma durumu, kendi memleketinde çalışma durumu ve ebeveynler ile aynı şehirde ikamet etme durumu) yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde ise ortaokul öğretmenlerinin iş tatminlerini değerlendirme algılarını belirlemeye yönelik 20 maddeden oluşan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçek, Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği'dir. Ölçek, Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. (Cronbach Alpha= 0.77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ancak, bu çalışmada katılımcıların cevaplarını "Hiç Memnun Değilim=1", "Bazen

Memnunum=2”, “Orta Düzeyde Memnunum=3”, “Memnunum=4” ve “Çok Memnunum=5” şeklinde derecelendirerek vermeleri istenmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. 1- İçsel doyum 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 2- Dışsal doyum 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 3-Genel doyum: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 maddelerini içermektedir. Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20’ye, içsel doyum puanı 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12’ye, dışsal doyum puanı 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3’tür. Ölçekten alınan puan 3’ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3’ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir (Çam, Akgün, Babacan, Bilge ve Keskin, 2005, 213-220).

Anketin hazırlanmasında güvenilirlik ve geçerliği artırmak için uzman görüşlerine başvurulmuş ve çalışma öncesinde 10 öğretmen üzerinde pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda Kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için Cronbach's Alpha kat sayısından faydalanılmış, geçerlilik test sonuçları için ise faktör analizi kullanılmıştır. Buna göre; 20 maddeden oluşan iş tatmini ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach’s Alpha değerlerinin 0,891 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değerler ölçeğin güvenilirliğinin 0,70’ten fazla olması güvenilirliğinin oldukça yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (Tablo 2.2).

Tablo 2.2. İş Tatmini Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,891	20

Ayrıca, her bir maddenin toplam güvenilirliğe olan etkileri incelendiğinde 0,30'un altında bir madde bulunmamaktadır. Bu durum, ölçekten herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla, güvenilirlik kat sayısının daha fazla yükseltilmesine de gerek duyulmamaktadır (Tablo 2.3)

Tablo 2.3. Ölçekteki Her Bir Sorunun Güvenirliğe Olan Katkısı

	Madde Silindiğinde Ortalama	Madde Silindiğinde Varyans	Düzeltilmiş Korelasyon	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha
1.Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı	66,255	136,615	0,406	0,889
2.Tek başına çalışma imkânı	65,760	137,381	0,534	0,885
3.Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı	66,045	136,702	0,521	0,885
4.Toplumda bir yer edinme imkânı	65,657	137,959	0,522	0,885
5.Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı	65,860	134,670	0,556	0,884
6.Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği	65,883	134,967	0,539	0,884
7.Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı	65,729	136,981	0,461	0,887
8.Sürekli bir işe sahip olma imkânı	65,410	138,276	0,477	0,886
9.Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı	65,655	137,033	0,521	0,885
10.Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı	65,974	137,978	0,452	0,887
11.Yeteneklerimi kullanabilme imkânı	65,783	135,521	0,614	0,883
12.Firma politikasını uygulama imkânı	66,110	138,809	0,463	0,887
13.Aldığım ücret	66,162	138,957	0,352	0,891
14.Bu işte ilerleme imkânım	66,338	137,637	0,456	0,887
15.Kendi kararımı verme özgürlüğü	65,833	134,478	0,617	0,882
16.İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	65,767	135,568	0,609	0,883
17.Çalışma koşulları	66,126	136,115	0,556	0,884
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması	65,931	137,520	0,478	0,886
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü	66,012	134,470	0,592	0,883
20.İşimden elde ettiğim başarı duygusu	65,407	138,099	0,493	0,886

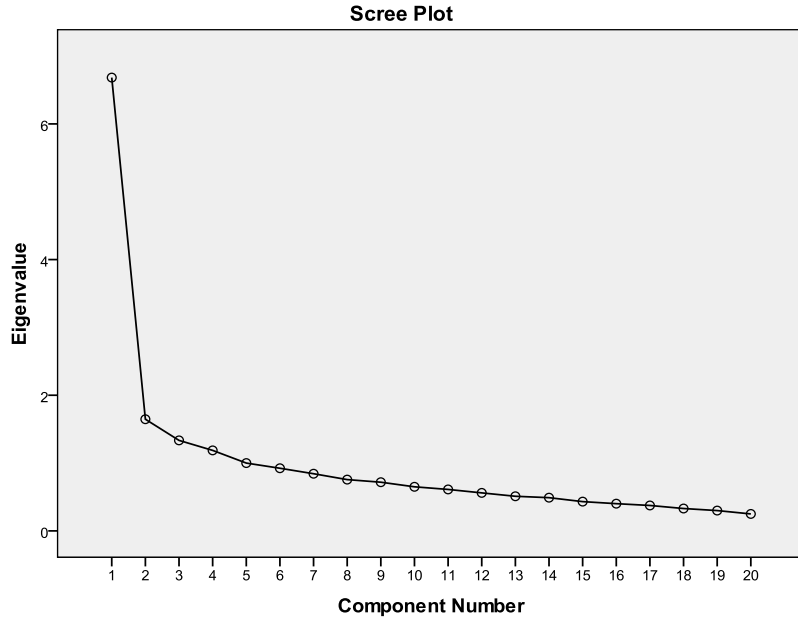
İş tatmini ölçeğine ilişkin KMO değerinin 0,878 olduğu görülmektedir. KMO değeri (0,878) örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ve Bartlett's testi sonuçları da ($p < .05$) ($p = 0,000$) verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir (Tablo 2.4).

Tablo 2.4. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin KMO Analizi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,878
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3015,072
	Df	190
	Sig.	0,000

Ayrıca, 20 maddeden oluşan iş tatmini ölçeğinin 4 faktörlü (boyutlu) olduğu görülmektedir. Tabloya göre 4 faktör toplam varyansın %54,253'ünü açıklamaktadır. Birinci faktör toplam varyansın %33,146'sını, ikinci faktör toplam varyansın %8,231'ini, üçüncü faktör toplam varyansın %6,672'sini ve dördüncü faktör toplam varyansın %5,934'ünü açıklamaktadır (Tablo 2.5).

Bunlara ek olarak, varyansı 1'den büyük olan 4 faktör söz konusudur. Şekil 2.2'deki çizgi grafiğinde dördüncü faktörden itibaren grafiğin eğimini önemli ölçüde kaybetmesi, faktör sayısının dört ile sınırlandırılabilceğini göstermektedir.



Şekil 2.2. İş Tatmini Faktör Analizi Çizgi Grafiği

Tablo 2.5. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Öz değerleri ve Varyans Açıklama Yüzdeleri

Compone	Initial Eigenvalues	Extraction Sums of
---------	---------------------	--------------------

nt	SquaredLoadings					
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,683	33,416	33,416	6,683	33,416	33,416
2	1,646	8,231	41,647	1,646	8,231	41,647
3	1,334	6,672	48,319	1,334	6,672	48,319
4	1,187	5,934	54,253	1,187	5,934	54,253
5	1,000	4,999	59,252			
6	0,924	4,618	63,87			
7	0,843	4,214	68,084			
8	0,756	3,781	71,865			
9	0,718	3,589	75,454			
10	0,65	3,25	78,704			
11	0,611	3,056	81,76			
12	0,56	2,802	84,562			
13	0,51	2,552	87,114			
14	0,49	2,449	89,563			
15	0,432	2,158	91,721			
16	0,401	2,007	93,728			
17	0,375	1,874	95,602			
18	0,33	1,65	97,252			
19	0,3	1,498	98,75			
20	0,25	1,25	100,00			

Ayrıca, dört faktörlü çözüm en iyi sonucu vermiştir. Anketi ve araştırma modelini oluşturan dört faktör (construct) kendi içlerinde oldukça yüksek faktör yüklerine sahiptirler.1. faktör altında toplam 9 madde toplanmaktadır. Faktör altında toplanan maddeler sırası ile;

- 1-Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı
- 2-Tek başına çalışma imkânı
- 3-Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı
- 4-Toplumda bir yer edinme imkânı
- 7-Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı
- 8-Sürekli bir işe sahip olma imkânı
- 11-Yeteneklerimi kullanabilme imkânı
- 15-Kendi kararımı verme özgürlüğü
- 16-İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı

maddeleridir. Maddelere ait faktör yükleri 0,400-0,683 arasındadır. Maddeler incelendiğinde faktöre "İÇSEL FAKTÖR" adı verilmiştir.

2. faktör altında toplam 6 madde toplanmaktadır. Faktör altında toplanan maddeler sırası ile;

- 12-Firma politikasını uygulama imkânı
- 13-Aldığım ücret
- 14-Bu işte ilerleme imkânım
- 17-Çalışma koşulları
- 19-Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü
- 20-İşimden elde ettiğim başarı duygusu

maddeleridir. Maddelere ait faktör yükleri 0,300-0,713 arasındadır. Maddeler incelendiğinde faktöre "DIŞSAL FAKTÖR" adı verilmiştir.

3. faktör altında toplam 3 madde toplanmaktadır. Faktör altında toplanan maddeler sırası ile;

- 5-Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı
- 6-Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği
- 18-Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması

maddeleridir. Maddelere ait faktör yükleri 0,554-0,803 arasındadır.

4. faktör altında toplam 2 madde toplanmaktadır. Faktör altında toplanan maddeler sırası ile;

- 9-Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı
- 10-Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı

maddeleridir. Maddelere ait faktör yükleri 0,715-0,840 arasındadır.3. ve 4. faktörlerdeki maddelerin azlığından dolayı 3. ve 4. faktör birleştirilerek "GENEL FAKTÖR" adı verilmiştir (Tablo 2.6).

