



MARMARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**TEKSTİL BÖLÜMÜ OLAN KIZ TEKNİK VE
ENDÜSTRİ MESLEK LİSELERİNDE GÖREV
YAPAN ALAN ÖĞRETMENLERİNDE İŞ
TATMİNİNİN FARKLI DEĞİŞKENLER
AÇISINDAN İNCELENMESİ**

ÇİĞDEM GÜL

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Tekstil Eğitimi Anabilim Dalı
Tekstil Programı

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. M. Hülya KARAGÜVEN

İSTANBUL, 2013



MARMARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**TEKSTİL BÖLÜMÜ OLAN KIZ TEKNİK VE
ENDÜSTRİ MESLEK LİSELERİNDE GÖREV
YAPAN ALAN ÖĞRETMENLERİNDE İŞ
TATMİNİNİN FARKLI DEĞİŞKENLER
AÇISINDAN İNCELENMESİ**

ÇİĞDEM GÜL
(522809013)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Tekstil Eğitimi Anabilim Dalı
Tekstil Programı

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. M. Hülya KARAGÜVEN

İSTANBUL, 2013

ÖNSÖZ

“Tekstil Bölümü Olan Kız Teknik ve Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Alan Öğretmenlerinde İş Tatmininin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi” bu araştırmamda meslek öğretmenlerinin işlerine karşı tutumları yani iş tatminleri incelenmiştir. Araştırmalarım süresince her türlü desteği veren, bilgilerini paylaşan ve verilerin analiz edilmesinde büyük pay sahibi olan tez danışmanım Sayın Yrd.Doç.Dr.M.Hülya KARAGÜVEN hocama, anketlerin analiz edilmesinde yardımcı olan Sayın Yrd. Doç. Dr. Sibel CENGİZHAN hocama, okullarda araştırma yapabilmem için gerekli izinlerin alınmasını sağlayan Enstitü müdürü başta olmak üzere tüm enstitü çalışanlarına, anketleri uyguladığım okullarda bana yardımcı olan okul müdürleri ve gönüllü katılan değerli öğretmenlere, Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi son sınıf öğrencilerine, her zaman yanımda olan ve desteklerini üzerimden hiç bir zaman eksik etmeyen sevgili aileme katkılarından dolayı kuzenim Sefa GÜL’e yardımlarından dolayı yengem Büşra GÜL’e, değerli arkadaşlarım Songül DOLU ve Serpil NARSAP’a teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Mayıs, 2013

Çiğdem GÜL

İÇİNDEKİLER

	SAYFA
ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
KISALTMALAR.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ	viii
TABLO LİSTESİ.....	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	2
1.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi	2
1.4. Alt Problemler.....	3
1.5. Varsayımlar.....	3
1.6. Sınırlılıklar	3
1.7. Tanımlar.....	4
1.8. İlgili Araştırmalar	4
1.8.1. Türkiye’de yapılan araştırmalar	4
1.8.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar.....	5
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Eğitimin Tanımı, Amacı ve Eğitimle İlgili Diğer Kavramlar.....	7
2.1.1. Eğitimin tanımı	7
2.1.2. Eğitimin amacı.....	7
2.1.3. Mesleki ve teknik eğitim.....	8
2.1.4. Öğretmenlik mesleği ve teknik öğretmen.....	9
2.2. İş Tatmini Kavramı, Önemi ve İlgili Olduğu Diğer Kavramlar	9
2.2.1. İş tatmininin tanımı	9
2.2.2. İş tatmininin önemi	10
2.2.3. İş tatminini yaratan faktörler.....	11
2.2.3.1. Bireysel faktörler.....	11

2.2.3.2. Örgütsel faktörler	13
2.2.4. İş tatmininin ilişkili olduğu kavramlar.....	15
2.2.4.1. Motivasyon ve iş tatmini ilişkisi	15
2.2.4.2. İş tatmini ve başarı ilişkisi.....	16
2.2.4.3. İş tatmini ve moral ilişkisi.....	16
2.2.4.4. İş tatmini ve verimlilik ilişkisi.....	17
2.2.5. İş tatminini etkileyen motivasyon araçları.....	18
2.2.5.1. Sosyo-ekonomik araçlar	19
2.2.5.2. Psiko-sosyal araçlar	20
2.2.5.3. Örgütsel ve yönetsel araçlar	24
2.2.6. Öğretmenlerde iş tatmini	29
2.2.7. İş tatmininin doğurduğu sonuçlar	30
2.2.8. Motivasyon kuramları.....	32
2.2.8.1. İçerik (kapsam) kuramları	33
2.2.8.2. Süreç kuramları	39
3. YÖNTEM.....	46
3.1. Araştırmanın Modeli.....	46
3.2. Araştırmanın Evreni.....	46
3.3. Araştırmanın Örnekleme	46
3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	47
3.4.1. Anket.....	47
3.4.2. Tekstil öğretmenliği öz yeterlik ölçeği (TÖYÖ)	47
3.4.3. İş tatmini ölçeği (İTO).....	48
3.4.4. Minnesota iş tatmini ölçeği (MİTÖ).....	48
3.4.5. İletişim gereksinimi ölçeği (İGÖ).....	48
3.4.6. Toplumsal çevresel destek ölçeği (TÇDÖ).....	49
3.5. Veri Toplama Aracının Uygulanması.....	49
3.6. Verilerin Analizi	50
3.6.1. T testi	50
3.6.2. Mann-Whitney U testi	50
3.6.3. Kruskal-Wallis H testi	51

4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUM.....	52
4.1. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Bulgular	52
4.1.1. Üniversite öğrencilerine ait bulgular	52
4.1.2. Öğretmenlere ait bulgular	53
4.1.2.1. Öğretmenlerde cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular	58
4.1.2.2. Öğretmenlerde yaş bağımsız değişkenine ilişkin bulgular.....	59
4.1.2.3. Öğretmenlerde branş bağımsız değişkenine ilişkin bulgular.....	64
4.1.2.4. Öğretmenlerde alanda çalışmaktan memnuniyet değişkenine ilişkin bulgular.....	70
4.1.2.5. Alanı kendi isteği ile tercih etme değişkenine ilişkin bulgular.....	82
5. SONUÇLAR	92
5.1. Üniversite Öğrencilerine Ait Sonuçlar	92
5.1.1. Üniversite öğrencilerinin cinsiyet değişkenine ait sonuçlar	92
5.1.2. Üniversite öğrencilerinin yaş değişkenine ait sonuçlar	92
5.1.3. Üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik düzeylerine ait sonuçlar	92
5.1.4. Üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik düzeyinin cinsiyete göre farklılığını gösteren t-testi analizine ait sonuçlar.....	93
5.2. Öğretmenlere ait sonuçlar	94
5.2.1. Cinsiyet değişkenine göre sonuçlar	94
5.2.2. Yaş değişkenine göre sonuçlar	94
5.2.3. Branş değişkenine göre sonuçlar	96
5.2.4. Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkenine göre sonuçlar	97
5.2.5. Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz değişkenine göre sonuçlar.....	100
5.3. Öneriler	103
KAYNAKLAR.....	105
EKLER	117
ÖZGEÇMİŞ	

ÖZET

TEKSTİL BÖLÜMÜ OLAN KIZ TEKNİK VE ENDÜSTRİ MESLEK LİSELERİNDE GÖREV YAPAN ALAN ÖĞRETMENLERİNDE İŞ TATMİNİNİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Tekstil Bölümü Olan Kız Teknik ve Endüstri Meslek Liselerinde görevli alan öğretmenlerine yönelik yapılan bu çalışmanın amacı öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemektir. İş tatminin verim üzerinde etkili olduğu bilinen bir gerçektir. Ulaşılan bulgular çalışanların iş tatmin artırmak amacıyla kullanılabileceği gibi daha sonraki araştırmalara ışık tutabilir.

Araştırmanın evreni İstanbul ilidir. Örneklem ise iki gruptan oluşmuştur, birinci bölümde Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Tekstil Eğitimi son sınıfta okuyan 303 öğrenciden toplanan verilerle bir ön çalışma yapılmıştır. İkinci bölümde ise tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilmiş 11 ortaöğretim meslek lisesinde görev yapan 175 öğretmenden veri toplanmıştır. Böylece örneklem toplamda 478 kişiden oluşmuştur.

Veriler anket uygulama yöntemiyle toplanmıştır. Katılım gönüllü olmuştur. Üniversite öğrencilerine bir anket ve 12 maddelik mesleki öz-yeterlilik ölçeği uygulanmıştır. Özellikle erkek öğrencilerin öz yeterliliklerinin düşük olduğu tespit edildikten sonra araştırmanın ikinci bölümüne geçilmiştir. Öğretmenlere kişisel bilgiler, iş tatmini, çevresel destek, iş arkadaşları ile ilişki düzeyini belirlemeye yönelik toplam 51 soru yöneltilmiştir. İş tatminine yönelik analizler madde düzeyinde yapılmıştır. Verilerin analizinde ortalamalar arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon katsayısı, ikili gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için t-test, Mann-Whitney U testi, ikiden fazla gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Bütün testlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

Sonuçta; iş tatmini ölçeğindeki ifadelerden alınan puanların cinsiyet, yaş, branş, alanda çalışmaktan memnuniyet ve alanı kendi isteği ile tercih etme değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş tatmin düzeyinin iş ortamındaki iletişim düzeyi ile ilişkili olduğu görülmüştür. Farklı örneklem gruplarıyla benzer çalışmaların yapılması önerilmiştir.

2013, Mayıs

Çiğdem GÜL

ABSTRACT

THE ANALYSES OF JOB SATISFACTION IN DIFFERENT VARIABLES OF TEACHERS WORKING IN THE TEXTILE DEPARTMENTS OF TECHNICAL AND INDUSTRIAL GIRLS HIGH SCHOOLS

The purpose of this study is to find out the factors that affect the job satisfaction of teachers who are working in the textile departments of Technical and Industrial High Schools. It is well known that job satisfaction is an effective factor over the job efficiency. The results can be used to increase the job satisfaction levels of employees and can also lead to new studies in the future.

The sample consists of two different groups, for the preliminary study the first group consist of 303 senior students from the Marmara University, Technical Education Faculty, Department of Textile Education. The second group made out of 175 textile teachers from 11 different Technical and Vocational High Schools. Totally, 478 people were involved in this study. The participation was voluntarily. To collect data from the university students a questionnaire and a twelve item occupational self-efficacy scale were used. In the second part of the study, in order to collect data from textile teachers; a questionnaire, two job satisfaction inventories, a communal mastery scale and a relatedness scale were used. The job satisfaction inventories were analyzed item by item. Pearson product-moment correlation coefficient, independed-sample t-test, Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis H test statistical technics were used for the statistical analyses. The level of significance was accepted as 0.05 in all tests.

From the results of the study; we can say that gender, age, department, being pleased to be working in the field, to be able to choose the branch on your own, makes significant differences and plays important roles on the outcome. We can also see that there is a significant correlation between job satisfactions and relatedness on the work place. Replication with different subjects in other contexts is suggested.

2013, May

Çiğdem GÜL

KISALTMALAR

Akt.	: Aktaran
ÇDÖ	: Çevresel Destek Ölçeği
çev.	: Çeviren
İGÖ	: İletişim Gereksinimi Ölçeği
İTÖ	: İş Tatmini Ölçeği
MİTÖ	: Minnesota İş Tatmini Ölçeği
s/ss	: sayfalar
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TÖYÖ	: Tekstil Öğretmenliği Öz Yeterlik Ölçeği
vb.	: ve benzeri
ve diğ.	: ve diğerleri

ŞEKİL LİSTESİ

	SAYFA
Şekil 2.1. Motivasyon Süreci	32
Şekil 2.2. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi	33
Şekil 2.3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	36
Şekil 2.4. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	37
Şekil 2.5. Kapsam Kuramlarının Karşılaştırılması.....	39
Şekil 2.6. Basitleştirilmiş Beklenti Modeli	41
Şekil 2.7. Porter-Lawler'in Çok Değişkenli Motivasyon Modeli	42
Şekil 2.8. Bireysel Amaçların İş Başarısındaki Rolü	43

TABLO LİSTESİ

	SAYFA
Tablo 2.1. Örgütsel Açıdan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	35
Tablo 4.1. Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet Değişkenine Ait Dağılımı	52
Tablo 4.2. Üniversite Öğrencilerinin Yaş Değişkenine Ait Dağılımı	52
Tablo 4.3. Üniversite Öğrencilerinin Öz Yeterlilik Düzeylerine Yönelik İstatistikî Bulgular	53
Tablo 4.4. Üniversite Öğrencilerinin Öz Yeterlilik Düzeyinin Cinsiyete Gösterdiği Farklılığı Gösteren T-Testi Analizine Ait Bulgular	53
Tablo 4.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılım	53
Tablo 4.6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı	54
Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı	54
Tablo 4.8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Alanda Çalışmaktan Memnuniyete Göre Dağılımı	54
Tablo 4.9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Alanlarını Kendi İsteği İle Tercih Etmesine Göre Dağılımı	55
Tablo 4.10. İş Tatmini Ölçeğinin Analiz Sonuçları.....	55
Tablo 4.11. Anket Yapılan Okullardaki Öğretmenlere Ait Dağılım	56
Tablo 4.12. İş Tatmini Ölçeklerinin Diğer Ölçeklerle İlişkisini Gösteren Pearson Korelasyon Değerleri	57
Tablo 4.13. Cinsiyet Bağımsız Değişkeni İle “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansını Bana Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	58
Tablo 4.14. Cinsiyet Bağımsız Değişkeni İle “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansını Bana Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi	58
Tablo 4.15. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz” İfadesi Analiz Bulgularını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	59
Tablo 4.16. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz” İfadesi Ki Kare Testi Sonuçları	59
Tablo 4.17. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Yönünden” İfadesi Analiz Bulgularını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	60
Tablo 4.18. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Yönünden” İfadesi Ki Kare Testi Sonuçları	60

Tablo 4.19. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Bana Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden” İfadesi Analiz Bulgularını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	61
Tablo 4. 20. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Bana Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden” İfadesi Ki Kare Testi Sonuçları	61
Tablo 4.21. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Yapılan İş Karşılığı Alınan Ücret Yönünden” İfadesi Analiz Bulgularını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4.22. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Yapılan İş Karşılığı Alınan Ücret Yönünden” İfadesi Ki Kare Testi Sonuçları	62
Tablo 4.23. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Terfi İmkânının Olması Yönünden” İfadesi Analiz Bulgularını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları	63
Tablo 4.24. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Terfi İmkânının Olması Yönünden” İfadesi Ki Kare Testi Sonuçları.....	63
Tablo 4.25. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	64
Tablo 4.26. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi	64
Tablo 4.27. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Başkaları İçin Birşeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	65
Tablo 4.28. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Başkaları İçin Birşeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi	65
Tablo 4.29. Branş Bağımsız Değişkeni İle “İşimle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	66
Tablo 4.30. Branş Bağımsız Değişkeni İle “İşimle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi	66
Tablo 4.31. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	67
Tablo 4. 32. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi	67
Tablo 4.33. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Çalışma Şartları Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	68
Tablo 4.34. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Çalışma Şartları Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi	68

Tablo 4.35.	Branş Bağımsız Değişkeni İle “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri.....	69
Tablo 4.36.	Branş Bağımsız Değişkeni İle “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi.....	69
Tablo 4.37.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	70
Tablo 4.38.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi	70
Tablo 4.39.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından ” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	71
Tablo 4.40.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi.....	71
Tablo 4.41.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Başkaları İçin Bir şeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	72
Tablo 4.42.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Başkaları İçin Bir şeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi	72
Tablo 4.43.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri	73
Tablo 4.44.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi.....	73
Tablo 4.45.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Kendi Yeteneklerimle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	74
Tablo 4.46.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Kendi Yeteneklerimle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi	74
Tablo 4. 47.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Kendi Fikir / Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	75
Tablo 4.48.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Kendi Fikir / Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi	75

Tablo 4.49.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “İşim Tüm Koşulları Düşündüğümde Beni Memnun Ediyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri.....	76
Tablo 4.50.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “İşim Tüm Koşulları Düşündüğümde Beni Memnun Ediyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi.....	76
Tablo 4.51.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İş Seviyorum” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri	77
Tablo 4.52.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İş Seviyorum” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi	77
Tablo 4.53.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri	78
Tablo 4.54.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi.....	78
Tablo 4.55.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İş Başkasına Tavsiye Ederim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri	79
Tablo 4.56.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İş Başkasına Tavsiye Ederim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi.....	79
Tablo 4.57.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri	80
Tablo 4.58.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi	80
Tablo 4.59.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri.....	81
Tablo 4.60.	Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi	81
Tablo 4.61.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	82
Tablo 4.62.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi.....	82

Tablo 4.63.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri	83
Tablo 4.64.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi	83
Tablo 4.65.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Bana Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	84
Tablo 4.66.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Bana Vermesi Yönünden” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi	84
Tablo 4.67.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri	85
Tablo 4.68.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Yönünden” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi	85
Tablo 4.69.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Terfi İmkânı Olması Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri.....	86
Tablo 4.70.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Terfi İmkânı Olması Yönünden” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi	86
Tablo 4.71.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İşi Seviyorum” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri	87
Tablo 4.72.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İşi Seviyorum” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi	87
Tablo 4.73.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri.....	88
Tablo 4.74.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi	88
Tablo 4.75.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İşi Başkasına Tavsiye Ederim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri	89
Tablo 4.76.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İşi Başkasına Tavsiye Ederim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi.....	89

Tablo 4.77.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri	90
Tablo 4.78.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi.....	90
Tablo 4.79.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri.....	91
Tablo 4.80.	Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi.....	91

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Bireyin içinde yaşadığı sosyal ve kültürel ortam incelendiğinde çok sayıda duygu ve değer yargılarının etkisinde olduğu anlaşılır. Bu açıdan ele alındığında tatmin sağlayan alanlar sayılamayacak kadar çoktur. Yaygın iş kaynaklı sorunlar, öğrenci sayısının fazlalığı, derslerin yoğunluğu öğretmenlerin psikolojik durumlarıyla ilgili çalışmaların yapılmasını gerekli kılmaktadır. İş tatmini diğer birçok meslekte olduğu gibi öğretmenlikte de verimi etkileyen önemli bir faktör olarak görülmektedir. İş tatmininin düşük olması verilen hizmetin kalitesini düşürmekte ve dolayısıyla verimsizliğe neden olmaktadır. İş tatmini ya da iş doyumunu “çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirdiğinde duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum” olarak tanımlanır (Güler, 1990). İş tatmininin yaşam doyumunu ile ilişkili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilediği kabul edilir (Ergin, 1997). Araştırmalar, öğretmenlerin sürekli olarak öğrencilerle etkileşimde bulunmaları, onların eğitsel gereksinimlerini karşılamaya çalışırken kendilerini geliştirememeleri, iş ile ilgili gereksinimlerinin karşılanmaması gibi faktörlerin giderek öğretmenlerde iş tatminsizliğine yol açtığını göstermiştir (Watland, 1988; Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001). İş tatmini alanında yapılan çalışmalara ilk kez 1920’li yıllarda başlanılmış ve o yıllardan beri endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konuları arasında yer almaktadır. Konunun bu kadar önemli olmasında etkili olan etkenlerden biri, insani boyutunun olmasıdır. Literatürde eğitimin farklı alanlarında bu konuyla ilgili yapılmış çalışmalara yaygın olarak rastlanmaktadır (Akkayalı, 1986; Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001; Yılmaz, 2009; Gündayı, Toprak, 2010). Ancak teknik eğitim alanında hizmet veren öğretmenlerle ilgili bu konu ile ilgili çalışmaların oldukça sınırlı olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleği 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde; “Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmaktadır. Ülkenin ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması ve uygulanması gerekmektedir. Ancak ekonomik koşulların yetersiz olması öğretmenlerin ek işler yapmasına neden olmaktadır. Bu da

eğitim ve ğretim kalitesini düşürmekte ve istenilen düzeyde nitelikli insanların yetiştirilmesini zorlaştırmaktadır. Bilhassa ğretmenlik mesleğinin sadece okul ile sınırlı kalmaması ve öğretmenlerin okuldan sonra eve iş götürmek zorunda kalması nedeniyle öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyumun genel yaşam mutluluğuna etkisi diğer meslek gruplarından daha fazladır. Bu nedenle eğitimde ağdaş bir seviyeye ulaşabilmek için öğretmenlerimizin içinde bulunduğu durumu yansıtan araştırmalara önem vermek ve elde edilen sonuçlara göre yeni düzenlemeler yapmakla gerçekleşir. Bu çalışmanın amacı Tekstil meslek liselerinde çalışan tekstil ve hazır giyim ğretmenlerinin iş tatmini düzeyini belirlemek ve sosyal iletişim, çevresel destek ve demografik özellikler gibi değişik faktörler ile ilişkisini incelemektir. Ayrıca tekstil bölümü son sınıfta okuyan ğretmen adaylarının mesleki öz-yeterlilikleri değerlendirilerek, şu anda öğretmenlik yapanların iş tatmini ile ilişkilendirilecektir. Tekstil eğitimi alanında hizmet veren öğretmenlerin, iş tatmini konusunda ulaşılan bulgular, öğretmenlerin sorunlarını gidermeye ve verimi artırmaya yönelik çalışmalara yön verebilir. Tekstil meslek liselerinde ğretmen verimini ve eğitim kalitesini artırmak amacıyla bu alanda yapılan çalışmaların sonuçlarından yararlanılabilir.

1.2. Problem Cümlesi

Tekstil bölümü olan kız teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan alan ğretmenlerinde iş tatmini düzeyleri nasıldır?

1.3. Araştırmanın Amacı ve nemi

Eğitimin amacı, kişileri yaşadığı toplumun ve ağdaş dünyanın uyumlu bir yesi haline getirerek onları çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatmaktır. Bu da nitelikli ve işini seven öğretmenler sayesinde gerçekleştirilir. Öğretmenlerin işleri ile ilgili yaşadıkları sorunları belirlemek ve çözüm önerilerinde bulunmak amacıyla yapılan akademik araştırmalara önem vermek ve sonuçlarından faydalanmak önemlidir.

Bu çalışmanın amacı; İstanbul İlinde Milli Eğitime bağlı Tekstil Meslek Liselerinde alışan tekstil ve hazır giyim ğretmenlerinin iş tatmini düzeyini belirlemek ve sosyal iletişim, çevresel destek ve demografik özellikler gibi değişik faktörler ile ilişkisini incelemektir. Ayrıca Tekstil Bölümü son sınıfta okuyan ğretmen adaylarının mesleki öz-yeterlilikleri değerlendirilerek, şu anda öğretmenlik yapanların iş tatmini ile

ilişkilendirilecektir. Araştırmanın sonuçları tekstil eğitimi alanında hizmet veren öğretmenlerin sorunlarını gidermeye ve onların verimini arttırmaya yönelik çalışmalara yön verebilir. Bu amaç doğrultusunda alt amaçlar belirlenerek aşağıda sunulmuştur.

1.4. Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir: .

1. Cinsiyet farklılığı iş tatmin düzeyini etkiler. Öğretmenlerin kadın veya erkek olması iş tatminleri etkileyen bir faktördür.
2. Yaş faktörü iş tatmin düzeyini etkiler. Öğretmenlerin yaşına göre iş tatmini düzeylerinde farklılık vardır.
3. Branş öğretmenlerin iş tatminini etkiler. Öğretmenlerin branşına göre iş tatmini düzeylerinde farklılık vardır.
4. Alan, öğretmenlerin iş tatminini etkiler. Alana göre öğretmenlerin iş tatminleri anlamlı bir farklılık vardır.
5. Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme veya seçmemesine göre iş tatminleri anlamlı bir farklılık vardır.
6. Öğretmenlerin mesleklerinden memnuniyetleri iş tatminleri etkileyen bir faktördür.

1.5. Varsayımlar

Araştırmada kabul edilen varsayımlar aşağıda belirtilmiştir:

- Verilerin toplanmasında kullanılan ölçme aracı (anket ve ölçekler) amaca hizmet eder niteliktedir (güvenilir ve geçerlidir).
- Araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenler anket formlarını doğru ve içtenlikle yanıtlamışlardır ve bunun sağlanması için uygun ortam sağlanmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2011 Bahar- 2012 Güz Döneminde Tekstil Eğitimi bölümü öğrencilerinden ve Tekstil meslek lisesi öğretmenlerinden toplanmıştır.
2. Araştırma ulaşılabilen literatür ile sınırlıdır.
3. Araştırma hazırlanan anket formundaki toplam 51 soru ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Araştırmada kullanılan önemli terimlerden bazıları aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

Tekstil: Latince Textus/Doku kökenli bir kelimedenden türetilmiş olup dokulandırılmış, örgütlenmiş yüzey anlamına gelir.

Eğitim: Eğitimin tanımı Selahattin Ertürk tarafından “Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişim oluşturma sürecidir” olarak yapılmıştır (Ertürk, 1982).

İş Tatmini: Bireyin çalışma ortamına karşı gösterdiği reaksiyondur (Bayrak Kök).

İş Tatminsizliği: Bireyin işinden duyduğu hoşnutsuzluk ve bunun sonucunda bireyde meydana gelen rahatsızlık halidir (Başaran, 1985).

1.8. İlgili Araştırmalar

1.8.1. Türkiye’de yapılan araştırmalar

Türkiye’de iş tatmini konusunda birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri hakkında yapılmış çok fazla araştırma yoktur. Yapılan araştırmalar ve elde edilen sonuçlardan bazıları şunlardır:

Balcı (1985) tarafından eğitim kurumlarında iş tatminine yönelik önemli bir çalışma yapılmıştır. Balcı, eğitim yöneticisinin iş tatmini konulu araştırmasıyla şu sonuçlara ulaşmıştır: Araştırmadaki denekler iş tatmini ile ilgili kendilerine verilen tüm maddelerden tatminsizlik duymaktadırlar fakat tatminsizlik düzeyi yüksek değildir. Değişik kademelerde (ilköğretim ve ortaöğretim) görev yapan yöneticilerin iş tatmin düzeyleri arasında yapılan araştırmada önemli bir fark bulunmamasına karşın iş ve işin niteliğine bağlı olarak yaşa göre farklı tatmin düzeyleri elde edilmiştir. (Kale, 2007)’ye göre söz konusu denekler iş ve işin niteliğinden en yüksek iş tatmini sağlarken en düşük tatmini ise ücretten elde etmektedirler.

(Özdayı 1990), Devlet liselerinde ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmanın sonucunda resmi liselerde çalışan öğretmenlerde iş tatmin düzeyinin özel liselerde çalışanlara göre düşük çıkmasına rağmen iş stresleri yüksek çıktığı sonucuna ulaşmıştır. Günbayı (1999), “İlköğretim

Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu” adlı çalışmasında sınıf ve branş öğretmenlerini iş tatmini bakımından karşılaştırmış sınıf öğretmenlerinde bu değeri yüksek bulmuştur.

