



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İSTANBUL İLİ ANADOLU YAKASINDAKİ İLK VE ORTA
ÖĞRETİMDE GÖREVLİ MATEMATİK ÖĞRETMENLERİNDE İŞ
TATMİNİ DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI

Emine SÖNMEZ

Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

İSTANBUL, 2007



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İSTANBUL İLİ ANADOLU YAKASINDAKİ İLK VE ORTA
ÖĞRETİMDE GÖREVLİ MATEMATİK ÖĞRETMENLERİNDE İŞ
TATMİNİ DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI

Emine SÖNMEZ

Danışman: Prof.Dr. Ahmet ÇAKMAK

Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

İSTANBUL, 2007

İSTANBUL İLİ ANADOLU YAKASINDAKİ İLK VE ORTA ÖĞRETİMDE GÖREVLİ
MATEMATİK ÖĞRETMENLERİNDE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI

.....Emine SÖNMEZ.....

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı

:Prof. Dr. Ahmet Fakmak




Üye

:Yrd. Doç. Dr. Füsün Akdağ



Üye

:Dr. Mustafa Farsakoğlu



Yüksek lisans tezi onay tarihi: 28.1.02/2007

TEŞEKKÜR

Bu araştırmada değerli fikirleriyle bana yol gsteren Sayın Prof.Dr. Ahmet ÇAKMAK'a;

Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı'nda görevli bulunan, engin bilgileri ile bizlere ışık tutan tüm öğretim görevlilerine;

En yoğun çalıştığım zamanlarda anlayışıyla ve desteğiyle yanımda olan, maddi-manevi yardımlarını esirgemeyen, her an kalbimde ve yanımda olan babam Mehmet Sönmez'e, annem Gülseren Sönmez'e, kardeşim Aydın Sönmez'e sonsuz teşekkürler...

ÖZET

Bu araştırma İstanbul ili Asya yakası Kadıköy ve Tuzla ilçelerindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerini temel alarak yapılmıştır. Araştırmaya 2006–2007 Eğitim-Öğretim yılında, görev yapan 100 tane matematik öğretmeni katılmıştır.

Bu çalışmada amacımız, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilk ve ortaöğretim kurumlarında matematik öğretmenlerin iş tatminleri seviyesini belirlemektir. Bu nedenle, matematik öğretmenlerinin cinsiyet, medeni hal, yaş, iş tecrübesi, mesleğin bireyin kendi kararı ile seçilip seçilmediği, aylık net gelir durumları araştırıldı. Araştırma dört bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde, araştırmanın konusu hakkında bir önsöz verilmiştir. Bu bölümde, problemin özelliği açıklanmıştır. İkinci bölümde, konunun teorik açıklaması bulunmaktadır. Üçüncü bölümde, tez çalışmaları, takip edilen metot ve teknikler ve bulgular verilmiştir. Dördüncü bölümde, sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

Araştırma kapsamında kullanılan ankete deneklerin verdikleri cevaplar değerlendirilmiş ve elde edilen sonuçlar, frekans ve yüzdeler halinde düzenlenerek metin içinde yorumlanmıştır. Analizler SPSS paket programı ile yapılmış, verilerin analizinde ikili gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için bağımsız grup t-testi, ikiden fazla gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için tek faktörlü ANOVA kullanılmıştır. Elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılmış ve bazı önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

This research has been done in primary and high schools controlled by National Education Ministry in İstanbul/Kadıköy and Tuzla. The research contains 100 Maths teachers working in 2006-2007 Education and Instruction Year.

In this research our purpose is to determine the level of job satisfaction of Maths teachers working at primary and high schools controlled by National Education Ministry. For this reason, how the variables at sex, marital status, age, working experience, whether the job chosen on self-decision or not and monthly income affect the level of occupational satisfaction of these Maths teachers working at primary and high schools were researched. This research comprises 4 parts. In the first part, an abstract has been given about the subject of research. In this part, the nature of the problem has been explained. In the second part, the theoretical explanation of the subject has been stated. In the third part, thesis studies, the methods and the techniques which were followed and findings have been explained. In the fourth part, the result and suggestions have been explained.

The questionnaire used in the research, Maths teachers' answers have been analysed. The results have been explained by frequency and percentage tables. In the analysis of the research, SPSS program was used and determining the meaningful differences between binary t-test for independent groups; multiple groups, oneway-ANOVA analysis was applied. The results and findings have been discussed and some suggestions have been given.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM I.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Önemi	3
1.2.1. Problem Cümlesi.....	4
1.2.2. Hipotezler.....	5
1.3. Sayıtlar.....	5
1. 4. Sınırlılıklar	6
BÖLÜM II	7
2.1.1. Eğitimin Tanımı ve Önemi	7
2.1.2. Matematiğin Tanımı ve Önemi.....	8
2.1.3. Matematik Öğretmeni	9
2.1.4. Matematik Öğretmeninin Yetiştirilmesi	9
2.2. İş Tatmini	10
2.2.1. İş Tatmininin Tanımı	10
2.2.2. İş Tatmininin Önemi	12
2.2.3. Öğretmenlerde İş Tatmini	14
2.2.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	15
2.2.4.1. İşin Niteliği	15
2.2.4.2. Çalışma Şartları.....	16
2.2.4.3. Yükselme Olanakları	17
2.2.4.4. İş Güvenliği ve İş Güvencesi	18
2.2.4.5. Yönetici ve Meslektaş İlişkileri	19
2.2.4.6. Kararlara Katılım	20
2.2.4.7. Toplum ve Çevre Koşulları.....	20
2.2.4.8. Ödüllendirme, Takdir Edilme	21
2.2.4.9. Ücret.....	22
2.2.5. İş Tatminini İle İlgili Kavramlar.....	23
2.2.5.1. Motivasyon	23
2.2.5.2. Performans	26
2.2.5.3. Yaşam Tatmini.....	27
2.3. İş Tatmininde Bireysel Özellikler.....	29
2.3.1. Yaş ve İşte Kalma Süreci.....	29
2.3.2. Cinsiyet	30
2.3.3. Meslek ve Eğitim Düzeyi	31
2.3.4. Kıdem.....	32
2.3.5. Zekâ	33
2.3.6. Kişilik.....	34
2.3.7. Sosyal İlişkiler	34
2.4. İş Tatmini ile İlgili Örgütsel Davranış Alanları.....	35