Tablo 2.6. İş Tatmini Geçerlilik Test Sonuçları

İFADELER	Faktör			
	1	2	3	4
1.Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı	0,665			
2.Tek başına çalışma imkânı	0,592			
3.Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı	0,548			
4.Toplumda bir yer edinme imkânı	0,568			
5.Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı			0,776	
6.Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği			0,803	
7.Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı	0,558			
8.Sürekli bir işe sahip olma imkânı	0,683			
9.Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı				0,715
10.Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı				0,840
11.Yeteneklerimi kullanabilme imkânı	0,430			
12.Firma politikasını uygulama imkânı		0,523		
13.Aldığım ücret		0,684		
14.Bu işte ilerleme imkânım		0,628		
15.Kendi kararımı verme özgürlüğü	0,400			
16.İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	0,465			
17.Çalışma koşulları		0,300		
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması			0,554	
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü		0,632		
20.İşimden elde ettiğim başarı duygusu		0,713		

2.4. Verilerin Analizi

Çalışmada, verilerin analizinde istatistiksel analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda, güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha yöntemine, frekans tabloları ve oransal sonuçların elde edilmesinde frekans analizlerine başvurulmuştur. Farklılık analizlerinde ise SPSS 22 programı yardımı ile çeşitli farklılık analizi yöntemlerine başvurulmuştur. Hangi farklılık analizlerinin kullanılacağını belirlemek için yapılan normallik testleri sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım göstermediği yani nonparametrik oldukları tespit edilmiştir. Bu nedenle, ikili karşılaştırmalarda nonparametrik yöntemler olan Mann Whitney U testi, çoklu karşılaştırmalarda ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Elde edilen veriler tablo ve grafikler halinde sunulmuştur. Ayrıca, korelasyon analizinde yine parametrik olmayan bir yöntem olan Spearman Brown korelasyon yöntemine başvurulmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde geliştirilmiş olan ölçme araçlarından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya 226 kadın ve 236 erkek olmak üzere toplam 462 öğretmen katılmıştır. Buna göre; katılımcıların %48,9'u kadın ve %51,1'i erkektir. Öğrenime durumuna göre; katılımcıların 353'ü (%76,3) lisans mezunu, 106'sı (%22,9) yüksek lisans mezunu ve 3'ü (%0,6) doktora mezunudur. Katılımcıların bitirdikleri fakültelere göre dağılımı incelediğinde ise 351'i (%76) eğitim fakültesi mezunu, 100'ü (%21,6) fen-edebiyat fakültesi mezunu ve 11'inin (%2,4) eğitim enstitüsü mezunu oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların 278'i (%60,2) evli ve 184'ü (%39,8) bekârdır. Çocuk sahibi olmayanların sayısı 227 (%49,1), 1 çocuk sahibi olanların sayısı 69 (%14,9), 2 çocuk sahibi olanların sayısı 94 (%20,3), 3 çocuk sahibi olanların sayısı 60 (%13) ve 4 ve daha fazla çocuk sahibi olanların sayısı 12'dir (%2,6). Son olarak; evli olan katılımcıların 193'ünün (%69,4) eşi çalışmakta, geriye kalan 85'inin (%30,6) eşi ise çalışmamaktadır (Tablo 3.1).

Katılımcıların mesleki kıdem durumlarına göre incelenmesi sonucunda 301'inin (%65,2) 1-10 yıl arası kıdemli, 137'sinin (%29,7) 11-20 yıl arası kıdemli, 24'ünün ise (%5,2) 21 yıl ve üstü kıdemli oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısına bakıldığında 187'sinin (%40,5) 1-29 arası öğretmenin bulunduğu, 171'inin (%37) 30-44 arası öğretmenin bulunduğu ve 104'ünün (%22,5) 45 ve üstü arası öğretmenin bulunduğu okullarda çalıştıkları görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süreleri incelendiğinde 311'inin (%67,3) 1-4 yıl, 128'inin (%27,7) 5-8 yıl ve 23'ünün (%5) 9 yıl ve üstü çalışma sürelerine sahip oldukları bulgulanmıştır (Tablo 3.2).

Ayrıca, katılımcılara iş tatminini etkileyebileceği düşünülen çeşitli çalışma özellikleri ile ilgili sorular da sorulmuştur. Buna göre; katılımcıların 22'si (%7,9) eşi ile aynı okulda çalışmaktadır. Eşi ile aynı okulda çalışmayanların sayısı 256 ve oranı %92,1'dir. Katılımcıların 210'u (%45,5) kendi memleketinde çalışmaktadır. Kendi memleketinde çalışmayanların sayısı ise 252'dir (%54,5). Ayrıca, katılımcıların 256'sı (%55,4) 5 yıl veya daha az süredir Gaziantep'te yaşamaktadır. Gaziantep'te yaşama süresine 89 katılımcı (%19,3) 10-15 yıl ve 117 katılımcı (%25,3) 16-30+ yıl cevabını vermişlerdir. Son olarak katılımcılara ebeveynleri ile aynı şehirde ikamet etme durumları sorulmuştur. Buna göre; sadece kendi ailem ile beraber cevabı verenlerin sayısı 176 (%38,1), sadece eşimin ailesi

ile cevabı verenlerin sayısı 3'tür (%0,6). Ayrıca, her ikisinin cevap sayısı 168 (%36,4) ve hiç birisinin cevap sayısı 115'tir (%24,9) (Tablo 3.3).

Tablo 3.1. Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Değişken	N	%
Cinsiyet		
Kadın	226	48,9
Erkek	236	51,1
Öğrenim Durumu		
Lisans	353	76,3
Yüksek Lisans	106	22,9
Doktora	3	0,6
Fakülte		
Eğitim Fakültesi	351	76,0
Fen-Edebiyat Fakültesi	100	21,6
Eğitim Enstitüsü	11	2,4
Medeni Durum		
Evli	278	60,2
Bekâr	184	39,8
Çocuk Sayısı		
Çocuğu yok	227	49,1
1 çocuk	69	14,9
2 çocuk	94	20,3
3 çocuk	60	13,0
4 ve daha fazla çocuk	12	2,6
Eşiniz Çalışıyor mu?		
Evet	193	69,4
Hayır	85	30,6
Toplam Katılımcı	462	100,0

Tablo 3.2. Mesleki ve Çalışma Yeri İle İlgili Özellikler

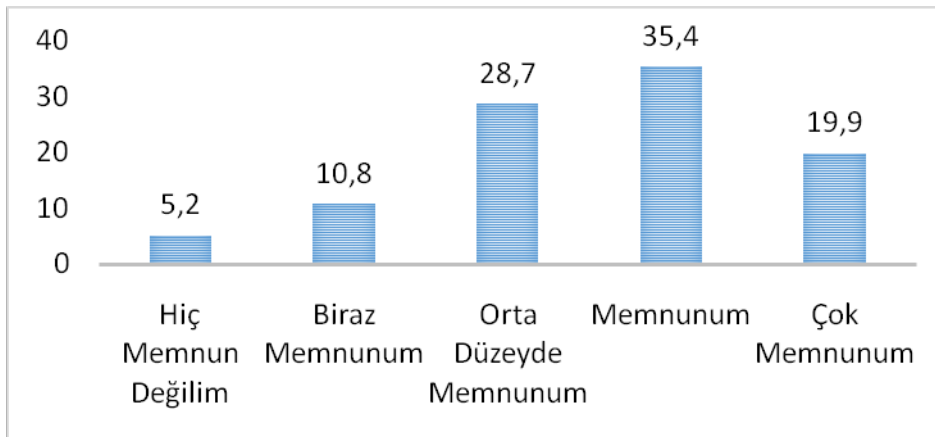
Değişken	N	%
Mesleki Kıdem		
1-10 yıl	301	65,2
11-20 yıl	137	29,7
21 yıl ve üstü	24	5,2
Çalıştığınız Okuldaki Öğretmen Sayısı		
1-29	187	40,5
30-44	171	37,0
45 ve üstü	104	22,5
Çalışılan Okuldaki Görev Süresi		
1-4 yıl	311	67,3
5-8 yıl	128	27,7
9 yıl ve üstü	23	5,0
Toplam Katılımcı	462	100,0

Tablo 3.3. Katılımcıların Çeşitli Çalışma Özellikleri

Değişken	N	%
Eş İle Okulda Çalışma		
Evet	22	7,9
Hayır	256	92,1
Kendi Memleketinde Çalışma		
Evet	210	45,5
Hayır	252	54,5
Gaziantep'te Yaşama Süresi		
5 yıl ve altı	256	55,4
10-15 yıl	89	19,3
16-30+ yıl	117	25,3
Ebeveynleri İle Aynı Şehirde İkamet Etme		
Sadece Kendi Ailemin	176	38,1
Sadece Eşimin Ailesinin	3	0,6
Her İkisinin	168	36,4
Hiç Birisinin	115	24,9
Toplam Katılımcı	462	100,0

3.2. İş Tatmini Ölçeği İçsel Faktörlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların iş tatmini ölçeği içsel faktör alt boyutuna ilişkin görüşlerinin genel ortalamasının 3,53 ve standart sapmasının 1,05 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; katılımcıların içsel faktörler kategorisinde yer alan iş tatmini ile ilgili kanılar ile ilgili görüşleri “memnunum” düzeyindedir. Burada yer alan 9 kanı ile görüşlerin ortalamaları hesaplandığında; katılımcıların 24’ü (%5,2) hiç memnun değilim, 50’si (%10,8) biraz memnunum, 133’ü (%28,7) orta düzeyde memnunum, 163’ü (%35,4) memnunum ve 92’si (%19,9) çok memnunum cevabı vermiştir. 9 kanının ortalamalarına göre oluşan sonuçlar Şekil 3.1’de sunulmuştur.



Şekil 3.1. İçsel Faktörlere Cevap Olarak Verilen Kanıların Ortalama Oranları (%)

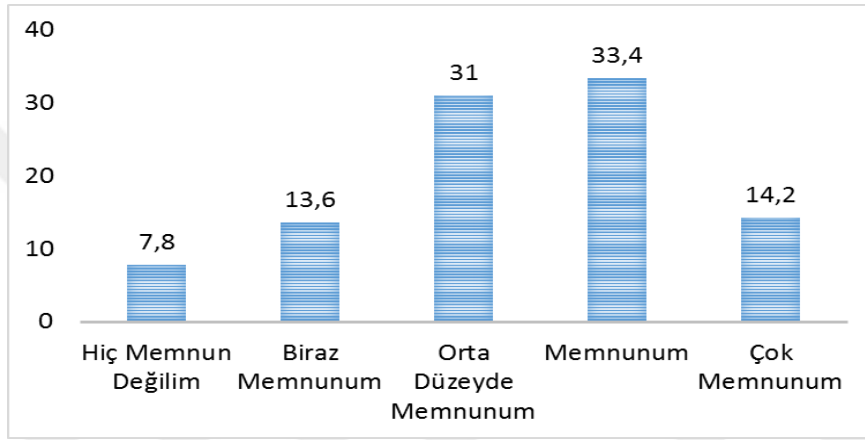
İçsel faktör alt boyutunun kanılar bazında frekans ve oran dağılımları ile madde ortalamaları ve standart sapmaları detaylı olarak incelendiğinde en yüksek ortalamanın “sürekli bir işe sahip olma imkânı”na ait olduğu ($\bar{x}=3,92$) görülmektedir. En düşük ortalama ise “sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı”na aittir ($\bar{x}=3,09$). Detaylı sonuçlar Tablo 3.4’te verilmiştir.