(Ağan 2002); özel okullar, devlet okulları ve dersanelerde çalışan lise öğretmenleri üzerinde bir çalışma yapmıştır. Bu araştırmasında özel okullar ile dersanelerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin, devlet okullarında çalışanlarınkine göre daha yüksek olduğunu sonucuna ulaşmıştır. İstanbul İli Beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerini inceleyen Tellioğlu (2004); cinsiyet, medeni durum, mezuniyet alanı ve kıdem gibi değişkenleri açısından ilköğretim öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

1.8.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar

1981-2001 yılları arasında Social Sciences Citation Index’te yer alan dergilerde iş tatmini konusunda toplam 1230 makale yayınlanmıştır. Fakat bu makalelerin yalnız 71 tanesi (%6) öğretmenlerin tatmin düzeyi ile ilgilidir. Bunun nedeni ise iş tatmininin okullarda örnek olay olarak incelenmesi ve genellenebilirliklerinin sınırlı olmasındandır (Ardıç ve Baş, 2001, s.9). Eğitim ortamlarında yapılan çalışmalardan elde edilen bulgulara göre cinsiyet, ücret kıdem, başarı duygusu, ilerleme olanakları, kararlara katılım gibi faktörlerin her birinin iş tatmini ile ilişkili olduğu ancak iş tatmininin yalnızca bu faktörlerle açıklanmasının yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Herzberg’in iş tatmini ve güdüleme kuramı olan “iki etken kuramı”nın geçerliğini ölçmek amacı ile Sergiovanni 1969 yılında öğretmenlerin iş tatminine etki eden etkenler hakkında bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda; öğretmenlerde iş tatminine neden olan etkenlerin “işin kendisi” ile yüksek düzeyde, “iş koşulları” yada “iş çevresi” ile düşük düzeyde ilişkisinin olduğuna ulaşmıştır.

(Flanders ve Simon 1969), öğretmenlerin etkinliği konusunda bir çalışma yapmış ve 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), teknik okullar ve normal okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini karşılaştırmış ve teknik okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin

düzeyini yüksek bulmuştur. Sarason (1971) ise beş yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerde yaptığı araştırmada öğretmenlerin göreve ilk başladıkları yıllarda başarıya duygusu, heyecan, zevk ve istek duygularının sonraki yıllarda giderek azaldığını, okul ödülleri ile iş tatmininin aynı yönde olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Illinois’de 1593 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada (Sergiovanni ve Carver 1973), sosyal ve güvenlik ihtiyaçları iyi karşılanan öğretmenlerin işlerinden iyi tatmin olduklarını ve yine okulun amaçlarına ulaşmak için etkinliklerde bulunarak üst düzey gereksinimlerini de doyurabildiklerini saptamıştır. (Ostraff 1992), işgörenlerin iş tatmini ile işle ilgili tutumlar (işe bağlılık, uyum ve psikolojik stress) ve performans arasındaki ilişkiyi incelemiş, bunun için 298 okuldaki 13880 öğretmen, 352 yönetici ve 24874 öğrenciden veri toplamıştır. Bu araştırma ile iş tatmini yüksek olan iş görenlerin çalıştığı örgütler iş tatmini düşük olan iş görenlerin çalıştığı örgütlere göre daha etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

“Öğretmen Doyumu, Güdüleme ve Sağlık: Öğretmen 2000 Projesinin Birinci Aşaması” adlı araştırma Dinham ve Scott (1996) tarafından Avustralya Batı Sidney’deki ilk ve orta dereceli 47 okulda çalışan 529 öğretmen ve idareciye uygulanmıştır. Öğretme görevini benimseyenlerin genelde tatmin oldukları; öğretmen ve yönetici sorunlarına karışanlarınsa genelde tatmin olmadıkları saptanmıştır (Akt:Tellioğlu, 2004).

George, Louw ve Badenhorst (2008), Namibya’da ortaokullarda çalışan öğretmenlerin iş tatminini incelemişlerdir. 17 okuldaki seçilen 337 kişi üzerinde yapılan araştırmada iş tatmininin okul imkânları ve kıdem değişkenlerinde düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda iş tatmini konusunda yurt içinde ve yurt dışında yapılan bazı çalışmalara örnekler verilmiştir. Bu örnekler yapılacak olan çalışmalara ışık tutacak ve daha etkili çalışmalar için önemli bir basamak olacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öncelikle eğitimin tanımı ve amacıyla mesleki ve teknik eğitimin tanımı ve amacına değinilecek, daha sonra iş tatmini kavramından ve iş tatmininin önemine, iş tatminini etkileyen faktörlere ve ilişkili olduğu kavramlara, iş tatminini etkileyen motivasyon araçlarına ve kuramlarına ve bu konuda ülkemizde ve yurtdışında yapılmış bazı örnek çalışmalar ve sonuçlarına yer verilmiştir.

2.1. Eğitimin Tanımı, Amacı ve Eğitimle İlgili Diğer Kavramlar

2.1.1. Eğitimin tanımı

İnsan, yaşamı boyunca eğitimle sürekli iç içedir. Bu nedenle eğitim, pek çok düşünür ve eğitimci tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Oğuzkan'a göre; eğitim, önceden saptanmış esaslara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizgesidir (Fidan ve Erden, 1994: 18).

Ertürk'e göre ise, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kısıtlı olarak istendik değişme meydana getirme isteğidir. Tyler ise eğitimi, kişinin davranış örüntülerini değiştirme sürecidir olarak tanımlamaktadır. Lif ve Rustin'de daha soyut bir tanımlama getirerek, insanların bilgi ve görgülerinde geçerli saydığımız şeyleri gelecek nesillere nakleden, hatta ileride kaydedilecek tekâmülü hazırlama iddiasında bulunan en üst görüş yüceliğini isteyen bir insan eseri olduğunu savunmuşlardır (Çermik, 2001, s.6).

2.1.2. Eğitimin amacı

Bireyleri bedensel, zihinsel ve duygusal yönlerden geliştirmek, eğitimin en temel ilkelerinden biridir ve bunlar çeşitli şekilde gerçekleştirilebilir. Eğitim planlı ve kontrollü olarak (formal) ve gelişi güzel (informal) olarak yapılabilir. Okullarda öğretmenler formal eğitimin planlamasından ve uygulanmasından sorumludurlar. 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitim Sisteminin genel çerçevesi belirlenmiştir. Millî Eğitimin genel amacı bütün bireyleri;

1. Atatürk İnkılâp ve İlkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk Milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin millî, ahlâkî, insanî, manevî ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan;

insan haklarına ve Anayasa'nın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;

2. Beden, zihin, ahlâk, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek;

3. İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş gör me alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak; Böylece, bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan millî birlik ve bütünlük içinde iktisadî, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır. Türk eğitim ve öğretim sistemi, bu genel amaçları gerçekleştirecek şekilde düzenlenir ve çeşitli derece ve türdeki eğitim kurumlarının özel amaçları, genel amaçlara ve temel ilkelere uygun olarak tespit edilir. Eğitimin genel ve özel amaçlarına, her eğitim etkinliğinde uyulması gerekmektedir (<http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2006>).

2.1.3. Mesleki ve teknik eğitim

(Alkan, Doğan ve Sezgin, 1994)'na göre Mesleki ve Teknik Eğitim, “Milli Eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle birlikte her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünü”dür. Mesleki Teknik eğitimin amacı ise bireyleri sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde nitelikli insan gücü olarak istihdam edebilmek için eğitmek, mesleğinde donanımlı bir birey olarak yetişmesini sağlamak ve mesleği ile ilgili bir yükseköğretim kurumuna devam edebilmesi için temel bilgileri vermektir (Eşme, 2007). Ülkemizde mesleki eğitim ortaöğretim, ön lisans ve lisans düzeyinde yapılmaktadır.

2.1.4. Öğretmenlik mesleği ve teknik öğretmen

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde; “Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmıştır. Ve yine 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununda “Öğretmenlik; Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler” şeklinde ifade edilmiştir.

Teknik öğretmenler ise; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Mesleki-Teknik Orta Öğretim Kurumlarında yöneticilik ve atölye-meslek dersleri öğretmeni olarak, kamu kurumları ve özel sektör kuruluşlarında ise teknik personel olarak görev yapan, unvanı 3795 Sayılı Kanunla 1992 yılında tanımlanmış kişilerdir. Öğretmenlik mesleğine hazırlık, genel kültür, özel alan bilgisi ve öğret-menlik meslek bilgisi ile sağlanır.. Bu nitelikleri kazanabilmek için öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmesi gerekmektedir. Çünkü öğretmenin niteliği ve yeterliliği eğitim öğretim faaliyetini başarıya götüren en önemli faktördür.

2.2. İş Tatmini Kavramı, Önemi ve İlgili Olduğu Diğer Kavramlar

2.2.1. İş tatmininin tanımı

İş tatmini kavramı ve iş tatmininin ölçülmesi ilk defa 1911’de Frank Taylor’un çalışmalarıyla başlamış ve günümüze kadar devam etmiştir.

Bir örgütün iki temel amacı vardır bunlardan biri örgütün etkin olması yani mal ya da hizmet üretmesi, diğeri ise iş görenlerin işlerinden tatminini sağlamaktır. Bu nedenle iş tatmini araştırmacıların dikkatini çekmiş ve birçok araştırmaya konu olmuştur. Yapılan çalışmalarda yazarlar iş tatminini farklı şekillerde tanımlamışlardır. Bu tanımlamalardan bazıları şöyledir:

Bir iş görenin, çalışma hayatında edindiği tüm bilgi ve duygu birikimleri kişilerin işlerine ya da iş yerlerine karşı tutumlarını oluşturmaktadır. (Erdoğan, 1996), iş tatminini “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde, iş tatminsizliği ise iş görenin işine karşı olumsuz tutumudur şeklinde tanımlar.

İş tatmini ya da iş doyumunu “çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirdiğinde duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum” olarak tanımlanabilir (Güler, 1990). Hackman ve Oldham iş tatminini “çalışanların işinden duyduğu mutluluk” şeklinde tanımlamıştır. Vroom ise “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durumdur” şeklinde tanımlamaktadır.

İş tatmini meslekten, kişiden ve çevreden bağımsız değildir. (Akçamete ve diğ., 2001)’na göre, iş tatmininin yaşam tatmini ile ilişkili olduğu ve bireylerin beden ve ruh sağlığını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir ve “iş görenin işi ile ilgili değerlerinin iş yerinde karşılanmasıdır” şeklinde tanımlanmaktadır (Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ.,2008).

Price, iş tatminini; bir toplumsal sistem üyelerinin, o sistemde üye olmaya karşı gösterdikleri olumlu duygusal eğilimdir şeklinde tanımlamıştır.

2.2.2. İş tatmininin önemi

İş tatmini bireyin işinden bireyin işinden dolayı mutlu olması ve bundan haz alması olarak tanımlanırsa; iş tatmininin önemi, üzerinde durulması gereken başlıca konulardan birisi olacaktır. Çünkü insanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. İş yerinde mutlu olan bireyin bu durumu diğer faaliyetlerine de yansıtacaktır. İşlerinde daha yaratıcı ve üretken olabilirler. Bireyin yaptığı iş kendisine işkence olmaktan çıkacaktır.

Günümüzde iş tatminini sağlayabilmek verimlilik ve üretkenlik açısından çok önemlidir. Çünkü iş tatminini sağlamak kurumların varlıklarını sürdürebilmesiyle yakından ilgilidir. Artık günümüzde insan kaynaklarını örgütlerinin en önemli sermayelerinden biri olarak gören kurumsallaşmış örgütler, çalışanların işlerinden tatmin olmalarını sağlamak için büyük çaba harcamaktadırlar. İş tatmininin sağlanması uygulamada sanıldığı kadar kolay değildir. Çünkü insanların kendi gereksinimlerini ve isteklerini gerçekleştirmelerini sağlayacak nitelikte bir işi bulmaları zordur.

İş tatmininin önemi konusunda farklı görüşler vardır. İş tatmininin önemli olduğunu savunanlara göre, insanlar becerilerini ortaya koymak ve bunu gerçekleştirmek isterler. Gelenekçi yönetim tarzını benimseyen yöneticiler; çalışanların, işlerini yapmak zorunda olduklarını düşündükleri için iş tatminine önem vermezler.

2.2.3. İş tatminini yaratan faktörler

İş tatminini yaratan faktörler kişiden kişiye göre değiştiği gibi iş tatmininin sonuçları da kişiden kişiye değişir. Bu nedenle iş tatminine neden olan değişkenlerin ne derece etkili olduğu konusu araştırmacıların dikkatlerini çeker hale gelmiştir. (Erdoğan, 1996)'ya göre yapılan araştırmalar gösteriyor ki; kişinin işinde sorumluluğu ve statüsü değiştiğinde iş görenin işinden beklediği tatmin de değişmektedir. Ve yine işinde yeterince tatmin olan kişilerde iş değişikliğinin isteğinin fazla olmadığı görülmüştür. İş tatminine neden olan faktörleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki gruba ayırarak inceleyebiliriz.

2.2.3.1. Bireysel faktörler

(Erdoğan,1996)'ya göre çalışanın işlerinden beklentileri kendi kişilik özellikleri ile ilgilidir. İnsanlar aldıkları eğitime, statülerine ve bireysel özelliklerine uygun işlerde çalışmak isterler ve bu durum iş seçiminde en önemli unsurdur. Otoriter ve baskıcı kişiliğin iş tatminini azalttığı ve iş ortamında tatminsizliğin neden olduğu çatışmaları artırdığı tespit edilmiştir. Yeniliklere ve değişimlere karşı olan kişilik tipinin iş tatminini azalttığı, bireyin kendisine olan saygısının düşük olmasının diğer bireyleri ve üstlerini saldırgan ve düşman olarak algılamasına yol açtığı bunun da iş tatminini azalttığı ortaya çıkmıştır (Öztürk ve Özdemir 2003, s.193).

Bireylerin içinde buldukları yaş döneminin onların işlerinden beklentilerini, işlerine karşı tutumlarını ve algılarını etkiler. Herzberg'in yapmış olduğu bir araştırmada işe yeni girmiş 19-20 ve 21-22 yaşları arasında olan bireyler büyük bir coşku yaşamaktayken 30'lu yaşlarda en düşük performansı göstermektedir.Emeklilik yaşı yaklaştıkça iş tatmininin arttığı gözlemlenmiştir (B.M.Bass, 1972).

Bazı araştırmalar yaş faktörünün kıdem ile ortak olarak iş tatminini etkilediğini göstermiştir (Balcı, 1985). Yine bazı araştırmalarda yaş ilerledikçe uyumun arttığı ve bunun da iş tatminine olumlu yönde yansıdığı tespit edilmiştir (Bilge ve Akman ve Kelecioğlu, 2007).

Diğer bir etken ise bireyin cinsiyetidir. Cinsiyetin iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığı konusunda araştırmalar yapılmış ve bu araştırmalar, cinsiyetin iş tatminini etkileyen bir etken olduğunu göstermiş; ancak hangi cinsiyetin daha çok doyumunu

sağladığı konusunda ise farklı sonuçlar elde edilmiştir. (Tunacan, 2005)'a göre , Avrupa'da 6000 den fazla kişi üzerinde yapılan çalışmada iş tatmini açısından kadınlar ve erkekler arasında ciddi farklılıklar olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetler arasındaki iş tatmini farklı meslek gruplarına göre de değişebilir. (Bilgiç, 1998), Türkiye'de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkekler üzerinde yaptığı araştırmasının sonucunda cinsiyet değişikliğinin iş tatmini düzeyinde farklılığa yol açmadığı bulunmuştur. Ayrıca kadın ve erkekte içsel motivasyon unsurları zaman zaman değişiklik göstermektedir. Aynı işyerinde eşit iş özelliklerinde sahipken kadınların daha düşük beklentilere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle iş tatmininin, kadın ve erkek ayrımından çok, beklenti düzeyi ile ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olabilir (Kırel, 1999, 3).

İş tatmini ile eğitim durumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bilim uygun bir iş bulma olanağı ile sınırlı olmak şartıyla eğitim durumu yükseldikçe iş tatmininin arttığı sonucuna ulaşmışlardır (Demir, 2001, 30). Bazı araştırmalarda eğitim düzeyi attıkça iş tatmininin arttığı sonucuna ulaşılırken (Akt. Tunacan, 2005), bazılarında ise eğitim düzeyinin artması işten beklentileri arttırabildiği için negatif etkiye neden olduğu bulunmuştur çünkü eğitim düzeyi düşük olan bireyleri motive etmek daha kolaydır. Beklentileri karşılanan bireyler işyerlerinde daha mutlu olurlar karşılanmayan bireylerde ise stres ve tükenmişlik ortaya çıkar ve iş tatminleri düşer (Ünal, 2003).

İş tatmini üzerinde kıdem etkisinin olup olmadığı hakkında (L.Charles Hulin 1964 ve B.Von Haller Gilmer, 1966) yaptıkları araştırmada; yeni işe giren bireylerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu ancak daha sonra düştüğü sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma şunu göstermiştir ki; kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça daha iyi statülere gelme olasılığı da artmaktadır. Bu da kişilerde tatmin düzeyini arttırmaktadır. Lamb, araştırmasında; mesleki deneyimi az olan öğretmenlerde iş tatmini düzeyini incelemiş ve bunun sonucunda deneyimi az olan öğretmenlerde iş tatmin düzeyinin düşük olduğuna ulaşmıştır. (Evcimen, 1998).

Nadler ve Leiberman (1986), yaptığı araştırmada yakın arkadaşlık ilişkileri, bir gruba ait olma ve sevilme duyguları; kendine güven, sosyal yeti gibi pek çok özelliklerin gelişmesini sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Prestij kazanma, sosyal, psikolojik yardım

istegi kisiyi tatmine götüren önemli etkenlerdir. Ayrıca grupların kişiler arası ilişkilerden zevk alan kişilerce oluşturulması da önemlidir (Özdayı, 1990: 91).

Çalışanların doğup büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği sosyo-kültürel çevrenin, işgörene aşladığı tutum ve değerler, onun işine karşı tutumlarını da etkilemektedir. İşe belirli değer ve beklentilerle gelen birey, bunlar karşılanmadığı takdirde işinden hoşnut olmamaktadır (Bingöl, 1990: 171).

2.2.3.2. Örgütsel faktörler

İş tatmini bireysel ve çevresel etkenlerin bileşkesidir. Bu kısımda çalışanların iş ortamlarının iş tatminine olan etkisi incelenecektir.

Güçlü bir örgüt kültürü, örgütün başarısına ve örgütte çalışan iş görenlerin iş tatmini düzeylerinin yükselmesine olumlu etkide bulunmaktadır. Örgüt kültürünün güçlü veya zayıf olmasını etkileyen bir takım değişkenler vardır. Bu değişkenler ve sonuçları hakkında aşağıda kısaca bilgi verilmiştir.

(Ergenç, 1982) İşin niteliğini; bireyin yaptığı işten, yaptığı işin türünden duyduğu doyumunu şeklinde ifade eder. İşgörenin yeteneklerini kullanmasına, yenilikleri öğrenmesine ve kendisini geliştirmeye olanak vermesine, sorumluluk almasına ve sorun çözmeye dayanmasına fırsat tanıyan işler, işgören tarafından beğenilir ve çalışanın çalıştığı işin niteliğini beğenmesi iş tatminini sağlayan en önemli etkenlerde biridir. (Balcı, 1985), bu alanda yapılan araştırmalarda, yapılan işin içeriğinin değişme olasılığı arttıkça ve yapılan işte tekrarlar azaldıkça, iş gören doyumunun arttığını ifade eder.

(Ardıç ve Baş, 2002)'a göre çalışanların çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir. Fiziksel çalışma koşullarının iyi olması ve stressiz bir çalışma ortamı, iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. İş yerinin ısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalışma saatleri ve dinlenme zamanları, işyerinin işgörenin evine olan uzaklığı, iş yerinin temizliği ve kalitesi, sosyal alanlara yakınlığı iş teçhizatı gibi çalışma ortamıyla ilgili unsurlar iş tatminine etki etmektedir (Akıncı, 2002, s.5). Çalışma koşulları ayrıca çalışanın iş dışı yaşamını da etkilemektedir. Örneğin, fazla mesailer veya uzun çalışma saatleri insanların aile veya arkadaşlarına ve sosyal hayatına fazla zaman ayıramamalarına ve kendilerini yenileyip geliştirememelerine neden olabilir. Bir işin,

yeni şeyleri öğrenmeye elverişli oluşu, beceri ve yetenekler getirmesi, saygın bir iş olması, kişiye bağımsızlık sağlaması ve başarı duygusu vermesi gibi faktörler bireyin işten tatmin olmasına ya da olmamasına neden olmaktadır. (Spector, 1997)'e göre işin ilgi çekici olması, genellikle iş tatminini oluşturan değişkenler arasında önemli bir yer alır. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi geliyorsa o derece iş tatmini sağlamaya dönük olabilir. Çünkü sürekli aynı işin yapılması yani içeriğinin fazla değişmemesi doyumsuzluğa neden olabilir.

(Ağan, 2002)'na göre ücret, iş tatmini konusunda yapılan çalışmalarda tatmin veya tatminsizliğe neden olan temel faktörlerinden birisidir. Bireylerin her zaman istediği ücreti elde etmesi mümkün olmayabilir. Ancak, iş tatmini açısından alınan ücretin, diğer kişilere göre dengeli olması, yüksek olmasından önemlidir (Spector, 1997). İş görenin emeği karşılığında aldığı ücret (para, ekonomik yararlar, sosyal haklar, olanaklar vb.) işten tatminin sağlanmasında işin niteliği kadar önemli bir etkidir. Ücret, yalnız emeğin karşılığı olarak değil, işteki başarının karşılığı olarak görülmektedir. Ücretin az olması, iş tatminini azalttığı gibi denklik duygusunu da azaltmaktadır (Çardak, 2002).

Çalışanların işe karşı olumlu tutum geliştirmelerine neden olan etkenlerden bir diğeri de, işte gelişme ve yükselme fırsatlarının olmasıdır. (Erdoğan, 1994)'na göre bu imkanlara sahip olan çalışanlar, işlerinden daha fazla tatmin olurlar. Çelik (1987)'in "Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve bunun öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi" isimli araştırmasında öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerde ücret en fazla doyumsuzluk nedeni daha sonra ise terfi olanaklarıdır.

Çalışanların sürekli denetlenme endişesi içinde olmaları, denetim sırasında olumsuz bir durumla karşılaşacağı korkusu, başarısız bulunma gibi nedenler iş tatmini etkileyen unsurlar arasındadır. Eğer kaygı düzeyi çok yüksek olursa, buna bağlı olarak stres oluşur. Vücut uzun süreli strese maruz kalırsa fiziksel rahatsızlıklara, enfeksiyonlara ve çeşitli hastalıklara karşı direnci azalacaktır. Stresin sebep olduğu psikolojik rahatsızlıklar ise şiddetli depresyon, nevrotik davranış ve psikotik davranışlardır. Öğretmenlerdeki sürekli kaygı ve stres çalışma hayatlarını etkiler bu da başarısızlığa ve dolayısıyla iş tatminsizliğine neden olur (Thompson,1998).

İnsanlar günlük yaşantılarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu nedenle kişilerin çalışma arkadaşları ile uyumu ve iyi ilişkiler kurması önemli bir iş

tatmin kaynağıdır. İş tatmini düzeyi yüksek olan iş gören çalışma arkadaşlarına yardımcı olur ve onlarla iş birliği yapar böylece kendini bir takımın parçası gibi hisseder (Çekmecelioğlu, 2006). Yöneticilerin çalışanlarına karşı tutumu da iş tatminini yakından etkilemektedir. Ayrıca yöneticinin çalışanına değer vermesi çalışanı ile arasındaki olumlu ilişkiler iş görenin işinde tatmin olmasını sağlayacaktır (Bölüktepe, 1993:9, Akt. Bilir, 2007:26).

İşletmelerin uyguladığı hizmet içi ve dışı eğitim programlarıyla çalışanlar yeni bilgi ve teknolojiler hakkında bilgi sahibi olacaklardır. (Kutaniş ve Bayraktaroğlu 2002, s.607)'na göre işgörenler eğitildikçe yaptıkları işleri daha iyi kavrayacak ve işlerine daha iyi hakim olabileceklerdir. Böylece iş tatmin düzeyleri de artmış olacaktır. Çalışanların iş güvencesi olması da bir başka tatmin faktörüdür. İş güvencesi olan birey işletmenin kendisine değer verdiğini, işini yapmak için gerekli özelliklere sahip olduğunu bilirse daha kolay tatmin bulur (Ağan, 2002, s.9).

2.2.4. İş tatmininin ilişkili olduğu kavramlar

2.2.4.1. Motivasyon ve iş tatmini ilişkisi

Motivasyon kelimesi latince “to move” kelimesinden türetilmiştir. Türkçe'deki karşılığı güdü, saik veya harekete geçiricidir. Motivasyon; insanları belirli bir amaca doğru devamlı olarak harekete geçirmek için gösterilen çabaların toplamı olarak da tarif edilebilir (Eren, 2004). Çalışma hayatında ise motivasyon personelin işe istekli hale getirilmesidir. İnsan ilişkilerine yön veren etkenlerdendir. Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi motivasyon hem iş yaşamımız hem de sosyal hayatımız önemli bir kavramdır. İş tatmini ile motivasyon karşılıklı ilişkilidir. Yani işinden tatmin olan birey motive olmaya hazırdır. Başka bir ifadeyle motive olmuş bir çalışan iç huzuru ve rahatlığı sağlamıştır da denilebilir. Buna karşın işyerlerinde yaşanan düşük verimlilik, yüksek işgücü devri, çok fazla devamsızlık yapma, yapılan işin kalitesindeki düşüş, işe geç kalmaların yaşanması ve bunun süreklilik arzemesi, değişime direnme ve katı fikirler, verilen sorumluluktan kaçış gibi pek çok sorunun temel kaynağı motivasyon eksikliğidir.

2.2.4.2. İş tatmini ve başarı ilişkisi

(Eroğlu, 2000, s.254)'na göre bireyler birbirinden farklı bireysel özelliklere ve yeteneklere sahiptir. Bir örgütte çalışan bireylerin iş yapma becerileri de birbirinden farklı olacaktır ve dolayısıyla çalışanların iş başarısı da birbirlerinden farklı olacaktır. Günümüz yönetim anlayışı tarafından örgütlerin en temel kaynağı olan insan faktörünün etkili kullanılmasının, örgütün başarı ve başarısızlığına etki eden önemli faktörlerden birisi olduğu kabul edilmektedir. (Taşdan, Tiryaki, 2008). İş tatmini konusunda yapılan araştırmalarda işinde tatmin bulan bireylerin daha başarılı olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Eğer çalışanlar, iş yerlerinde gösterdikleri başarının ödüllendirileceğini bilirlerse başarı için çaba harcarlar. Sonuçta alacakları ödülle iş tatmini bulurlar. İş tatmini ve başarı birbiri ile ilişkili kavramlardır. Bu konuda araştırma yapan Vroom, iş tatmini ile başarı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sonucunda pozitif ama düşük bir korelasyon bulmuştur. Lawler ve Porter ise yaptığı çalışmalarda başarının doyuma ulaştıracağını ileri sürmektedir. Sonuç olarak doyum başarıyı değil, başarı sonucunda elde edilecek ödüller ve bunların eşit olarak algılanması doyumu sağlayacaktır (Ataman, 2001:448). Son zamanlarda yapılan bilimsel çalışmalar, “İş tatmini başarıyı artırır”, görüşü yerine “İş tatmini başarıya zemin hazırlar” görüşünü desteklenmektedir.