2.4.1. Tutumlar ve İş Tatmini	35
2.4.2. Moral ve İş Tatmini	37
2.4.3. Motivasyon ve İş Tatmini	38
2.5. İş Tatmini ve Etkilediği Değişkenler	39
2.5.1. Sağlık	39
2.5.2. Başarı	39
2.5.3. Verimlilik	40
2.6. İş Tatminsizliği ve Sonuçları	41
2.6.1. İş Tatminsizliğinin Tanımı	41
2.6.2. İş Tatminsizliğinin Nedenleri	42
2.6.3. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	43
2.6.3.1. İşe devamsızlık ve işten ayrılma	45
2.6.3.2. Verimsizlik/Düşük Performans	48
2.6.3.3. İş Gücü Devri	49
2.6.3.4. Hayal Kırıklığı ve Saldırganlık	49
BÖLÜM III	51
3. YÖNTEM	51
3.1. Araştırmanın Yöntemi	51
3.1.1. Evren ve Örneklem	51
3.2. Araştırma Araçları	51
3.3. Yapılan Çalışmalar	53
3.3.1. Uygulama	53
3.3.2. Veri Analizi	53
3.4. Bulgular	53
BÖLÜM IV	77
4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	77
4.1. Sonuç ve Öneriler	77
4.1.1. Kişisel Bilgilere Ait Sonuçlar	77
4.1.2. İş Tatmini İle İlgili Sonuçlar	78
4.1.3. Öneriler	82
Ek-1 Kişisel Bilgiler Anketi	85
Ek-2: Minnesota İş Tatmini Ölçeği	87
KAYNAKÇA	88
ÖZGEÇMİŞ	92

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans Dağılımı Tablosu	54
Tablo 2: Medeni Durum Değişkenine Göre Frekans Dağılımı Tablosu.....	54
Tablo 3:Yaş Değişkenine Göre Frekans Dağılımı Tablosu	55
Tablo 4: Kıdem Değişkenine Göre Frekans Dağılımı Tablosu	55
Tablo 5: Matematik Öğretmeni Olmada İstek Değişkenine Göre Frekans Dağılımı Tablosu.....	56
Tablo 6: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Frekans Dağılımı	56
Tablo 7: Aylık Net Gelir Değişkenine Göre Frekans Dağılımı	57
Tablo 8: İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri.....	58
Tablo 9: İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri	59
Tablo 10: Dış Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri	60
Tablo 11:İş Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	60
Tablo 12: İş Tatmin Düzeylerinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları	61
Tablo 13:İş Tatmin Düzeylerinin Yaş Gurubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .	62
Tablo 14:İş Tatmin Düzeylerinin Kıdem Gurubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	63
Tablo 15: İş Tatmin Düzeylerinin Matematik Öğretmeni Olma İsteğine Göre T-Testi Sonuçları	63
Tablo 16:İş Tatmin Düzeylerinin Eğitim Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	64
Tablo 17:İş Tatmin Düzeylerinin Aylık Net Gelir Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	65
Tablo 18:İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	66
Tablo 19: İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları	66
Tablo 20: İç faktörlere bağlı iş tatmin Düzeylerinin Yaş Gurubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	67

Tablo 21: İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Kıdem Gurubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	68
Tablo 22:İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Matematik Öğretmeni Olma İsteğine Göre T-Testi Sonuçları.....	69
Tablo 23:İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Eğitim Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	69
Tablo 24:İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Aylık Net Gelir Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	70
Tablo 25:Dış Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	71
Tablo 26: Dış faktörlere bağlı iş tatmin Düzeylerinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları	72
Tablo 27: Dış Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Yaş Gurubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	72
Tablo 28: Dış Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Kıdem Gurubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	73
Tablo 29: Dış Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Matematik Öğretmeni Olma İsteğine Göre T-Testi Sonuçları.....	74
Tablo 30: Dış faktörlere bağlı iş tatmin Düzeylerinin Eğitim Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	75
Tablo 31: Dış Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Aylık Net Gelir Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	76

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş Tatminin Önemi Ya da Önemsizliği.....	13
Şekil 2. Performans-İş Tatmini İlişkisi	27
Şekil 3: Çalışma Yaşamı-Çalışma Dışı Yaşam İlişkisi.....	28
Şekil 4: İş Tatminsizliği İfade Biçimleri.....	42

GİRİŞ

BÖLÜM I

1.1. Problem Durumu

Küreselleşen günümüz dünyasında teknoloji inanılmaz bir hızla gelişmekte ve tüm dünyaya yayılmaktadır. Herkese aynı bilgiler ve teknolojiler ulaşabildiğinden, rekabet ortamı her geçen gün daha da zorlu bir hal almaya ve insan gücü çok daha fazla önem kazanmaya başlamıştır.

Çağdaş yönetim biçiminde en önemli faktörün insan faktörü olduğu görülmektedir. Yönetimler artık sadece örgütün amaçlarının yerine getirilmesi ile değil, bu örgütte çalışanların ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması ile de ilgilenmek durumundadır.

Çalışanın tatmini demek, onun yaptığı işi sevmesi ve böylelikle hem kendi hem de şirket için daha verimli olması demektir. Çalışan tatmininde etkili olan faktörler, çalışanların çıkarlarını gözetmek, adil davranmak, bir işi yerine getirebildiğini hissettirmek, sürekli tatmin ve yeni fikirlere saygı duymak şeklinde sıralanabilir. İnsan, toplumun yarattığı değerlerden aldıklarına karşılık kendisi de bu değerlere bir takım katkılarda bulunarak hem kendisini hem de çalıştığı işletmeyi olumlu yönde etkileyebilmektedir.

İnsanlar yaptıkları işten ve iş çevresinden memnun oldukları zaman daha verimli çalışırlar. Bu yüzden çalışanlardan daha verimli sonuçlar alabilmek için onları güdüleyen nedenler yöneticiler tarafından saptanmalı ve isteklerini yerine getirmeye çalışılmalıdır. Böylelikle hem örgütün amaçlarına ulaşılmış hem de çalışanların kişisel ihtiyaçları karşılanmış olacaktır.

Her düzeydeki işgörenin çalışma hayatının sonunda işine, işletmesine ve iş çevresine ilişkin bir dizi deneyimi oluşur. Çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacaktır. İşte tüm bu tür bilgi ve duygu

birikimlerinin sonucu işlerine veya işletmelerine karşı tutumları oluşacaktır. İş tatmini bu tutumun genel yapısıdır. En basit şekliyle iş tatminini, işgörenin işine karşı gösterdiği tutumdur şeklinde tanımlamak mümkündür. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olabileceğine göre, iş tatminini “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak, işgörenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş tatminsizliği demek doğru olacaktır. Kısaca, iş tatmini, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır (Erdoğan, 1996, s.231-232).

İş hayatında insan istediği işi ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneği bölümüne giren kısmını elde ettiği sürece, işinde daha verimli çalışmaktadır. Kendisine uygun bir iş bulan kişi, aynı zamanda maddi ve manevi ihtiyaçlarını tatmin olanağını sağlamak durumu ile de karşı karşıya kalmaktadır. Arzu ve ihtiyaçların tatmin edilmediğini gören kişiler, olumsuz bir takım tutumlara sahip olmaktadır. Böylece tatminsizlik hali ve uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktadır. Birey işin kendisi için anlamlı, önemli, değerli, doyurucu ve prestij sağlayıcı olmasını ister (Kaynak, 1990, s.122-135).