Tablo 3.4.Katılımcıların İçsel Faktörler ile İlgili Cevaplarının Detaylı Sonuçları

İçsel Faktör		Kanılar					\bar{x}	s
		Hiç Memnun Değilim	Biraz Memnunum	Orta Düzeyde Memnunum	Memnunum	Çok Memnunum		
Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı	f	75	65	133	119	69	3,09	1,28
	%	16,2	14,1	28,9	25,8	15,0		
Tek başına çalışma imkânı	f	19	39	136	184	79	3,57	1,00
	%	4,2	8,5	29,8	40,3	17,3		
Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı	f	27	71	154	154	52	3,29	1,04
	%	5,9	15,5	33,6	33,6	11,4		
Toplumda bir yer edinme imkânı	f	13	34	126	194	94	3,69	0,96
	%	2,8	7,4	27,3	42,1	20,4		
Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı	f	26	50	119	145	121	3,61	1,14
	%	5,6	10,8	25,8	31,5	26,2		
Sürekli bir işe sahip olma imkânı	f	8	39	92	162	161	3,92	1,01
	%	1,7	8,4	19,9	35,1	34,8		
Yeteneklerimi kullanabilme imkânı	f	16	42	153	172	78	3,55	0,98
	%	3,5	9,1	33,2	37,3	16,9		
Kendi kararımı verme özgürlüğü	f	19	55	139	158	86	3,51	1,05
	%	4,2	12,0	30,4	34,9	18,8		
İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	f	13	54	134	176	84	3,57	1,00
	%	2,8	11,7	29,1	38,2	18,2		
Genel Ortalamalar	f	24	50	133	163	92	3,53	1,05
	%	5,2	10,8	28,7	35,4	19,9		

3.3. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Faktörlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların iş tatmini ölçeği dışsal faktör alt boyutuna ilişkin görüşlerinin genel ortalamasının 3,32 ve standart sapmasının 1,07 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; katılımcıların dışsal faktörler kategorisinde yer alan iş tatmini ile ilgili kanılar ile ilgili görüşleri “orta düzeyde memnunum” düzeyindedir. Burada yer alan 6 kanı ile görüşlerin ortalamaları hesaplandığında; katılımcıların 36’sı(%7,8) hiç memnun değilim, 63’ü (%13,6) biraz memnunum, 142’si (%31) orta düzeyde memnunum, 154’ü (%33,4) memnunum ve 66’sı (%14,2) çok memnunum cevabı vermiştir. 6 kanının ortalamalarına göre oluşan sonuçlar Şekil 3.2’de sunulmuştur.



Şekil 3.2. Dışsal Faktörlere Cevap Olarak Verilen Kanıların Ortalama Oranları (%)

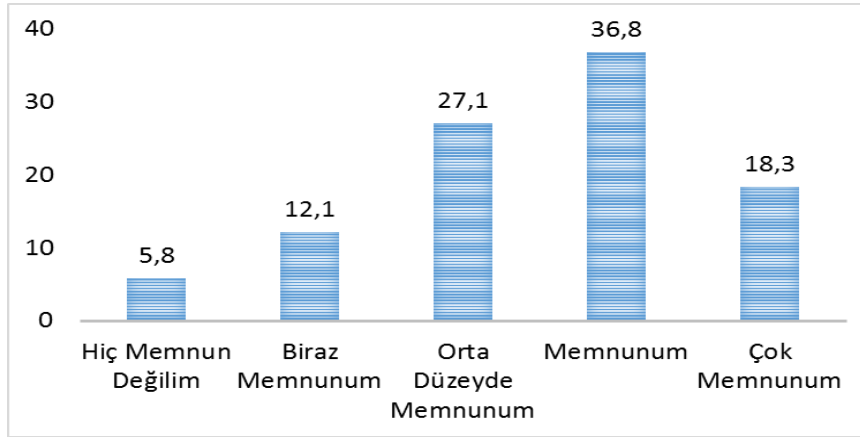
Dışsal faktör alt boyutunun kanılar bazında frekans ve oran dağılımları ile madde ortalamaları ve standart sapmaları detaylı olarak incelendiğinde en yüksek ortalamanın “işimden elde ettiğim başarı duygusu”na ait olduğu ($\bar{x}=3,93$) görülmektedir. En düşük ortalama ise “bu işte ilerleme imkânım”a aittir ($\bar{x}=3,09$). Detaylı sonuçlar Tablo 3.5’te verilmiştir.

Tablo 3.5. Katılımcıların Dışsal Faktörler ile İlgili Cevaplarının Detaylı Sonuçları

İçsel Faktör		Kanılar					\bar{x}	s
		Hiç Memnun Değilim	Biraz Memnunum	Orta Düzeyde Memnunum	Memnunum	Çok Memnunum		
Firma politikasını uygulama imkânı	f	25	64	187	134	41	3,22	0,98
	%	5,5	14,2	41,5	29,7	9,1		
Aldığım ücret	f	56	67	142	117	77	3,20	1,23
	%	12,2	14,6	30,9	25,5	16,8		
Bu işte ilerleme imkânım	f	47	95	156	128	36	3,02	1,09
	%	10,2	20,6	33,8	27,7	7,8		
Çalışma koşulları	f	28	76	159	153	49	3,23	1,03
	%	6,1	16,6	34,6	33,3	9,4		
Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü	f	44	46	133	189	49	3,33	1,09
	%	9,5	10	28,9	41	10,6		
İşimden elde ettiğim başarı duygusu	f	16	28	74	200	145	3,93	1,00
	%	3,5	5,8	16	43,3	31,4		
Genel Ortalamalar	f	36	63	142	154	66	3,32	1,07
	%	7,8	13,6	31,0	33,4	14,2		

3.4. İş Tatmini Ölçeği Genel Faktörlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların iş tatmini ölçeği genel faktörler alt boyutuna ilişkin görüşlerinin genel ortalamasının 3,49 ve standart sapmasının 1,09 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; katılımcıların genel faktörler kategorisinde yer alan iş tatmini ile ilgili kanılar ile ilgili görüşleri “orta düzeyde memnunum” düzeyindedir. Burada yer alan 5 kanı ile görüşlerin ortalamaları hesaplandığında; katılımcıların 27’si (%5,8) hiç memnun değilim, 55’i (%12,1) biraz memnunum, 125’i (%27,1) orta düzeyde memnunum, 169’u (%36,8) memnunum ve 84’ü (%18,3) çok memnunum cevabı vermiştir. 5 kanının ortalamalarına göre oluşan sonuçlar Şekil 3.3’te sunulmuştur.



Şekil 3.3. Genel Faktörlere Cevap Olarak Verilen Kanıların Ortalama Oranları (%)

Genel faktörler alt boyutunun kanılar bazında frekans ve oran dağılımları ile madde ortalamaları ve standart sapmaları detaylı olarak incelendiğinde en yüksek ortalamanın “başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı”na ait olduğu ($\bar{x}=3,70$) görülmektedir. En düşük ortalama ise “başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı”na aittir ($\bar{x}=3,02$). Detaylı sonuçlar Tablo 3.6’da verilmiştir.

Tablo 3.6. Katılımcıların Genel Faktörler ile İlgili Cevaplarının Detaylı Sonuçları

İçsel Faktör		Kanılar					\bar{x}	s
		Hiç Memnun Değilim	Biraz Memnunum	Orta Düzeyde Memnunum	Memnunum	Çok Memnunum		
Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı	f	31	60	108	169	91	3,49	1,14
	%	6,8	13,1	23,5	36,8	19,8		
Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği	f	38	46	124	167	85	3,46	1,14
	%	8,3	10	27	36,3	18,5		
Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı	f	13	45	119	173	110	3,7	1,02
	%	2,8	9,8	25,9	37,6	23,9		
Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı	f	24	70	139	162	64	3,37	1,06
	%	5,2	15,3	30,3	35,3	13,9		
Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması	f	27	56	133	175	70	3,44	1,07
	%	5,9	12,1	28,9	38	15,2		
Genel Ortalamalar	f	27	55	125	169	84	3,49	1,09
	%	5,8	12,1	27,1	36,8	18,3		

3.5.Katılımcıların İş Tatminine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu başlık altında katılımcıların iş tatminine ilişkin görüşleri çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmiş, elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

3.5.1. İş Tatmini Ölçeği İçsel Faktörlerinin Analizi

Araştırmaya katılanların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların içsel faktör alt boyut algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, erkeklerin algılarının az da olsa daha olumlu olduğu görülmüştür (Tablo 3.7).

Tablo 3.7. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	U	p
İçsel Faktör	Kadın	226	221,14	24326,0	0,102
	Erkek	236	241,42		

Araştırmaya katılanların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algılarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların içsel faktör alt boyut algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, evlilerin algılarının az da olsa daha olumlu olduğu görülmüştür (Tablo 3.8).

Tablo 3.8. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Ortalama Sıra	U	p
İçsel Faktör	Evli	278	236,03	23415,5	0,369
	Bekâr	184	224,65		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algılarının eşin çalışması durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların içsel faktör alt boyut algılarının eşin çalışmasına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algıları eşin çalışması durumuna göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, eşi çalışmayanların algılarının az da olsa daha olumlu olduğu görülmüştür (Tablo 3.9).

Tablo 3.9. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Eşin Çalışması Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Eşin Çalışması	N	Ortalama Sıra	U	p
İçsel Faktör	Evet	193	137,67	7848,5	0,566
	Hayır	5	143,66		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algılarının eş ile aynı yerde çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların içsel faktör alt boyut algılarının eş ile aynı yerde çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algıları eş ile aynı yerde çalışma durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, eşi ile aynı yerde çalışanların algılarının az da olsa daha olumlu olduğu görülmüştür (Tablo 3.10).

Tablo 3.10. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Eş İle Aynı Yerde Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Eş İle Aynı Yerde Çalışma	N	Ortalama Sıra	U	p
İçsel Faktör	Evet	22	156,59	2440,0	0,298
	Hayır	256	138,03		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algılarının kendi memleketinde çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların içsel faktör alt boyut algılarının kendi memleketinde çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algıları kendi memleketinde çalışma

durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, kendi memleketinde çalışanların algılarının az da olsa daha olumlu olduğu görülmüştür (Tablo 3.11).

Tablo 3.11. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Kendi Memleketinde Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Kendi Memleketinde Çalışma	N	Ort. Sıra	U	p
İçsel Faktör	Evet	210	235,44	25632,0	0,562
	Hayır	52	228,21		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algılarının mesleki kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların içsel faktör alt boyut algılarının mesleki kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algıları mesleki kıdem durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, en olumlu cevapların 21 yıl üzeri kıdeme sahip olanlara ait olduğu, bu grubu 11-20 yıl kıdeme sahip olanların izlediği görülmüştür (Tablo 3.12).