2.2.4.3. İş tatmini ve moral ilişkisi

Moral “bireyin amaçları ile içinde bulunduğu durum arasındaki farka ilişki algılarının oluşturduğu zihinsel bir durum ya da tutum” olarak tanımlanmaktadır. (Sencer, 1982)'e göre moral kavramı, işlerin gidişi karşısında verilen olumlu ya da olumsuz yargıların yarattığı bir genel yaşantıyı dile getirir. İş yönetimi bağlamında ve bağlılık ya da birliktelik duygusuna dayanarak niteleyen bir tanıma göre moral, “bir bireyin iş öğeleri, çalışma koşulları, iş arkadaşları, gözetmen, işveren ya da yönetici ve işyerine karşı ilgisi ve bunlarla özdeşleşme duygusudur. (Başaran, 1991, s.208)'na göre moral; hem iş tatmini ile ilgilidir, hem de iş tatmininin bir ürünüdür. Ancak aralarında küçük bir fark vardır. İş tatmini daha çok geçmişle ve şimdiki durumla ilişkiliyken; moral daha çok geleceğe yöneliktir. (Eroğlu 2000, s.253) ise moralin iş tatminine göre daha fazla fazla psiko-sosyal ve daha öznel bir kavram olduğunu belirtmiştir. Yani moral dolaylı gözlem yoluyla tespit edilebilir.

İş tatmini ile moral arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda inceleyen araştırmaların sonuçlarına göre iş tatminini etkileyen tüm faktörlerin moreli de etkilediği söylenebilir (Demir, 2001, s.5). Bir örgütte yüksek moralin göstergesi üyelerin istekleri, çabaları, uyum ve işbirliği içinde olmasıdır. (Bursalıoğlu, 2000, s.161–162). Amaçlarla içinde bulunulan durum arasında önemli bir fark olsa bile, eğer birey bir ilerleme gerçekleştirdiğine inanıyorsa ya da durumu öyle algılıyorsa, moralin yükselmesi beklenmektedir. Moreli yüksek bireyler; işbirliği yapmaya isteklidir, başkalarına yardım etmeye hazırdır, mesai arkadaşlarıyla olumlu ilişkilere girer, mesnel olmaya gayret eder, etkinliklere katım gösterir, ben yerine biz sözcüklerini kullanır bu da içinde bulunduğu grupla özdeşleştiğini gösterir.

Çalışanların morallerinin bozuk olması veya iş tatmininin düşük olması durumunda ortaya çıkan sonuçlar benzerdir. Bunlar; devamsızlık, kavgacılık, örgütü zarara uğratma, iş bırakma, kazalar moral bozukluğunun hem göstergesi hem de sonucu olabilmektedir (Başaran, 1991, s.209).

2.2.4.4. İş tatmini ve verimlilik ilişkisi

Günümüzde iş tatminini sağlayabilmek verimlilik ve üretkenlik açısından çok önemlidir. Bu aynı zamanda, kurumların varlıklarını sürdürebilmesiyle yakından ilgilidir. (Aşıkoğlu, 1996:35), işgörenlerin performansları ile tatmin düzeylerinin doğru orantılı olduğunu ifade eder. Yani, tatmin düzeyi ne kadar yüksekse, işletme içindeki performansları ve dolayısıyla verimlilik o kadar yüksektir. İş tatmininin ile verimlilik ilişkisi konusunda yapılan araştırmalarda yüksek bir pozitif ilişki yoktur ancak yüksek iş tatmini örgütün performansında artışa neden olmaktadır. Carroll ve Tosi (1977) tarafından öne sürülen görüşte, yüksek iş tatmini bazı çalışanların işlerine karşı içten güdülenmelerini ve böylece onları yüksek verime yöneltir. Bu özellikle kendini gerçekleştirme basamağında olan bireyler için daha da önem kazanmaktadır (Başaran,1998:206).

Yüksek performansla çalışan işgörelere sahip bir işletmenin etkinlik ve verimlilik amacını gerçekleştirmesi ve bu yolla istediği başarı düzeyine ulaşması oldukça kolaydır. (Eroğlu, 2000, s.249)'na göre bir kurumda yönetimin en önemli amaçlarından birisi de kaynakları etkili verimli kullanmaktır. Bu kaynaklar insan gücü, para, zaman, malzeme ve yer olarak ifade edilebilir. Verimlilik üstün bir teknoloji ve eldeki işgücünün etkin

bir şekilde kullanılmasını gerektirir. Bir örgütte insanların verimliliğini, hoşnutluğunu arttırmak ve işlerine motive etmek için motivasyon kuramlarından yararlanmak mümkündür (Şimşek, Akgemci ve Çelik 2001,s.138).

İş verimi ve iş tatmininin incelendiği araştırmalarda bu iki değişken arasında doğrudan bir ilişki olmadığı ileri sürülse de, iş tatminsizliğinin işten ayrılma, izin ve benzeri devamsızlıklar ile araç-gereci kötü kullanma gibi belirtileri yoluyla dolaylı da olsa iş verimliliğini etkilediği şeklinde bulgular da mevcuttur. Tüm bu nedenlerden dolayı, çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların belirlenmesi ve çözümü için çareler aranması yanında çalıştıkları işyerinin verimliliği için motive edilmelerinde ve işten tatmin sağlamalarında etkili olabilecek faktörlerin belirlenmesine de ihtiyaç duyulmaktadır (Koç, 2001, s.399).

Kapsamlı bir literatür taraması yapıldığında iş tatmini ve verimlilik ilişkisinin 0.17 düzeyinde olduğunun bulunmuştur. Ancak iş tatmini yüksek olan işgörenlerin verimliliklerinin de her zaman yüksek olması beklenemez çünkü iş tatminini etkilemesi mümkün olan daha başka değişkenler de bulunmaktadır bunların en önemlisi de ödüllendir (Luthans, 1992, s.123). Öğretmenlik mesleği de insan faktörü ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle öğretmenlerin, motivasyonlarını artırarak iş tatmini sağlamalarını ve bu suretle de performans ve verimliliklerini artırmaya yönelik bu değişikliğin detayları, 13.08.2005 tarih ve 25905 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği” çerçevesinde ortaya konmuştur.

2.2.5. İş tatminini etkileyen motivasyon araçları

Bir örgütte örgütsel başarıyı elde etmek örgütte görevli olan insanların iş görme yeteneğine ve isteklerine bağlıdır. Bu nedenle çalışanların yaptıkları işten daha fazla tatmin olabilmeleri için işletmelerde motivasyon araçları kullanılabilir. Kişilerin bireysel farklılıkları nedeniyle kullanılan her araç aynı etkiye neden olmayabilir. Örneğin bir araç bazı kişiler için özendirici nitelikteyken bir başkası için özendirici olmayabilir (Kuşluyan, 1999, s.56–57). Yapılan birçok araştırma sonucunda özendirici motivasyon araçlarını sosyo-ekonomik araçlar, psiko-sosyal araçlar ve örgütsel ve yönetsel araçlar olmak üzere üç sınıfa ayrılabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001, 117).

2.2.5.1. Sosyo-ekonomik araçlar

İşletmeler, karlarını en yüksek seviyeye çıkarma amacını taşıırken, işgörenler ise yaptıkları işin karşılığında olan ücreti ve güvenceyi elde etmeye çalışırlar. Sosyal ve ekonomik sorunlarını çözememiş ülkelerde, gelir ve güvence çalışanlar için en öncelikli husustur. Aşağıda sosyo-ekonomik araçlar kısaca açıklanmıştır.

a) Ücret

Ücret, işgörenin emeği ve işte göstereceği başarı karşılığında örgütün sağladığı ücret (para, imkan ve diğer yarar ve haklar) iş tatminini sağlayan önemli bir faktördür (Başaran, 1991). İnsanların çoğu için, daha yüksek bir gelir elde etmek önemli bir tatmin kaynağıdır. Beklenen ücretin alınması ve beklentilerin karşılanması kişinin işe karşı olumlu tutum geliştirmesine neden olur ve bu da iş tatminini artırır. Herzberg tarafınan yapılan araştırmada ücret tatmininin iş tatminsizliğini ortadan kaldırmadığını buna karşın ücret tatminsizliğinin iş tatminsizliğine yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır(Halis, 1998).

Ücretin anlamı işgören için yalnızca aldığı para değildir. Ücret işgören açısından bazı konularda önem kazanır. Ücret, bireyin güvensizlikten kaçınma, kendi yeteneklerine inanma, kendi kendini kanıtlama gibi güdülerini tatmin edilmesini ve amaçlarına ulaşmasını sağlar. Ayrıca işte ilerlemesi, örgüte yaptığı katkıların değerlendirilmesi, diğer çalışanlar arasındaki başarısı, hiyerarşik yapıdaki yeri hakkında geri bildirim sağlar. İşgörenin kendi amaçları için başkalarını (amirini, iş arkadaşlarını) etkileme derecesini gösterir ve işgörenin satın alabileceği mal ve hizmetleri temsil eder (Yüksel, 2000, s.219).

(Tahta, 1995)'ya göre, ücret konusunda eşitlik teorisi, beklenti teorisi, ödül teorisi olmak üzere üç teoriden söz edilir. Bu teorileri kısaca şu şekilde açıklanabilir: Eşitlik teorisi; işin karşılığını almak söz konusudur. Çünkü eşitsizlik doyumsuzluğa neden olabilir. Beklenti teorisinde ücret, gereksinimleri karşılamak için kullanılan bir araçtır. Bu nedenle düşük ücret gereksinimleri yeterince karşılamadığı için doyumsuzluk nedeni olabilir. Ödül teorisinde ise ücret, işin karşılığı olarak verilen ödüldür. Bundan dolayı çalışan aldığı ücretle daha fazla gereksinimini karşılar ve işine karşı olan motivasyonu artar.

Ücretin çalışanların beklentileriyle uyuşmaması sonucu tatminsizlik oluşur. Ücretlerin beklenenden az olması, yetersiz zamlar veya ikramiyeler, çalışanların satın alma gücünü kaybetmelerine, parasal yükümlülüklerini tam olarak yerine getirememelerine neden olmaktadır.

b) Özendirici ücret sistemleri

Ücret politikaları, öteden beri, çalışanlar, istenilen davranışları sergilemeleri yönünde teşvik eden ve onları daha iyi ve verimli çalışmaya sevk eden bir araç olarak kullanılmaktadır (Zaim, 1997). Daha fazla üretimde bulunduğu veya daha yüksek verim gösterdiğinde ücretinin artacağını bilen işgören daha fazla çalışacaktır. (Stiffler, 2006)'e göre artan küresel rekabet ve değişen piyasa şartları karşısında, işgörenlerin gelirini ve ücret tatminini doğrudan etkileyen, onların motivasyonu, verimliliği ve performansı üzerinde olumlu etkiler yapması beklenen “özendirici ücret sistemleri” veya başka bir ifade ile “performansa dayalı ücret sistemleri” üzerine daha fazla durulmasını sağlamış ve son yıllarda özellikle “performans-odaklı” şirketler açısından rekabet stratejisinin önemli bir unsuru haline gelmiştir. Bu sistemlerin bir dezavantajı vardır o da zaman zaman kalitenin düşmesine ve iş kazalarının artmasına da sebep olmasıdır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001, s.118).

2.2.5.2. Psiko-sosyal araçlar

Özendirici araçlar içerisinde ele alınması gereken bir diğer grup da psiko-sosyal araçlardır. Çok kısa bir süre öncesine kadar işletme içerisinde çalışanların motivasyonunun büyük ölçüde ekonomik araçlar vasıtasıyla mümkün olabileceği kanısı daha yaygınken, günümüzde bu kanı gittikçe geçerliliğini yitirmiş gibi gözükmektedir. Bugün birçok işletme yöneticisi, işgörenlerin sadece ekonomik araçlarla değil bunun yanında psikolojik bir takım araçlar vasıtasıyla da motive oldukları gerçeğini kabul etmişlerdir. İşletme yöneticileri kendi yönetim anlayışları ve işletme politikaları çerçevesinde işgörenlerin psikolojik yapılarını analiz ederek, psikolojik araçlardan etkin bir biçimde faydalanmaya çalışmalıdırlar (Aşıkoğlu, 1996).

a) İş güvenliği ve iş güvencesi

İş güvenliği; iş görenin kendini fiziksel olarak güvencede hissetmesini ifade ederken, iş güvencesi ise, işgörenin işten atılma endişesinin bulunup bulunmaması ile ilgili bir kavramdır. Teknolojinin hızla gelişmesi ve bir çok işletmenin otomasyon sistemine geçmesi sonucunda işsizlik ülkeler için büyük bir sorun haline gelmiştir. Bu durumda istihdam güvencesi çalışanlar için çok önemli bir konuma geldiği görülmektedir. İş güvencesinin olması iş görenler için ayrı bir tatmin faktörüdür. İş gören, çalıştığı kurumun kendisine değer verdiğini, işini yapmak için gerekli özelliklere sahip olduğunu bilirse tatmine ulaşması daha kolay olacaktır. Kişinin yönetim kademeleri içindeki yeri düştükçe iş güvencesine verilen önem artar. Özellik ve yetenekleri açısından kendilerini geliştirmiş olan iş görenler, kendilerini iyi tanırlar ve gereğinde iş bulma olanaklarının yüksek olduğunu bilirler. Bu durumlarda iş güvencesi tatmin için fazla önemli olmaz. Benzer şekilde eğitim düzeyi yükseldikçe, kişi aranan niteliklere fazlaca sahip oldukça iş güvencesi iş tatmini açısından önemli olma özelliğini kaybeder. Ülkemizde dikkat çeken diğer bir husus da, iş güvencesinin kamu sektöründe, özel sektöre göre daha fazla olması, buna rağmen özel sektörde ücretlerin kamu sektörüne oranla yüksek olması, fakat sadece iş güvencesi nedeniyle kamu sektöründe çalışmanın daha fazla tercih edilmiş olmasıdır. (Erdoğan, 1996, s.244)'na göre yaşlı kişiler veya özel sorumlulukları olanlar, bekârlara oranla evliler için iş güvencesi değişkeni, iş tatmini için önemli olmaya başlar.

b) Ödüllendirme, takdir etme ve övülme

Takdir edilme; çalışanlar için önemli bir motivasyon aracıdır. Yapılan işin, özellikle yöneticiler tarafından beğenilmesi, işgörelere büyük tatmin sağlar. Yerinde ve zamanında methedilen, çalışmasından dolayı takdir gören bir çalışanın iş tatmini bu durumdan etkilenecektir. Ancak takdir edilmenin yolları ülkeden ülkeye değişebileceği gibi işletmeler arasında ve işletmenin içerisinde konumdan konuma da farklılık gösterebilir.

(Başaran, 1991)'na göre, işgörelere başarıyla ve üstün performans gösterdikleri bir iş yaptıklarında ya da sonucunda işletme amaçlarına önemli ölçüde hizmet veren bir verim ortaya koyduklarında, yöneticileri tarafından herhangi bir belge ya da sembolik bir ödül ile takdir edilirler ise örgüte bağlılıkları daha da artacaktır. Çalışanların adil bir şekilde ödüllendirilmesi iş tatminini olumlu yönde etkiler. Eğer yönetim oluşturacağı gerçekçi

bir başarı değerleme sistemi sonucu başarılı olanları ödüllendirirse, ödülü hak edenlerin iş tatminini artıracaktır. Başarı değerleme sisteminin hatalı olması, yeterli çalışanların yanında yetersizlerin de ödüllendirilmesi kendinin başarılı olarak gören çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir (Erdoğan, 1996, s.240).

c) Sosyal ortamlara katılma ve sosyal uğraşlarla meşgul olma

Birey, günün büyük kısmını iş yerinde geçirir ve bu süre içinde çalışırken veya boş zamanlarında belirli kişilerle iletişim kurar. Bu durum birey açısından belirli bir doyum sağlar ve çalışma güdüsünü artırır. Ait olma, benimseme, sevme-sevilme, arkadaşlık kurma gibi ihtiyaçlar bu gruba girer. Çalışanlar arasındaki iletişimi geliştirmek ve olumlu bağlılığı arttırmak ve boş zamanlarını değerlendirmek amacıyla örgütler çeşitli nitelik ve içerikli sosyal uğraşlara yer verebilirler. İşletmelerde İşletmeler kişiler arası ilişkilerin yürütüldüğü informal gruplarla doludur. İnfomal gruplar, insanların başkalarıyla birlikte bulunma isteği ve psikolojik bir motivasyon aracı olarak ortaya çıkmaktadır. (Sabuncuoğlu, 1984)'na göre personelin bir ya da birden çok gruba farklı amaçlarla girmesi, sosyal bir varlık olması nedeniyle gayet doğaldır. (Kuşlivan, 1999, s.60)'na göre, işgörenlerin boş zamanlarını değerlendirmek amacıyla örgütler çeşitli nitelikli ve içerikli sosyal uğraşlara yer verebilirler. Bu uğraşlar kısaca şu şekilde özetlenebilir:

- **Sportif uğraşlar;** çalışanlara çeşitli spor dallarından faydalanma olanağı sağlar, spor tesisleri kurulur, müsabakalar ya da turnuvalar düzenlenebilir.
- **Geziler;** çalışanların bilgi ve görüşleri geliştirmek amacıyla çeşitli geziler düzenlenebilir.
- **Kütüphane;** Çalışanların kültür ufkunu geliştirmek ve mesleki bilgisini arttırmak amacıyla örgüt içinde bir kütüphane kurulabilir.
- **Özel günler ve eğlenceler;** Örgüt içinde ya da dışında özel günlerde çeşitli programlar düzenlenebilir. Bu programlar her örgütün kendi alışkanlık ve geleneklerine göre değişir. Örneğin; bir tören, kokteyl, yemekli ziyafet, çay partisi, müzik şöleni olabilir.

d) Sosyal statü

Günlük konuşma dilinde statü kavramı saygınlık ve prestiji ifade eder. Sosyolojide ise bireyin toplum içindeki pozisyonudur. Bireyin statüsü onun toplumda nereye uygun olduğunu kimlerle ilişki kuracağını gösterir. Öğretmen, öğrenci, işadami, milletvekili Toplumumuzda var olan bazı statü örnekleridir. Statü, daha çok saygı ile birlikte bulunur. Yani gerçek bir statüye sahip olan çalışan iş arkadaşlarından ya da iş dışında ilişkili olduğu diğer kimselerden saygı görür. Hangi mevkide çalışılıyor olunursa olsun, yapılan iş takdir edildiğinde, her kişi için tatmin duygusu meydana getirir. (Tikici, Deniz, 1993)'ye göre çalışanlara hiyerarşik olmayan fonksiyonel statü vermek gerekir yani işgörende yaptığı işin işletme açısından ne kadar önemli olduğu fikri oluşmalıdır ve bunu benimsemelidir. Çünkü statü işletmelerde güdülemeyi arttıran özendiricilerden birisidir. Yapılan araştırmalarda yüksek statü sahibi kişilerin diğerlerinden daha verimli olduklarını sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle kişiler kamuoyunda ün yapmış büyük işletmelerde çalışma isterler.

e) Kişiliğe ve özel hayata saygı

Çalışanların iş hayatı dışında sahip olduğu bir de özel hayatı vardır. Bunlar; aile ve arkadaş ilişkileri, sosyal faaliyetler, sorumluluk faaliyetleri, din, eğitim, sağlık durumu ve buna benzer hususlar olup işgörenlerin özel hayatını meydana getirir.

(Organ ve Konovsky, 1998; s: 159)'na göre özel yaşama saygılı olma, sorunlarını çözümlenmekte astlar için bir dost gibi davranma, elde bulunan olanaklarla yardım etme, iş birliği ve çalışma arzusunu güçlendirmektedir. Bunun aksine; kişisel çatışmalar, çalışanların amirlerinin istediklerini yerine getirmelerine engel olacaktır. Bu sürtüşmelerin çoğu amirlerin çalışanlarının özel yaşamlarına doğrudan doğruya karışıp yöneltmeye çalışmalarından kaynaklanmaktadır. Yöneticiler, çalışanların kişiliklerine de saygı duymalı. Bunu sağlamanın en önemli yollarından biri, onların duygu ve düşüncelerinden yararlanmaktır.

f) Rekabet

(Sapançalı, 1993, 65)'in tanımına göre rekabet; işin yoğunluğunu ve monotonluğunu hissettirmeyecek dinamizmi ve şevki arttıracak, çalışma ve dolayısıyla verimliliği

arttıracak önemli özendirici araçlardan biridir. Aslında rekabet; saygı görme, tanınma ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının bir görüntüsüdür.

Günümüzün yoğun rekabet koşulları, işletmelerin çalışanlarının en etkin ve verimli şekilde çalışmalarına imkân sağlamalarını zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk çalışanların iş tatminlerine verilmesi gereken önemi artırmaktadır. İşletmeler hedef ve amaçlarına ancak yüksek iş tatminine sahip çalışanlar ile ulaşabilirler. Bundan dolayı, işletmeler çalışanların iş tatminlerini etkileyen faktörleri belirlemek ve iyileştirmek zorundadırlar. Rekabet, işin ağırlığını hissettirmeyecek, dinamizm ve çalışma şevki sağlayacak, kurumda değişim ve yenilenmenin önünü açacak bir araç olmaktadır. Bireyin rekabete yönelmesinin temel nedeni; saygı görme, tanınma ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının bir görüntüsüdür.

(Yıldırım, 2006)'na göre rekabet, bireysel olabileceği gibi grupsal da olabilir. Rekabetin bireysel olabilmesi için, rekabete girecek bireylerin işlerinin, birbirine bağımlı olmaması gerekmektedir. Örgütlerde kendiliğinden olmuş rekabet ortamı yöneticiler tarafından olumlu bir şekilde desteklenirse çalışanların verimi artabilir. Ancak çalışanları rekabet ortamına sokmak zor ve bazen tehlikeli olabilir. Çünkü işgörenler, uzun süre rekabet ortamında bulduklarında gerilime dayanamayabilirler. Uzun süre örgütte kalmayı amaçlayan işgörenler, rekabet havasının meydana getirdiği gerilim ortamında yaşamaktansa, uygun bir düzeyde çalışarak daha rahat yaşamayı tercih edebilirler. Ayrıca rekabet bazı durumlarda işgörenler arasında düşmanlığın doğmasına, örgüt işbirliğinin bozulmasına ve işgörenlerin bitkin düşmesine neden olabilmektedir.

2.2.5.3. Örgütsel ve yönetsel araçlar

Örgütsel ve yönetsel araçlar çalışanların örgütle bütünleşmesini sağlar. Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktör olarak örgütsel ve yönetsel faktörlerden de yararlanılabilir. Çalışanların değişik kişilik yapısından dolayı farklı motivasyon yapısı ve ihtiyaçları vardır. Dolayısıyla her bireyin örgütten beklentileri de farklıdır. Örgütsel ve yönetsel faktörlerin çoğu, hiçbir maddi yük gerektirmeyen motivasyon araçlarıdır. (Sabuncuoğlu,1984)'na göre örgüt yöneticileri, bazen maddi kaynak ayırarak, bazen de hiçbir ek kaynak harcamaya gerek kalmadan bahse konu bu faktörleri yerinde ve zamanında etkin bir şekilde kullanarak çalışanların moral ve motivasyon seviyelerini yüksek tutabilir, personeli örgüt amaçları doğrultusunda çabalarını hızlandırmaya

yöneltebilir, etkin ve verimli çalışmalarını sağlayabilir. Örgütsel ve yönetsel araçları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

a) Hizmet içi eğitim

(Taymaz,1997) hizmetiçi eğitimi, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitim olarak ifade etmiştir. Günümüzde teknolojinin ve bilimin hızlı ilerlemesi sonucu var olan bilgilerin birçoğu geçersiz hale gelir bunun yanında bilinmeyen pekçok şeyde keşfedilerek ortaya çıkarılır. Yeni bilgilere ve teknolojilere insanların kolay adapte olması ve ayak uydurması beklenir ve buda eğitim sayesinde olur. Hizmet içi eğitimin amacı da (Kuşluyan, 1999, s.61)'na göre; çalışanların mesleki ve teknolojik gelişmeleri yakından izlemelerini sağlamak, bilgi kapasitelerini arttırmak, mesleki yönden yeni teknikler ve bilimsel konularda çalışanları yetiştirmek, kendi mesleği ile ilgili yeni yöntemleri öğrenmelerini sağlamaktır. Hizmetiçi eğitim programları işgörenler için önemli bir motivasyon ve tatmin aracı olabilmektedir (Özgener, 1996, s.124). İşgörelere yeni bilgiler sunuldukça, davranış ve tutumları ile ilgilenildikçe çalışanlarda ait olma, sevgi görme, kendileriyle ilgilenilme gibi sosyal ihtiyaçları büyük ölçüde karşılanmış olur.

b) Yükselme (Terfi)

Yükselme, bireyin bulunduğu konumdan daha üst bir göreve, dolayısıyla daha güç bir işe getirilmesidir. Yükselme bireye kişisel ilerleme ve kendini geliştirme olanağı sağlar. Kişiler işlerini öğrendikçe ve tecrübe kazandıkça buldukları konum onları tatmin etmez dolayısıyla daha yüksek yetki ve sorumluluk almak isterler. Bu nedenle işinde yükselme çalışanlar için önemli bir motivasyon ve tatmin kaynağıdır.Yükselmenin anlamı kişiden kişiye değişir. Bazıları için yükselme daha yüksek bir konum ve statüye sahip olma, daha fazla para kazanma anlamına gelirken bazı insanlar için psikolojik olarak gelişme, girdiği yarışmayı kazanma anlamına gelir. Bunun sonucunda elde edilen tatmin ya da tatminsizlik de kişiden kişiye değişecektir (Başaran, 1991, s.203). İlerleme ve yükselme yolları olmayan çalışanlarda çalışma hevesi ve gayreti azalır. Bu nedenle yükselme (terfi) işyerinde motivasyon aracı olarak kullanılır.

c) Örgüt içinde alınan kararlara katılma

Örgüt içinde çalışanların alınan kararlara katılması onlar için güdüleyici bir etkiye sahiptir. Çünkü çalışanlar kendilerini ilgilendiren konularda alınan kararlara katılmayı ve düşüncelerini ifade etmek isterler. İşgörenler kararların alınmasına katkı sağlayarak daha huzurlu ve mutlu olurlar ve örgüt içinde olumlu bir ortam sağlanmış olur. Öğretmenlerde kararlara katılma ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma olarak Ingram (1995)'un "Gürcistan Ortaöğretim Kurumlarında, Öğretmenlerin Karara Katılma ve İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışması örnek olarak verilebilir. Bu çalışmada, öğretmenlerin ilgi alanları ile karara katılmaları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur ve öğretmenlerin yönetsel kararlardan çok, ilgi alanları olan teknik ve eğitsel kararlara katılma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşmıştır (Gergin, 2006:76). Çalışanların kararlara katılması örgütte birlikte çalışma havası yaratır

d) Yetki ve sorumluluk devri

Yetki devri, işgörenlerin saygı ve tanınma ihtiyaçlarını tatmin edecek önemli motive edici araçlardan biridir (Deniz, 2005, 164)'e göre yetki devri, operasyonel ya da yönetsel karakterdeki bir veya birkaç anlamlı görev ya da sorumluluğun astlara verilmesi olarak tanımlar. Bu durum son derece önemlidir (Ertürk, 1995, 109).Çünkü yöneticiler yetki ve sorumluluğunu devredeceği astların bu sorumlulukları kendi istediği şekilde yapacaklarından ve sonuçlarından kendisinin sorumlu olacağından korkarlar.Bu nedenle yöneticiler yetki ve sorumluluklarını mümkün oldukça az devrederler. Oysaki çalışanlara yetki ve sorumlulukların devredilmesinin mühim sonuçları vardır. (Govindarajulu ve Daily, 2004: 367), kendisine yetki ve sorumluluk verilen çalışanların diğer çalışanlara göre gelişmeye, öğrenmeye ve ilerlemeye daha istekli olduğunu söylemektedir. Başka bir önemli sonucu ise, yetki devrinin çalışanların sorumluluk duygusunu geliştirmesidir.