Öğretmenlerin ihtiyaçları da gün geçtikçe artmaktadır. Maslow insan ihtiyaçlarını “hiç bitmeyen bir istekler hiyerarşisi” olarak tanımlamaktadır. Düşük maaşla çalışan birçok öğretmenin aldığı para, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki yeme - barınma gibi fiziksel ihtiyaçlarını bile karşılamaktan uzaktır. Öğretmenlerin ikinci sıradaki güvenlik ihtiyacı ise Emekli Sandığı tarafından karşılanmaktadır. Böylece bu ihtiyaçların karşılandığı varsayılsa bile, daha sonraki sıralarda yer alan sosyal, kişisel sevgi ve saygınlık, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamak için öğretmenlerin bir arayış içinde oldukları söylenebilir. Bu yüzden öğretmenler, okuldan sosyal bir dışlanma hissedерlerse veya grup içinde sıkı bir bağlılık ve karşılıklı bir sevgi olduğuna inanmazlarsa aradıkları bu samimi ilişkiyi başka alanlarda arayacaklardır (Duman, 2006, s.3).

Günümüzde öğretmenler, meslekleri ile ilgili pek çok sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bunlar; ücret, yönetim, birlikte çalışılan kimseler, örgütsel ortam, denetim ve çalışma koşullarının yetersizliği gibi faktörlerden dolayı yaşam gereksinmelerini karşılamada ve meslekleri ile ilgili girişimlerde birer engel oluşturabilmektedir. Öğretmen, ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorundadır. Belirli bir okulda, resmen

okula başlayan bir öğretmen, okulun bütün kurallarını psikolojik olarak kabullenmiş durumdadır. Okulda psikolojik sözleşme altına giren öğretmen her zaman umduğunu bulamamakta, okula verdiği karşılığını alamamaktadır. Diğer yandan okuldaki bürokratik kuralların katılığı öğretmenin okula karşı olumsuz tutum geliştirmesine, işten doyumсуzluk ve stres duymasına neden olabilir (Duman, 2006, s.5).

Bu amaçla araştırmamızda öğretmenlerimizin büyük özveriyle çalıştıkları mesleklerinden duydukları iş tatmin düzeyleri ve iş tatminine etki eden farklı sosyal değişkenlerin neler olduğu belirlenmeye çalışılacaktır.

Bu araştırma da bu yönden önemli bir adımdır. Bundan sonra yapılabilecek araştırmalara da kaynak teşkil edecektir. Bu araştırmanın hedefi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan Matematik öğretmenlerinin iş tatminini incelemek olacaktır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Bir toplumun gelişmesi ancak ve ancak eğitim sayesinde mümkündür. Toplumun eğitim seviyesi arttıkça gelişme ve kalkınma daha da hızlanacaktır. Eğitimin verimli olması ve toplumumuzun kültürünün artması bu görevi yüklenmiş olan öğretmenlerimizin, bu işi severek ve isteyerek yapmalarıyla mümkündür.

Ülkemizde son yıllarda eğitim ve öğretim alanında önemli değişiklikler yapılmaktadır. Ancak bu değişiklikler yapılırken eğitim ve öğretim hizmetlerinde görev yapan öğretmenlerimizin yetiştirilmesi ve öğretmenlerin sorunlarının çözümlenmesi en az bu reform hareketleri kadar önemlidir.

Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Fakat ekonomik koşullar öğretmenlerin mesleklerini ikinci bir iş olarak yapmaya zorlamaktadır. Bu durum eğitimde genel kaliteyi düşürmekte, eğitim gittikçe bozulmakta, istenilen seviyede insan gücü yetiştirmek zorlaşmaktadır. Eğitimde çağdaş anlayışa göre yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu yüzden öğretmenlerin içinde buldukları durumu yansıtabilecek akademik düzeyde temel ve uygulamalı pek

çok araştırmaya ihtiyaç vardır. Çünkü ğretmenlerin tatmin kaynakları belirlendiğinde daha verimli olmaları için gereken yeni tedbirlerin alınması yoluna daha kolay gidilebilir (Özdayı, 1990, s.4-5).

Bu araştırmanın rahat, huzurlu ve üretken bir akademik ortamda çalışmak isteyen yöneticilere yararlı olacağı düşünölmektedir. Çünkü iki farklı birey farklı sebepleri olmasına rağmen aynı seviyede iş tatmini gösterebilir. Örneğın, bir ğretmen işinden memnundur, çünkü iş yerinde başarı ile tanınma, bundan dolayı takdir edilme, vicdani bir sorumluluk taşıma, insanlara yardım edebilme şansının olması gibi içsel faktörlerden dolayı işinde tatmin yaşayabilir. Aynı alışma koşullarındaki başka bir ğretmen ise çalışma şartlarının uygunluğu, iyi arkadaşlık ilişkileri, iş karşılığında yapılan ödemeler, mesleğinde ilerleme şansı gibi dışsal faktörlerden dolayı işinden tatmin olabilir. Ayrıca ğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, mesleğini kendi isteğiyile seçme durumu, çalışma süresi de iş tatmini seviyelerini etkileyebilmektedir. Bu yüzden bu araştırmada matematik ğretmenlerinin iş tatminini arttıracak içsel ve dışsal faktörler araştırılacaktır.

Çocuklarımızı ve gençlerimizi yarınlara hazırlayan öğretmenlerimizin yaptıkları işten duydukları tatmin düzeyi ne kadar yüksek olursa motivasyon ve performans artacak, eğitim hizmetlerinde verim ve kalite en üst seviyede olacaktır. Toplumun yaşam kalitesi için öğretmenin kalitesini yükseltmek gerekmektedir. Bu alışma ğretmelerin iş tatmin düzeylerini ortaya koyarken sorunların nereden kaynaklandığının belirlenmesi ve çözüm önerilerinin üretilmesine de yardımcı olacaktır.

1.2.1. Problem Cümlesi

Milli Eğitime bağlı Resmi ilk ve orta ğretim kurumlarında görev yapan Matematik ğretmenlerinin genel iş tatmin düzeyleri, iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri ve dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri nasıldır ve genel, iç faktörlere bağlı ve dış faktörlere bağlı tatmin düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki deneyim, mezun olunan okul, meslek tercihi ve aylık net gelir bağımsız değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

1.2.2. Hipotezler

İlk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan Matematik öğretmenlerinin genel iş tatmin düzeyleri arasında, iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında ve dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında;

1. Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur.
2. Medeni duruma göre anlamlı bir farklılık yoktur.
3. Yaşa göre anlamlı bir farklılık yoktur.
4. Mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık yoktur.
5. Aylık net gelire göre anlamlı bir farklılık yoktur.
6. Mezun olunan okula göre anlamlı farklılıklar yoktur.
7. Meslek tercihlerine göre anlamlı farklılıklar yoktur.