Tablo 3.12. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Mesleki Kıdem Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Mesleki Kıdem	N	Ort. Sıra	X^2	p
İçsel Faktörler	1-10 yıl	301	228,48	1,930	0,381
	11-20 yıl	137	231,80		
	21 yıl ve üstü	24	267,75		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algılarının çalışılan okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların içsel faktör alt boyut algılarının çalışılan okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algıları kendi çalışılan okuldaki görev süresi durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, en olumlu cevapların 1-4 yıl çalışma süresine sahip olanlara ait olduğu, bu grubu 9 yıl ve üstü çalışma süresine sahip olanların izlediği görülmüştür (Tablo 3.13).

Tablo 3.13. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Çalışılan Okuldaki Görev Süresi	N	Ort. Sıra	X ²	p
İçsel Faktörler	1-4 yıl	311	238,26	2,542	0,281
	5-8 yıl	128	216,15		
	9 yıl ve üstü	23	225,50		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların içsel faktör alt boyut algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algıları öğrenim durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, en olumlu cevapların doktora derecesine sahip olanlara ait olduğu, bu grubu lisans derecesine sahip olanların izlediği görülmüştür (Tablo 3.14).

Tablo 3.14. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Öğrenim Durumu	N	Ort. Sıra	X ²	p
İçsel Faktörler	Lisans	353	235,28	1,898	0,387
	Yüksek Lisans	106	217,47		
	Doktora	3	282,67		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algılarının çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların içsel faktör alt boyut algılarının çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algıları çocuk sayısı durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, en olumlu cevapların 1 ve 2 çocuğa sahip olanlara ait olduğu, bu grubu sırasıyla 4, 0 ve 3 çocuğa sahip olanların izlediği görülmüştür (Tablo 3.15).

Tablo 3.15. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çocuk Sayısına Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Çocuk Sayısı	N	Ort. Sıra	X ²	p
-----------	--------------	---	-----------	----------------	---

	Yok	227	228,59		
İçsel Faktörler	1	69	241,55	1,887	0,757
	2	94	241,41		
	3	60	215,48		
	4	12	231,17		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algılarının çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların içsel faktör alt boyut algılarının çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algıları çocuk sayısı durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, en olumlu cevapların 45 ve üstü çalışan olan grupta olduğu, bu gruba sırasıyla 30-44 ve 1-29 gruplarının izlediği görülmüştür (Tablo 3.16).

Tablo 3.16. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı	N	Ort. Sıra	X^2	p
İçsel Faktörler	1-29	187	225,98	0,541	0,763
	30-44	171	234,92		
	45 ve üstü	104	235,79		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algılarının mezun olunan fakülte durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların içsel faktör alt boyut algılarının mezun olunan fakülte durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ($P<0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algıları mezun oldukları fakülte durumlarına göre farklılık göstermez) reddedilmiştir.

Ayrıca, farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla post hoc testi olarak yapılan ikili Mann-Whitney U testleri sonucunda 1 ve 2. gruplar yani eğitim fakültesi ve fen edebiyat fakültesi grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark eğitim fakültesi mezunları lehinedir (Tablo 3.17).

Tablo 3.17. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Mezun Olunan Fakülteye Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Mezun Olunan	N	Ort. Sıra	X^2	p	Fark
-----------	--------------	---	-----------	-------	---	------

Fakülte						
İçsel Faktörler	Eğitim Fakültesi ⁽¹⁾	351	240,10			
	Fen-Edebiyat Fakültesi ⁽²⁾	100	198,98	7,692	0,021*	(1-2)
	Eğitim Enstitüsü ⁽³⁾	11	252,86			

*P<0,05

Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algılarının Gaziantep'te yaşama süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların içsel faktör alt boyut algılarının Gaziantep'te yaşama süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (P<0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algıları Gaziantep'te yaşama süresi durumlarına göre farklılık göstermez.) reddedilmiştir.

Ayrıca, farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla post hoc testi olarak yapılan ikili Mann-Whitney U testleri sonucunda 1 ve 2. gruplar yani 5 yıl ve altı ile 10-15 yıl grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark eğitim 10-15 yıl grubu lehinedir (Tablo 3.18).

Tablo 3.18. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Gaziantep'te Yaşama Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Gaziantep'te Yaşama Süresi	N	Ort. Sıra	X²	p	Fark
İçsel Faktörler	5 yıl ve altı ⁽¹⁾	256	217,10			
	10-15 yıl ⁽²⁾	89	236,30	8,204	0,017*	(1-2)
	16-30 yıl ⁽³⁾	117	259,35			

*P<0,05

Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algılarının ebeveynlerle birlikte kalma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların içsel faktör alt boyut algılarının ebeveynlerle birlikte kalma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği (P>0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin içsel faktör alt boyut algıları ebeveynlerden hangisi ile birlikte kalma düşüncesi durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ancak, az da olsa ebeveynlerinin her ikisi ile yaşayanların algıları daha olumludur (Tablo 3.19).

Tablo 3.19. İçsel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Ebeveynler İle Birlikte Kalma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Ebeveynlerİle Birlikte Kalma Durumu	N	Ort. Sıra	X ²	p
İçsel Faktörler	Sadece Kendi Ailemin	176	213,96	7,057	0,070
	Sadece Eşimin Ailesinin	3	184,33		
	Her İkisinin	168	251,11		
	Hiç Birisinin	115	230,93		

3.5.2. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Faktörlerinin Analizi

Araştırmaya katılanların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların dışsal faktör alt boyut algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (U=23460,0; P<0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermez) reddedilmiştir. Tespit edilen fark erkekler lehinedir. Mann-Whitney U testi sonucuna göre, erkek (ortalama sıra = 245,09) olan katılımcıların algılarının, kadın (ortalama sıra = 217,31) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 3.20).

Tablo 3.20. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ort. Sıra	U	p
Dışsal Faktör	Kadın	226	217,31	23460,0	0,025*
	Erkek	236	245,09		

*P<0,05

Araştırmaya katılanların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algılarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların dışsal faktör alt boyut algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği (P>0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, evlilerin algılarının az da olsa daha olumlu olduğu görülmüştür (Tablo 3.21).

Tablo 3.21. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Ort. Sıra	U	p
Dışsal Faktör	Evli	278	235,07	24583,0	0,478
	Bekâr	184	226,10		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algılarının eşin çalışması durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların dışsal faktör alt boyut algılarının eşin çalışmasına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algıları eşin çalışması durumuna göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, eşi çalışmayanların algılarının az da olsa daha olumlu olduğu görülmüştür (Tablo 3.22).

Tablo 3.22. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Eşin Çalışması Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Eşin Çalışması	N	Ort. Sıra	U	p
Dışsal Faktör	Evet	193	133,44	7032,0	0,057
	Hayır	85	153,27		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algılarının eş ile aynı yerde çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların dışsal faktör alt boyut algılarının eş ile aynı yerde çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algıları eş ile aynı yerde çalışma durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, eşi ile aynı yerde çalışmayanların algılarının az da olsa daha olumlu olduğu görülmüştür (Tablo 3.23).

Tablo 3.23. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Eş İle Aynı Yerde Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Eş İle Aynı Yerde	N	Ort. Sıra	U	p
-----------	-------------------	---	-----------	---	---

Çalışma					
Dışsal Faktör	Evet	22	127,43	2550,5	0,462
	Hayır	256	140,54		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algılarının kendi memleketinde çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların dışsal faktör alt boyut algılarının kendi memleketinde çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algıları kendi memleketinde çalışma durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, kendi memleketinde çalışanların algılarının az da olsa daha olumlu olduğu görülmüştür (Tablo 3.24).

Tablo 3.24. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Kendi Memleketinde Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Kendi Memleketinde Çalışma		N	Ort. Sıra	U	p
	Evet	Hayır				
Dışsal Faktör	Evet	210	233,51	26037,0	0,767	
	Hayır	252	229,82			

Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algılarının mesleki kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların dışsal faktör alt boyut algılarının mesleki kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algıları mesleki kıdem durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, en olumlu cevapların 11-20 yıl kıdeme sahip olanlara ait olduğu, bu grubu 21 yıl ve üzeri ile 1-10 yıl gruplarının sırayla izlediği görülmüştür (Tablo 3.25).

Tablo 3.25. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Mesleki Kıdem Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Mesleki Kıdem	N	Ort. Sıra	X^2	p
-----------	---------------	---	-----------	-------	---

	1-10 yıl	301	224,62		
Dışsal Faktörler	11-20 yıl	137	245,79	2,413	0,299
	21 yıl ve üstü	24	236,25		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algılarının çalışılan okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların dışsal faktör alt boyut algılarının çalışılan okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algıları kendi çalışılan okuldaki görev süresi durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, en olumlu cevapların 5-8 yıl çalışma süresine sahip olanlara ait olduğu, bu grubu 1-4 yıl çalışma süresine sahip olanların izlediği görülmüştür (Tablo 3.26).

Tablo 3.26. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Çalışılan Okuldaki Görev Süresi	N	Ort. Sıra	X ²	p
	1-4 yıl	311	226,17		
Dışsal Faktörler	5-8 yıl	128	251,19	5,121	0,077
	9 yıl ve üstü	23	194,04		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların dışsal faktör alt boyut algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ($P<0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algıları öğrenim durumlarına göre farklılık göstermez) reddedilmiştir.

Ayrıca, farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ikili karşılaştırma testleri (Mann Whitney U) sonucunda farkın 1 ve 2. Gruplar yani lisans ve yüksek lisans mezunları arasında olduğu bulunmuştur. Bulunan fark yüksek lisans mezunları lehinedir (Tablo 3.27).

Tablo 3.27. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Öğrenim Durumu	N	Ort. Sıra	X ²	p	Fark
Dışsal Faktörler	Lisans ⁽¹⁾	353	217,94			
	Yüksek Lisans ⁽²⁾	106	274,81	15,608	0,000*	(1-2)

Doktora ⁽³⁾	3	297,0
------------------------	---	-------

*P<0,05

Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algılarının çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların dışsal faktör alt boyut algılarının çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği (P>0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algıları çocuk sayısı durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, en olumlu cevapların 4 çocuğa sahip olanlara ait olduğu, bu grubu sırasıyla 3, 2, 0 ve 1 çocuğa sahip olanların izlediği görülmüştür (Tablo 3.28).

Tablo 3.28. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çocuk Sayısına Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Çocuk Sayısı	N	Ort. Sıra	X ²	p
Dışsal Faktörler	Yok	227	228,17	2,257	0,689
	1	69	220,91		
	2	94	233,47		
	3	60	245,53		
	4	12	269,75		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algılarının çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların dışsal faktör alt boyut algılarının çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (P<0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algıları çocuk sayısı durumlarına göre farklılık göstermez) reddedilmiştir.

Ayrıca, farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ikili karşılaştırma testleri (Mann Whitney U) sonucunda farkın 1 ve 3. Gruplar yani 1-29 ve 45 ve üstü grupları arasında olduğu bulunmuştur. Bulunan fark 45 ve üstü grubu lehinedir. (Tablo 3.29).