e) Örgüt içi iletişim

Genel anlamda iletişim, bilgi ve düşüncelerin, herkesçe aynı biçimde ve aynı değerle anlaşılır duruma getirilmesi, paylaşılması ve karşılıklı etkinin sağlanmasıdır. Başka bir tanıma göre ise; iki ya da daha fazla kişi arasındaki bilgi değişimidir. Örgütlerde iletişim ise; emir ve haberlerin duygu ve düşüncelerin yayılmasını sağlayan iletişim,

bireylerin örgüt içi davranışlarını etkiler ve yönlendirir. Örgüt içinde iyi bir iletişim sistemi oluşturmak çalışanları motive edecektir. Ve yine örgüt içinde sağlıklı bir iletişimin olması, etkili bir şekilde yönetim yapılması ve daha sağlıklı kararların alınabilmesi açısından son derece önemlidir. Örgütlerdeki iletişim biçimleri; sözlü, yazılı, görsel ve sözsüz iletişim (beden dili) olmak üzere ayrımlanabilir. Konuşma dili olarak da adlandırılan sözlü iletişimde en çok kullanılan araçlar, birebir görüşmeler, telefon, toplantılar ve prezantasyonlardır. Ortam, zaman ve mekan yönünden sözlü iletişimde bazı sınırlılıkların yaşanması yazılı iletişim ile giderilebilir. Yazılı iletişim tek yönlüdür ve örgütlerde yazılı iletişim aracı olarak mektup, kısa not, el kitapçıkları, raporlar, afişler ve posterler, dilek kutuları, broşürler, dergi ya da gazeteler ve tahtalar kullanılmaktadır. Örgütlerde sözlü ve yazılı iletişim haricinde sözsüz iletişim bir başka deyişle beden dili de kullanılmaktadır. İnsanlar bazen kendilerini sözlü yada yazılı ifade etmek yerine beden dilini kullanmayı yani; yüz ifadelerini, jest ve mimiklerini, diğer insanlarla göz teması kurmayı tercih ederler. Bunlardan başka el ve kol hareketleri ve vücut duruşu da sözsüz iletişim araçları olarak oldukça çok önem verilir. Sözsüz iletişim son yıllarda örgütler için çok daha fazla önemli hale gelmiştir. Özellikle işe alımlarda sözlü ve yazılı iletişim kadar beden diline verilen önem gün geçtikçe artmaktadır. Örgütler ve örgütlerde çalışanlar için iletişim bu denli önemli ve çalışanların motivasyonunu arttıran başlıca nedenler arasında iken örgüt içi iletişimsizlik ise istenmeyen bir durumdur. (Feldman ve Hugh, 1986: 197), birbirleriyle iletişim kuramayan çalışanların iş tatminlerinin azaldığını ve sosyal yalnızlığa itildiğini ve bu durumun işi terk etmelerine dahi yol açabildiğini söyler.

f) İşyerinin fiziksel şartları

Bireylerin işyerlerindeki fiziksel çalışma koşulları ve çalışma saatleri, iş çevresiyle ilgili olup, motivasyonda dışsal faktörler olarak ele alınmaktadır. İşletmelerde verimi arttıran en önemli etkenlerden birisi olan çalışma koşullarının iyileştirilmesi işgörenleri daha fazla çalışmaya istekli hale getirir. İş çevresinin fiziksel koşulları denince akla sıcaklık, nem, havalandırma, gürültü, aydınlatma, titreşim, rahatlık, temizlik ve işyeri güvenliği gibi unsurlar gelir. Eğer bu unsurlar insan ergonomisine uygun bir şekilde düzenlenmezse işgörenin iş sürecindeki tutum, davranış, fizyoloji ve psikolojisini etkiler. (Pekel, 2001: 52-53)'a göre işgörenlerin motivasyon düzeyleri, moralleri, stres

düzeyleri, iş tatminleri, bedensel ve zihinsel eforları çalışma koşullarından etkilenir ve çalışanların devamsızlık yapmasına, iş kazalarına, işi bıkmalara, yıpranmalara ve işten ayrılmalara neden olmaktadır. İşgörenlerin, fiziksel gereksinmelerini karşılayacak çalışma koşullarını tercih etmeleri, amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri hem verimlilik hem de iş tatmini için gerekli görülmektedir (Başaran, 1991, s.204). İş çevresinin fiziksel koşullarının yanı sıra, iş yerinin eve yakınlığı, iş yapma sürecinde kullanılan, makine, alet ve teçhizatın yeni ve yeni ve kaliteli olması da işgörenin kendisinden beklenen performansı göstermesinde belirleyici etkenlerdir. Mümkün olduğunca güvenli çalışma koşulları sağlanmalı ve sağlıklı bir ortam oluşturulmaya çalışılmalıdır (Maitland, 1997).

g) İş çekici kılma

İşgörenin çalıştığı işin niteliğini beğenmesi iş tatmininin başta gelen etkenlerindedir (Başaran, 1991, s.203). Çalışanların işlerini sevmeleri için birçok neden vardır. Öncelikle işgören, yaptığı işi özellik ve yeteneklerine uygun olduğu için sevebilir. İşgörenler yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça işlerinden tatmin olurlar. Kendisi için çekici olan işi yapan kimse, o işe daha olumlu bir tutum geliştirerek işinde daha dikkatli ve planlı hareket edecektir (Ergül, 2005, s.73).Yapılan araştırmalara göre işgörenin kendini işine bilinçli olarak verebilmesi, işiyle özdeşleşmesi için işin ona çekici gelmesi gerekmektedir. Bu yüzden işgörene işini sevdirmek, işini anlamlı kılmak amacıyla bazı yöntemler geliştirilmiştir. Bu yöntemlerden en çok kullanılan ve savunulanlar iş rotasyonu, iş genişletme, iş zenginleştirme ve amaçlara göre yönetimdir. Böylece işgören yaptığı işin gerçekten “anlamlı ve yapılmaya değer olduğu” hissini kazanacak ve bu da onun üzerinde motive edici rol oynayacaktır (Özgener, 1996, s.127).

h) Sürekli ve adaletli disiplin sistemi uygulamak

Bir işyerinde verimin ve başarının sağlanabilmesi ve devamlılığı açısından disiplinin sağlanması önemli faktörlerdendir. (Yumuşak, 2008: 6-7)'na göre bazı çalışanlar açısından verimi arttırmak için iyi ilişkiler yeterli olduğu halde, bazıları için belirli düzeyde disiplin uygulaması gerekli olabilir. Bir işyerinde ihtiyaçlara cevap vermek kadar şikayetleri değerlendirmek de önemlidir. Adil bir disiplin sistemi, yerinde ödüllendirmeler ve cezalandırma uygulamayı gerektirir. Bu durum, çalışanların

görevlerine karşı daha istekli ve ilgili olmasını sağlayan ve iş tatminini artıran bir özendirme aracıdır. Bu nedenle disiplin; baskı, korkutma ve cezalandırma yöntemleriyle değil, katılımcı ve insancıl motivasyon yöntemleriyle sağlanmalıdır(Solmuş, 2004: 171).

1) Denetim

Bir işte otonomi ve sorumluluk birbirine eşittir. Kendi kendine çalışan işgörenler yaptıkları işten sorumludurlar. Genel olarak işgörenler denetlenmekten hoşlanmamaktadır. Özellikle denetim; düzeltici, yardım edici, birlikte yapıcı olmaktan çok kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olursa işgörenlerin iş tatmini duymasına engel olmaktadır. Bu nedenle işgörenler demokratik denetime, özellikle de özdenetime önem veren örgütlerde çalışmayı yeğlemektedirler (Başaran, 1991, s.204).

2.2.6. Öğretmenlerde iş tatmini

Öğrenciler ve birlikte çalışılan kişilerle öğretmenler arasında gerçekleşen etkileşimler ve devam eden öğretim durumları kimi zaman baskıya ve strese yol açabilir. İşten kaynaklanan stres ve öğretmenlerin yaşadığı yıpranmışlık eğitim alanında çalışan tüm öğretmenlerin sorunu olarak kabul edilmektedir. İş stresi öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları görev istemlerinin etkisidir. Yoğun stres dönemlerini bedensel, niteliksel, davranışsal ve psikolojik tepkiler izlemektedir. Bu tepkilerin birikimi sonuçta öğretmenin sınıftan ve mesleğinden ayrılma kararını dahi etkilemektedir.

(Wolpin ve arkadaşları, 1991) yaptıkları araştırmalarında, öğretmenlerin işiyle ilgili hissettikleri doyumsuzluk nedenleri arasında; artan iş yükü, mesleki yönden yetersizlik hissi, sınıfların kalabalık oluşu, öğrenci gereksinimlerini karşılanması gibi stres kaynakları ve yaşadıkları psikolojik tükenmişlik ile arttığı sonucuna ulaşmıştır. Yine aynı araştırmada iş tatmininin; tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunu belirleyen temel belirleyicilerden biri olduğu, toplumun ve öğrenci velilerinin eleştirisel tepkilerinin ve öğretmenin takdir edilmemesinin de iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler olduğu belirtilmektedir (Akçamete ve diğ., 2001: 8-9).

Araştırmalar öğretmenlerin sürekli olarak öğrencilerle etkileşimde bulunmaları, onların eğitsel gereksinimlerini karşılamaya çalışırken kendilerini geliştirememeleri, iş ile ilgili

gereksinimlerinin karşılanmaması gibi faktörlerin giderek öğretmenlerde iş tatminsizliğine yol açtığını göstermiştir (Watland, 1988, Akçamete, Kaner, Sucuoğlu,2001).

2.2.7. İş tatmininin doğurduğu sonuçlar

İnsanlar, istediği bilgi ve yeteneklerini kullanabildiği, maddi ve manevi yönden tatmin sağlayabildiği bir işte daha verimli çalışacaklardır. Çünkü kişiler günlerinin büyük bir kısmını işyerlerinde geçirirler. Bu nedenle çalışanların işinden edindiği tatmin, yaşamını da büyük ölçüde etkileyecektir. Başaran (1991, 205), işgörenin aile yaşamındaki duygularını örgütteki işine, işindeki duygularını da aile yaşamına yansıtarak genellemesi ihtimalinin olduğunu ifade eder. Bunun yanında, çalışanın işinden elde ettiği tatmininin hem beden hem ruh sağlığı yönünden iş göreni olumlu etkilediği de söylenebilir.

İş tatmini ile çalışanların güdülenmesi arasında ikili bir ilişki vardır. Genellikle bireylerin yapmak istedikleri ile iş çevresinden edindikleri birbirine uygunsuzsa doyum ortaya çıkacaktır. İşlerinden beklediklerini elde eden çalışanlar, elde ettikleri ölçüde doyumunu sağlayacaktır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001,138).

Locke (1976), işten sağlanan tatminin diğer yaşam alanlarına etkisini yaşamdan doyum etkisi, bedensel sağlığa etkisi, performansa etkisi, verimliliğe etkisi olmak üzere dört grupta toplamıştır.

Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş doyum düzeyinin düşük olmasıdır. İşinde tatmin olamayan bireylerde hayal kırıklığı yaşanır. Bireylerin verimliliği ve performansı düşecektir. İşinden memnun olmayan ve tatminsizlik yaşayan bireylerde; grev, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, çok fazla hata yapma, çeşitli disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunlar meydana gelir.(Davis, 1977:95, Akt. Mahmutoglu, 2007:39).

İş tatminsizliğini fiziksel ve duygusal sağlık sorunlara da yol açmaktadır. Yapılan araştırmalarda tansiyon, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk iştahsızlık, uykusuzluk, stres ve kaygı, duygusal çöküntü gibi faktörlerle iş tatminsizliği arasında ilişki bulunmuştur (Ağan,2002, s.13). Özellikle psikolojik tatminsizliğin doğurduğu belli

başlı davranışsal bozukluklar vardır. Bu davranışlar; saldırgan davranışlar, geriye dönüş davranışları, tekrar denenmek istenen sabit davranışlar, tevekkül halinde olmaktır.

İş tatmininin bazen toplumun ahlaki yapısına ve işletmenin kültürel olgunluğuna ters düşen davranışlara da neden olduğu görülür. Örneğin; sınırlı da olsa bazı çalışanların kendilerine haksızlık yapıldığını ya da yönetimin kendilerine adil olmayan davranışlarda bulunduğunu ileri sürerek yönetimi cezalandırmak adına hırsızlık yaptıkları saptanmıştır (Erdoğan, 1996, s.255).

İş tatminsizliği yaşayan bireylerde dikkatsizlik ve konsantrasyon eksikliği yaşanır. Bu da çalışanın hata yapma olasılığını artırır. (Türk, 2007:98)'a göre, hata yapan bireyin hem kendine güveni sarsılır hem de örgüt açısından zaman ve para israfına neden olur. İşinden doyum almayan çalışan, kendi istek ve ideallerine daha uygun bir iş bulduğunda bu fırsatı değerlendirmek isteyecektir. İşinden doyum alan çalışan ise, kurulu düzenini bozmak istemez dolayısıyla örgütüne bağlanır (Türkoğlu, 2008 :66). Bunun sonucunda çalışanın örgütle özdeşleştiği görülür. Örgütüyle özdeşleşen çalışanlar elinden geldiğince özverili davranırlar örgütün yararını kendi yararına tercih ederler. Yabancılaşma (alienation), özdeşleşmenin tersidir. Yani başka bir ifadeyle iş görenin örgütten soğuması, ruhsal olarak uzaklaşması, kendini işten çekmesidir.

(Karadal, 1999:84-85), iş doyumunun işte devamsızlık yapma ve işten ayrılmayı azalttığını ifade etmektedir. Başka bir deyişle iş doyumunu ile devamsızlık ve işten ayrılma arasında ters orantılı bir ilişki söz konusudur. Buna ek olarak iş doyumunu ile işten ayrılma arasındaki ilişki, devamsızlık ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye daha güçlüdür.

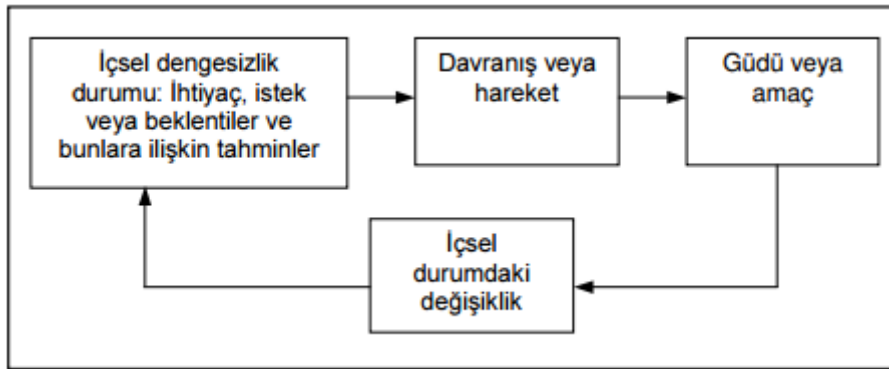
Son yıllarda yapılan araştırmalarda iş tatminsizliği ile işe devamsızlık arasındaki ilişkinin oldukça düşük olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçları, yaşamlarını devam ettirmek için işin çok önemli olduğu durumlarda, moralleri çok düşük ya da yüksek de olsa, bireylerin işe devam ettiklerini göstermiştir Ancak yaşamları için çok gerekli olan bu zorunluluk ortadan kalktığı zaman bu durumda olan iş görenlerin ilk fırsatta işlerini değiştirebilecekleri düşünülebilir. (Türkoğlu, 2008:66)'na göre devamsızlığın yüksek olduğu örgütlerde amaçlara ulaşmada güçlük, verimlilikte azalma, yönetim ve diğer çalışanlar ile problemlerin arttığına görülmesi muhtemel sonuçlardandır. Bu nedenle

işletmelerin bu konu üzerinde daha fazla durarak tatminsizlik düzeyini azaltacak çözüm bulmaları ve uygulamaları hem çalışan için hem de işyeri için faydalı olacaktır.

2.2.8. Motivasyon kuramları

İş tatmini bir tutum olarak, davranış içeren motivasyondan farklı olmasına karşın, literatürde ilk kez iş tatmininin sistematik bir biçimde incelenmesi motivasyon kuramlarıyla olmuştur. Bu nedenle iş tatmini ile ilgili yapılan akademik çalışmalarda motivasyon kuramlarından faydalanılır. Motivasyon kuramları kapsam (içerik) ve süreç (bilişsel) kuramları olarak ikiye ayrılır.

(Baysal, Tekarslan,1996)'a göre içerik kuramlarında, çalışanların ihtiyaçlarının nasıl tatmin edilebileceği sorusuna cevap aranarak onları motive eden etmenlerin neler olduğu üzerinde dururken, süreç kuramları ise daha çok, motivasyon sürecinin nasıl işlediği, hangi değişkenlerin bu süreçte etkili olduğunu ve değişkenler arası ilişkilerin neler olduğu sorusuna cevap aranmıştır. Bu kapsamda, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ile Adams'ın Eşitlik Kuramı birer güdülenme kuramı olmakla birlikte iş tatminini de inceleyen başlıca çalışmalardır. İş tatminini açıklayan bu kuramların yanında, Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli ile Smith, Kendall ve Hulin tarafından ortaya koyulan Cornell Modeli de iş tatminini açıklamaya çalışan önemli kuramlardandır (Toker, 2007, 4).



Şekil 2.1. Motivasyon Süreci

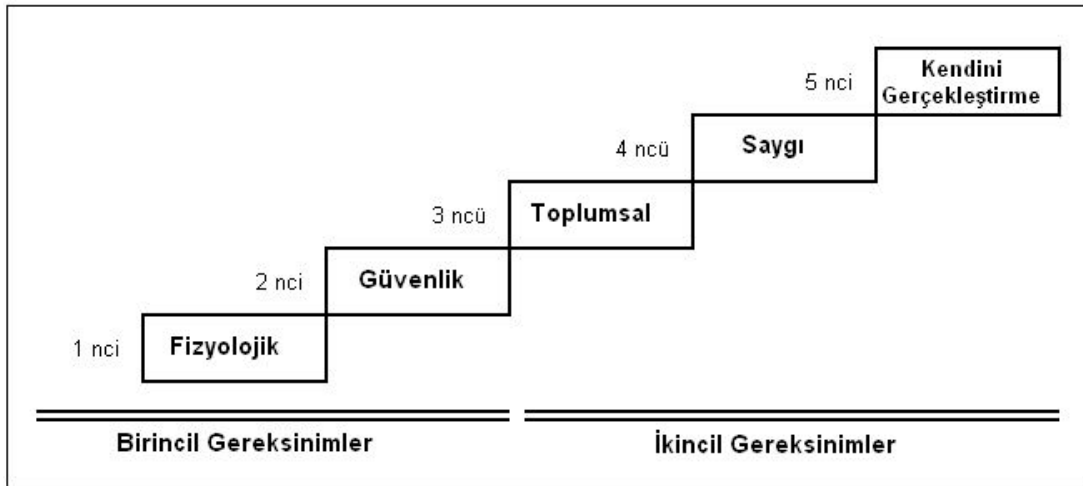
Kaynak: Saal, Knight, 1998, s 257

2.2.8.1. İçerik (kapsam) kuramları

İçerik kuramları temel olarak, iş görenlerin ihtiyaçlarının nasıl tatmin edilebileceği sorusuna cevap aramak suretiyle onları motive eden etmenlerin neler olduğu üzerinde durur. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı ve Alderfer' in VİG (ERG) Kuramı içerik kuramları içinde yer alır. Aşağıda bu kuramlar hakkında bilgi verilecektir.

a) Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Abraham Maslow tarafından 1954 yılında geliştirilen "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi", insanların neden kişisel fedakarlıkta bulunarak örgütlerde çalışmayı kabul ettikleri ve başkalarının düşünce ve emirleri doğrultusunda hareket ederek onlara itaat ettikleri konusundaki araştırması sonucunda doğmuştur. İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı bireysel gereksinimlerin en kapsamlı biçimde incelendiği ve bu gereksinimlerin bir hiyerarşi içinde olduğunu öne süren kuramdır. Araştırma sonucunda Maslow, insanların bir takım gereksinimlere sahip bulduklarını ve davranışlarında da bu gereksinimlerini tatmin etme arzusunun yer aldığını saptamıştır (Eren, 2001). Maslow, insan ihtiyaçlarını aşağıdan yukarıya doğru beşli bir basamak şeklinde sıralamıştır. Bu basamaklarda alt düzey ihtiyaçlar karşılanmadan üst düzey gereksinimlere geçilemez.



Şekil 2.2. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi

Kaynak: Aydın, 2000:87

Söz konusu ihtiyaçları aşağıdaki gibi açıklayabiliriz;

- **Fizyolojik ihtiyaçlar:** İnsanlar biyolojik bir varlıktır ve bu nedenle fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır. Bu ihtiyaçlar; yeme, içme, uyku, barınma, cinsellik gibi organizmayı güdüleyen gereksinimlerdir.
- **Güvenlik ihtiyacı:** Fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra sıra güvenlik ihtiyacına geçer. Bu gereksinimler; korunma, korku ve kaygı, hastalık, sosyal güvence gibi durumlara karşı kanun ve yasalara karşı hissedilen gereksinimlerdir.
- **Ait olma ve sevgi ihtiyacı:** Güvenlik ihtiyacı karşılandıktan sonra sıra bireyin toplumsal gereksinimleri olan sevgi ve ait olma gereksinimlerinin doyurulmasına gelir. (Şimşek, 2001, s.199)'e göre iş ortamında bu ihtiyaçlar; bireyin çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurması, bir gruba katılma ve amirleriyle olumlu ilişkiler kurma arzu ve beklentileri şeklinde ortaya çıkar.
- **Saygı ve statü ihtiyacı:** İnsanlar sevmek, sevilme ve başkaları tarafından saygı duyulmak isterler. Bu aşamada tanınma, prestij, statü kazanma, üstün olma gibi gereksinimler yer almaktadır (Onaran, 1981:15).
- **Kendini gerçekleştirme ihtiyacı:** İhtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağıdır. Bu basamağa çıkan birey yaratıcılığını kullanır, yetenek ve becerilerini ortaya koyabilir, bilimsel buluşlar yapar.

Maslow'a göre ortalama bir insan kendi potansiyelinin ancak %10'unu gerçekleştirmiştir. (Kaynak,1995), ihtiyaçların tatmin yüzdeleri şu şekilde ifade etmiştir: fizyolojik ihtiyaçlar % 85; güvenlik ihtiyacı % 70; ait olma ve sevgi ihtiyaçları % 50; saygı görme ihtiyacı % 40; kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise % 10'dur. Maslow'un teorisine örgütsel yönden bakıldığında Tablo 1'de görülen sonuca varılmaktadır.

Tablo 2.1. Örgütsel Açıdan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İHTİYAÇ SEVİYELERİ	ORGANİZASYONEL FAKTÖRLER
Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları	1. Kendi potansiyelini fark etme 2. Kendi kendine yeterli olma 3. Kendini geliştirme 4. Yaratıcılık 5. İşe hakimiyet 6. İşte başarı 7. Organizasyonda ilerleme
Saygı görme ihtiyacı	8. İş ünvanı 9. Statü sembolleri 10. İş arkadaşı amir tarafından kabul 11. İşin kendisi 12. Sorumluluk 13. Kendi kendine itibar gösterme
Ait olma ve sevgi ihtiyacı	14. Nezaket kalitesi 15. Uyumlu çalışma grupları 16. Mesleki arkadaşlık ve kabul görme 17. Karşılıklı sevgi
Güvenlik ihtiyaçları	18. Güvenli çalışma koşulları 19. Yan ödemeler 20. Ücret artışları 21. İş güvenliği 22. İşte süreklilik
Temel/fizyolojik ihtiyaçlar	23. Isınma ve havalandırma 24. Temel ücret 25. Çalışma koşulları

Kaynak: Ağan 2002, s.16

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, iki temel varsayıma dayanmaktadır. Bunlar; insan davranışlarının bir nedene dayandığı ve tatmin edilen bir ihtiyacın kişiyi motive eden bir unsur olmaktan çıktığı şeklinde özetlenebilir.

Maslow'un ihtiyaçlar kuramı uygulamada çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır. Maslow'a göre alt basamaktaki ihtiyaçlar giderilmeden bir üst basamağa geçilmez. Ancak buna her zaman katılmak mümkün değildir. İnsanın kişilik ve davranış yapısına göre ihtiyaçların önceliği değişebilir. Bazı durumlarda da böylesine bir sıra takip etmek yerine, birden fazla ihtiyaç aynı anda hissedilebilir.

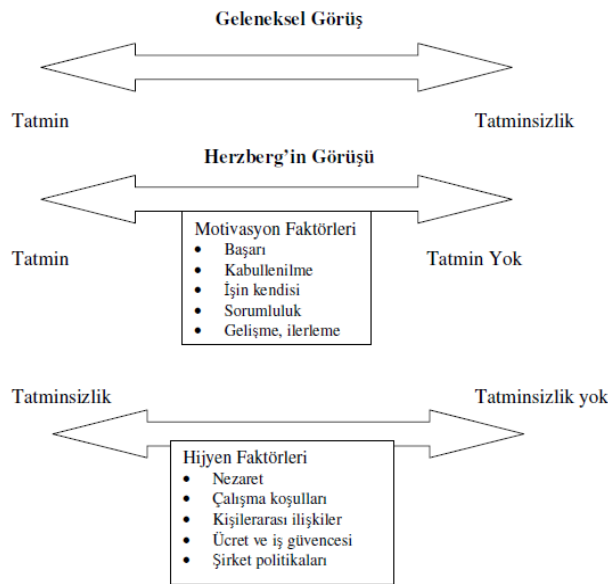
b) Herzberg'in ikili (çift) etmen kuramı

Herzberg tarafından ileri sürülmüştür. Bu teoride iş davranışları iki etmenli teori olarak ifade edilmekte ya da basitçe tatmin ve tatminsizlik teorisi olarak bilinir. Geleneksel görüşe göre bu iki kavramı bir boyutun iki karşıt ucu olarak tanımlarken Herzberg ise bu kavramların farklı iki boyutu temsil ettiğini ve birbirinin karşıtı olmadığını ileri sürmüştür. Herzberg'in bu yargıya ulaşmasında etkili olan 200 mühendis ve muhasebeci

üzerinde yapmış olduğu araştırmadır. Araştırmaya katılanlardan meslekleri hakkında ne zaman iyi ne zaman kötü düşündükleri hakkında örnekler vermelerini istemiştir. Sonuç olarak; iş tatminin karşılığının iş tatminsizliği değil, iş tatmininin olmaması olduğunu saptamıştır.

Bu veriler incelendikten sonra iyi eleştiri örneklerinin mesleğin esas görüşüne, kötü eleştirilerin de mesleğin dış görünüşüne ilişkin olduğu ortaya çıkmıştır. Mülakat edilenler, işlerinden memnun olduklarını rapor ederken, çoğunlukla işleri ile ilgili faktörleri sıralarken işlerini yerine getirmede başarılı olduklarını gösteren olayları ve mesleki gelişme imkânlarını dile getirmişlerdir. Tersine memnuniyetsizliklerini belirttiklerinde, bunun için kendisine değil, işi yapmayı çevreleyen şartlara bağlamışlardır. Bu faktörlere sağlıkla ilgili faktörler(hijyen faktörleri) denilmektedir. Hijyen Faktörleri; denetim, kişiler arası ilişkiler, fiziksel çalışma şartları, maaş, şirket politikaları, yönetsel uygulamalar, statü ve iş güvenliğidir.