1.3. Sayıtlar

Bu araştırma, aşağıda belirtilmiş olan temel varsayımları kabul etmiştir:

1. Örneklem, İstanbul ili Kadıköy ve Tuzla ilçesinde bulunan resmi ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan Matematik öğretmenleri evrenini temsil etmektedir.
2. Öğretmenlerin çeşitli faktörlere bağlı iş tatminleri onların iş performanslarını ve yönetici, öğrenci ve veli ilişkilerini etkileyen bir faktördür.
3. İş tatmini bilimsel olarak ölçülebilen kavramlardır.
4. Araştırmada kullanılan iş tatmini envanteri bilimsel olarak geçerli ve güvenilir ölçme araçlarıdır.
5. Matematik öğretmenlerinin iş tatmini anketini samimi olarak doldurdukları kabul edilmiştir.

1. 4. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2006–2007 öğretim yılında İstanbul ili Asya yakası Kadıköy ve Tuzla ilçelerindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilk ve ortaöğretim kurumlarında,
2. Kadıköy ve Tuzla ilçelerindeki resmi ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan Matematik öğretmenleri ile,
3. Öğretmenlerin araştırma kapsamında kullanılan ankete verdikleri bilgilerle,
4. Araştırma kapsamında kullanılan istatistiksel tekniklerle, sınırlıdır.

BÖLÜM II

2.1.1. Eğitimin Tanımı ve Önemi

Örgün ve yaygın, formal ve informal eğitim süreçleri birlikte düşünüldüğünde, eğitimin çok geniş kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğu düşünülmektedir ve zaman ve mekan yönünden eğitimi sınırlandırmak mümkün değildir. Toplumların en geniş ve çok yönlü faaliyet alanlarından biri eğitimidir ve insan yaşamı boyunca eğitimle iç içedir (Fidan ve Erden, 1994, s.18).

Çağlar boyunca eğitim süreci, toplumsal yapı açısından şekillendirilerek, bireyin topluma kazandırılmasını hedef alan, genel anlamda onda meydana gelmesi istenen değişikliklerin hal, hareket ve tavırlarına da yansımaları isteyen bir yönelimle biçimlenmiştir. Eğitim çok yönlü işlevsel bir süreç olarak toplumun beklentilerini de karşılama sorumluluğunu üstlenmiştir.

Eğitim bir ya da bir dizi amaca ulaşmak için yapılır. Amaçlar eğitim sürecine giren kişinin davranışlarında dolayısıyla kişiliğinde meydana gelmesi istenilen farklılaşmaları belirler. Amaçların saptanmasında toplumun ve bireyin ihtiyaçları göz önünde tutulur. Amaçlar toplumun bireyden beklediği tüm önemli davranışları kapsmalıdır. Bireyin toplumsal yaşama uyum sağlaması için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumlar da amaç olarak ifade edilmelidir (Fidan ve Erden, 1994, s.19).

Günümüzde daha çok tercih edilen tanım: “bireyin davranışında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istenilen yönde (eğitimin amaçlarına uygun) değişme meydana getirme sürecidir.” Bu tanıma göre;

1. Eğitim bir süreçtir.
2. Eğitim sürecinde, bireyin davranışlarının istenilen yönde değiştirilmesi amaçlanmaktadır.
3. Davranışlarındaki değişim kasıtlı olarak gerçekleştirilmektedir.
4. Eğitim sürecinde bireyin kendi yaşantıları esastır.

2.1.2. Matematiğin Tanımı ve Önemi

Türk Dil Kurumu Matematik Terimleri Sözlüğünde matematiğin tanımı şöyle verilmektedir: Biçim sayı ve çoklukların yapılarını, özelliklerini ve aralarındaki ilişkileri us bilim yoluyla inceleyen ve sayı bilgisi, cebir, uzam bilgisi gibi dallara ayrılan bilim.

Matematik, en eski bilimlerden biri olup, ilk çağlarda sadece sayı ve şekillerin ilmi olarak tanımlanırdı. Yüzyıllar geçtikçe matematik de diğer bilimler gibi kendi içinde bir takım gelişmeler gösterdi. Günümüzde matematiği bir kaç cümle ile tanımlamak mümkün değildir. Matematik bazılarının gözüyle bir sanat, bazılarının gözüyle ise bir dildir.

Matematiğin oluşması ile ilgili iki temel yaklaşım vardır. Bunlardan birincisi, matematiği insanın kendisinin icat ettiği'dir. İkincisi ise, matematiğin evrende var olduğu, insanın onu, zaman içinde fark ettiği'dir. İkinci kanıtı destekleyen doğal kanıtlar oldukça fazladır (Altun, 2000, s.2; Akt.: Bilicioğlu, 2003, s.15).

Matematik, değişik kişiler tarafından birçok şekilde tanımlanmıştır. Ancak matematiği herkesi memnun edecek şekilde tanımlamak çok zordur. Bu yüzden matematiği bazı temel özelliklerini belirterek açıklamak daha kolaydır.

Matematiğin temel özelliklerinden bazılarını şöyle sıralayabiliriz:

- Matematik; çoklukların kendileri ile değil, aralarındaki ilişkilerle ilgilenir.
- Matematik; çokluklar, sayılar ve sayılar arasındaki bağıntılar ile ilgili bir kurallar kümesidir.
- Matematik; mantıksal bir sistem, bir düşünme şeklidir.
- Matematik; günlük hayatta karşılaşılan problemleri çözmek için başvurulan bir hesaplama'dır.
- Matematik; ardışık ve yığılmalı'dır. Birbiri üzerine kuruludur (Türer, 1999, s.5-6; Akt.: Bilicioğlu, 2003, s.14-15).

2.1.3. Matematik Öğretmeni

Çalıştığı eğitim kurumunda öğrencilere, matematik ile ilgili eğitim veren kişidir.

Matematik ile ilgili hangi bilgi, beceri, tutum ve davranışların, hangi yaş düzeylerindeki öğrenci gruplarına, hangi yöntemlerle kazandırılacağı, MEB tarafından onaylanan öğretim programları ve ilgili mevzuatta belirtilmiştir.

Matematik öğretmeni, bu program çerçevesinde,

- Eğitim vereceği grubun düzeyine uygun bir çalışma planı hazırlar, bu planı uygulayarak öğrencilere alan ile ilgili bilgi ve beceri kazandırır,
- Öğrencilerin başarılarını değerlendirir, başarıyı artırıcı önlemler alır,
- Eğitici kol çalışmalarında görev alarak öğrencilerin yeteneklerini geliştirici etkinlikler düzenler,
- Öğrencilerin gelişimlerini izler, sorunlarının çözümüne yardımcı olur,
- Alan ile ilgili gelişmeleri izler, bunların öğretim programlarına yansıtılması için ilgililere önerilerde bulunur,
- Nöbetçi olduğu günlerde, okulun düzen ve disiplinini sağlamak üzere görev yapar,
- Sınıf öğretmeni olarak, öğrencilerin alan ve ders seçmelerine yardımcı olur, yönetimle ilişkilerini sağlamaya çalışır (<http://www.iskur.gov.tr>).