Tablo 3.29. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı	N	Ort. Sıra	X ²	p	Fark
Dışsal Faktörler	1-29	187	212,42	6,856	0,032*	(1-3)

30-44	171	240,52
45 ve üstü	104	250,99

*P<0,05

Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algılarının mezun olunan fakülte durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların dışsal faktör alt boyut algılarının mezun olunan fakülte durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği (P>0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algıları mezun oldukları fakülte durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, en olumlu cevapların fen edebiyat fakültesi mezunlarına ait olduğu görülmüştür (Tablo 3.30).

Tablo 3.30. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Mezun Olunan Fakülteye Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Mezun Olunan Fakülte	N	Ort. Sıra	X ²	p
Dışsal Faktörler	Eğitim Fakültesi	351	224,99	4,790	0,091
	Fen-Edebiyat Fakültesi	100	256,86		
	Eğitim Enstitüsü	11	208,68		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algılarının Gaziantep'te yaşama süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların dışsal faktör alt boyut algılarının Gaziantep'te yaşama süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (P<0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algıları Gaziantep'te yaşama süresi durumlarına göre farklılık göstermez.) reddedilmiştir.

Ayrıca, farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla post hoc testi olarak yapılan ikili Mann-Whitney U testleri sonucunda 1 ve 3. gruplar yani 5 yıl ve altı ile 16-30 yıl grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 5 yıl ve altı grubu lehinedir (Tablo 3.31).

Tablo 3.31. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Gaziantep'te Yaşama Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Gaziantep'te Yaşama Süresi	N	Ort. Sıra	X ²	p	Fark
Dışsal Faktörler	5 yıl ve altı ⁽¹⁾	256	247,16	8,117	0,017*	(1-3)
	10-15 yıl ⁽²⁾	89	216,41			

Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algılarının ebeveynlerle birlikte kalma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların dışsal faktör alt boyut algılarının ebeveynlerle birlikte kalma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (P<0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin dışsal faktör alt boyut algıları ebeveynlerden hangisi ile birlikte kalma düşüncesi durumlarına göre farklılık göstermez) reddedilmiştir.

Ayrıca, farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla post hoc testi olarak yapılan ikili Mann-Whitney U testleri sonucunda 3. ve 4. gruplar yani her ikisi ve hiç birisi grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark her ikisinin grubu lehinedir (Tablo 3.32).

Tablo 3.32. Dışsal Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Ebeveynler İle Birlikte Kalma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Ebeveynler İle Birlikte Kalma Durumu	N	Ort. Sıra	X ²	p	Fark
Dışsal Faktörler	Sadece Kendi Ailemin ⁽¹⁾	176	240,16	12,074	0,007*	(3-4)
	Sadece Eşimin Ailesinin ⁽²⁾	3	360,0			
	Her İkisinin ⁽³⁾	168	243,04			
	Hiç Birisinin ⁽⁴⁾	115	198,03			

*P<0,05

3.5.3. İş Tatmini Ölçeği Genel Faktörlerinin Analizi

Araştırmaya katılanların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların genel faktör alt boyut algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (U=22.467,0; P<0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermez) reddedilmiştir. Tespit edilen fark erkekler lehinedir. Mann-Whitney U testi sonucuna göre, erkek (ortalama sıra = 249,30) olan katılımcıların algılarının, kadın (ortalama sıra = 212,91) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 3.33).

Tablo 3.33. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort. Sıra	U	p
Genel Faktör	Kadın	226	212,91	22467,0	0,003*
	Erkek	236	249,30		

*P<0,05

Araştırmaya katılanların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algılarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların genel faktör alt boyut algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (P<0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermez) reddedilmiştir. Ayrıca, evlilerin algılarının az da olsa daha olumlu olduğu görülmüştür (Tablo 3.34).

Tablo 3.34. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	Ort. Sıra	U	p
Genel Faktör	Evli	278	247,86	21028,0	0,001*
	Bekâr	184	206,78		

*P<0,05

Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algılarının eşin çalışması durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların genel faktör alt boyut algılarının eşin çalışmasına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (P<0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algıları eşin çalışması durumuna göre farklılık göstermez) reddedilmiştir. Ayrıca, eşi çalışmayanların algılarının az da olsa daha olumlu olduğu görülmüştür (Tablo 3.35).

Tablo 3.35. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Eşin Çalışması Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eşin Çalışması	N	Ort. Sıra	U	p
Genel Faktör	Evet	193	132,26	6805,5	0,023*
	Hayır	85	155,94		

*P<0,05

Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algılarının eş ile aynı yerde çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleme yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların genel faktör alt boyut algılarının eş ile aynı yerde çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algıları eş ile aynı yerde çalışma durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, eş ile aynı yerde çalışmayanların algılarının az da olsa daha olumlu olduğu görülmüştür (Tablo 3.36).

Tablo 3.36. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Eş İle Aynı Yerde Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eş İle Aynı Yerde Çalışma		Ort. Sıra	U	p
	N				
Genel Faktör	Evet	22	121,25	2414,5	0,266
	Hayır	256	141,07		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algılarının kendi memleketinde çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleme yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, katılımcıların genel faktör alt boyut algılarının kendi memleketinde çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algıları kendi memleketinde çalışma durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, kendi memleketinde çalışanların algılarının az da olsa daha olumlu olduğu görülmüştür (Tablo 3.37).

Tablo 3.37. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Kendi Memleketinde Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kendi Memleketinde Çalışma		Ort. Sıra	U	p
	N				
Genel Faktör	Evet	210	236,81	2534,5	0,433
	Hayır	252	227,07		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algılarının mesleki kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleme yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların genel faktör alt boyut algılarının mesleki kıdem durumuna göre anlamlı bir

farklılık gösterdiği ($P<0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algıları mesleki kıdem durumlarına göre farklılık göstermez) reddedilmiştir.

Ayrıca, farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ikili karşılaştırma testleri (Mann Whitney U) sonucunda farkın 1 ve 3. gruplar yani 1-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında, 21 yıl ve üzeri kıdem lehine olduğu görülmüştür (Tablo 3.38).

Tablo 3.38. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Mesleki Kıdem Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	Ort. Sıra	X^2	p	Fark
Genel Faktörler	1-10 yıl ⁽¹⁾	301	218,51	11,082	0,004*	(1-3)
	11-20 yıl ⁽²⁾	137	248,39			
	21 yıl ve üstü ⁽³⁾	24	298,06			

* $P<0,05$

Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algılarının çalışılan okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların genel faktör alt boyut algılarının çalışılan okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ($P<0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algıları kendi çalışılan okuldaki görev süresi durumlarına göre farklılık göstermez) reddedilmiştir.

Ayrıca, farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ikili karşılaştırma testleri (Mann Whitney U) sonucunda farkın 1 ve 2. gruplar yani 1-4 yıl çalışma süresine sahip olanlar ile 5-8 yıl çalışma süresine sahip olanlar arasında, 1-4 yıl çalışma süresi lehine olduğu görülmüştür (Tablo 3.39).

Tablo 3.39. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Çalışılan Okuldaki Görev Süresi	N	Ort. Sıra	X^2	p	Fark
Genel Faktörler	1-4 yıl ⁽¹⁾	311	243,82	9,965	0,007*	(1-2)
	5-8 yıl ⁽²⁾	128	199,95			
	9 yıl ve üstü ⁽³⁾	23	240,48			

*P<0,05

Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların genel faktör alt boyut algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği (P>0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algıları öğrenim durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ancak az da olsa lisans mezunlarının algıları daha olumludur (Tablo 3.40).

Tablo 3.40. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	Ort. Sıra	X ²	p
Genel Faktörler	Lisans	353	238,0	3,577	0,167
	Yüksek Lisans	106	210,32		
	Doktora	3	214,67		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algılarının çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların genel faktör alt boyut algılarının çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (P<0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algıları çocuk sayısı durumlarına göre farklılık göstermez) reddedilmiştir.

Ayrıca, farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ikili karşılaştırma testleri (Mann Whitney U) sonucunda farkın 1 ve 4. Gruplar yani 0 çocuk ve 4 çocuk sahipleri arasında olduğu bulunmuştur. Bulunan fark 4 çocuk sahibi olanların lehinedir (Tablo 3.41).

Tablo 3.41. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çocuk Sayısına Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Çocuk Sayısı	N	Ort. Sıra	X ²	p	Fark
Genel Faktörler	Yok ⁽¹⁾	227	213,46	14,726	0,005*	(1-4)
	1 ⁽²⁾	69	226,89			
	2 ⁽³⁾	94	241,34			
	3 ⁽⁴⁾	60	275,41			
	4 ⁽⁵⁾	12	302,58			

*P<0,05

Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algılarının çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların genel faktör alt boyut algılarının çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algıları çocuk sayısı durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, en olumlu cevapların 1-29 çalışan olan grupta olduğu, bu gruba sırasıyla 30-44 ve 45 ve üstü gruplarının izlediği görülmüştür (Tablo 3.42).

Tablo 3.42. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı	N	Ort. Sıra	X ²	p
Genel Faktörler	1-29	187	232,75	0,066	0,967
	30-44	171	231,87		
	45 ve üstü	104	228,63		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algılarının mezun olunan fakülte durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların genel faktör alt boyut algılarının mezun olunan fakülte durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algıları mezun oldukları fakülte durumlarına göre farklılık göstermez) kabul edilmiştir. Ayrıca, en olumlu cevapların eğitim fakültesi ve eğitim enstitüsü mezunlarına ait olduğu görülmüştür (Tablo 3.43).

Tablo 3.43. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Mezun Olunan Fakülteye Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Mezun Olunan Fakülte	N	Ort. Sıra	X ²	p
Genel Faktörler	Eğitim Fakültesi	351	231,74	0,005	0,998
	Fen-Edebiyat Fakültesi	100	230,69		
	Eğitim Enstitüsü	11	231,18		

Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algılarının Gaziantep'te yaşama süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların genel faktör alt boyut algılarının Gaziantep'te yaşama süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ($P<0,05$) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : Katılımcıların

iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algıları Gaziantep'te yaşama süresi durumlarına göre farklılık göstermez.) reddedilmiştir.

Ayrıca, farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla post hoc testi olarak yapılan ikili Mann-Whitney U testleri sonucunda 1 ve 2. gruplar yani 5 yıl ve altı ile 10-15 yıl grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 10-15 yıl grubu lehinedir (Tablo 3.44).