Herzberg ve arkadaşlarının yaptığı çalışma analiz edildiğinde, araştırmacılar bir grup faktörlerin iş tatmininde yüksek düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Bunlara etkileyici güdüleyiciler (motivasyon faktörleri) denilmektedir. Çünkü bunlar kişiyi daha üstün performansa ve çaba sarf etmeye motive etmede etkindirler. Bu faktörler; başarı tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerlemedir.

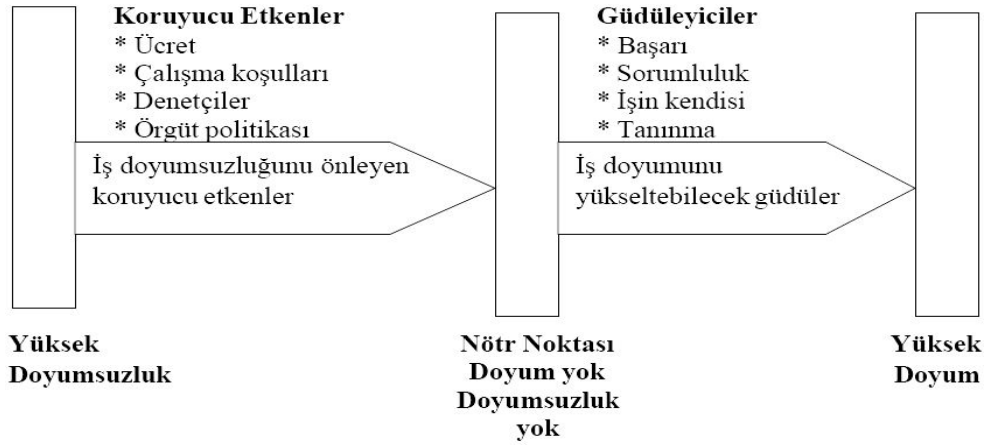


Şekil 2.3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Kaynak: Şimşek, L, 1994.

Yukarıdaki şekilde görüldüğü gibi, Herzberg motivasyon ve hijyen faktörlerini kesin çizgilerle ayırmıştır. Bu faktörleri incelediğimizde hijyen faktörlerinin iş ortamından kaynaklanan dışsal faktörler, motivasyon faktörlerinin ise kişilerin tutumlarından kaynaklanan içsel faktörler olduğu görülür.

Doyum ve doyumumsuzluk etkenleri aşağıdaki şekilde görülmektedir.



Şekil 2.4. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Kaynak: Çetinkanat, 2000:19

Koruyucu etkenler (Hijyen ya da sağlık faktörleri), bir örgütte bulunması gereken asgari faktörlerdir. Bu faktörlerin işgöreni güdüleyici özellikleri yoktur. Motivasyon, güdüleyici faktörler temin edilirse gerçekleştirilebilir.

c) Alderfer'in ERG (existence-relatedness-growth) teorisi

Maslow'un modelini modern zamanlara uyarlayan Alderfer, motive edici faktörleri değişik bir yaklaşımla açıklamaya çalışmıştır ve ihtiyaçları üç temel gruba ayırmıştır. Bunlardan Varolma (Existence) İhtiyacı; Fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı ile ilgilidir, Ait olma (Relatedness) İhtiyacı ise başkaları ile birlikte olma, onlarla sosyal ilişkilerde bulunma ihtiyacını kapsar. Buna örnek olarak işyerinde arkadaşlık ve paylaşma gibi duygular verilebilir. Gelişme (Growth) İhtiyacı ise kişilerin kendini geliştirme, yeteneklerini artırma ihtiyacını ifade eder (Pekel, 2001: 14).

Bu teorinin Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisinden farkı, tatmin edilemeyen yüksek seviyeli bir ihtiyacın daha önceden tatmin edilen alt basamaktaki ihtiyaçların tekrar ortaya çıkmasına sebep olacağını öne sürmektedir. Alderfer, ihtiyaçları

“dönemsel” ve “sürekli” olarak ayırır ve aynı anda birden fazla ihtiyacın ortaya çıkabileceğini kabul eder. Başarı, sevilme, popüler olma gibi ihtiyaçlar sürekli ihtiyaçlara örnek olarak verilebilir. Dönemsel ihtiyaçlara ise belirli aralıklarla ortaya çıkarlar ve ihtiyaçlar giderildiğinde motive edici olmaktan çıkar örneğin susadığımızda su içerek bu ihtiyacımızı giderebiliriz.

d) Mc Clelland’in başarı güdüsü kuramı

David McClelland’in Başarı Güdüsü Kuramı “Kazanılmış ihtiyaçlar Teorisi” adıyla da bilinir ve bu teoriye göre insanlar ihtiyaçlarını öğrenme yoluyla sonradan kazanırlar. Sonradan kazanılan bu ihtiyaçları şu şekilde sınıflandırmıştır (Pekel, 2001).

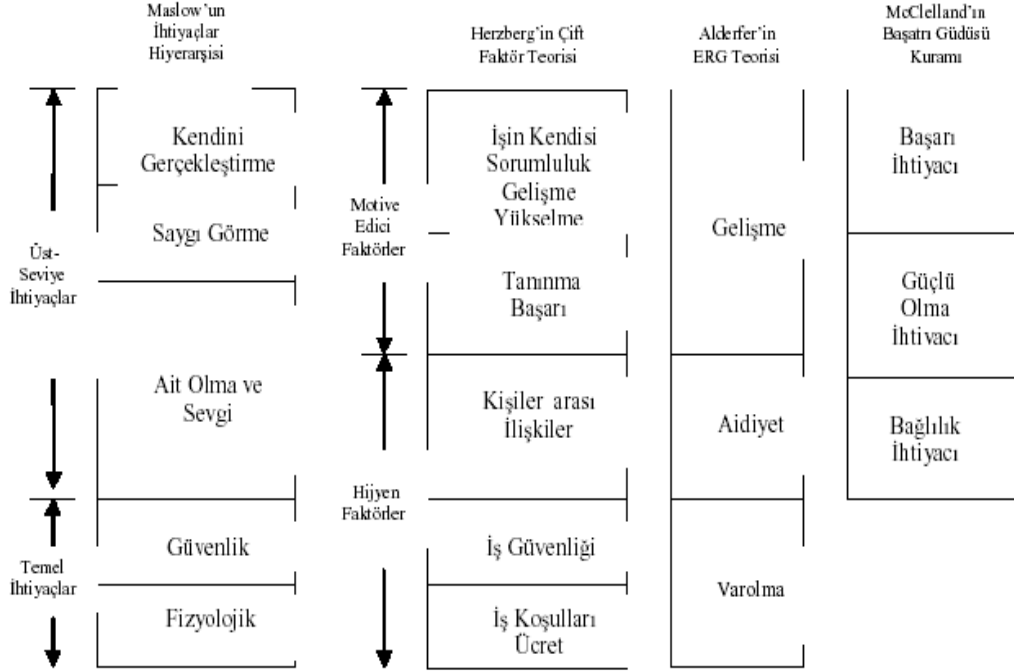
- **Başarı ihtiyacı:** Başarıya fazla gereksinimi olan kişiler yükselmeye çalışırlar az riskli ya da fazla riskli durumlardan mümkün olduğunca uzak durmaya çalışırlar. Başarı ihtiyacı olan bireylerde Zor bir şeyi başarma, yüksek başarı standardına ulaşma, karmaşık görevleri yerine getirme ve diğerlerini geçme arzusu görülür.
- **Kabul edilme ihtiyacı (Bağlılık):** Kişilerin diğer insanlarla yakın kişisel ilişkiler kurması, çatışmalardan kaçınma ihtiyacıdır.
- **Güç kazanma ihtiyacı:** Başkalarını etkileme, kontrol etme, diğerlerinden sorumlu olma ve başkaları üzerinde otorite ve nüfuz sahibi olma ihtiyacı.

McClelland bu üç ihtiyaç ve güdü içinden en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia eder. Çünkü birey, yaptığı işlerde başarılı olmayı ister, başarısız olmaktan da büyük korku ve çekingenlik duyar (Eren, 2001).

Başarı güdüsü fazla olan kişiler, girişimci olma eğilimindedirler. Rakiplerinden daha iyi işler yapmayı isterler ve mantıklı iş riskleri alırlar. Yaptıkları işin sonucunu görmek isterler. Kabul edilme ihtiyacı yüksek olan bireyler ise başarılı birer kaynaştırıcıdırlar ve işleri, örgüt içindeki birkaç departman arasında entegrasyonu sağlamaktır. Yüksek bir güç kazanma ihtiyacı olan bireyler ise örgüt içinde yüksek mevkilere ulaşma arzusundadırlar (Martin J.Gannon, 1979).

Maslow, Herzberg ve McClelland'in kuramlarının ortak noktası çağdaş birey için motivasyon sürecinin hiyerarşinin saygı görme ve kendini gerçekleştirme basamaklarından başlatıldığıdır.

Şu ana kadar açıklaması yapılan kapsam teorilerinin karşılaştırılmasını şekil üzerinde özetlersek:



Şekil 2.5. Kapsam Kuramlarının Karşılaştırılması

Kaynak: Stroh, Northcraft ve Neale, 2002, 68

2.2.8.2. Süreç kuramları

Süreç kuramları motivasyon sürecinin nasıl işlediği, hangi değişkenlerin bu süreçte etkili olduğu ve değişkenler arası bağlantıların neler olduğu sorusuna cevap arar. Daha çok insan ihtiyaçlarını karşılamada kullanılan dışsal faktörler üzerinde durur (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001, s.130). Süreç kuramları insanların iş yerinde nasıl ve neden diğerler çalışanlardan farklı bir hareket tarzı seçiminde bulunduğu süreci ile ilgili düşünceleri önemser (Schermerhorn, 1994).

e) Vroom'un beklenti kuramı

Vroom tarafından geliştirilen "Umut (Beklenti Teorisi)"ne göre, bireyler kendilerine sunulan seçenekler arasında amaçlarına ulaşma olasılığını artıracaklarını düşündüğü davranış tarzını benimsemektedirler (Baysal, Tekarslan, 1996). Umut (Beklenti) kuramı, çalışmaları motive edecek ihtiyaç tiplerini belirlemeye çalışmak yerine, bireyin,

davranışları karşısında beklediği ödülü alabilmek için kullandığı düşünme veya algılama süreçleriyle ilgilidir. Diğer teoriler motivasyonu ihtiyaçlara göre açıklarken, bu teori bireyin gösterdiği davranışın karşısında kendisi için ödül sayılan bir sonuç elde etmesi, yani umduğunu bulması karşısında benzer davranışı göstermesiyle ilgilidir. Eğer birey umduğunu bulamaz ise aynı davranışı tekrar etmeyecektir.

M= Motivasyon, E = Bekleyiş, I= Araçsallık, V= Valens

Kavramların anlamları aşağıdaki gibidir (Tümgan, 2007: 39):

Bekleyiş; bireyin seçtiği bir aksiyon ya da faaliyet biçiminin kendisini birinci kademeli bir sonuç ya da amaca ulaştırma olasılığı hakkındaki algısal veya subjektif bekleyiştir. Örneğin, üretimde çalışan bir işçinin daha çok çaba sarf etmenin daha yüksek bir üretim sağlayacağı hakkındaki algısı gibi.

Motivasyon (Sonuç); bireyin giriştiği faaliyeti başarıyla gerçekleştirdiği takdirde varmayı algıladığı bir amaçtır. Örneğin, üretim bölümünde çalışan işçinin yüksek üretim durumunda daha fazla gelir elde edebilmesi gibi.

Araçsallık; bireyin birinci kademeli sonuca (amaca) varmasının kendisini arzulan ikinci kademeli bir sonuca (amaca) ulaştırma olasılığı hakkındaki algısal bekleyiştir. Örneğin, elde edilen daha çok gelir (birinci kademeli sonuç) kişide daha yüksek bir nefse saygı, yeni bir renkli televizyon satın alma olanağı vb. yaratacaktır.

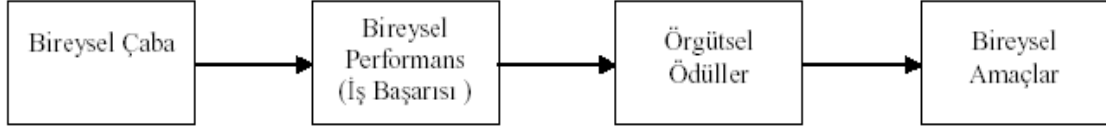
İstek ya da ihtiyaç şiddeti (Valens); bireyin belirli bir sonuç için duyduğu ihtiyaç ya da isteğin şiddetidir. Bu kavram hem birinci kademeli hem de ikinci kademeli sonuçlar (amaçlar) için söz konusudur.

Vroom'nun modeline göre, motivasyon sonucu sarf edilen efor işgörenin yeteneği ve çevresel faktörlerle birleşerek performansı oluşturmaktadır. Böylece kişi gösterdiği performans sonucu bir ödül alabilir. Bu ödüllendirmeye birinci kademe sonuç denir. Kişinin başarısı sonucunda aldığı yüksek bir maaş buna örnek olarak verilebilir.

(Robbins, 2003, s.173)'e göre Beklenti kuramı şu üç ilişkiye işaret etmektedir. Bunlar;

1. Çaba-Performans ilişkisi: Bireyin sarf edeceği çabanın bireysel performansı (başarıyı) artıracığına dair algısı.

2. Performans-ödül ilişkisi: Bireyin performansının (başarısının) istenilen ödüle ulaşmasına yol açacağına dair inancı.
3. Ödül-bireysel amaçlar ilişkisi: Örgütsel ödüllerin bireyin kendi amaçlarına ve ihtiyaçlarına ulaşmasını sağlama derecesi ve bu potansiyel ödüllerin birey için çekicilik derecesi.



Şekil 2.6. Basitleştirilmiş Beklenti Modeli

Kaynak: Robbins 2003, s.173

Yukarıdaki şekilden de anlaşılacağı gibi iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. (Davis, 1972, s.60), kuramdaki motivasyonel ilişki aşağıdaki formüle ifade etmektedir.

Arzulama Derecesi (Valence) x Beklenti (Expectancy) = Motivasyon

f) Geliştirilmiş beklenti teorisi - Lyman W. Porter ve Edward D. Lawler

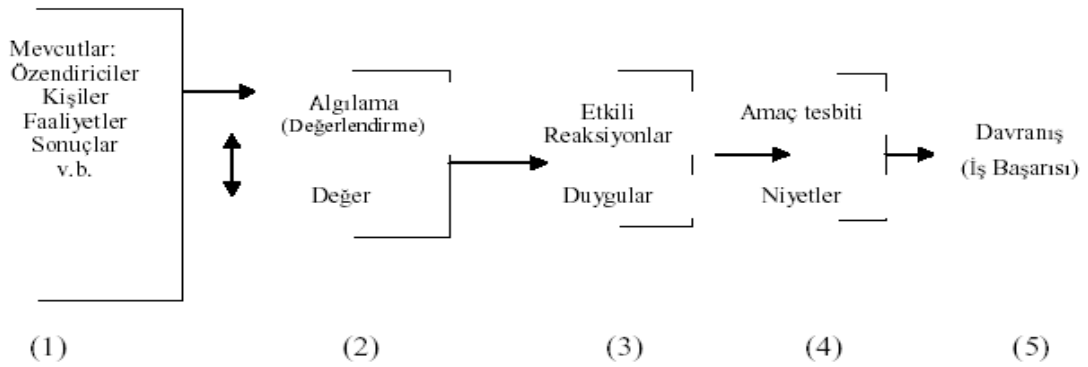
Porter ve Lawler, Vroom'un Beklenti Teorisini örgüt şartlarında inceleyip geliştirmişlerdir. Çalışmalarında bireylerin gösterdikleri çaba sonucunda kendilerine verilen ödüllerini diğer bireyler ile karşılaştırdığını ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldıklarını hissettikleri zaman, doyumluluklarının olumsuz yönde etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu teori, görev tanımlarının yapılmadığı, yetki ve sorumlulukların belirlenmediği bir örgütte, işgörenlerin davranış gücünün azaldığını ve motivasyonlarını etkileyen rol çatışmalarına neden olduğunu belirtmektedir.

Porter ve Lawler 1967, motivasyonun tatmin ve performansa eşit değildir. Bu modele göre motive olma, tatmin ve performans üç ayrı değişkendir (Baysal ve Tekarslan 1996, s.118).

h) Locke'un bireysel amaçlar ve iş başarı ilişkisi kuramı

Amaçlar; bireylerin veya rgterin kavuşmayı istediği ve bunu gerçekleştirmeye çalıştığı bir durumdur. Örgütsel amaçlar bireylerin kendi amaçlarına tek başlarına ulaşamamaları ve başkalarının yardımına başvurmaları ihtiyacından oluşmuştur. Buradan yola çıkarak Edwin A. Locke ve arkadaşı Gary P. Latham yaptıkları araştırma sonucunda bir teori geliştirmişler ve bu teoriye de Amaç Teorisi adını vermişlerdir. Locke'un amaç teorisi, sahip olunan amaçların ulaşılabilirlik derecesi ile kişilerin gösterecekleri performans ve motivasyon arasında bir ilişki olduğunu savunmaktadır (Tietjen ve Myers, 1998). Bu teoriye göre işgören işinde, kendine uygun amaçlar belirlemekten, bu amaçlara ulaşmak için çaba harcamaktan ve bunu sonucunda istediği amaca ulaşmaktan haz duyacaktır. Ve böylece duyduğu bu haz, işgörenin amacını gerçekleştirmeye motive edecektir. (Başaran, 1991)'e göre işgören amaçlarını gerçekleştirdiğinde yönetim tarafından dllendirilirse işgörenin çabaları özendirilmiş olacaktır. Bireysel amaçların belirlenmesi motivasyonu etkilemektedir. Bunlar:

- Işgrenin amacını belirlemesi onun belirli bir görev üzerinde dikkatini odaklamasını sağlar.
- Amaçların belirlenmesi, rekabet ortamında görevi başarma kararlılığını artırır.
- Işgrenin çabalarının düzenlenmesi ve artırılmasını sağlar.
- Örgütsel amaçlar kabullenilmiş ise, örgüt bireyleri o amaçlara ulaşmanın yollarını ararlar (şimşek, Akgemci ve elik, 2001, s.134–135).



şekil 2.8. Bireysel Amaçların Iř Başarısındaki Rolü

Kaynak: Eroğlu 2000, s.293

Bu şemayı şu şekilde açıklayabiliriz: Özendiriciler, kişiler faaliyetler v.b. gibi çevresel olayları simgeleyen (1) numaralı değişkene maruz kalan birey, (2) numaralı değişkende görülen, değer yargıları ve standartlarına göre bir değerlendirmede bulunur. Bu değerlendirme sonucunda birey bu özendiricilerin kendisi için bir değerinin ya da anlamının olduğu kanaatine varınca, (3) bu duygular bütünü bireyi bir amaç belirlemeye (4) yöneltecektir. Bu amaçlar ve niyetlerin bireyin davranışında bir itici güç olmasıyla, iş başarısının yükseldiği görülecektir (5).

1) Şartlandırma ve pekiştirme kuramı (B.F. Skinner)

Skinner, hayvanlar üzerinde araştırma yapmış ve belirli bir davranışın sonucunda organizma haz duymuşsa bu davranışı tekrar edeceği, acı duymuşsa da bir daha bu davranışı yapmayacağı sonucuna varmıştır. (Eren, 2000: 524) ise çevre tarafından benimsenen ve ödüllendirilen davranışlar tekrar edildiğini, çevrenin benimsemediği ve cezalandırdığı davranışların ise tekrar edilmediğini söyler. Burada bahsedilen ödüllerin pekiştirici özelliği vardır. Bu kurama göre davranışların pekiştirilmesi ve devamının sağlanması için dört yöntem vardır. Bunlar: Olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, sönme ve cezalandırmadır.

Ortama konulduğu zaman belli bir davranışın yapılma olasılığını artıran uyarıcılara olumlu pekiştireç denir. Bu olumlu pekiştireçlerin bazıları yiyecek, su, cinsellik gibi organizmaya biyolojik olup bazıları ise sevgi, şevkat, para gibi sonradan öğrenilmiştir. Dersini çalışan bir öğrenciye öğretmenin aferin demesi bir olumlu pekiştirme örneğidir.

Olumsuz Pekiştirme; istenmeyen bir davranışın meydana gelmesini önlemek amacıyla kullanılır. Hoşa gitmeyen uyarıcının ortamdaki çıkarılması ile davranışın görülme sıklığı arttırılmış olur. Örnek olarak ders işlenirken konuşarak arkadaşını rahatsız eden öğrencinin öğretmen tarafından yerinin değiştirilmesi verilebilir. Olumsuz bir durumdan kurtulan öğrenci için bu durum olumsuz pekiştirmedir. Ya da Baş ağrıdığı için ilaç alan bir kişi için bu durum olumsuz bir durumdan kurtulmaya neden olan olumsuz pekiştirmedir.

İstenmeyen bir davranışı ortadan kaldırmak için kullanılan yöntemlerden bir diğeri de cezadır. Ceza istenmeyen davranışı ortadan kaldırır ancak istenen davranışın yapılma sıklığını arttırmaz. (Koçel, 2003)'e göre davranış değiştirmek için cezanın kullanılması önerilmez çünkü organizma eğer bir şeyi çok istiyorsa ceza çok etkili olmayacaktır.

Yani ceza istenmeyen davranışın ortaya çıkmasını bastırmaktır. Ceza birinci tip ve ikinci tip olmak üzere iki çeşittir. Birinci tip cezada ortama istenmeyen uyarıcı verilir. Örneğin çocuğa tokat atılması gibi. İkinci tip cezada ise ortamdan hoş giden uyarıcının çekilmesidir. Buna da derslerini çalışmayıp vaktinin çoğunu bilgisayar başında geçiren bir öğrencinin ailesinin bilgisayarı elinden alması örnek olarak verilebilir.

Tekrarlanması istenen davranışların sürdürülmesi, bunların pekiştirilmesine bağlıdır. Eğer pekiştirme yapılmazsa, söz konusu davranış bir daha tekrarlanmayacaktır. Sönme; organizmanın davranışına herhangi bir karşılık vermemekle, davranışı görmezlikten gelinmekle olur. Sönmeye tabi tutulan davranışın sıklığında ilk başta bir artma meydana gelecektir. Bu duruma sönme patlaması denir. Organizmaya bu süreç içerisinde pekiştireç verilmezse davranış zayıflayacak ve bir süre sonra da ortadan kalkacaktır. Böylece davranış ortadan kalkacak yani sönecektir. Buradan yola çıkarak davranışın devamı için pekiştirmenin bir başka değişle ödülün ne kadar önemli olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bu duruma örnek olarak annesinden sürekli çikolata isteyen bir çocuğun bu isteği annesi tarafından görmezden gelinirse çocuğun ilk başta bu davranışında bir artma olacaktır ancak sonunda çocuk bu isteğinden vazgeçecektir yani davranışı sönecektir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmada kullanılan yöntem, araştırmanın evreni ve örneklemini, veri toplama araçlarının uygulama yapılacak okullarda kullanılabilmesi için uyarlanması, verilerin toplanması ve analizi hakkında bilgi verilecektir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada ilişkiisel tarama yöntemi (Survey) kullanılmıştır. İlişkiisel tarama modeli; iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu kapsamda çalışma iki bölümden oluşmuştur. Bir ön çalışma olarak yapılan birinci bölümde Tekstil Bölümü son sınıf öğrencilerinin mesleki öz yeterliliklerini değerlendirilmiştir. Tekstil öğretmen adaylarında özellikle erkek öğrencilerde oldukça düşük olarak belirlenen mesleki öz yeterlilik bulgusundan sonra ikinci bölüme geçilmiştir. İkinci bölümde öğretmenlere iş tatmini etkileyen faktörler incelenmiştir. Veriler 2011 Bahar- 2012 Güz Döneminde tekstil bölümü bulunan Meslek Liselerindeki alan öğretmenlerinden toplanmıştır. Örneklem Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi son sınıf öğrencileri ve İstanbul İli Avrupa yakasında hizmet veren Tekstil Meslek Liseleri ile sınırlıdır.

3.2. Araştırmanın Evreni

Evren (population), araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünüdür. Bu bütün, ortak özellikleri olan canlı ya da cansız her türlü elemanı içerebilir. Bu araştırmanın evrenini Marmara Üniversitesi Tekstil Eğitimi Bölümü dördüncü sınıfta öğrenim gören öğretmen adayları ve İstanbul ilindeki Tekstil Bölümü olan Kız Teknik ve Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan alan öğretmenleri oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Örneklemini

Örneklem (sample) belli bir evrenden, belli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliği kabul edilen küçük kümedir. Araştırmaların geçerli ve güvenilir sonuçlar verebilmesi için en doğru yol tüm kaynaktan veri almaktır. Ancak veri kaynağı çok büyük ve yaygın ise bunu gerçekleştirmek hem kontrolü açısından zor hem de maliyetlidir. Bu nedenle araştırmacılar evreni sınırlandırıp daraltırlar ama içinden evreni

en iyi şekilde temsil eden bir örnek alırlar. Üzerinde araştırma yapılan örneklemin sonucu tüm evrene genellenir. Bu araştırmanın birinci bölümü için Marmara Üniversitesi Tekstil Eğitimi bölümünde son sınıfta eğitim görmekte olan 320 öğrenciden toplanan veriler kullanılmıştır. İkinci bölümde ise öğretmenlere uygulanacak anket formu için öncelikle İstanbul Valiliği İl Milli Eğitim müdürlüğüne müracaat edilmiş ve gerekli izinler (Ek 1, Ek 2) alınmıştır. Gönüllü olarak ankete katılan katılımcılara uygulanan anketler bir araya getirilmiş ve basit tesadüfi örneklem yöntemiyle örneklem oluşturulmuştur. Araştırmaya 2011 Bahar- 2012 Güz yarı yılında, İstanbul'da Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, mesleki eğitim veren 11 okulda görev yapan toplam 171 öğretmen katılmıştır (Ek 3). Sonuç olarak bu çalışmanın birinci bölümünde 303 tekstil bölümü üniversite öğrencisi ; ikinci bölümünde ise 142'si alan ve 29'u yan alan olan 171 tekstil alanı öğretmeni olmak üzere toplam 474 kişiden elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

3.4.1. Anket

Çalışmalarda demografik verileri toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen anket formları kullanılacaktır. Bağımsız değişkenleri belirlemeye yönelik bu anketler iki farklı formdan oluşmaktadır. Üniversite öğrencileri için hazırlanan form açık ve kapalı uçlu soruların yer aldığı 11 maddeden oluşmaktadır. Öğretmenlere uygulanan form ise yine açık ve kapalı uçlu toplam 5 sorudan oluşmaktadır.

3.4.2. Tekstil öğretmenliği öz yeterlik ölçeği (TÖYÖ)

Tekstil Öğretmenliği adaylarının mesleki yeterliliklerini değerlendirmek amacıyla Akkoyunlu ve arkadaşları (2005) tarafından orijinali bilgisayar öğretmenliği bölümü öğrencileri için geliştirilen bir ölçektir. Bu ölçek tekstil bölümü için adapte edilerek TÖYÖ geliştirilmiştir. Başlangıcında yönerge bulunan ölçek 12 ifadeden oluşur. Katılımcı 1 (hiçbir zaman) ile 5 (her zaman) arasında beşli seçenekten birini işaretleyerek uygulamayı tamamlar. Bu çalışma grubu için alfa geçerlik katsayısı 0.75 (n=12, N=303) olarak tespit edilmiştir.