2.1.4. Matematik Öğretmeninin Yetiştirilmesi

Matematik öğretmeni olmak isteyenlerin;

- Üst düzeyde genel yeteneğe sahip,
- Matematiğe karşı ilgili ve bu alanda başarılı,
- Düşüncelerini başkalarına açık bir biçimde aktarabilen,
- İyi bir öğrenme ortamı sağlayabilen, dikkatli, işine özen gösteren,
- Mesleğinin sorunları ile ilgilenen ve çözüm yolları bulmaya çalışan,

- İnsanlarla iyi iletişim kurabilen; sevecen, hoşgörölü, sabırlı,
- Öğrencilerin duygu ve düşüncelerini anlayabilen,
- Kendini geliştirmeye istekli, coşkulu, yaratıcı, kimseler olmaları gerekir.

Meslek eğitimi, çeşitli üniversitelere bağı eğitim fakültelerinin “Matematik Öğretmenliğı” ve “İlköğretim Matematik Öğretmenliğı” bölümlerinde verilmektedir.

Bu bölümlere girebilmek için Öğrenci Seçme Sınavı’nda (ÖSS) yeterli “Sayısal (SAY)” puan almak gerekmektedir. Ayrıca Matematik Bölümü, Matematik Mühendisliğı, Matematik-Bilgisayar Bölümü, Astronomi ve Uzay Bilimleri (Kredisin en az %30’unu Matematik alanında aldığı belgelendirenler) bölümlerini bitirenlerden “Ortaöğretim Alan Öğretmenliğı Tezsiz Yüksek Lisans Programı’nı veya “Pedagojik Formasyon Programı’nı” başarı ile tamamlayanlar öğretmenlik yapabilirler (<http://www.iskur.gov.tr>).

2.2. İş Tatmini

2.2.1. İş Tatmininin Tanımı

İş tatmini, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir; iş görenin işten beklentileriyle işin sağladığı ödülleri içerdiğine göre, eşitlik kuramı ve psikolojik anlaşmayla da yakından ilgilidir (Bingöl, 1997, s.270).

İş tatminin üç önemli boyutu vardır:

1. İş tatmini, bir iş durumuna duygusal yanıtıdır. Böyle olunca görülmez, sadece ifade edilebilir.
2. İş tatmini genellikle, kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir.
3. İş tatmini, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi imkanları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb (Luthans, 1989; Akt.: Aksu, 1998, s.3).

İş tatmini başlığı sosyal bilim araştırmacılarını oldukça etkilemiştir. 1970’li yılların başlarına kadar bu başlık altında 4000’den fazla makale yayınlamıştır.

İş tatmini kişinin işine karşı olan tutumudur. Bu kavram dinamik bir yapı olup, işletme yöneticilerinin çalışanlar üzerinde bu olguyu gerçekleştirmeleri, işletmenin uyumlu çalışması, etkinliği ve verimliliği açısından büyük önem arz etmektedir (Silah, 2005, s.115). Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp, sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini geldiği kadar çabuk gidebilir (genellikle daha çabuk); bu nedenle iş tatmininin yıllık olarak, hatta aylık olarak dikkatlice izlenmesi ve korunması gerekir (Aksu, 1998, s.4).

İş tatmini, “kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması” ile tanımlanmakta, bir başka deyişle iş tatmini, işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir. İş tatmininin yaşam tatmini ile ilişkili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s.8).

Bireylerin işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde, iş ve onunla ilgili herşeyin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır. Bir bireyin motivasyonunun önemli bir kısmının bilinçsiz olmasından dolayı, birey ihtiyaçlarının tümünün farkında değildir. Bu nedenle, bir bireyin ihtiyaçları konusunda tam bir değerlemeye gitmek oldukça güçtür. Diğer yandan “istekler”, bir bireyin tatmin sağlayacağını hissettiği şeylere ve koşullara karşı bilinçli arzularıdır. İş tatminini ölçmek için yapılan girişimler, anketler ve görüşmeler aracılığıyla istekler üzerinde yapılan incelemeyi içerir. Bir bireyin özel soruları yanıtlama tarzı, sadece koşulların bizzat kendisine bağlı olmayıp fakat aynı zamanda onun koşulları nasıl algıladığına da bağlıdır (Bingöl, 1997, s.269).

Çağdaş yönetim anlayışı, çalışanın tüm çabasını ortaya koyacak biçimde isteklendirilmesini, iş ile çalışanın yaptığı işten en yüksek maddi ve psikolojik tatmini ve çıkarı sağlayabilmesini, onun başarısının ve örgüte olan katkısının değerlenmesini yansıtmaktadır. Bu yüzden çalışanların işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde işin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır (Aksu, 1998, s.1).

2.2.2. İş Tatmininin Önemi

Yüksek iş tatmini ekip çalışmasında önemli bir öğedir. Çünkü günümüzde hızlı değişen teknoloji ve karmaşık örgütsel problemler bir işi tek başına yapmayı imkansız hale getirmiştir. Çalışanlar işlerini artık sadece emir alıp, yeteneklerinin bir parçasını kullanarak yapmaktan tatmin olmamaktadırlar. Bu nedenle hemen tüm yöneticiler çalışanlarda iş tatmini sağlamayı amaçlamalıdır (Aksu, 1998, s.6).

Bir bütünlük açısından bakıldığında farklı boyutlar arasında, iş seçimi, işin kendisi, yeri, türü, fiziksel koşulları, gerektirdiği bilgi düzeyi, amacı, ücreti, çalışanlar arası ilişkiler ve güvenlik gibi etkenler sayılabilir. Buradaki söz konusu boyutların hangi kişisel ihtiyaca cevap verdiği birinci derecede önemlidir. Bundan hareketle iş tatmininin ana boyutu kişisel ihtiyaçlardır denilebilir. Bu ihtiyaçların tatmin derecesine göre de iş tatmini farklı şekillerde belirecektir (Balci, 2004, s.14).

İş tatmininin sağlanması uygulamada kolay değildir. Nedeni, insanların kendi gereksinim ve arzularını gerçekleştirecek bir iş bulmanın zor olmasıdır. İş tatmininin önemli ya da önemsiz olduğunu savunan farklı görüşler mevcuttur (Kaynak, 1990, s. 370). İş tatmininin önemli olduğunu savunanlara göre, öncelikle insanlar kişisel yetkilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek istemektedir. İş tatmini, kişilerin psikolojik olgunluğa erişmesini sağlarken, bunu elde etmemek hayal kırıklığına uğratar. İş, insanın yaşamında odak noktasıdır ve işsiz olan kişi umutsuzdur. Bu nedenle insanlar zorunlu olmadıkları zaman bile çalışmak isterler. Bir işe sahip olmayanların psikolojik sağlığı düşük düzeyde olabilir. İş olmayanlar fazla boş zaman geçirirler. Çünkü iş ve boş zaman birbiriyle orantılıdır. Düşük iş tatmini moral bozukluğuna, işten soğumaya, düşük verimliliğe ve sonuçta sağlıksız bir topluma ortam hazırlar (Eren, 1993, s.110).