Tablo 3.44. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Gaziantep'te Yaşama Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gaziantep'te Yaşama Süresi	N	Ort. Sıra	X ²	p	Fark
Genel Faktörler	5 yıl ve altı ⁽¹⁾	256	209,68	16,868	0,000*	(1-2)
	10-15 yıl ⁽²⁾	89	245,94			
	16-30 yıl ⁽³⁾	117	268,27			

*P<0,05

Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algılarının ebeveynlerle birlikte kalma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, katılımcıların genel faktör alt boyut algılarının ebeveynlerle birlikte kalma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (P<0,05) anlaşılmıştır. Buna göre; geçersiz hipotez (H0: Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel faktör alt boyut algıları ebeveynlerden hangisi ile birlikte kalma düşüncesi durumlarına göre farklılık göstermez) reddedilmiştir.

Ayrıca, farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla post hoc testi olarak yapılan ikili Mann-Whitney U testleri sonucunda 3. ve 4. gruplar yani her ikisi ve hiç birisi grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark her ikisinin grubu lehinedir (Tablo 3.45).

Tablo 3.45. Genel Faktör Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerin Ebeveynler İle Birlikte Kalma Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Ebeveynler İle Birlikte Kalma Durumu	N	Ort. Sıra	X ²	p	Fark
Genel Faktörler	Sadece Kendi Ailemin ⁽¹⁾	176	225,17	20,495	0,000*	(3-4)
	Sadece Eşimin Ailesinin ⁽²⁾	3	211,67			
	Her İkisinin ⁽³⁾	168	264,73			
	Hiç Birisinin ⁽⁴⁾	115	193,15			

*P<0,05

3.5.4. Faktörler Arası İlişkinin Analizi

Önceki başlıklar altında detaylı olarak verilen içsel, dışsal ve genel faktörler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için yapılan analiz sonucunda önemli sonuçlar elde edilmiştir. İlişkiyi ortaya çıkarmak için Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılmıştır. Buna göre; içsel faktörler ile dışsal ve genel faktörler alt boyutları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($P < 0,05$). İçsel faktörler ile dışsal faktörler arasında pozitif yönlü orta bir ilişki vardır. ($0,41 < r < 0,60$) ($r = 0,476$). İçsel faktörler ile genel faktörler arasında pozitif yönlü orta bir ilişki vardır. ($0,41 < r < 0,60$) ($r = 0,516$).

Dışsal faktörler ile içsel ve genel faktörler alt boyutları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$). Dışsal faktörler ile genel faktörler arasında pozitif yönlü orta bir ilişki vardır. ($0,41 < r < 0,60$) ($r = 0,433$). Buna göre; geçersiz hipotez (H_0 : katılımcıların iş tatminine ilişkin görüşleri alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur) reddedilmiştir. Detaylı sonuçlar Tablo 3.46'da verilmiştir.

Tablo 3.46. İş Tatminine İlişkin Görüşleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları

		İçsel Faktörler	Dışsal Faktörler	Genel Faktörler
İçsel Faktörler	r	1	0,476	0,516
	P	-	0,000	0,000
Dışsal Faktörler	r	0,476	1	0,433
	p	0,000	-	0,000
Genel Faktörler	r	0,516	0,433	1
	p	0,000	0,000	-

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki ortaokul öğretmenlerinin çeşitli demografik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlayan bu araştırma sonucunda önemli sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre; katılımcıların iş tatmini ölçeğinin içsel faktörleri ile ilgili görüşleri genel olarak “memnunum” düzeyindedir. İçsel faktörlerde yer alan maddelerin genel ortalamasına bakıldığında, katılımcıların yarıdan biraz fazlasının içsel faktörler ile ilgili olarak memnunum cevabını verdikleri görülmektedir. Bu durum katılımcıların, yaptıkları öğretmenlik işinin kendilerine;

- sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı sağlaması,
- tek başına çalışma imkânı vermesi,
- zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı sunması,
- toplumda bir yer edinme imkânı vermesi,
- vicdanlarına ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı vermesi,
- sürekli bir işe sahip olma imkânı sunması,
- yeteneklerini kullanabilme imkânı sunması,
- kendi kararını verme özgürlüğünü vermesi ve
- iş yaparken kendi yöntemlerini deneme imkânı sunması

nedenlerinden dolayı iş tatminlerinin “memnunum” düzeyinde olduğunu göstermiştir. Diğer bir ifadeyle burada ifade edilen imkânlar öğretmenlerin iş tatmini derecelerini memnunum düzeyine çıkarmaktadır.

Bu nedenlerin iş tatmini üzerindeki etkilerinin ayrı ayrı incelenmesi sonucunda ise iş tatminini olumlu yönde en fazla etkileyen faktörün sürekli bir işe sahip olma olduğu görülmüştür. Diğer faktörlerden öne çıkarak sürekli bir işe sahip olmayı izleyen faktör ise toplumda bir yer edinme imkânı olmuştur. Dolayısıyla öğretmenler için en önemli içsel etkenlerin sürekli işe sahip olma ve toplumda bir yer edinme olduğunu söylemek mümkündür.

İçsel faktörlerin yanında, katılımcıların iş tatmini ölçeğinin dışsal faktörleri ile ilgili görüşleri genel olarak “orta düzeyde memnunluk” düzeyindedir. Buna göre; ortaya çıkan sonuç öğretmenlerin dışsal faktörler ile ilgili memnuniyet düzeylerinin içsel faktörler ile ilgili memnuniyet düzeylerinden az da olsa düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır. Dışsal faktörlerde yer alan maddelerin genel ortalamasına bakıldığında, katılımcıların yaklaşık üçte ikisinin içsel faktörler ile ilgili olarak orta düzeyde memnunum ve memnunum cevaplarını verdikleri görülmektedir. Bu durum katılımcıların, yaptıkları öğretmenlik işinin kendilerine;

- firma politikasını yani Milli Eğitimin amaçlarını uygulama imkânı vermesi,
- aldığı ücrette memnuiyet sağlaması,
- mesleki olarak ilerleme imkânı sağlaması,
- çalışma koşullarının uygun olduğu düşüncesi sunması,
- yaptıkları iyi bir iş karşılığında övgü alma imkanı vermesi ve
- başarı duygusu tattırması

nedenlerinden dolayı iş tatminlerinin “orta düzeyde memnunum” düzeyinde olduğunu göstermiştir. Diğer bir ifadeyle burada ifade edilen imkânlar öğretmenlerin iş tatmini derecelerini orta düzeyde memnunum düzeyine çıkarmaktadır.

Bu nedenlerin iş tatmini üzerindeki etkilerinin ayrı ayrı incelenmesi sonucunda ise iş tatminini olumlu yönde en fazla etkileyen faktörün yapılan işten elde edilen başarı duygusu olduğu görülmüştür. Yine iş tatminini olumlu yönde etkileyen ve bu faktörü izleyen en önemli faktör ise yapılan iş karşılığında alınan övgü olmuştur. Dolayısıyla öğretmenler için en önemli dışsal etkenlerin başarı duygusu ve övgü alma olduğunu söylemek mümkündür.

Katılımcıların iş tatmini ölçeğinin genel faktörleri ile ilgili görüşleri de - dışsal faktörlere benzer bir biçimde - genel olarak “orta düzeyde memnunluk” düzeyindedir. Ortaya çıkan bu sonuca göre; katılımcıların yaklaşık üçte ikisinin genel faktörler ile ilgili olarak orta düzeyde memnunum ve memnunum cevaplarını verdikleri görülmektedir. Bu durum;

- okuldaki yöneticilerin elemanlarına karşı davranış tarzının,
- okuldaki yöneticilerin karar verme konusundaki yeterliliğinin,
- mesleğin sunduğu başkaları için bir şeyler yapabilme imkânının,
- başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânının ve
- çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmasının

öğretmenlerin iş tatminlerini “orta düzeyde memnunum” düzeyine çıkardığını göstermektedir.

Bu nedenlerin iş tatmini üzerindeki etkilerinin ayrı ayrı incelenmesi sonucunda ise iş tatminini olumlu yönde en fazla etkileyen genel faktörün mesleğin sunduğu başkaları için bir şey yapma imkânı olduğu görülmüştür. Yine iş tatminini olumlu yönde etkileyen ve bu faktörü izleyen en önemli faktör ise yöneticilerin elemanlarına karşı davranış tarzı olmuştur. Dolayısıyla öğretmenler için en önemli genel etkenlerin başkaları için bir şeyler yapıyor olma ve yöneticilerin davranış tarzı olduğunu söylemek mümkündür. Bu yönüyle, yöneticilerin davranışları ile ilgili olarak elde edilen bulgular Bilişik’in (2010), öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven algılarının iş tatmini üzerine etkisi bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak, buraya kadar ayrı ayrı detaylandırılan içsel, dışsal ve genel faktörlerin bir bütün olarak değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan ve öğretmenlerin iş tatminini artıran en önemli faktörleri aşağıdaki gibi listelemek mümkündür;

- sürekli bir işe sahip olma
- toplumda bir yer edinme
- başarı duygusu
- yapılan iş karşılığında övgü alma
- başkaları için bir şeyler yapıyor olma
- yöneticilerin elemanlarına karşı davranış tarzı

Ayrıca, iş tatminini etkileyen faktörlerin çeşitli demografik özelliklere göre gruplar arasında farklılık gösterip göstermediği ile ilgili analizler sonucunda da önemli sonuçlar elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuçları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

İçsel faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkisi; cinsiyet, medeni durum, eşin çalışıp çalışmaması, eşin aynı iş yerinde çalışıp çalışmaması, kendi memleketinde çalışıp çalışmama, mesleki kıdem, öğrenim durumu, sahip olunan çocuk sayısı, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı ve ebeveynlerle birlikte yaşama durumuna göre istatistiksel bir farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifade ile bunların içsel faktörler üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Bu yönüyle, elde edilen bulgular Gürbüz'ün (2008) elde ettiği sonuçlar ile benzerlik göstermektedir. Zira Gürbüz(2008) de medeni durum ve kıdem anlamlı bir farklılığa yol açmadığını tespit etmiştir. Ayrıca, Adıgüzel de 2010'da yapmış olduğu çalışmada cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı ve hizmet süresinin farklılaşmaya yol açmadığını ifade etmiştir.

İçsel faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkisinin birbirinden istatistiksel olarak farklılaştığı özellikler ise mezun olunan fakülte ve Gaziantep'te yaşama süresidir. Buna göre eğitim fakültesi ve fen edebiyat fakültesi mezunları farklılaşmıştır. Burada, eğitim fakültesi mezunlarının iş tatmini daha fazladır. Gaziantep'te yaşama süresinde ise 5 yıl ve altı ile 10-15 yıl grupları birbirinden farklılaşmıştır. 10-15 yıl yaşayanların tatminleri daha fazladır.