3.4.3. İş tatmini ölçeği (İTO)

Orijinali İngilizce olarak geliştirilmiş bu ölçeğin Türkçe formu kullanılmıştır. Bu form daha önce farklı çalışmalarda kullanılmıştır (Rusbelt, Farrell, Rogers, Mainows, 1998; Konokay, G., 2009). Dört dereceli likert türü bir ölçektir. Altı maddeden oluşur. Uygulaması kolay çok vakit almayan bir ölçektir. Bu çalışma için alfa değeri 0.65 (n=6, N=171) olarak tespit edilmiştir.

3.4.4. Minnesota iş tatmini ölçeği (MITÖ)

Türkiye’de ve Dünyada yaygın olarak kullanılan bir ölçektir. R.V.Dawis, D.J.Weiss, G.W.England, L.H.Lofquist (1997) tarafında Minnesota İş Doyum Ölçeği’nin 100 maddelik uzun formundan iç ve dış doyum faktörleri çekilerek oluşturulan 20 maddelik kısa bir ölçektir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirliği Gillet ve Schwab (1975) tarafından yapılmıştır. Türkçeye çevirisi Deniz ve Güliz Gökçora (1985) tarafından yapılmıştır (Özdayı, 1990). Beşli seçeneğe sahip bir ölçektir. Katılımcının her ifadenin devamında yer alan 1 (hiç memnun değilim) ile 5 (çok memnunum) arasında işaretleme yapması istenir. Envanterden sağlanacak en yükdek puan 100, en düşük puan ise 20’dir. Yüksek puanlar çalışanın iş tatmin derecesi ile orantılıdır. Bu çalışma için alfa değeri 0.92 (n=20, N=171) olarak tespit edilmiştir.

3.4.5. İletişim gereksinimi ölçeği (İGÖ)

Bireylerin okul, iş yeri gibi ortamlarda çevresiyle ilişkilerini değerlendirmek amacıyla Kanada’da geliştirilmiştir (Richer,S.F., &Vallerand, R.J.,1995). İş ortamı dışında kullanıma uygun değildir. On maddeden oluşur. İfadelerin tamamı listenin başında bulunan cümleyle birleştirilerek değerlendirilmesi gerekir.Uygulama ifadelerinin devamında yer alan 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 7 (kesinlikle katılıyorum) arasında yedi derece üzerinde işaretleme yapılarak gerçekleşir. Bu ölçek Türkçede yeni bir ölçektir. Geçerlik ve güvenirliğine yönelik çalışmalar yapılmış (Karagüven, Ekşioğlu & Gül, 2012) ve ölçek daha sonra bu çalışmada kullanılmıştır. Bu çalışma için alfa değeri 0.94 (n=10, N=171) olarak tespit edilmiştir.

3.4.6. Toplumsal çevresel destek ölçeği (TÇDÖ)

Orijinal İngilizce formu, daha önce sosyal destek (Pearlin et al., 1981) ve öz-yeterlik (Schwarzer, 1993) konularında geliştirilmiş ve yaygın olarak kullanılmakta olan iki ölçekten yola çıkarak Hobfoll ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş olan bir ölçektir. ÇDÖ orijinal formda olduğu gibi on maddeden oluşmaktadır, Türkçe formu ile çalışmalar yapılmıştır (Karagüven, 2005). Başlangıcında kısa bir yönerge bulunan ölçekte bireyin her bir ifadeyi 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 4 (kesinlikle katılıyorum) arasında değerlendirerek ifadenin devamında işaretlemesi istenir. Ölçekte örneğin; “Ailem ve arkadaşarımla birlikte problemlerimin çoğunu çözebilirim” veya “ Kendi hedeflerime başkalarının hedeflerine ulaşmalarına yardım ederek ulaşabilirim” gibi ifadeler yer alır (Hobfoll, Schröder, Wells & Malek, 2002). Bu çalışma için alfa değeri 0.82 (n=10, N=171) olarak tespit edilmiştir.

3.5. Veri Toplama Aracının Uygulanması

Birinci bölüm için Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Tekstil eğitimi bölümünde 2011-2012 döneminde öğrenim görmekte olan son sınıf öğrencilerine anket uygulanmıştır. Son sınıfta öğrenci sayısı 320 civarındadır çalışmada 303 öğrenci ile bu sayının hemen hemen tamamına ulaşılmıştır. Okullarda yapılan uygulama için İl Millî Eğitim Müdürlüğü ve İstanbul Valiliği'nden gerekli izinler alınmış, ve uygulama yapılacak okullara gidilirken onayların birer örneği okul yönetimlerine sunulmuştur. Anket formu ve ölçekler bu çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen öğretmenlere dağıtılmış ve anketlerin doldurulması için deneklere yeterli süre verilmiştir. İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 2013 yılı verilerine göre İstanbuldaki mesleki ve teknik lise sayısı 420 ve burada görev yapan öğretmen sayısı ise 18.326 dır. Mesleki ve Teknik liselerde Giyim Üretim Teknolojisi, Tekstil, Tekstil Dokuma-Örme, Tekstil Terbiye ve Tekstil İplik branşları olan toplam 79 okul ve bu okullarda görev yapan 271 öğretmen bulunmaktadır. Bu çalışmada tesadüfî örnekleme ile belirlenen 11 okul belirlenmiş ve bu okullardaki tekstil alan öğretmenleri örnekleme oluşturmuştur. Toplam 175 adet anket formu dağıtılmış ve çalışmada sağlıklı olarak doldurulan 171 form değerlendirilmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan ankete ve ölçeklere katılımcılardan elde edilen veriler EXEL ve SPSS istatistik paket programları kullanılarak bilgisayar ortamında analiz edilerek değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde ikili gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için t-test, Mann-Whitney U testi, ikiden fazla gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Bütün testlerde anlamlılık düzeyi 0.05 kabul edilmiştir.

3.6.1. T testi

t testi, hipotez testlerinde en yaygın olarak kullanılan yöntemdir. t testi ile iki grubun ortalamaları karşılaştırılarak, aradaki farkın rastlantısal mı, yoksa istatistiksel olarak anlamlı mı olduğuna karar verilir. Küçük örnekleme teorisi olarak da bilinir. "t" testi örnek boyutunun küçük olduğu ve ana kütleyle ilişkin standart sapmaların bilinemediği durumlarda "t" dağılımından yararlanarak; incelenen bir değişken açısından bir gruba ait ortalama değerinden önceden belirlenen değerden farklı olup olmadığını, incelenen bir değişken açısından bağımsız iki grup arasında fark olup olmadığını, incelenen bir değişken açısından herhangi bir grubun farklı koşullar altındaki tepkilerinde farklılığın olup olmadığını incelenmesine yönelik hipotezleri test etmeye yönelik olarak geliştirilmiş bir analiz yöntemidir. Bu nedenle üç tür t testi bulunmaktadır. Bunlar tek grup t testi (one-sample t test), bağımsız iki grup arası farkların t testi (independent samples "t" test) ve eşleştirilmiş iki grup (paired-samples "t" test) arasındaki farklılıkların incelenmesine yönelik "t" testidir.

3.6.2. Mann-Whitney U testi

Bağımsız örneklem t- testi parametrik veriler (Ölçümle değer alınmış ve süreklilik gösteren ölçümler) için uygun bir yöntem iken, Mann-Whitney U testini parametrik olmayan veriler (Verileri sayma veya sıralama şeklinde alınmış değer) için kullanılmaktadır. Eğer veriler, normal dağılım özelliği göstermiyorsa, homojen değilse, örneklem büyüklüğü 20 ve daha az ise bağımsız örneklem t- testi yerine Mann-Whitney U Testini kullanılmalıdır.

3.6.3. Kruskal-Wallis H testi

Kruskal-Wallis H testi, birbirinden bağımsız iki yada daha fazla grubun (örneklem) bağımlı bir değişkene ilişkin ölçümlerinin karşılaştırılarak iki dağılım arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılır. Bu testte ve parametrik olmayan diğer testlerde, gruplara ait ölçümlerin karşılaştırılmasında aritmetik ortalama yerine ortanca (medyan) değer esas alınır. Ortanca (medyan), büyükten küçüğe yada küçükten büyüğe doğru sıralanan bir serinin orta değeridir. Kruskal-Wallis H testi iki grup için Mann-Whitney U testi ile aynı sonucu verir. Bu sebeple üç ve daha fazla gruba ilişkin dağılımın karşılaştırılması sonucu gruplar arasında anlamlı bir fark bulunması durumunda farklılığın kaynağını tespit etmek için gruplar, ikili olarak Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılabilir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUM

Bu bölümde araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğretmene doldurtulan anketlerin analizi sonucunda elde edilen bulgular ve yorumları bulunmaktadır.

4.1. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Bulgular

4.1.1. Üniversite öğrencilerine ait bulgular

Tablo 4.1. Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet Değişkenine Ait Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bayan	218	71,9	71,9	71,9
Erkek	85	28,1	28,1	100,0
Toplam	303	100,0	100,0	

Yukarıdaki Tablo 4.1.de görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinin cinsiyet dağılımı analiz edildiğinde araştırmaya katılan 303 öğrencinin 218'i bayan, 85'i erkektir. Yüzde olarak ifade edildiğinde ise öğrencilerin %71,9'i bayan iken, %28,1'i erkek öğrencidir.

Tablo 4.2. Üniversite Öğrencilerinin Yaş Değişkenine Ait Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
19-21	66	21,8	21,8	21,8
22	116	38,3	38,3	60,1
23-25	109	36,0	36,0	96,0
26-30	12	4,0	4,0	100,0
Toplam	303	100,0	100,0	

Yukarıdaki Tablo 4.2.de görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinin yaş dağılımı analiz edildiğinde araştırmaya katılan 303 öğrencinin 66'sı 19-21 yaş aralığında, 116'sı 22 yaşında, 109'u 23-25 yaş aralığında, 12'si ise 26-30 yaş aralığındadır.

Tablo 4.3. Üniversite Öğrencilerinin Öz Yeterlilik Düzeylerine Yönelik İstatistikî Bulgular

Öz Yeterlilik Değerleri	N	Minimum Değer	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
	303	26	66	46,1815	7,24204

Yukarıdaki Tablo 4.3.te görüldüğü gibi öz yeterlilik ölçeğinden alınan puanların genel ortalaması 46, minimum değeri 26 iken maksimum değeri 66 olup standart sapması 7,242 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.4. Üniversite Öğrencilerinin Öz Yeterlilik Düzeyinin Cinsiyete Gösterdiği Farklılığı Gösteren T-Testi Analizine Ait Bulgular

Öz Yeterlilik	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T Değeri
	Bayan	218	47,0138	7,09480	3.254***
	Erkek	85	44,0471	7,21920	

*** $p \leq .001$

Yukarıdaki Tablo 4.4.te görüldüğü gibi bayan öğrencilerin mesleki öz yeterlilikleri anlamlı ölçüde erkeklerden daha yüksektir. Bayan öğrencilerin ortalaması 47 iken erkeklerin ortalaması 44 düzeyindedir. Öğrencilerin öz yeterlilikleri ile ilgili olarak elde edilen bu bulgular sonucunda öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmaya geçilmiştir.

4.1.2. Öğretmenlere ait bulgular

Tablo 4.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılım

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bayan	123	71,9	71,9
Erkek	48	28,1	100
Toplam	171	100	

Tablo 4.5'teki veriler incelendiğinde; araştırmaya katılan toplam 171 öğretmenin olduğu görülür. Katılımcıların 123'ü bayan öğretmen, 48'i ise erkek öğretmen olduğu görülmektedir.

Tablo 4.6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
23-30	39	22,8	22,8
31-40	90	52,6	75,4
41-50	36	21,1	96,5
51-60	6	3,5	100
Toplam	171	100	

Tablo 4.6'daki veriler incelendiğinde; araştırmaya katılan 171 öğretmenin yaş dağılımı görülebilir. Bu tabloya göre 23-30 yaş aralığındaki 39 öğretmen, 31-40 yaş aralığında 90 öğretmen, 41-50 yaş aralığında 36 öğretmen, 51-60 yaş aralığında ise 6 öğretmen bulunmaktadır.

Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı

Branş	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Alan	142	83	83
Yan Alan	29	17	100
Toplam	171	100	

Tablo 4.7'deki veriler incelendiğinde; araştırmaya katılan 171 öğretmenin 142'si tekstil alanında, 29'u ise tekstilin yan alanında görev yapmaktadır.

Tablo 4.8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Alanda Çalışmaktan Memnuniyete Göre Dağılımı

Memnuniyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	159	93	93
Hayır	12	7	100
Total	171	100	

Tablo 4.8'deki veriler incelendiğinde; araştırmaya katılan 171 öğretmenin bu alanda çalışmaktan duyduğu memnuniyete göre dağılımı görülebilir. Ankete katılan öğretmenlerden 159'u bu soruya evet yanıtını vermiş, 12'si ise hayır yanıtını vermiştir.

Tablo 4.9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Alanlarını Kendi İsteği İle Tercih Etmesine Göre Dağılımı

Kendi İsteğine Göre Alan Tercihi	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	137	80,1	80,1
Hayır	34	19,9	100
Total	171	100	

Tablo 4.9'daki veriler incelendiğinde; araştırmaya katılan 171 öğretmene alanlarını kendi isteği ile tercih edip etmedikleri sorulmuştur. Ankete katılan öğretmenlerden 137'si bu soruya evet yanıtını vermiş, 34'ü ise hayır yanıtını vermiştir.

Tablo 4.10. İş Tatmini Ölçeğinin Analiz Sonuçları

N	Ortalama	Standart Sapma	Z	P
171	3,6199	,94025	4,462	,000

Tablo 4.10.'da One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sonuçları verilmiştir. Ankete katılan öğretmenlere iş tatmini ile ilgili 6 maddelik bir ölçek uygulanmıştır. Öğretmenler sorulan sorulara Kesinlikle Katılmıyorum- Katılmıyorum- Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum'dan kendisi için uygun olanı işaretlemek suretiyle yanıtlamışlardır. Elde edilen veriler analiz edildiğine puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P= ,000).

Tablo 4.11. Anket Yapılan Okullardaki Öğretmenlere Ait Dağılım

SIRA NO	OKUL ADI	CİNSİYET		N	Yüzde	Kümülatif Yüzde
		BAYAN	ERKEK			
1	Doç. Dr. Burhan Bahriyeli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	6	1	7	4,09	4,09
2	Haydar Akçelik Kız Teknik ve Meslek Lisesi	7		7	4,09	8,18
3	İHKİB Avcılar Kız Teknik ve Meslek Lisesi	11	1	12	7,01	15,19
4	İHKİB Kağıthane Kız Teknik ve Meslek Lisesi	13	4	17	9,94	25,13
5	İHKİB Yenibosna Kız Teknik ve Meslek Lisesi	13	3	16	9,35	34,48
6	Küçükköy Kız Teknik ve Meslek Lisesi	13	1	14	8,18	42,66
7	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız Teknik ve Meslek Lisesi	16	1	17	9,94	52,6
8	Şehit Büyükelçi Galip Balkar Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	16	21	37	21,63	74,23
9	Ümraniye Kız Teknik ve Meslek Lisesi	17	0	17	9,94	84,17
10	Zeytinburnu IMKB Kız Teknik ve Meslek Lisesi	11	1	12	7,01	91,18
11	Zeytinburnu TRİSAD Kız Teknik ve Meslek Lisesi	11	4	15	8,77	100
TOPLAM		134	37	171		

Yukarıda gösterilen Tablo 4.11’de İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden anket yapmak üzere gerekli izinlerin alındığı 11 okulun ismi ve okullarda uygulama yapılan öğretmenlerin cinsiyetine göre dağılımı verilmiştir. Ankete katılan toplam 171 öğretmenin 134’ü bayan öğretmen ve 37’si ise erkek öğretmendir.

Tablo 4.12. İş Tatmini Ölçeklerinin Diğer Ölçeklerle İlişisini Gösteren Pearson Korelasyon Değerleri

	İş tatmini	Mesleki İş Tatmini	İletişim- Kabul	İletişim-Dostluk	Toplumsal Çevresel Destek
İş tatmini	-	.464 ^{***}	.237 ^{**}	.180 [*]	0,057
Mesleki İş Tatmini	.464 ^{***}	-	.325 ^{***}	.241 ^{**}	0,143
İletişim Gereksinimi-Kabul	.237 ^{**}	.325 ^{***}	-	.872 ^{***}	0,003
İletişim Gereksinimi-Dostluk	.180 [*]	.241 ^{**}	.872 ^{***}	-	0,035
Toplumsal Çevresel Destek	0,057	0,143	0,003	0,035	-

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi iş tatmini ölçekleri ile diğerleri arasında pozitif yönünde ilişki bulunmaktadır. Bu pozitif ilişkilerin toplumsal çevresel destek dışında tamamı istatistik olarak anlamlıdır.

4.1.2.1. Öğretmenlerde cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.13. Cinsiyet Bağımsız Değişkeni İle “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansını Bana Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri					
Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansını Bana Vermesi Yönünden	Cinsiyet		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Kadın	123	92,15	11334	1,03649
	Erkek	48	70,25	3372	

Tablo 4.14. Cinsiyet Bağımsız Değişkeni İle “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansını Bana Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 4.	Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansını Bana Vermesi Yönünden	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		2196	3372	-2,767	0,005

Yukarıdaki Tablo 4.13'e ait bulgular incelendiğinde; cinsiyet bağımsız değişkeni ile “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansını Vermesi Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesi incelendiğinde; 123 kadın öğretmen ve 48 erkek öğretmen olduğuna ve puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,005$).

4.1.2.2. Öğretmenlerde yaş bağımsız değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.15. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz” İfadesi Analiz Bulgularını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Yaş	N	Ortalama Sıra	P
Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz	23-30	39	70,12	0,005
	31-40	90	93,5	
	41-50	36	84	
	51-60	6	88,75	

Tablo 4.16. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz” İfadesi Ki Kare Testi Sonuçları

Yaş	N	Ki kare	Serbestlik Derecesi	P
23-30	39	12,885	3	0,005
31-40	90			
41-50	36			
51-60	6			

Yukarıdaki Tablo 4.15 incelendiğinde yaş bağımsız değişkeni ile öğretmenlerin alanlarını kendi istekleri ile tercih edip etmedikleri arasında yapılan analizde 23-30 yaş aralığında 39 öğretmen, 31-40 yaş aralığında 90 öğretmen, 41-50 yaş aralığında 36 öğretmen ve 51-60 yaş aralığında 6 öğretmen bulunmuştur. Yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda ise puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,005$).

Tablo 4.17. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Yönünden” İfadesi Analiz Bulgularını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Soru 6.	Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Yönünden	Yaş	N	Ortalama Sıra	P
		23-30	39	73,12	0,05
31-40	90	94,07			
41-50	36	77,33			
51-60	6	100,67			

Tablo 4.18. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Yönünden” İfadesi Ki Kare Testi Sonuçları

Yaş	N	Ki kare	Serbestlik Derecesi	P
23-30	39	7,284	3	0,050
31-40	90			
41-50	36			
51-60	6			

Tablo 4.17.’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeni ile “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” meslekten memnuniyet ifadesi incelendiğinde analizde 23-30 yaş aralığında 39 öğretmen, 31-40 yaş aralığında 90 öğretmen, 41-50 yaş aralığında 36 öğretmen ve 51-60 yaş aralığında 6 öğretmen bulunmuştur. Yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda ise puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,050$).

Tablo 4.19. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Bana Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden” İfadesi Analiz Bulgularını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Soru 8.	Bana Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden	Yaş	N	Ortalama Sıra	P
		23-30	39	71,15	0,044
		31-40	90	93,97	
		41-50	36	85,94	
		51-60	6	63,25	

Tablo 4. 20. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Bana Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden” İfadesi Ki Kare Testi Sonuçları

Yaş	N	Ki kare	Serbestlik Derecesi	P
23-30	39	8,094	3	0,044
31-40	90			
41-50	36			
51-60	6			

Yukarıdaki Tablo 4.19’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeni ile “Bana Garantili Bir Gelecek Sağlaması Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesi incelendiğinde analizde 23-30 yaş aralığında 39 öğretmen, 31-40 yaş aralığında 90 öğretmen, 41-50 yaş aralığında 36 öğretmen ve 51-60 yaş aralığında 6 öğretmen bulunmuştur. Yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda ise puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,044$).

Tablo 4.21. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Yapılan İş Karşılığı Alınan Ücret Yönünden” İfadesi Analiz Bulgularını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Soru 13.	Yapılan İş Karşılığı Alınan Ücret Yönünden	Yaş	N	Ortalama Sıra	P
		23-30	39	73,73	0,003
		31-40	90	98,12	
		41-50	36	67,32	
		51-60	6	96	

Tablo 4.22. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Yapılan İş Karşılığı Alınan Ücret Yönünden” İfadesi Ki Kare Testi Sonuçları

Yaş	N	Ki kare	Serbestlik Derecesi	P
23-30	39	13,940	3	,003
31-40	90			
41-50	36			
51-60	6			

Yukarıdaki Tablo 4.21’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeni ile “Yapılan İş Karşılığı Alınan Ücret Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesi incelendiğinde analizde 23-30 yaş aralığında 39 öğretmen, 31-40 yaş aralığında 90 öğretmen, 41-50 yaş aralığında 36 öğretmen ve 51-60 yaş aralığında 6 öğretmen bulunmuştur. Yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda ise puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,003).

Tablo 4.23. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Terfi İmkanının Olması Yönünden” İfadesi Analiz Bulgularını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Soru 14.	Terfi İmkanının Olması Yönünden	Yaş	N	Ortalama Sıra	P
		23-30	39	69,59	0,022
		31-40	90	94,49	
		41-50	36	78,96	
		51-60	6	107,5	

Tablo 4.24. Yaş Bağımsız Değişkeni İle “Terfi İmkanının Olması Yönünden” İfadesi Ki Kare Testi Sonuçları

Yaş	N	Ki kare	Serbestlik Derecesi	P
23-30	39	9,583	3	,022
31-40	90			
41-50	36			
51-60	6			

Yukarıdaki Tablo 4.23’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeni ile “Terfi İmkanının Olması Yönünden” meslekte memnuniyet ifadesi incelendiğinde analizde 23-30 yaş aralığında 39 öğretmen, 31-40 yaş aralığında 90 öğretmen, 41-50 yaş aralığında 36 öğretmen ve 51-60 yaş aralığında 6 öğretmen bulunmuştur. Yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda ise puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,022).

4.1.2.3. Öğretmenlerde branş bağımsız değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.25. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri					
Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından	Branş		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Alan	142	89	12638,5	1,1339
	Yan Alan	29	71,29	2067,5	

Tablo 4.26. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 6.	Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1632,5	2067,5	-1,835	0,05

Yukarıdaki Tablo 4.25'e ait bulgular incelendiğinde; branş bağımsız değişkeni ile “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde MannWhitney U testi sonucunda ise puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,050$).

Tablo 4.27. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Başkaları İçin Birşeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri					
Başkaları İçin Birşeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden	Branş		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Alan	142	88,92	12626,50	,79917
	Yan Alan	29	71,71	2079,50	

Tablo 4.28. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Başkaları İçin Birşeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 9.	Başkaları İçin Birşeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1644,5	2079,5	-1,878	0,05

Yukarıdaki Tablo 4.27'ye ait bulgular incelendiğinde; branş bağımsız değişkeni ile “Başkaları İçin Birşeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,050).

Tablo 4.29. Branş Bağımsız Değişkeni İle “İşimle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup İstatistikleri					
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	Branş		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Alan	142	90,67	12874,50	
	Yan Alan	29	63,16	1831,50	
					,97007

Tablo 4.30. Branş Bağımsız Değişkeni İle “İşimle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 12.	İşimle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1396,5	1831,5	-2,976	0,003

Yukarıdaki Tablo 4.29’a ait bulgular incelendiğinde; branş bağımsız değişkeni ile “İşimle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,003).

Tablo 4.31. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup İstatistikleri					
Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden	Branş		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Alan	142	89,73	12741,50	
	Yan Alan	29	67,74	1964,50	

Tablo 4. 32. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 15.	Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1529,5	1964,5	-2,29	0,022

Yukarıdaki Tablo 4.31’e ait bulgular incelendiğinde; branş bağımsız değişkeni ile “Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,022$).

Tablo 4.33. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Çalışma Şartları Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri					
Çalışma şartları yönünden	Branş		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Alan	142	89,12	12654,50	1,13071
	Yan Alan	29	70,74	2051,50	

Tablo 4.34. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Çalışma Şartları Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 16.	Çalışma Şartları Yönünden	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1616,5	2051,5	-1,925	0,05

Yukarıdaki Tablo 4.33'e ait bulgular incelendiğinde; branş bağımsız değişkeni ile “Çalışma Şartları Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,050$).

Tablo 4.35. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri				
Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor	Branş		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
	Alan	142	89,02	12640,5
	Yan Alan	29	71,22	2065,5

Tablo 4.36. Branş Bağımsız Değişkeni İle “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
İş Tatmini Ölçeği Soru 6.	Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1630,5	2065,5	-1,897	0,05

Yukarıdaki Tablo 4.35’e ait bulgular incelendiğinde; branş bağımsız değişkeni ile “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” ifadesine katılma durumu incelendiğinde incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,050).

4.1.2.4. Öğretmenlerde alanda çalışmaktan memnuniyet değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.37. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri					
Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından	Memnuniyet		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Evet	159	59,50	714,00	,94025
	Hayır	12	88,00	13992,00	

Tablo 4.38. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 1.	Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		636	714	-2,145	0,032

Yukarıdaki Tablo 4.37’ye ait bulgular incelendiğinde; Alanda çalışmaktan memnuniyet bağımsız değişkeni ile “Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,032).

Tablo 4.39. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından ” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri					
Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından	Memnuniyet		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Evet	159	88,28	14036,00	1,09545
	Hayır	12	55,83	670,00	

Tablo 4.40. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 5.	Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		592	670	-2,29	0,022

Yukarıdaki Tablo 4.39’a ait bulgular incelendiğinde; Alanda çalışmaktan memnuniyet bağımsız değişkeni ile “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,022).

Tablo 4.41. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Başkaları İçin Bir şeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri					
Başkaları İçin Bir şeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden	Memnuniyet		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Evet	159	87,86	13969,00	
	Hayır	12	61,42	737,00	

Tablo 4.42. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Başkaları İçin Bir şeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 9.	Başkaları İçin Bir şeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
				659	737

Yukarıdaki Tablo 4.41’e ait bulgular incelendiğinde; Alanda çalışmaktan memnuniyet bağımsız değişkeni ile “Başkaları İçin Birşeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,050).

Tablo 4.43. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri					
Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden	Memnuniyet		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Evet	159	87,84	13966,00	
	Hayır	12	61,67	740,00	

Tablo 4.44. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 10.	Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		662	740	-2,021	0,043

Yukarıdaki Tablo 4.43’e ait bulgular incelendiğinde; Alanda çalışmaktan memnuniyet bağımsız değişkeni ile “Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,043).

Tablo 4.45. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Kendi Yeteneklerimle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri						
Kendi Yeteneklerimle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden	Memnuniyet		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma	
	Evet	159	87,80	13959,50	,88783	
	Hayır	12	62,21	746,50		

Tablo 4.46. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Kendi Yeteneklerimle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 11.	Kendi Yeteneklerimle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		668,5	746,5	-1,916	0,05

Yukarıdaki Tablo 4.45’e ait bulgular incelendiğinde; Alanda çalışmaktan memnuniyet bağımsız değişkeni ile “Kendi Yeteneklerimle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,050).