Genellikle iş tatmini iki nedenden dolayı önemli bir tutumdur. Birincisi çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri ve hissettikleri, yani tatmin edici ya da hayal kırıcı, sıkıcı ya da anlamlı bulmaları hem kendileri hem de işleri için önem taşır. İkincisi yöneticiler için insanların işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından önemlidir. Çünkü iş tatmini işe devam, performans, ruhsal ve fiziksel sağlık ve iş hareketliliği davranışlarını etkiler (Balci, 2004, s.15).

İş bireyin gereksinimlerini karşılıyor ve yanı sıra bireyin iş ve değer yargılarını olumlu etkiliyorsa, iş tatmini oluşuyor demektir. Tatmin olma durumu bireysel mutluluğu artırıp, çalışanın işine bağlanmasını, hataların ve iş hareketliliğinin azalmasını sağlayabilecektir. Tatmin olan bireylerin işe zamanında gelip devamsızlık yapmadıkları, işten ayrılma isteklerinin düşük olduğu, daha az doktora gidip daha az rapor aldıkları belirtilmektedir. Dolayısıyla işgünü kaybı ve sağlık masraflarının azalacağı savunulmaktadır. İş tatmini sağlandığı ölçüde bireyler işlerine katılmada gönüllü olabileceklerdir (Gürbüz, 1998, s.10-11).

Şekil 1: İş Tatminin Önemi Ya da Önemsizliği

İş Tatmini önemlidir	İş Tatmini Önemsizdir
1) İnsanlar kişisel yetkilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek isterler.	— Hepsi değil, bazı kişiler uğraşmasız işi yeğlerler. Kendilerini işlerinde gerçekleştirmeyi düşünmeyebilirler.
2) İş tatmini elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemezler.	— Kişilik, daha insan çalışmaya başlamadan oluşur. Birey olgun değilse, bunun nedeni işte aranmamalıdır.
3) İş tatmini elde edememek bireyleri hayal kırıklığına uğratar.	— Çoğu kişileri zaten rutin işler bekler. İş tatminine olan arzu kişilerde değişik düzeyde oluşacaktır.
4) İş, insan hayatının odak noktasıdır.	— Bu değerlendirme gerçek olmayabilir. Birçok kişi hayatlarının odak noktası olarak iş yerine aile ve çevreyi almışlardır.
5) İşsiz olan kişi umutsuzdur. İnsanlar zorunlu olmadıkları zaman bile çalışmak isterler.	— İnsanın bir işi olmasına yönelik sosyal baskılar, olmasına rağmen bu, bireyin mutlaka tatmin duyacağı, uğraşmalı nitelikte bir işi olmasını gerektirmez. Kaldı ki, insanlar bazen çalışmamayı, boş zamanı yerler.
6) Birey açısından "uğraşmalı-challenging" bir işin olmaması, psikolojik sağlığın düşük düzeyde kalmasına neden olur.	— Psikolojik sağlığın zayıf olması belli düşük gelirin sonuçlarını ya da rutin işlere, düşük sosyal düzeye bağlıdır. Araştırmalar kesin sonuç getirmiş değildir.
7) İş ve boş zaman birbiri ile yakından ilintilidir. Yaratıcı işi olmayan, boş zaman geçirmeye yöneliktir.	— İşe bazen fazla önem vermemek, işteki artan sıkıcılığı azaltmaya, monotonluğu gidermeye yarar.
3) İş tatminindeki boşluk ve işten soğuma, düşük moralin, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir topluma gidişin nedenini oluşturur.	— Herkese uğraşmalı iş sağlamak "kitle üretimi-mass production" teknolojisini ortadan kaldırma pahasına gerçekleştirilebilir. Oysa bu teknoloji sayesinde yüksek standartlı bir yaşam tarzına ulaşmış toplum bu bedeli ödemek istemez.

Kaynak: Kaynak, 1990, s.114

İş tatmininin, yüksek ücret, ilerleme olanakları gibi dışsal faktörleri işgücü devrine etki etmektedir. Türkiye gibi yüksek işsizlik faktörlerinin etkisi altındaki ülkelerde tatminsizlik ve işgücü devri ilişkisi düzey düzeydir. Diğer bir deyişle tatminsizlik işgücü devrinin önemli bir sebebi değildir. Hastalık, kaza gibi işe devamdan alıkoyan nedenler ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki mevcuttur (Aksu, 1998, s.6-7)

2.2.3. Öğretmenlerde İş Tatmini

Öğretmenlerde iş tatmini bazen tükenmişlik, bazen stres kavramları ile birlikte ele alınmakta, bazen “iş tatmini” ile “iş tatminine yönelik tutumlar” kavramları birbirlerinin yerine kullanılarak geniş bir araştırma konusu oluşturmaktadırlar. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin gün boyunca öğrencilerle sürekli etkileşimde bulunmalarının ve onların öğrenim gerekliliklerini karşılamaya çalışmalarının baskı ve strese yol açtığını, bilgi, beceri ve mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirememeleri, işle ilgili gereksinimlerinin karşılanamaması gibi faktörlerin etkisiyle güdülerinin azaldığını, tüm bu olumsuzluklarında giderek iş tatminsizliği ve tükenmişliğe neden olduğunu göstermektedir. Wolpin ve arkadaşlarına (1991) göre, öğretmenin işiyle ilgili doyumsuzluğu; artan iş yükü, mesleki yeterlilik kuşkuları, sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrencilerin gereksinimlerini karşılayabilme gibi stres kaynakları ve yaşadığı psikolojik tükenmişlik ile birlikte artmaktadır. İş tatmininin, tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunun temel belirleyicilerinden bir olduğu, toplumun ve öğrenci velilerinin eleştirel tepkilerinin ve öğretmenin takdir edilmemesinin de iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler olduğu belirtilmektedir (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s.8-9).

Öğretim stresli bir uğraştır. Öğrencilerle ve birlikte çalışılan kişilerle günlük etkileşimler, ardı arkası kesilmeyen öğretim gerekleri baskılara ve strese yol açmaktadır. İş stresi ve çalışanların yıpranmışlık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda iş stresi ile yıpranmışlık sosyal hizmet ve yardım mesleklerinin önemli bir konusu olarak görülmektedir. İş stresi ve öğretmen yıpranmışlığı, tüm eğitim alanlarında çalışan öğretmenlerin sorunu olarak kabul edilmektedir. İş stresi, öğretmenlerin rol ve sorumluluklarını yerine getirirken karşılaştıkları görev istemlerinin etkisidir. Sık ve yoğun stres dönemlerini niteliksel, davranışsal, fizyolojik ve psikolojik tepkiler

izlemektedir. Bu tepkilerin birikimi bir süre sonra öğretmenin sınıfta ve öğretim mesleğinde kalma ya da kalmama kararını etkilemektedir. Sonunda uzun süre yaşanan iş stresi ve stresle baş etmedeki başarısızlığın fark edilmesi tükenmeye yol açmaktadır (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s.9).