Dışsal faktörler detaylı olarak incelendiğinde ise farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Dışsal faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkisi; medeni durum, eşin çalışıp çalışmaması, eşin aynı iş yerinde çalışıp çalışmaması, kendi memleketinde çalışıp çalışmama, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki görev süresi, sahip olunan çocuk sayısı ve mezun olunan fakülteye göre istatistiksel bir farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifade ile bunların dışsal faktörler üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Dışsal faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkisinin birbirinden istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı özellikler ise cinsiyet, öğrenim durumu, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı, Gaziantep'te

yaşama süresi ve ebeveynlerle birlikte yaşama durumu olmuştur. Buna göre erkekler daha fazla iş tatminine sahiptir. Lisans ve yüksek lisans mezunları, 29 öğretmen altı ve 45 öğretmen üstü çalışan okullar ve Gaziantep'te yaşama süresi ise 5 yıl ve altı ile 16-30 yıl grupları birbirinden farklılaşmıştır. Yüksek lisans mezunları, 45 ve üstü öğretmen çalışan okullar ve 5 yıl ve altı yaşayanların tatminleri istatistiksel farklılık olacak ölçüde daha fazladır.

Son olarak, genel faktörler detaylı olarak incelendiğinde de farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Genel faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkisi; eşin aynı iş yerinde çalışıp çalışmaması, kendi memleketinde çalışıp çalışmama, öğrenim durumu, çalışılan okuldaki görev süresi ve mezun olunan fakülteye göre istatistiksel bir farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifade ile bunların genel faktörler üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Ancak, eşi aynı okulda çalışmayanların, kendi memleketinde çalışanların, lisans mezunlarının, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı 1-29 olanların ve eğitim enstitüsü mezunlarının iş tatminleri istatistiksel olarak farklı olmayacak bir ölçüde daha fazladır.

Genel faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkisinin birbirinden istatistiksel olarak farklılaştığı özellikler ise cinsiyet, medeni durum, eşin çalışması, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki görev süresi, sahip olunan çocuk sayısı, Gaziantep'te yaşama süresi ve ebeveynlerle birlikte yaşama durumu olmuştur. Buna göre erkekler daha fazla iş tatminine sahiptir. Evliler, eşi çalışmayanlar daha fazla iş tatminine sahiptir. Ayrıca, mesleki kıdemi 1-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri olanlar farklılaşmıştır. 21 yıl ve üzeri çalışanların iş tatmini daha fazladır. Çalışılan okuldaki görev süresi 1-4 ve 5-8 yıl olanlar farklılaşmıştır. 1-4 yıl olanların tatminleri daha fazladır. Çocuğu olmayanlar ve 3 çocuğu olanlar farklılaşmıştır. 3 çocuğu olanlar daha mutludur. Gaziantep'te yaşama süresi 5 yıl ve altı olanlar ile 10-15 yıl olanlar farklılaşmıştır. 10-15 yıl olanlar daha mutludur. Son olarak, ebeveynlerinin her ikisi bulunan ve bulunmayanlar farklılaşmıştır. Her ikisi yaşayanlar daha mutludur.

Ayrıca; iş tatminini etkileyen içsel, dışsal ve genel faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı olacak bir ölçüde pozitif yönlü orta bir ilişki vardır. Diğer bir ifade ile faktörlerin birindeki artış veya azalma diğer faktörlerin de birlikte artmasını veya azalmasını sağlamaktadır. Bu durum Batman'ın (2015) öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutları olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve prosedürel adalet bağımsız değişkenleri ile çalışanların iş tatminleri ve alt boyutlarını oluşturan içsel ve dışsal tatmin bağımlı değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerinde elde ettiği sonuçlar ile benzerlik göstermektedir. Zira Batman'da çalışmasında yer verdiği alt boyutlar arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Sonuç olarak; Gaziantep ili Nizip ilçesindeki ortaokul öğretmenlerinin çeşitli demografik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlayan bu araştırma sonucunda farklı demografik özelliklerin iş tatmini üzerinde etkilerinin bulunduğu görülmüştür. Üzerinde durulması gereken çarpıcı sonuçlardan birisi de erkeklerin, evli olanların, eşi çalışmayan öğretmenlerin, eşi ile

aynı yerde çalışmayan öğretmenlerin, kendi memleketinde çalışanların ve ebeveynlerinin her ikisi ile aynı şehirde yaşayan öğretmenlerin iş tatminlerinin faktörler fark etmeksizin daha fazla olduğudur.

4.2. Öneriler

Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlara dayalı olarak; öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin artırılması için öğretmenlerin tek başına çalışma, zaman zaman farklı şeyler yapabilme, yeteneklerini kullanabilme, kendi kararını verme ve kendi yöntemlerini deneme imkânlarının artırılması önemli katkılar sağlayacaktır. Öğretmenler bunları yapabildikleri ölçüde işlerinde daha mutlu olmaktadır.

Ancak, yapılan çalışma öğretmenlerin aldıkları ücret, mesleki ilerleme imkanı, çalışma koşullarının uygunluğu, övgü ve başarı duygusunun tadılması gibi özelliklerde yeteri kadar memnun değildir. Dolayısıyla, bu hususların çözümü üzerinde durulmalıdır. Ayrıca, yöneticilerin davranış tarzı ve yeterlilikleri ve çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşması konularında da eksiklikler olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, karar verici konumunda olanların bu hususları da göz önünde bulundurarak çözüm yolları aramaları gerekli bir çalışmadır. Bunlara ek olarak, öğretmenlerin evlenmelerinin teşviki, eşlerinin çalışmasına gerek olmayacak ölçüde kazançlarının sağlanması ve memleketlerine tayinlerinin yapılması iş tatminleri artırıcı birer etken olacaktır.

Ayrıca, akademisyenlerin ve araştırmacıların öğretmenlerin iş tatminlerinin ölçülmesi ve iş tatminlerini etkileyen farklı etkenlerin tespitini konu alan çalışmalar yapması uygun görülmüştür. Böylece, benzer çalışmaların sayısı artırılmalıdır. Türkiye'nin farklı bölgelerinde benzer çalışmalar yürütülerek daha kapsamlı örneklemden veri sağlanmalı ve araştırmalardan elde edilen sonuçlar uygulayıcı ve karar vericilere sunulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Ağan, F. (2002). *Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ. İ. B. F. Dergisi* Cilt: 2, Sayı: 4, Kasım.
- Akkan, Ö. (2008). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul
- Aksu, S. (1998). *Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). *Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması*. 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs, Silivri, İstanbul.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2002). *The Impact of Age on The Job Satisfaction of Turkish Academicanc*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler, Ankara
- Ardıç, K. ve Türker, B. (2001). *Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması*. 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 24-26 Mayıs, Silivri, İstanbul.
- Aruç, N. Y. (2004). İbnRüşd'ün Eğitim Felsefesi Rağbet Yayınları. 2004.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Hatiboğlu Yayınevi, Ankara, Türkiye.
- Ayhan, H. (1995). *Eğitim Bilimine Giriş*. Şule Yayınları, İstanbul.
- Ayık, A. (2000). "İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönelimsel Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi", Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara

- Barlı, Ö., ve Özen, Ü. (2007). Maddi Değer Taşımayan Motivasyonel Araçlar Bağlamında Kamu Ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2).
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Batman, N. (2015). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmin Düzeylerine Etkisi*. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Baycan, A. (1985). An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups, Boğaziçi Üniversitesi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bektaş, H. (2003). *Doyum Düzeyi Farklı Olan Öğretmenlerin Psikolojik Belirtilerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bilen, S., Gürgen, E. T. (2005). Müzik alan derslerinin müzik öğretmeni adaylarının yaratıcı düşünme becerileri üzerindeki etkileri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25.3.
- Bilhan, S. (1991). *Eğitim felsefesi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Bilişik, H. (2010). *Öğretmenlerin Yöneticilerine Duydukları Güven Algılarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Yalova İlinde Bir Uygulama*. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Büyük Türkçe Sözlük (2016). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.57e61401aceda8.12514582
- Canbay, H. (2010). *Lise öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile sosyal beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Doctoral dissertation, DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Colbert, J. ve Wolff, D. (1992). *Surviving in Urban Schools*. *Journal Of TeacherEducation*. 43:193-199.

- Coşkun, G. (2013). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin müzakere algılamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Ankara Keçiören örneği. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Coşkun, G. (2013). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Müzakere Algılamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara
- Çağlayan, S. (2007). *Türk Eğitim Sistemi Üzerinde Etkili Olan Felsefi Akımlar*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas
- Çardak, M. (2002). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile stresle başa çıkma yolları. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi*.
- Çelikkaya, H. (1990). Eğitim Olgusunun Özellikleri. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2.
- Çelikkaya, H. (1995). Eğitim Görev ve Fonksiyonları. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7.
- Çermik, E. (2001). *Ortaöğretim Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve Motivasyonu*. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çömlekçi, N. (2001). Bilimsel araştırma yöntemi ve istatistiksel anlamlılık sınamaları. Ankara: Bilim Teknik Yayınevi.
- Dalgan, Z. (1998). *Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Öğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması*. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Demirel, Ö. (2000). *Karşılaştırmalı eğitim*. Pegem A Yayıncılık.
- Demirhan, E. (2007). *Belediyelerde İş Tatmini ve Turhal Belediyesi Örneği*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Tokat.
- Dinç, A., ve Ceylan, A. (2008). Kaçak elektrik kullanımıyla ilgili idare çalışanı tutumunun örgütsel adalet ve iş memnuniyeti ile ilişkisi, çalışma gruplarına göre farklılıklar. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 13-29.
- Dudak, M. (2005). *İstanbul İli Toplam Kalite Yönetimi Projesi Kapsamındaki İlköğretim Okulu Çalışanlarının Motivasyon Ve İş Tatmin Düzeyleri*. Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ortaöğretim Sosyal Alanlar Anabilim Dalı Coğrafya Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerlendirme teknikleri*. İstanbul Üniversitesi. İstanbul
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1999). "İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış", İşletme Fakültesi Yayını, No.5. İstanbul
- Erdoğan, Ş. A. M. A. (2003). Öğretmen adaylarının çevre sorunlarına yönelik tutumları. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*23.2.
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım, 4. Baskı. İstanbul.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranışlar ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Ergün, M. (1996). Eğitim sosyolojisi. *Türkiye Sana Eğitim Bil. Kütüphanesi, Afyon Kocatepe Ün.* <http://www.egitim.aku.edu.tr/ergun8.htm>.
- Ergüney, Ö. (2006). *Ücret Tatmininin İş Gören Tatmini İle İlişkisi ve Bir Uygulama*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Erkmen, T. ve Şencan, H. (1994). *Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması*. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları. İzmir.
- Felke-Sargut, M. (1991). *FachkundeMetallfürausländischeJugendliche*. GockelundKlein
- Fields, D. L. ve Blum, T. C. (1997). *Employee Satisfaction In Work Groups With Different Gender Composition*.Journal Of Organizational Behavior.
- Fidan, N. ve Erden, M. (1994). *Eğitime Giriş*. Meteksan Anonim Şirketi, Ankara.
- Flanders, N. A., ve Simon, A. (1969). Teacher effectiveness. *Classroom Interaction Newsletter*, 5(1), 18-37.
- Greenberg, N. M., Verdugo, R. R., Henderson, R. D., Uribe, O., ve Schneider, J. M. (1997). School governance regimes and teachers' job satisfaction: Bureaucracy, legitimacy, and community. *Educational Administration Quarterly*, 33(1), 38-66.
- Günbayı, İ. (2001). *İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Kasım 2012 Tarihinde, *İlköğretim Online Dergisi*<http://www.ilkogretim-online.org.tr/vol9say1/v9s1m13.pdf>
- Güney, S. (Ed.). (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