Tablo 4. 47. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Kendi Fikir / Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri					
Kendi Fikir / Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden	Memnuniyet		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Evet	159	88,15	14016,50	
	Hayır	12	57,46	689,50	

Tablo 4.48. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Kendi Fikir / Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 15.	Kendi Fikir / Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
				611,5	689,5

Yukarıdaki Tablo 4.47’ye ait bulgular incelendiğinde; Alanda çalışmaktan memnuniyet bağımsız değişkeni ile “Kendi Fikir / Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkânı Vermesi Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,030).

Tablo 4.49. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “İşim Tüm Koşulları Düşündüğümde Beni Memnun Ediyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri				
İşim Tüm Koşulları Düşündüğümde Beni Memnun Ediyor	Memnuniyet		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
	Evet	159	88,18	14020,50
	Hayır	12	57,13	685,50

Tablo 4.50. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “İşim Tüm Koşulları Düşündüğümde Beni Memnun Ediyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
İş Tatmini Ölçeği Soru 1.	İşim Tüm Koşulları Düşündüğümde Beni Memnun Ediyor	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		607,5	685,5	-2,302	0,021

Yukarıdaki Tablo 4.49’a ait bulgular incelendiğinde; Alanda çalışmaktan memnuniyet bağımsız değişkeni ile “İşim Tüm Koşulları Düşündüğümde Beni Memnun Ediyor” ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,021).

Tablo 4.51. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İşi Seviyorum” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri				
Yaptığım işi seviyorum	Memnuniyet		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
	Evet	159	89,50	14230,50
	Hayır	12	39,63	475,50

Tablo 4.52. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İşi Seviyorum” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
İş Tatmini Ölçeği Soru 2.	Yaptığım işi seviyorum	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		397,5	475,5	-3,757	,000

Yukarıdaki Tablo 4.51’e ait bulgular incelendiğinde; Alanda çalışmaktan memnuniyet bağımsız değişkeni ile “Yaptığım İşi Seviyorum” ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,000).

Tablo 4.53. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri				
Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim	Memnuniyet		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
	Evet	159	83,80	13323,50
	Hayır	12	115,21	1382,50

Tablo 4.54. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
İş Tatmini Ölçeği Soru 3.	Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		603,5	13323,5	-2,25	0,024

Yukarıdaki Tablo 4.53'e ait bulgular incelendiğinde; Alanda çalışmaktan memnuniyet bağımsız değişkeni ile “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,024).

Tablo 4.55. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İşi Başkasına Tavsiye Ederim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri				
Yaptığım İşi Başkasına Tavsiye Ederim	Memnuniyet		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
	Evet	159	88,29	14038,00
	Hayır	12	55,67	668,00

Tablo 4.56. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İşi Başkasına Tavsiye Ederim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
İş Tatmini Ölçeği Soru 4.	Yaptığım İşi Başkasına Tavsiye Ederim	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		590	668	-2,475	0,013

Yukarıdaki Tablo 4.55’ e ait bulgular incelendiğinde; Alanda çalışmaktan memnuniyet bağımsız değişkeni ile “Yaptığım İşi Başkasına Tavsiye Ederim” ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,013).

Tablo 4.57. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri				
Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor	Memnuniyet		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
	Evet	159	89,31	14200,50
	Hayır	12	42,13	505,50

Tablo 4.58. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
İş Tatmini Ölçeği Soru 5.	Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		427,5	505,5	-3,443	0,001

Yukarıdaki Tablo 4.57’ye ait bulgular incelendiğinde; Alanda çalışmaktan memnuniyet bağımsız değişkeni ile “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,001).

Tablo 4.59. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri				
Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor	Memnuniyet		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
	Evet	159	88,06	14002,00
	Hayır	12	58,67	704,00

Tablo 4.60. Alanda Çalışmaktan Memnuniyet Bağımsız Değişkeni İle “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
İş Tatmini Ölçeği Soru 6.	Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		626	704	-2,133	0,033

Yukarıdaki Tablo 4.59’a ait bulgular incelendiğinde; Alanda çalışmaktan memnuniyet bağımsız değişkeni ile “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,033).

4.1.2.5. Alanı kendi isteği ile tercih etme değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.61. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri					
Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından	Alan tercihi		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Evet	137	92,71	12701,00	1,09545
	Hayır	34	58,97	2005,00	

Tablo 4.62. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 5.	Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1410	2005	-3,721	,000

Yukarıdaki Tablo 4.61'e ait bulgular incelendiğinde; Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,000).

Tablo 4.63. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup İstatistikleri					
Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından	Alan tercihi		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Evet	137	93,72	12840,00	
	Hayır	34	54,88	1866,00	

Tablo 4.64. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 6.	Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1271	1866	-4,281	,000

Yukarıdaki Tablo 4.63'e ait bulgular incelendiğinde; Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,000).

Tablo 4.65. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Bana Vermesi Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri					
Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Bana Vermesi Yönünden	Alan tercihi		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Evet	137	89,95	12323,00	
	Hayır	34	70,09	2383,00	

Tablo 4.66. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Bana Vermesi Yönünden” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 7.	Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Bana Vermesi Yönünden	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1788	2383	-2,369	0,018

Yukarıdaki Tablo 4.65'e ait bulgular incelendiğinde; Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Bana Vermesi Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,018).

Tablo 4.67. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri					
Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Yönünden	Alan Tercihi		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma
	Evet	137	89,54	12267,50	
	Hayır	34	71,72	2438,50	
					1,21983

Tablo 4.68. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Yönünden” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 13.	Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Yönünden	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1843,5	2438,5	-1,934	0,05

Yukarıdaki Tablo 4.67'ye ait bulgular incelendiğinde; Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,050).

Tablo 4.69. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Terfi İmkani Olması Yönünden” Meslekten Memnuniyet Durumunu Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri						
Terfi İmkani Olması Yönünden	Alan Tercihi		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	Standart Sapma	
	Evet	137	90,20	12358,00	1,10430	
	Hayır	34	69,06	2348,00		

Tablo 4.70. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Terfi İmkani Olması Yönünden” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
Soru 14.	Terfi İmkani Olması Yönünden	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
				1753	2348

Yukarıdaki Tablo 4.70'e ait bulgular incelendiğinde; Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Terfi İmkani Olması Yönünden” meslekten memnuniyet ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,020).

Tablo 4.71. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İşi Seviyorum” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri				
Yaptığım İşi Seviyorum	Alan Tercihi		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
	Evet	137	91,33	12512,50
	Hayır	34	64,51	2193,50

Tablo 4.72. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İşi Seviyorum” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
İş Tatmini Ölçeği Soru 2.	Yaptığım İşi Seviyorum	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
				1598,5	2193,5

Yukarıdaki Tablo 4.71’e ait bulgular incelendiğinde; Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Yaptığım İşi Seviyorum” ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,002).

Tablo 4.73. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri				
Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim	Alan Tercihi		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
	Evet	137	80,60	11042,50
	Hayır	34	107,75	3663,50

Tablo 4.74. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
İş Tatmini Ölçeği Soru 3.	Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1589,5	11042,5	-3,038	0,002

Yukarıdaki Tablo 4.74’e ait bulgular incelendiğinde; Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,002).

Tablo 4.75. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İş Başkasına Tavsiye Ederim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri

Grup İstatistikleri				
Yaptığım İş Başkasına Tavsiye Ederim	Alan Tercihi		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
	Evet	137	89,37	12244,00
	Hayır	34	72,41	2462,00

Tablo 4.76. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Yaptığım İş Başkasına Tavsiye Ederim” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
İş Tatmini Ölçeği Soru 4.	Yaptığım İş Başkasına Tavsiye Ederim	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1867	2462	-2,011	0,044

Yukarıdaki Tablo 4.75’e ait bulgular incelendiğinde; Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Yaptığım İş Başkasına Tavsiye Ederim” ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,044).

Tablo 4.77. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri				
Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor	Alan tercihi		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
	Evet	137	94,60	12960,50
	Hayır	34	51,34	1745,50

Tablo 4.78. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
İş Tatmini Ölçeği Soru 5.	Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1150,5	1745,5	-4,933	,000

Yukarıdaki Tablo 4.77'e ait bulgular incelendiğinde; Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,000).

Tablo 4.79. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Grup İstatistikleri

Grup istatistikleri				
Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor	Alan tercihi		Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
	Evet	137	92,26	12639,50
	Hayır	34	60,78	2066,50

Tablo 4.80. Alanınızı Kendi İsteğinizle Mi Tercih Ettiniz Bağımsız Değişkeni İle “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” İfadesi Sonucundaki İş Tatminini Gösteren Mann Whitney U Testi

Bağımsız Değişkenler MannWhitney U Testi					
İş Tatmini Ölçeği Soru 6.	Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
		1471,5	2066,5	-3,569	,000

Yukarıdaki Tablo 4.79'a ait bulgular incelendiğinde; Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” ifadesine katılma durumu incelendiğinde yapılan MannWhitney U testi sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,000).

5. SONUÇLAR

5.1. Üniversite Öğrencilerine Ait Sonuçlar

5.1.1. Üniversite öğrencilerinin cinsiyet değişkenine ait sonuçlar

Üniversitede yapılan ankette araştırmaya katılan 303 öğrencinin verileri incelendiğinde katılımcıların 218'i bayan, 85'i erkek olarak tespit edilmiştir. Öğrencilerin arasında bayan öğrencilerin daha fazla olmasının sonucu özellikle hazır giyim öğretmenliğinde okuyanlar arasında bayan öğrencilerin fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bölümleri genellikle bayan öğrenciler tercih etmektedir. Ancak diğer bölümler için durum böyle değildir. Hazır giyim öğretmenliği bulunan liselerde yapılan araştırmada da cinsiyete göre dağılım incelendiğinde aralarında paralellik olduğu görülür yani bayan alan öğretmeni sayısının erkek alan öğretmeni sayısına göre fazladır.

5.1.2. Üniversite öğrencilerinin yaş değişkenine ait sonuçlar

Üniversite öğrencilerinin yaş dağılımı analiz edildiğinde araştırmaya katılan 303 öğrencinin 66'sı 19-21 yaş aralığında, 116'sı 22 yaşında, 109'u 23-25 yaş aralığında, 12'si ise 26-30 yaş aralığındadır. Aynı sınıfa giden öğrencilerden 22 yaşında olanlar en fazla sayıya sahipken onu 23-25 yaş aralığındaki öğrenciler takip etmekte, daha sonra 19-21 yaş aralığı ve en son olarakta 26-30 yaş aralığındaki öğrenciler gelmektedir.

5.1.3. Üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik düzeylerine ait sonuçlar

(Bandura, 1986)'ya göre öz-yeterlilik bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli olan etkinlikleri organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesine duyduğu inançtır. Araştırmada tekstil öğretmenliği adaylarının mesleki yeterliliklerini değerlendirmek amacıyla bu ölçek uygulanmıştır. Katılımcı öğrencilerden sorulan 12 soruya 1 (hiçbir zaman) ile 5 (her zaman) arasında beşli seçenekten birini işaretlemek suretiyle cevap vermeleri istenmiştir. Sonuçlar analiz edildiğinde; öz yeterlilik ölçeğinden alınan puanların genel ortalaması 46, minimum değeri 26 iken maksimum değeri 66 olup standart sapması 7,242 olarak bulunmuştur. Standart sapmanın yüksek oluşundan öğrencilerin tekstil öğretmenliği ile ilgili konularda kendini fazla yeterli

hissetmediği sonucunu çıkarabilir. Öğretmenlik eğitimi alan öğrencilerde öz-yeterlik ölçeğinin sonucunun düşük çıkması istenmeyen bir sonuçtur. Bu nedenle ulaşılan sonuç iyi değerlendirilmelidir çünkü son sınıf öğrencileri, KPSS sınavına girerek atanacak olan öğretmen adaylarıdır ve gerekli donanım ile mezun olmaları yetiştirecekleri yeni nesil öğrencileri de doğrudan etkileyecektir. Özellikle tekstil öğretmenliğinin uygulama ağırlıklı bir bölüm olması nedeniyle öğrencilere Fakültenin sahip olduğu makina ve araç gereçleri kullanma imkanı verilmelidir yeterli olmadığı durumlarda ise staj yerleri bu eksikliği giderici özellikte olan fabrika ve işletmeler arasından seçilmelidir. Ölçekte ayrıca öğretmenlik meslek bilgisine dair sorular da sorulmuştur. Örneğin tekstil dersi için materyal hazırlama sunum için doküman hazırlama öğretim yöntemlerini etkili şekilde kullanma, sınıf disiplinini sağlama, öğrencileri derse motive etme vb. Öğretmen adaylarının verdiği yanıtlar analiz edildiğinde standart sapmanın yüksek olduğu yani öz yeterliliğin düşük olduğu sonucu çıkarılmıştır. Eğitim fakültelerinde öğretmenlik alan bilgisine yönelik etkinliklerin sayısı ve çeşidi arttırılarak öğrencilerin öz yeterlilikleri arttırılabilir. (Soodak ve Podell,1997)'ın yaptığı araştırmaya göre öğretmen özyeterlilik algılarının öğrencilerin eğitim tecrübelerini eninde sonunda etkileyecek olan pek çok öğretimsel kararın temelini oluşturur. (Schmitz, 2000), öz-yeterlik beklentisinin meslek stresine karşı koruyucu bir faktör olduğu, öz-yeterliliği yüksek olan bireylerin mesleklerine daha çok yöneldiğini ve mesleklerinden memnuniyetlerinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Buna göre eğitim fakültesinde öğrenim gören bireylere mesleğe başlamadan önce tecrübe kazandırmaya yönelik çalışmalar yaptırılmalıdır. Meslek öğretmenlerinden öz-yeterliliği düşük olanlara ise hizmetiçi eğitim programlarına katılmaları sağlanmalıdır..

5.1.4. Üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik düzeyinin cinsiyete göre farklılığını gösteren t-testi analizine ait sonuçlar

Üniversite öğrencilerine uygulanan ankette cinsiyetin öz-yeterliliğe göre farklılığı incelenmiş ve bayan öğrencilerin öz-yeterliliklerinin ortalaması 47 olarak bulunurken erkek öğrencilerin ortalaması 44 olarak bulunmuştur. Bayan öğrencilerin ortalaması erkek öğrencilerin ortalamasına yakın olmakla beraber daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizde öz-yeterliliğin cinsiyet farklılığı üzerinde anlamlılığı düşüktür sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öğretmenlere ait sonuçlar

5.2.1. Cinsiyet değişkenine göre sonuçlar

Tekstil Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile “Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansını Bana Vermesi Yönünden” mesleklerinden memnuniyeti arasında anlamlı bir farklılık vardır ($P= ,005$). Yöneltilen soruyu 123 kadın öğretmen ve 48 erkek öğretmen yanıtlamıştır. Elde edilen veriler analiz edildiğinde ise kadın öğretmenlerin ortalaması 92,15; erkek öğretmenlerin ortalaması 70,25 olarak bulunmuştur. Böylece kadın öğretmenlerin toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi yönünden mesleklerinden memnuniyete erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Avrupa’da 6000 den fazla kişi üzerinde yapılan çalışmada iş tatmini açısından kadınlar ve erkekler arasında ciddi farklılıklar olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş tatmini konusunda yapılan araştırma sonuçları cinsiyet faktörü iş tatminini etkileyen bir etken olduğunu gösterirken, hangi cinsiyetin daha çok tatmin sağladığı konusunda net bir sonuç elde edilmemiştir. Bazı araştırma sonuçları kadınların iş tatmininin erkeklere göre daha yüksek olduğunu söylerken (Xin, MacMillan 1999, s.42; Taylor, Tashakkori 1995: s.218; Azar, Henden 2003, 338: Akçamete, Kaner: Sucuoğlu 2001, s.36), bazıları da tam tersine erkeklerin iş tatmininin daha yüksek olduğunu söylemektedir (Ağan 2002, s.5, Ardıç: Baş 2002,s.2).

Yurtdışında yayımlanan bir raporda (Worklife Report, 1992), öğretmenlerin doyum ve stresleri incelenmiş ve Kanadalı öğretmenler Federasyonunun Kanada’daki 17000 öğretmene anket ve 223 öğretmene görüşme tekniği uygulayarak elde edilen veriler analiz edildiğinde öğretmenlerin %90’a yakın bir kısmının öğretmen olmaktan gurur duydukları belirtilmiş ve öğretmenliğin çok değerli bir uzmanlık alanı olduğu konusunda birleşmiştir.

5.2.2. Yaş değişkenine göre sonuçlar

Öğretmenlerin yaş dağılımına bakıldığında 23-30 yaş aralığındaki 39 öğretmen (% 22,8) 31-40 yaş aralığında 90 öğretmen (%52,6) , 41-50 yaş aralığında 36 öğretmen (21,1) , 51-60 yaş aralığında ise 6 öğretmen (% 3,5) olduğu görülmektedir.

Yaş değişkeni ile ilgili elde edilen bulgulara göre ;

- Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz sorusuna 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler 51-60 yaş aralığındaki öğretmenlerden, onlar 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerden onlarda 23-30 yaş aralığındakilerden daha fazla katılmaktadır. Anlamlılık değeri ($P=0,005$) olarak bulunmuştur. Araştırmada alanınızı kendi isteğinizle mi seçtiniz sorusuna 137 kişi evet ve 34 kişi hayır yanıtını vermiştir. (Özdayı 1990), yapmış olduğu araştırmasında orta yaş grubuna dahil öğretmelerin katılım oranı yüzdesini (%51.6) olarak bulmuştur. Bulunan sonuç Özdayı'nın araştırmasına benzerdir.
- Yöneticilerin karar verme yeteneği bakımından mesleklerinden memnuniyete 51-60 yaş aralığındaki öğretmenler en fazla sonra 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler daha sonra 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler ve en az 23-30 yaş aralığındaki öğretmenler katılmaktadır. Anlamlılık değeri ($P=0,005$) olarak bulunmuştur.
- Kendisine garantili bir gelecek sağlaması yönünden mesleğinden memnuniyete 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler en fazla sonra 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler sonra 23-30 yaş aralığındaki öğretmenler ve en az 51-60 yaş aralığındaki öğretmenler katılmaktadır. Anlamlılık değeri ($P=0,044$) olarak bulunmuştur. Kamuda görev yapan diğer bireyler gibi öğretmenler de geleceği garantili bir meslekte çalışmak istemektedirler ve bu beklenen bir sonuçtur. Özellikle ülkemizde var olan ücretli öğretmenlik statüsünde çalışan öğretmenlerin de kamuya atanmak istemelerinde son dönemlerde yaşanan yükselişin nedeni de bundan kaynaklanmaktadır sonucu çıkarılabilir.
- Yapılan iş karşılığında alınan ücret yönünden mesleğinden memnuniyete 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler en fazla sonra 51-60 yaş aralığındaki öğretmenler sonra 23-30 yaş aralığındaki öğretmenler ve en az 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler katılmaktadır. Anlamlılık değeri ($P=0,003$) olarak bulunmuştur. Aldıkları ücret yönünden memnun olan 23-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin sayısı 40'lı yaşlardaki öğretmenlerin sayısından azdır. Bunun nedeni o yaş dönemindeki kişilerin ihtiyaç ve harcamaları diğerlerine göre daha farklıdır. Yaş ilerledikçe aile için belirli birikimler yapılacak ve tasarrufa gidilecektir. Bu nedenle yaş ilerledikçe alınan ücretten memnuniyet artacaktır. Ama belli yaşlardan sonra tekrar düşmektedir.

- Terfi imkanının olması yönünden mesleğinden memnuniyete 51-60 yaş aralığındaki öğretmenler en fazla sonra 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler sonra 23-30 yaş aralığındaki öğretmenler ve en az 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler katılmaktadır. Anlamlılık değeri ($P=0,022$) olarak bulunmuştur. Kamuda çalışan kişiler yıllık olarak terfi alırlar ve bu da onların aldıkları ücretlere cüzi miktarda da olsa yansımaktadır. Ücrette tatmin sağlayan bir araç olduğu için terfi imkanının olması öğretmenlerin mesleklerinden memnuniyeti sağlayan bir etkidir sonucu çıkarılabilir.

5.2.3. Branş değişkenine göre sonuçlar

Ankette kullanılan değişkenlerden bir diğeri de branştır ve öğretmenlerin branşları arasında belirgin bir farklılık vardır. Ankete katılan 171 öğretmenden 142'si meslek öğretmeni iken (%83), 29'u ise yan alan öğretmenidir (%17). Branş değişkeninin anketteki diğer maddeleri etkileyip etkilemediği analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

- Yöneticilerin verdiği kararlar bakımından öğretmenlerin mesleklerinden duydukları memnuniyet ile branşları üzerindeki etkisi incelenmiş ve anlamlılık değeri ($P=0,05$) olarak bulunmuştur. Veriler analiz edildiğinde alan öğretmeni sayısı 142, yan alan öğretmen sayısı 29 olarak bulunmuştur. Buna göre araştırmaya katılan alan öğretmenlerinin “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” mesleklerinden memnuniyet ifadesine katılımı yan alan öğretmenlerinden daha fazladır sonucu çıkarılabilir.
- Öğretmenlerin başkaları için bir şeyler yapabildiklerini hissetmeleri yönünden duydukları memnuniyet ile branşları üzerindeki etkisi incelenmiş ve meslekten memnuniyet puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,050$). Buna göre araştırmaya katılan alan öğretmenlerinin “Başkaları İçin Bir şeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden” mesleklerinden memnuniyet ifadesine katılımı yan alan öğretmenlerinden daha fazladır sonucu çıkarılabilir.
- Öğretmenlerin işleri ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden meslekten memnuniyet açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,003$). Buna göre araştırmaya katılan alan öğretmenlerinin “İşimle

İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Yönünden” mesleklerinden memnuniyet ifadesine katılımı yan alan öğretmenlerinden daha fazladır sonucu çıkarılabilir.

- Öğretmenlerin kendi fikir/kanaatlerini rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden meslekten memnuniyet açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,022). Buna göre araştırmaya katılan alan öğretmenlerinin “Kendi Fikir/Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkanı Vermesi Yönünden” mesleklerinden memnuniyet ifadesine katılımı yan alan öğretmenlerinden daha fazladır sonucu çıkarılabilir.
- Öğretmenlerin çalışma şartları yönünden meslekten memnuniyet açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,050). Buna göre araştırmaya katılan alan öğretmenlerinin “Çalışma Şartları Yönünden” mesleklerinden memnuniyet ifadesine katılımı yan alan öğretmenlerinden daha fazladır sonucu çıkarılabilir.
- Öğretmenlerin şu anki işlerinin işe girdikleri zaman bu işle ilgili beklentilerine uyması ifadesi sonucundaki iş tatminini açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,050). Buna göre araştırmaya katılan alan öğretmenlerinin “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” ifadesine katılımı sonucunda duydukları tatmin yan alan öğretmenlerinden daha fazladır sonucu çıkarılabilir.

5.2.4. Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkenine göre sonuçlar

Ankette kullanılan değişkenlerden bir diğeri de alanda çalışmaktan memnuniyettir ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnuniyeti hususunda anlamlılık vardır. Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkeninin anketteki diğer maddeleri etkileyip etkilemediği analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

- Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkeni ile “Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından” meslekten memnuniyet açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,032). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerden alanında çalışmaktan memnun olanların “Beni Her Zaman Meşgul Etmesi

Bakımından” mesleklerinden memnuniyet ifadesine katılımı memnun olmayanlardan daha düşüktür sonucunu çıkarabiliriz.

- Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkeni ile “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından” meslekten memnuniyet açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,022$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından” mesleklerinden memnuniyet ifadesine katılanlar bu ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları sonucu çıkarılabilir.
- Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkeni ile “Başkaları İçin Bir şeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden” meslekten memnuniyet açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,050$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Başkaları İçin Bir şeyler Yapabildiğimi Hissetmem Yönünden” mesleklerinden memnuniyet ifadesine katılanlar bu ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur. (Akkan, 2008)’da yaptığı çalışmasında öğretmenlerin başkaları için bir şeyler yapabilmeyi hissetmesi yönünden alanından memnuniyet duyma düzeylerini yüksek bulmuştur.
- Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkeni ile “Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden” meslekten memnuniyet açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,043$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Kişileri Yönlendirmek İçin Fırsat Vermesi Yönünden” mesleklerinden memnuniyet ifadesine katılanlar bu ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.
- Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkeni ile “Kendi Yeteneklerimle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden” meslekten memnuniyet açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,050$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Kendi Yeteneklerimle Bir Şeyler Yapabilme Şansı Vermesi Yönünden” mesleklerinden memnuniyet ifadesine katılanlar bu

ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.

- Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkeni ile “Kendi Fikir / Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkani Vermesi Yönünden” meslekten memnuniyet açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,030$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Kendi Fikir / Kanaatlerimi Rahatça Kullanma İmkani Vermesi Yönünden” mesleklerinden memnuniyet ifadesine katılanlar bu ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.
- Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkeni ile “İşim Tüm Koşulları Düşündüğümde Beni Memnun Ediyor” ifadesi açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,021$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “İşim Tüm Koşulları Düşündüğümde Beni Memnun Ediyor” ifadesine katılanlar bu ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.
- Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkeni ile “Yaptığım İş Seviyorum” ifadesi açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,000$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Yaptığım İş Seviyorum” ifadesine katılanlar bu ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.
- Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkeni ile “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” ifadesi açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,024$). Buna göre araştırmaya katılan ve alanlarında çalışmaktan memnun olmayanlar “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” ifadesine alanlarında çalışmaktan memnun olanlara göre daha fazla katılmaktadır ve öğretmenlerin memnuniyetsizliğinden dolayı mesleklerinde tatminsiz olmaları doğal bir sonuçtur.
- Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkeni ile “Yaptığım İş Başkasına Tavsiye Ederim” ifadesi açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=,013$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Yaptığım İş

Başkasına Tavsiye Ederim” ifadesine katılanlar bu ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.

- Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkeni ile “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” ifadesi açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,001). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” ifadesine katılanlar bu ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.
- Alanda çalışmaktan memnuniyet değişkeni ile “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” ifadesi açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,033). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” ifadesine katılanlar bu ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.

5.2.5. Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz değişkenine göre sonuçlar

Ankette kullanılan değişkenlerden bir diğeri de alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettinizdir ve öğretmenlerin alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz hususunda anlamlılık vardır. Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz değişkeninin anketteki diğer maddeleri etkileyip etkilemediği analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

- Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından” mesleğimden memnuniyet ifadesi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,000). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerden alanını kendi isteği ile tercih edenler “Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Bakımından” mesleğinden memnuniyete katılımı kendi tercih etmeyenlere göre daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.

- Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” mesleğimden memnuniyet ifadesi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,000). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerden alanını kendi isteği ile tercih edenler “Yöneticinin Karar Verme Yeteneği Bakımından” mesleğimden memnuniyete katılımı kendi tercih etmeyenlere göre daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.
- Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Bana Vermesi Yönünden” mesleğimden memnuniyet ifadesi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,018). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerden alanını kendi isteği ile tercih edenler “Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansını Bana Vermesi Yönünden” mesleğimden memnuniyete katılımı kendi tercih etmeyenlere göre daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.
- Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Yönünden” mesleğimden memnuniyet ifadesi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,050). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerden alanını kendi isteği ile tercih edenler “Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Yönünden” mesleğimden memnuniyete katılımı kendi tercih etmeyenlere göre daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.
- Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Terfi İmkânı Olması Yönünden” mesleğimden memnuniyet ifadesi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,020). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerden alanını kendi isteği ile tercih edenler “Terfi İmkânı Olması Yönünden” mesleğimden memnuniyete katılımı kendi tercih etmeyenlere göre daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.

- Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Yaptığım İş Seviyorum” ifadesi açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,002). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerden alanını kendi isteği ile tercih edenler “Yaptığım İş Seviyorum” ifadesine katılanlar bu ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.
- Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” ifadesi açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,002). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerden alanını kendi isteği ile tercih etmeyenlerin “Şimdiki Aklım Olsaydı Başka Bir İş Seçerdim” ifadesine katılımları mesleğini kendi tercih edip bu maddeye katılmayanlardan daha fazladır. Bu ifadeye katılmayanlarda iş tatminsizliği daha fazladır sonucu çıkarılabilir.
- Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Yaptığım İş Başkasına Tavsiye Ederim” ifadesi açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,044). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerden alanını kendi isteği ile tercih edenler “Yaptığım İş Başkasına Tavsiye Ederim” ifadesine katılanların sayısı bu ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.
- Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” ifadesi açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,000). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerden alanını kendi isteği ile tercih edenler ve “Şu Anki İşim Hayalimdeki İşe Uyuyor” ifadesine katılanlar bu ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.
- Alanınızı kendi isteğinizle mi tercih ettiniz bağımsız değişkeni ile “Şu Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” ifadesi açısından puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (P=,000). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerden alanını kendi isteği ile tercih edenler “Şu

Andaki İşim İşe Girdiğim Zamandaki Bu İşle İlgili Beklentilerime Uyuyor” ifadesine katılanlar bu ifadeye katılmayanlardan daha fazladır ve öğretmenlerin alanlarında çalışmaktan memnun olmalarından dolayı mesleklerinden tatmin olmaları doğal bir sonuçtur.

5.3. Öneriler

Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre, ilgililere ve bu konuda yapılacak yeni araştırmalara ışık tutması amacıyla aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

- 1) Tekstil alanını seçmeyi düşünen adaylara ortaöğretim kurumlarında bu alan çok iyi tanıtılmalı ve tercihler konusunda adaylar doğru yönlendirilmelidir.
- 2) Bu konuda yöneticilere yönetim ve organizasyon hususunda hizmetiçi eğitim verilerek karar verme yetenekleri geliştirilebilir.
- 3) Öğretmenlerin çalışma saatleri yönünden mesleklerinden memnuniyetleri anlamlıdır ancak daha iyi seviyelere getirilebilir.
- 4) Öğretmenlerin başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmeleri yönünden alanlarından memnuniyetleri anlamlıdır ancak daha iyi seviyelere getirebilmek için çeşitli sosyal sorumluluk projelerinde daha fazla görev verilebilir ve gönüllü olarak katılacağı kampanyalara destek verilebilir.
- 5) Öğretmenler yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten memnundur ancak daha iyi bir düzeye getirilebilir. Bunun için öğretmenlerin verdikleri ders saati ücretleri yeniden düzenlenerek alım güçleri yükseltilebilir.
- 6) Alanlarını kendi isteği ile tercih eden öğretmenler yaptıkları işi başkalarına tavsiye ederler. Araştırma sonucunda da bu ifadeyi destekler bir sonuç elde edilmiştir. Ancak son dönemlerde meslek liselerinin tekstil alanına çok az sayıda öğretmen ataması yapıldığından dolayı öğretmenlerin yaptıkları işi tavsiye etme düzeyi daha düşüktür. Atama sayısı artırılarak bu düzey yükseltilebilir.
- 7) Öğretmenlerin kendi yeteneklerini kullanarak birşeyler yapabilmeye şansı vermesi yönünden alanlarında çalışmaktan memnun oldukları sonucuna varılmıştır. Elde edilen sonucun daha iyi bir düzeye getirilebilmesi için okul yönetimi tarafından

öğretmenlere okullardaki sınıflarda ve atölyelerde bu yönlerini geliştirici donanım veya ortam sağlanabilir.

- 8) Öğretmişlerin seçtikleri branşın işe girerken işleri ile ilgili beklentilerine uyduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulardaki değerler öğretmenlerin görev yaptığı bölgelerdeki okulların fiziki şartları, öğrencilerin tutumları, meslektaşlar ile iletişimi gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Okulun fiziki şartları ve dersliklerdeki donanımın yeterli oluşu öğretmenlerdeki beklenti seviyesini yükseltecektir. Ayrıca öğrencilerin dersleri hakkındaki olumlu tutumları da bu yönde pozitif bir etkiye sahip olacaktır.

KAYNAKLAR

1. Ağan, F. (2002) “Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
2. Akçamete, G., Kaner,S., Sucuoğlu,B. (2001) Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik. Nobel Yayıncılık, Ankara.
3. Akıncı, Z. (2002) Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 2, S.4,1–25.
4. Akkan, Ö. (2008) “Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini”. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
5. Akkayalı, M. (1986) Orta Dereceli Okul Öğretmenlerinde İş Doymu ve Moral. Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi,Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Kamu Yönetimi Lisans Üstü Uzmanlık Programı, Balıkesir, Türkiye.
6. Alkan, C., Doğan, H., Sezgin, İ. (1994) Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi, Ankara, Türkiye.
7. Akman, Y., Kelecioğlu, H., Bilge, F. (2006) Academicians’ Views on The Factors Which Influence Their Job Satisfaction. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 30. 11–20.
8. Aksu, S. (1998) Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 4-23.
9. Aldemir,C. (1983) “Yöneticilerin Güç Tipleri ve İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu arasındaki ilişki”, Amme İdaresi Dergisi, Sayı 1, Cilt 16, s 64.

10. Ardiç, K. ve Türker Baş.(2002). “Comparison of Job Satisfaction of Public and Private University Academicians in Turkey”.METU Journal of Development, Vol. 29, 27-46.
11. Aşıkoğlu, M. (1996) İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon, Üniversite Kitabevi, İstanbul, Türkiye.
12. Ataman, G. (2001) İşletme Yönetimi. Türkmen Kitabevi, İstanbul, Türkiye.
13. Aydın, M. (2000) Çağdaş Eğitim Denetimi. Hatiboğlu Yayınevi, Ankara, Türkiye.
14. Balcı, A. (1985) Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
15. Başaran, İ. E. (1982) Örgütsel Davranışın Yönetimi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara, Türkiye.
16. Başaran, İ.E. (1991) Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü , 2. Baskı, Gül Yayınevi, Ankara, Türkiye.
17. Bayrak Kök, S.<http://edergi.atauni.edu.tr/index.php/IIBD/article/view/3683/3512>
27.04.2013
18. Baysal, A.C., Tekarslan, E. (1996) İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri, 2. Baskı, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
19. Baysal, A.C. (1997) İşletmelerde İş Tatminini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C:16, İstanbul.
20. Bilgiç, R.(1998) “The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers,” Journal of Psychology, 132/5, (September,), s.549-558.
21. Bilir, M. Emine. (2007) Öğretmen Algularına Göre İlköğretim Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleriyle Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

22. Bingöl, D.(1990) İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı, Özgür Matbaacılık, İstanbul.
23. Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008) “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1) , 2.
24. Bozkurt, T., Turgut, T. (1999) Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri ve Kültürel Sayıltıları Arasındaki İlişkiler. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt 2.
25. Budak,G. ve Budk,G.,(2000). Halkla İlişkiler, 3. Baskı, Barış Yayınları, İzmir, Türkiye.
26. Bursalıoğlu, Z. (2000). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Onbirinci Basım, Ankara: Pegem Yayıncılık.
27. B.M.Bass.G.V.Barret.Work and Organizations, Boston, Allyn and Bacon Inc. 1972,s.89.
28. Çardak, M. (2002) İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ile Stresle Başa Çıkma Yolları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, Türkiye.
29. Çekmecelioğlu, H. (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 8, S. 2.
30. Çermik, E. (2001). Ortaöğretim Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve Motivasyonu. Yüksek Lisans Tezi Marmara Ünivesitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
31. Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Anı Yayıncılık, Ankara.

32. Demir, E. (2001). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
33. Deniz, M. (2005). İşletme Yönetiminde Motivasyon. Tikici, M (Editör). *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. Ankara: Nobel Yayın. ss. 126-170.
34. Eren , E., (1993), “Yönetim Psikolojisi” Beta Basım A.Ş., İstanbul.
35. Eren, E. (2001) Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayın Dağıtım, Genişletilmiş 7.Baskı, İstanbul, Türkiye.
36. Erdoğan, İ. (1994) *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Beta Basım yayım.
37. Erdoğan, İ.(1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: Avcıol Basım Yayın,s:233.
38. Ergenç, A. (1982) İş doyumunun belirleyicileri olarak beklenti algılama tutarsızlığı ve çalışma değerleri. Yönetim Psikolojisi II. Anakara: TODAİE Yayınları.
39. Ergül, H.F. (2005). “Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri”.Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, S.14, 67–79.
40. Eroğlu, F. (2000). Davranış Bilimleri. 5.Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
41. Ergin, C.(1997).Bir iş doyumunu Ölçümü Olarak “İş Betimlemesi Ölçeği”:Uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması.Türk Psikoloji Dergisi, 12 (39),25-36.
42. Ertürk, S.(1982). Eğitimde Program Geliştirme, Yelkentepe Yay., Ankara, s. 12.
43. Eşme, İ. (2007), “Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar”, T.C. YÖK Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, Ankara.

44. Evcimen, S. H., (1998). Lise Müdürlerinin İletişim Düzeyi ile Öğretmenlerin İş Doyumu ve Öğrencilerle Sınıf İçi İletişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
45. Feldman, D. And Hugh, A.; Managing Individual and Group Behavior in Organizations, Auckland, McGraw-Hill International Book Company, 1986.
46. Fidan, N., M. Erden, (1994), "Eğitime Giriş" Meteksan Anonim Şirketi, Ankara, 18.
47. George, E. ve Louw, D. ve Badenhorst, G. (2008). Job Satisfaction Among Urban Secondary- School Teachers in Namibia. South African Journal of Educational. Vol. 28, 2.
48. Govindarajulu, Nalini and Bonnie F. Daily. (2004). Motivating Employees for Environmental Improvement. *Industrial Management & Data Systems*, 104 (4), 364-372.
49. Güler, M.(1990). "Endüstri İşçilerinin İş Doyumu Ve İş verimine Depresyon, Kaygı Ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
50. Günbayı, İ. (2000). Örgütlerde İş Doyumu Ve Güdülenme, Özen Yayımcılık, Ankara, Türkiye.
51. Gündayı, İ., Toprak, D. (2010) "İlköğretim Okulu Son Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması", İlköğretim Online, 9(1),150-169.
52. Gürgen, H.(1997). Örgütlerde İletişim Kalitesi, Der Yayınları, İstanbul.
53. Hagemann, Gisela, Çev.Göktuğ AKSAN(1997). Motivasyon El Kitabı, Rota Yayınları, İstanbul.
54. Hızar, H.(2005). "Değişken Ücret Yaklaşımları", İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler, ed. Deniz Yalım, Hayat Yayıncılık, İstanbul.

55. Hobfoll, S. E., Schröder, K. E. E., Wells, M., & Malek, M. (2002). "Communal versus individualistic construction of sense of mastery in facing life challenges". *Journal of Social and Clinical Psychology*, 21, 362–399.
56. Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya Eğitim Kitabevi.
57. Kağan, M. (2005). *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
58. Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, s:27-30.
59. 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.
60. Karagüven, M. H., Ekşioğlu, M., Gül. Ç. (5-7 Eylül 2012) "Sosyal İlişki Gereksinimi Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliği", XX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, İstanbul.
61. Karagüven, M. H. (2005, July). "Academic motivation and communal mastery of technical high school students". 25. STAR Konferansı, Stress and Anxiety Research Society, Germany.
62. Karatepe, S.(2005b). *Örgütlerde İletişim-Güdüleme İlişkisi*. Ankara:Siyasal Kitabevi.
63. Kaynak, T. (1995). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*. Yenilenmiş 2.Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
64. Kaynak, T.; Adal,Z., vd.(1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

65. Kırel, Ç.(1999); “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fskültesi Dergisi, Cilt 28, Sayı 2, s 115-136.
66. Koç, Z. (2001). “Rehberlik ve Arastırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değiskenlere Göre İncelenmesi”. Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt 9, S. 2, 395–410.
67. Koç, B.(2005) Gıda Sanayi İşletmelerinde Motivasyon Araçlarının İş Gören ve İşletme Verimliliğine Olan Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
68. Koçel, T. (1998). İşletme Yöneticiliği, 6.Baskı, İstanbul, Beta Yayın, S: 25-26.
69. Konokay, G. (2009) “Akademisyenlerin Duygusal Zeka Yeterliliklerinin İş Tatmine Etkisinin Analizi: Kocaeli Üniversitesi Örneği”, Bilgi Ekonomisi Dergisi, 499-509.
70. Kutaniş, R.Ö. ve S. Bayraktaroğlu. (2002). “Karayolu Turizm Taşımacılığında İş Tatmini Unsurları: Bir Uygulama”. Akdeniz Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu, Azim Matbaa.
71. Locke, E. (1983). *Narure and Causes of Job Satisfaction” Handbook of Industrial and organizational Psychology*.(ed) Durnette, John Wiley and Sons, USA.
72. Luthans, F. (1973) *Organizational Behavior*. Sixth Edition, McGraw-Hill, New York.
73. Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. Sixth Edition, International Edition, - Singapore : McGraw-Hill Inc.,
74. Luthans, F. (2002), *Organizational Behavior* (9. ed.) New York Mc Graw – Hill, s. 269-271, USA.

75. Mahmutoglu, A. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
76. Maitland, Iain, Çev. Aksu BORA, Cankoçak,O. (1997). İnsanları Motive Etmek, İlk Kaynak Kültür Ve Sanat Ürünleri Ltd. Şti., Ankara.
77. Martin J. GANNON, Organizational Behavior : A Managerial And Organizational Perspective, (Little, Brown and Company, Boston, Toronto: 1979).
78. Maslow, A. (2001), İnsan Olmanın Psikolojisi, (Çev, Okhan Gündüz). Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul.
79. Organ, D.W. & Konovsky, M : “Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior”, Journal of Applied Psychology, 74, 1989.
80. Özdayı, N.(1990). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul, s:1-2.
81. Özgener, S. (1996). Gelişmekte Olan Ülkelerde İşgörenin Güdülenmesi ve Toplam Kalite Yönetiminin İşgörenin Güdülenmesine Katkıları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
82. Öztürk, A. ve F. Özdemir (2003). “İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Artırılması”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 17, S.1–2, 189–202.
83. Pekel, H. N., (2001), “İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, <http://tez.sdu.edu.tr/Tezler/TS00219.pdf>, Erişim Tarihi: 04.12.2012.

84. Robert A. STRINGER, "Achievement Motivation And Management Control", Motivation And Control In Organizations, Edited by Gene W. Dalton ve Paul R. Lawrence, (Richard D. Irwin Inc. and The Dorsey Press, 1971), s. 329.
85. Sabuncuoğlu, Z.(1984). Çalışma Psikolojisi, Uludağ Üniversitesi İİBF Yayını, Bursa.
86. Sabuncuoğlu, Z.(1997). Personel Yönetimi: Politika ve Yönetmel Teknikler, Ezgi Kitabevi, Bursa, Türkiye.
87. Sabuncuoğlu, Z., Tüz M. (1998). Örgütsel Psikoloji. Alfa Yayınları. 3. baskı. Bursa, Türkiye.
88. Sarason, S, B. (1971). The Culture of School and The Problem Change Boston: Allyn and Bacon.
89. Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. and Osborn, R.N.(1994). Managing Organization Behavior, Fifth Edition, New York, John Willey & Sons, Inc.
90. Sencer, M.(1982). "Kamu Görevlilerinde İş Doyumu ve Moral". Amme İdaresi Dergisi, Cilt 15, S.3.
91. Solmuş, T., (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler; Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.
92. Sönmezer, M.G.; "Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler İle Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik Veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, (2007) 8.
93. Spector,P.E.(1997). *JobSatisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. California: SAGE Publications, 1997.

94. Sun, H.Ö (2002) *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
95. Stiffler, Mark, (2006). “Incentive Compensation Management : Making Pay-for-Performance a Reality”, *Performance Improvement*, 45/1.
96. Şimşek, L. (1994). “Mühendislerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Uygulamalı Bir Çalışma”, Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
97. Şimşek, M. S., T. Akgemci ve A. Çelik. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Gelistirilmiş 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
98. Şimşek, M.Ş. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Yenilenmiş 6. Baskı. Konya: Günay Ofset.
99. Tahta F. (1995). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), Ankara.
100. Taymaz, H., (1997) *Hizmetiçi Eğitim, Kavramlar İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Tapu ve Kadastro Matbaası.
101. Tellioglu, A. (2004). *İstanbul İli Beyoğlu İlçesi'nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
102. Thompson Brad Lee, *Performans Geliştirme*, Hayat Yayınevi, 1998.
103. Tikici, M., Deniz, M. (1993). *Örgütsel Davranış*, Enstitü yayınları., Malatya.
104. Tietjen, Mark A. and Robert M. Myers. (1998). *Motivation and Job Satisfaction*. *Management Decision*, 36 (4), 226-231.

105. Toker, B. (2007). “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 8(1).
106. Tümgan, C., (2007), “Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve Tatmin”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
107. Türk, S. (2007). *Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini*. Gazi Kitabevi, Ankara.
108. Türkoğlu, M. (2008). Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi (Malatya İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
109. Ünal, Z. (2003). Öğretmenlerde İş Doyumu Ve Örgütsel Vatandaşlık. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
110. Watland, A.E.(1988).Professionalism and job satisfaction perception of middle school teachers in Alaska, Norway and Wales. *Professionalism and job satisfaction*,61,358-361.
111. Weiss, H., M. (2002). Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12173–194, s.174.
112. Yavaş, T. (2007). Kırsal Alanda ve Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
113. Yıldırım, D., Ş. (2006). Resmi İlköğretim Okullarında Görev yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
114. Yılmaz,E.(2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının İş Doyumu ve Yaratıcılık Açısından İncelenmesi” *İlköğretim Online*, 812, 476-484.

115. Yumuşak, S. (2008), “*İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF. Dergisi Sayı:3 Cilt:13.
116. Yüksel, Ö. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.
117. http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2006/takvim/egitim_sistemi.html
Erişim Tarihi: 10.05.2012 saat: 15.34

EKLER

EK-1

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.34.24.01-044-14274
Konu : Anket (Çiğdem GÜL)

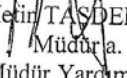
05/01/2012

MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

- İlgi : a) Marmara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 12/12/2011 tarihli ve 23028 sayılı yazısı
b) Valilik Makamının 06/01/2012 tarih ve 3662 Sayılı Onayı.

Marmara üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tekstil Eğitimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Çiğdem GÜL'ün "Tekstil Bölümü Olan Kız Teknik ve Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Alan Öğretmenlerinde İş Tatmininin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu tezine dair anket çalışmasını, tez önerisinde belirtilen Ek-3 listedeki orta öğretim okullarına yönelik, anket çalışması ilgi (b) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Metin TAŞDEMİR
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER:
Ek-1 Valilik Onayı.
Ek-2 Anket Soruları.

1543

T.C.	
MARMARA ÜNİVERSİTESİ	
REKTÖRLÜĞÜ	
Tarih:	26-03-2012
Sayı:	22.00-12.026/1971
Bürosu:	Öğr. İşleri

Öğr. İşl. Daire Başkanı
26.03.2012
M.B.

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 243, Faks: 212 520 05 64 Şb.Md.: 212 511 16 65

EK-2

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.34.24.01-020-/ 7662
Konu : Anket (Çiğdem GÜL)

06./01/2012

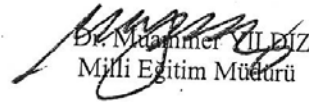
VALİLİK MAKAMINA

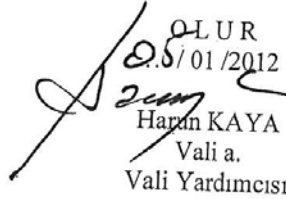
- İlgi : a) Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 02/12/2011 tarihli ve 23028 sayılı yazıları
b) Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c) Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığının 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d) Milli Eğitim Komisyonunun 29/12/2011 tarihli tutanağı.

Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tekstil Eğitimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Çiğdem GÜL'ün "Tekstil Bölümü Olan Kız Teknik ve Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Alan Öğretmenlerinde İş Tatminin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu tezine dair İlimiz tez önerisinde belirtilen Ek -3 listedeki ortaöğretim okullarına yönelik, İş tatmin ölçeği, çevresel destek ölçeği, iletişim gereksinimi ölçeğinin uygulama ve anket çalışması yapmak isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Yüksek Lisans öğrencisi Çiğdem GÜL'ün söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (c) Bakanlık emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.


Dr. Muhammed YILMAZ
Millî Eğitim Müdürü


OLUR
06/01/2012
Harun KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: seb34@mcb.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 243, Faks: 212 520 05 64 Şb.Md.: 212 511 16 65

EK-3

Değerli Katılımcı,

Yüksek Lisans Tez çalışması amacıyla aşağıdaki bilgilere gerek duyulmaktadır. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlar doğrultusunda topluca değerlendirilecek ve araştırma dışında kullanılmayacaktır. Doğru yere işaretlemeye ve boş bırakmamaya lütfen dikkat ediniz.

Teşekkürler.

- 1.Cinsiyet : () Erkek () Kadın
- 2.Yaş : Veya Doğum Tarihi:
- 3.Branş :
- 4.Bu alanda çalışmaktan memnun musunuz? () Evet () Hayır
- 5.Alanınızı kendi isteğiniz ile mi tercih ettiniz? () Evet () Hayır

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.İşim, tüm koşulları düşündüğümde, beni memnun ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)
2. Yaptığım işi seviyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
3. Şimdiki aklım olsaydı başka bir iş seçerdim.	(1)	(2)	(3)	(4)
4. Yaptığım işi bir başkasına tavsiye ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)
5. Şu andaki işim hayalimdeki işe uyuyor.	(1)	(2)	(3)	(4)
6.Şu andaki işim işe girdiğim zamanki bu işle ilgili beklentilerime uyuyor.	(1)	(2)	(3)	(4)



EK-4

MESLEĞİMDEN	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunu	Çok memnunu
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını bana vermesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansını vermesi yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Terfii imkânı olması yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Kendi fikir/ kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Çalışma şartları yönünden.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı yönünden.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Cevresel Destek Ölçeği

Aşağıdaki dereceleri kullanarak, yakın çevrenizde, sizin için önemli kişilerden aldığınız desteği ifadeleri uygun şekilde işaretleyerek cevaplandırınız. Lütfen boş bırakmayınız!

	Kesinlikle		Kesinlikle	
	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum
1) Ailem ve arkadaşlarım sayesinde başıma gelen şeyler üzerinde kontrole sahip olabilirim.....	(1)	(2)	(3)	(4)
2) Ailem ve arkadaşlarımla birlikte problemlerimin çoğunu çözebilirim.....	(1)	(2)	(3)	(4)
3) Ailem ve arkadaşlarım yardım etse de, hayatımdaki önemli şeyleri değiştirmek için yapabileceğim çok az şey var.....	(1)	(2)	(3)	(4)
4) Bana yakın olan insanlarla çalışarak problemlerimin çoğunun üstesinden gelebilirim.....	(1)	(2)	(3)	(4)
5) İleride başıma gelecek olan şeyler çoğunlukla benim diğer insanlarla iyi çalışabilme yeteneğime bağlıdır.....	(1)	(2)	(3)	(4)
6) Yakınlarımdan desteği sayesinde kafama koyduğum hemen her şeyi yapabilirim.....	(1)	(2)	(3)	(4)
7) Yakınlarımdan yardımı sayesinde hayatımı daha çok kontrol edebilirim.....	(1)	(2)	(3)	(4)
8) İleride başıma gelecek olanlar çoğunlukla ailemin, arkadaşlarımdan yada iş arkadaşlarımdan desteğine bağlıdır.....	(1)	(2)	(3)	(4)
9) Kendi hedeflerime başkalarının hedeflerine ulaşmalarına yardım ederek ulaşabilirim.....	(1)	(2)	(3)	(4)
10) Arkadaşlar, aile ve iş arkadaşları genelde amaçlarıma ulaşmada önümü keserler.....	(1)	(2)	(3)	(4)

(Bu ölçek S. Hobfoll, M. Wells M. Malek, ve K. Schröder tarafından 2002 yılında geliştirilmiştir).



İletişim Gereksinimi Ölçeği (İGÖ-10)

[The Need for Relatedness Scale (NRS-10)]

Sylvie Richer & Robert J. Vallerand (1996).

Burada, sizin iş arkadaşlarınıza karşı neler hissettiğiniz konusunda, bir liste bulunmaktadır. Her bir ifadeyi size en uygun gelecek şekilde derecelendirerek işaretleyiniz. Lütfen boş bırakmayınız, teşekkürler.

Kesinlikle katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Az katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Çok katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	2	3	4	5	6	7

İş arkadaşlarımla olan ilişkilerimde kendimi.....hissediyorum.

1. ...desteklenmiş..... (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
2. ...onlara yakın..... (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
3. ...anlaşılmış..... (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
4. ...onlara bağlı (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
5. ...dinlenen..... (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
6. ...onlarla kaynaşmış (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
7. ...değer verilen (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
8. ...kaynaşmış (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
9. ...güvende (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
10. ...arkadaşça/dostça..... (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

Kabullenme (Acceptance): 1, 3, 5, 7, 9

Yakınlık (Intimacy): 2, 4, 6, 8, 10

Richer, S.F., & Vallerand, R.J. (1998). Construction et validation de l'Échelle du sentiment d'appartenance sociale. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 48, 129-137.



EK-7

EK 3:

Anket uygulaması yapılacak okulların listesi:

1. Şehit Büyükelçi Galip Balkar Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi-(Zeytinburnu Tekstil Meslek Lisesi).
2. İHKİB Kâğıthane Kız Teknik ve Meslek Lisesi
3. TRİSAD Kız Teknik ve Meslek Lisesi
4. Doç. Dr. Burhan Bahriyeli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi
5. Avcılar İHKİB Kız Teknik ve Meslek Lisesi
6. İHKİB Yenibosna Kız Teknik ve Meslek Lisesi
7. Nişantaşı Rüştü Uzel Kız Teknik ve Meslek Lisesi
8. Haydar Akçelik Kız Teknik ve Meslek Lisesi.
9. Ümraniye Kız Teknik ve Meslek Lisesi
10. Zeytinburnu İMKB Kız Teknik ve Meslek Lisesi
11. Küçükköy Kız Teknik ve Meslek Lisesi



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Çiğdem GÜL
Doğum Yeri ve Tarihi : Küre-1982
Yabancı Dili : İngilizce
E-Posta : cigdem_gul37@hotmail.com

Öğrenim Durumu

Derece	Bölüm/Program	Üniversite/Lise	Mezuniyet Yılı
Lise	Fen- Matematik	Eyüp İmam Hatip Lisesi	2000
Ön Lisans	Bilgisayar Programcılığı	Dumlupınar Üniversitesi	2003
Üniversite	Tekstil Öğretmenliği	Marmara Üniversitesi	2009

İş Deneyimi

Yıl	Firma/Kurum	Görevi
2009-Halen	Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi	Bilgisayar İşletmeni kadrosunda görev yapmaktayım.