Öğretmenlerin iş tatmininin düşük olması sadece kişisel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Meselenin örgütsel sonuçları incelendiğinde öğretmenlerde mesleklerini yapmada isteksizlik, meslekten ayrılma, yetersizlik duygusuna kapılma, işte hata yapma, meslekten uzaklaşma isteği, kararlarda isabetsizlik, nitelik ve nicelik düşüşleri yaşanacaktır (Duman, 2006, s.17).

2.2.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

2.2.4.1. İşin Niteliği

Genellikle iş görenler her gün aynı şekilde tekrarlanan monoton bir iş istememektedir. İşin kendisinin, iş tatmininde etkili olan iki etken bulunmaktadır. Bunlardan biri benzersizlik, diğeri iş yöntemlerini ya da işin yürütülmesini kontrol edebilmektir. İşin benzersizliği arttıkça, işin yapımındaki tekrarlar azaldıkça genellikle iş tatmin düzeyi de artmaktadır. İşte çok az benzersizliğin olması, personelin sıkılmasına ve işi angarya olarak görmesine neden olabilmektedir.

İşin çok farklı olması durumunda da personel, psikolojik olarak stres altında kalabilmektedir. Personel, benlik duygusunu tatmin etmek ya da kişisel gelişme gücünü arttırabilmek amacıyla bağımsız çalışmaya önem veriyor olabilir. Personele işin yürütümünü kontrol etmede, iş yöntemlerini oluşturmada bazı özgürlükler verildiğinde iş tatmin düzeyi de yükselebilecektir. Aynı şekilde, işletme yönetimi çalışma yöntemlerini aşırı kontrol altında tuttuğunda iş tatminsizliği büyük boyutlara ulaşabilecektir. Personele tanınacak özgürlüğün sınırı da önemlidir. Başka deyişle, personele işin yürütümünde bazı özgürlüklerin verilmesi, sınırsız özgürlükler tanınması anlamına gelmemelidir. Zira böyle bir durumda örgütsel yapının varlığından ve otoriteden söz edilemez (Pusat, 1992, s.32).

Bağımsız çalışma gereksinmesi ve benzersizlik etkenleri yanında, yapılan işin sağladığı saygınlık da işin kendisinin iş tatminindeki etkisini belirlemektedir. Saygınlık toplumun bir kişiye verdiği değeri ifade eden bir kavramdır. Toplum tarafından verilen değerlerin göstergesi saygıdır. Saygınlığı olan bir işte çalışan kişinin hem işletmenin diğer çalışanlarından, hem de iş dışında sosyal ilişki içine girdiği kişilerden saygı görmesi Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı 'ndaki saygı görme ve toplum tarafından kabul edilme gereksinmesinin tatmin edilmesi anlamına gelmektedir. Saygın bir işletmede çalışma, önemli bir unvana sahip olma, başarının ödüllendirilmesi durumunda personel yaptığı işten büyük bir gurur duyacak ve işine yönelik olumlu eğilimler edinebilecektir. Çoğu zaman kendisi olmadan işin yürütümünde aksaklık olacağını, verimin düşeceğini düşünen personel, işletmeye önemli katkılarda bulunduğunu düşünerek bundan büyük bir tatmin duyabilecektir. Ayrıca, manevi tatmin uğruna düşük ücretlerle çalışmaya da razı olunabileceği göz önünde bulundurulmalıdır, örneğin, akademik personel, din adamlığı gibi (Eren, 1991, s.398).

2.2.4.2. Çalışma Şartları

Çalışma şartları denildiğinde, genel olarak; gürültü, çalışılan yerin ısı, havalandırma, ışıklandırma durumu ile risk altında ve aşırı beden gücüne dayalı çalışma akla gelmektedir. Çalışılan ortamda bireyin rahatsızlığını hissedeceği düzeyde ısı düşüklüğü ya da fazlalığı çalışma temposunu olumsuz etkiler. Bu tür ortam, bireyde strese yol açabilmektedir. Eğer, çalışılan yer, özelliği gereği aşırı sıcaksa (madenler vs.) ya da aşırı soğuksa, çalışanların donanımları ısı düzeyine göre ayarlanmalıdır. Çalışma ortamındaki ışıklandırma durumu, her ne kadar çok etkili olmasa da, yine de, çalışanın tatmininde dikkate değer bir faktördür (Keser,2006, s.86).

Çalışma koşullarının iş tatmininde etkili almasının nedeni personelin -fiziksel rahatı için iyi çalışma koşullarını arzulamasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, çok sıcak veya az ışık fiziksel rahatsızlığa neden olur, kirli veya yetersiz hava fiziksel bir tehlike yaratabilir. Ayrıca, çalışma koşulları personelin iş dışındaki yaşamında etkili olduğundan önem taşımaktadır. Çalışma saatleri uzun olduğunda, personelin ailesiyle, arkadaşlarıyla geçireceği iş dışındaki yaşamı için az zamanı kalır. Çalışma saatlerinde bazı

esneklikler olduğunda veya çalışılması gereken süreler kısa tutulduğunda iş dışındaki yaşamı daha tatmin edici olabilecektir (Pusat, 1992, s.41).

Risk altında çalışma da, çalışan tatminini olumsuz etkiler. Özellikle maden ocakları, petro-kimya, yanıcı maddelerin bulunduğu işyerlerinin çalışanları sürekli bir risk altındadır. Çalışma esnasında yaşadıkları risk algısı, bireyin sürekli stres altında kalmasına yol açabilir. Bu tür ortamlarda çalışan bireylerin tatmin düzeyinin düştüğü bilinmektedir (Keser,2006, s.86) .

2.2.4.3. Yükselme Olanakları

İşin yürütümünü iyice öğrenip, deneyim kazanan personele bir süre sonra iş monoton gelebilecek ve görevin getirdiği yetki ve sorumluluklar yetersiz kalabilecektir. Bunun sonucunda personel daha yüksek yetki ve sorumluluk alma beklentisine girebilecektir. Yükselme, personelin bulunduğu kademedен daha yüksek yetki ve sorumluluk taşıyan bir kademeye geçmesidir. Böylece, hem personel monotonluktan kurtulacak hem de yöneticiler artan sorumluluk ve denetim yükünü hafifletebileceklerdir (Eren, 1991, s.396).