- Gürbüz, Z. (2008). *Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Herzberg, F. (1966). Motivate Employees?. *World*, 88.
- Judge, T. A., and Allan H. C (2000). Jobsatisfaction: Researchandpractice." *Industrialandorganizationalpsychology: Linkingtheorywithpractice* (2000): 166-198.
- Judge, T. A., andRyan, K. (2007) ."Jobsatisfaction: Subjectivewell-being at work." *The science of subjectivewell-being*: 393-413.
- Kahn, L. R. (1973). *The WorkModule: A TonicforLunchpailLassitude*. PsychologyToday, February
- Karaca, B. (2011). "İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma", *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*
- Karadal, H. (1999). *Yönetici Yaşam Biçimleri İle Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana
- Karasar, N. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler. 15. Baskı.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını. İstanbul.
- Keith, D. (1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. İstanbul Üniversitesi Yayın No: 199, İstanbul.
- Kırcı, Z. (2007). *Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Kızılloluk, H. (2001). Eğitimle İlgili Temel Kavramlar. *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Mikro Yayıncılık. Ankara.
- Koçel, T. (1998). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Koçel, T. (2003). Business management, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Kolasa, B.J., (1969). *İşletmeler için Davranış Bilimlerine Giriş*, (Çev. Kemal Tosun) Fatih Yayınevi. İstanbul
- McClelland, R., Douglas, J. ve Davies, J. (1961). The development of a conceptual model of student satisfaction with their experience in higher education. *Quality Assurance in Education*, 16(1), 19-35.
- Mert, S.M. (2011). *İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma*.
http://www.kho.edu.tr/akademik/enstitu/savben_dergi/92/Makale6.pdf

- Nguni, S., Slegers, P. ve Denesen, E. (2006). "Transformational and Transactional Leadership Effects on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Primary Schools: The Tanzanian case", *School Effectiveness and School Improvement*, 17 (2), 145 – 177.
- Nicholson, Nigel; De Waal - Andrews, Wendy. Playing to win: Biological imperatives, self - regulation, and trade - offs in the game of career success. *Journal of Organizational behavior*, 2003, 26.2: 137-154.
- NİZİP MEM (2016). <http://nizip.meb.gov.tr/>
- Northcraft, G. B., George, J. F., Easton, G. K., Nunamaker Jr, J. F., (1990). A study of collaborative group work with and without computer-based support. *Information Systems Research*, 1(4), 394-415.
- Onaran, B., Bulut, Z. A., ve Özmen, A. (2013). Müşteri Değerinin, Müşteri Tatmini, Marka Sadakati ve Müşteri İlişkileri Yönetimi Performansı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 4(2), 37-53.
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction With Co-Workers' Behaviour. *Employee Relations*, 22 (1), ss.88-106.
- Önder, E. ve Ali, T. A. Ş., (2006). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(32).
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Kitabevi, Adana.
- Özoğlu, M., Gür, B. S. ve Altunoğlu, A. (2013). *Türkiye'de ve Dünyada Öğretmenlik Retorik ve Pratik*. Eğitim Bir-Sen Yayınları No: 54, Ankara
- Öztabak, M. (2002). *Resmi ve Özel Liselerdeki Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Yönetim Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul
- Öztürk, E. ve Uzunkol, E. (2013). İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*. Cilt: 9, Sayı: 4, 421-435.
- Robbins, P.S., (1998). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies And Applications*, Prentice Hall, New Jersey, vol.: 8, p.:677 – 689.
- Saal, V. D. ve Knight, C. (1998). Working on Job Satisfaction Among Immigrants. *Psychological Bulletin*, 46: 14-43.

- Sarason, S. B. (1971). *Work, aging, and social change: Professionals and the one life-one career imperative*. Free Press.
- Sargut, S. (1990). Yönetim-organizasyon etkinliği açısından iş analizi. İş değerlemesi, verimlilik ve ücretler:55-61. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını. Ankara
- Saylan, T. (2008). *Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Schweiger, David M. ve Denisi, Angelo S. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. *Academy of management journal*, 34.1: 110-135.
- Senemoğlu, N. (2005). Gelişim ve öğrenme. Gazi Kitapevi. Ankara
- Serper, Ö., Aytaç, M. (1998). Örnekleme, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Shann, M. H. (1998). Professional Commitment And Satisfaction Among Teachers In Urban Middle Schools. *The Journal Of Education Research*, 92(2), 67-75.
- Sicim, D. (2007). *İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini: İstanbul Büyükçekmece İlçesinde Bir Uygulama*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Sönmez, E. (2007). “İstanbul İli Anadolu Yakasındaki İlk Ve Orta Öğretimde Görevli Matematik Öğretmenlerinde İş Tatmini Düzeylerinin Araştırılması”, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Sönmez, V. (2002). Eğitim Felsefesi. Anı Yayıncılık. 6. Ankara
- Şahal, E. (2005). *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesinde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya.
- Taş, M. (2004). *Durum ve Görüşlerinin Araştırılması, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Eğitimde Toplam Kalite Yönetim Anlayışına Göre Hizmet İçi Eğitime Katılan Öğretmen ve Yöneticilerin İş Motivasyonuna İlişkin Enstitüsü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon.
- Terzi, P. A. (2002). Duygusal Emek İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide Amir Desteğinin Rolü: Üniversitede Öğrenci İşleri Personeline Yönelik Bir Araştırma.

- Tezcan, M. (1997). Eğitim sosyolojisi.
- Tok, M. (2007). *Lisansüstü programlarda program tercih nedenlerinin grup uyumuna etkisinde algılanan hizmet kalitesi açıklayıcılığı* (Doctoral dissertation, İstanbul Arel Üniversitesi). İstanbul
- Tuna, F. (2016). Sosyal Bilimler İçin İstatistik, Ankara: Pegem Akademi. ISBN: 978-605- 318-487- 4.
- Turgut, İ. (1995). *Eğitim Üzerine Felsefi Bir Derleme*. Anadolu Matbaası, İzmir.
- Tutkun, T., Demir, M. K., Şahin, Ç., & Genç, S. Z. (2014). Sosyal Bilimler Etkinliklerinin Eleştirel Düşünmeye Uygunluğu.
- TÜİK (2016). <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr>
- Tümer, N. (2010). *Dershane Öğretmenlerinde İş Tatmini: Adapazarı Dershanelerinde Bir Araştırma*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mayıs.
- Türk, S. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Ülken, H. Z., Ülken, G. (2001). *Eğitim felsefesi*. Ülken Yayınları.
- Vroom, H. V. (1964). The determination of job satisfaction work and motivation.
- Yahyagil, M.Y. (1999). *Toplam Kalite Kültürü Elamanları İle Örgüt Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık. Sayfa 50.
- Yeşilyaprak, B. (2005). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri (Gelişimsel Yaklaşım) (Gözden geçirilmiş 12. b.)*. Nobel Yayınevi. Ankara
- Yılmaz, K. (2007). *İstanbul İli Anadolu Yakası Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yeditepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Yılmaz, M. ve Aslan, Ö. (2013). Öğretmen Motivasyonunun Artırılmasında ‘ÖNKAS’ Ödül Sistemi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 286-306.

İnternet Adresleri:

<http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2006>

EKLER

EK1

Kişisel Bilgi Formu

“Gaziantep’te ki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmininin demografik özelliklere göre incelenmesi” “Bir alan araştırması” konulu araştırmaya bilimsel veri oluşturmak için hazırlanan bu ankette tüm bilgiler sadece akademik amaçlı kullanılacaktır. Kişisel bilgileriniz hiçbir kuruluş ya da 3. Şahıslarla kesinlikle paylaşılmayacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve bilimsel bir çalışmaya verdiğiniz destekten dolayı saygılarımı sunar ve teşekkür ederim.

Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı

Ümit MERAL
Yüksek Lisans Öğr.

DEMOGRAFİK SORULAR

- 1) Cinsiyetiniz?
 Kadın erkek
- 2) Meslek kıdeminiz?
 1-10 yıl 11-20 yıl 21 yıl ve üstü
- 3) Çalıştığınız okulda ki görev süreniz?
 1-4 yıl 5-8 yıl 9 ve üstü
- 4) Öğrenim Durumunuz?
 Lisans Yüksek Lisans Doktora
- 5) Medeni durumunuz?
 Evli Bekar
- 6) Kaç çocuğunuz var?
 Yok 1 2 3 4
- 7) Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu?
 Evet Hayır
- 8) Eşinizle aynı iş yerinde mi çalışıyorsunuz?
 Evet Hayır
- 9) Çalışmakta olduğunuz okulda ki öğretmen sayısı?
 1-29 30-44 45 ve üstü
- 10) Mezun olduğunuz fakülte?
 Eğitim Fakültesi Fen-Edebiyat Fakültesi Eğitim Enstitüsü
- 11) Kaç yıldır Gaziantep’te yaşıyorsunuz?
 5 yıl ve altı 10-15 yıl 16-30 yıl
- 12) Kendi memleketinizde mi çalışıyorsunuz?
 Evet Hayır
- 13) Ebeveynlerinizden hangisinin çalıştığınız şehirde ikamet etmesini **isterdiniz**?
 Sadece kendi ailemin Sadece eşimin ailesinin Her ikisinin Hiç birisinin

Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Aşağıda ki ölçekte mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler yer almaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılıklarına (X) işareti koyarak belirtiniz.

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

Hiç memnun değilim	Biraz memnunuz	Orta düzeyde memnunuz	Memnunuz	Çok memnunuz		
1	2	3	4	5		
	MİNESSOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ					
		1	2	3	4	5
1	Sürekli birşeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vidanimaya ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Firma politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücret					
14	Bu işte ilerleme imkânım					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					