Yükselme, parasal ve psikolojik ödülleri birlikte içeren bir belirleyici niteliğindedir. Yükselme, her şeyden önce, personelin gösterdiği başarının ödülüdür. Yükseldikçe kendini geliştirme olanağını elde eden personelin kendine olan güveni de artmaktadır. Ayrıca, yükselme hem kuvvetli bir prestij hem de kendilerini ilgilendiren konularda daha çok söz sahibi olmak isteyenlere bu olanağı sağladığından, psikolojik bir ödül niteliği tanımaktadır. Daha önemli bir iş, daha çok sorumluluk ve daha yüksek sosyal saygınlık anlamına gelen yükselme personelin iş tatmini düzeyini de arttırmaktadır. Aynı zamanda ücretlerin artışlarını da içermesi yükselmeye parasal bir ödül niteliğini kazandırmaktadır. Bu durumda, yükselmenin personelin takdir edilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme gereksiniminin tatmininde etkili olabileceğini söylemek olanaklı olabilir. Bu gereksinimlerin tatmin edilmesi işletme açısından da birçok yararlı sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Örneğin, personeli isteklendirme ve böylece personeli işletme amaçları doğrultusunda harekete geçirme, personel devir oranını düşürme, kilit noktalar için personel sağlamak gibi (İncir, 1985, s.61).

2.2.4.4. İş Güvenliği ve İş Güvencesi

Güvenlik, Fournet ve arkadaşları (1966) tarafından çalışanların iş tatminini etkileyen en önemli faktör olarak savunulmaktadır. Güvenliğin önemlilik derecesi, onun olmadığı durumlarla olduğu durumlar arasındaki büyük farklılıktan da anlaşılabilir. Bireylerin, örgütün kendine değer verdiğini, istenen özelliklere sahip olduğunu, yasal durumlar dışında işten atılmayacağını, kendine bilinmedik biçimde davranılmayacağını bilmesi, gelecekte emin olması iş tatminini önemli bir şekilde etkileyecektir (Aliyeva 2001, s.44).

Bireyin bir işe sahip olması ile bir işe sahip olmaması arasında çok önemli bir fark bulunmaktadır. İş piyasasında yer almak isteyip de yer alamayan büyük bir kitlenin varlığı, iş piyasasında yer alıp da işini kaybetmek olasılığını barındıran kişilerde çok büyük bir stres yaratmaktadır. Bu nedenle iş güvencesi olgusu, bireylerin çalışma hayatında en hassas oldukları konuların başında gelmektedir. Özellikle yoğun işsizliğin olduğu ülkelerde ve kriz yaşayan ülkelerde iş bulma sıkıntısı çok ciddi boyutlarda yaşanmaktadır. İşsiz kalmanın yarattığı baskı, bireyi çok ciddi düzeyde olumsuz yönde etkilemektedir. Bu tür bir durumla karşılaşmak istemeyen birey, mevcut işini koruma gayreti içine girecektir. Bu nedenle iş güvencesi konusu daha fazla önem kazanmaktadır. Bireyin çalıştığı örgütte iş güvencesinin olması çalışanın tatmin düzeyini yükseltecektir. Yapılan bir çalışmada iş güvencesini düşük algılayan çalışanların güvenlik motivasyonları ve söylenenlere uyma davranışlarının azaldığı; bunun sonucunda işyeri kazalarında artışların olduğu gözlenmiştir (Keser,2006, s.94).

Bireyin, örgütün kendine değer verdiğini, istenen özelliklere sahip olduğuna, yasal durumlar dışında işten atılmayacağını, kendine bilinmedik biçimde davranılmayacağını bilmesi, gelecekte emin olması iş tatminini önemli bir şekilde etkileyecektir (Aliyeva, 2005, s.134).

Cambridge Üniversitesine bağlı akademisyenler tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, sağlık sorunları ile iş güvencesi yoksunluğu arasında anlamlı bir ilişki (korelasyon) saptanmıştır. İş güvencesi yoksunluğunun bireyde aşırı düzeyde algılanması sağlık problemlerinin, iş güvencesi yoksunluğunun algılamadığı dönemlere göre beş kat daha fazla yaşanmasına neden olabilmektedir. Yapılan bir çalışma sonu-

cu; çalışanların iş güvencesi algılarının düşük olduğu durumlarda, işyerindeki güvenlik şartlarını çok fazla dikkate almayacaklarını, bunun da dolaylı olarak işyerinde meydana gelen iş kazalarını artıracaklarını işaret etmektedir. Araştırma sonuçları göstermektedir ki; “iş güvencesi”, bireyin iş çevresinde en çok dikkate aldığı unsurların başında gelmektedir. Bu olgu bireyin işine yönelik olumlu ve olumsuz düşüncelerini ve performansını etkilemektedir (Keser,2006, s. 95-96).

2.2.4.5. Yönetici ve Meslektaş İlişkileri

Çalışanın amacı işinden tatmin olmayı sağlamaksa, işverenin de amacı onu tatmin etmek olmalıdır ki, bu şekilde verimliliği yükseltsin, yönetime göre mutlu bir çalışan verimli bir çalışandır. Çalışanların iş tatminini sağlayan kurumlar eleman bulmakta zorlanmazlar. Bireysel tutumların yöneticilerce bilinmesi, sonuçta oluşabilecek olumlu ya da olumsuz durumların önceden kestirilebilmesi bakımından iş tatmini önemlidir. Güven verici, dürüst, adil davranılan, iyi ilişkilerin olduğu, az çalışmalı ortamlar, yönetimin sorun çözme yeteneği ve başarısı çalışanın tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, çalışma koşullarının yeterliliği ve düzeni, temiz, modern olması, yeterli araç-gereci içermesi, hem kişisel rahatlık, hem de iyi iş yapmak için önemli olmaktadır (Aliyeva, 2005, s.134).

Örgütteki ilişkiler genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması bireylerin tatminlerinin daha yüksek olmasını sağlamaktadır (Başaran, 1982, s.207).

Bireyler arası ilişkiler, çalışma grupları arasındaki ilişkiler özellikle iş arkadaşlarından ve aile üyelerinden alınan sosyal desteğin de bireylerin iş tatmini düzeyini etkilediği bilinmektedir. Yapılan araştırmalar iş arkadaşlarından gelen sosyal destekle bireylerin iş tatmini arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmıştır (Aliyeva, 2005, s.136).

2.2.4.6. Kararlara Katılım

İş tatmininde etkili olabilecek diğer yönetim biçimi de kararların alınmasında katılım ya da etkide bulunabilme olanağının yaratılmasıdır. Personeli ilgilendiren kararların alınmasında personelin de söz sahibi olduğu katılımlı yönetim sistemi iş tatmin düzeyini yükseltebilmektedir. Personelin yaptığı işle ilgili kararlara katılma isteği çeşitli nedenlere dayanmaktadır. Bunlardan birincisi, işi bizzat yürüten personelin işle ilgili yeterli uzmanlık bilgisine sahip olduğunu düşünmesidir. İkinci neden, işle ilgili verilecek kararın personelin yürüttüğü işi önemli ölçüde etkilemesidir. Kararın iş üzerinde doğuracağı etkiden dolayı ilgili personel getirilecek yeni çalışma yöntemlerini kendisinin de duymasını ve bu konu da görüşlerinin alınmasını isteyebilecektir. Bu istek personelin saygı görme gereksiniminden kaynaklanmaktadır. Ayrıca, işlerin planlanmasına yardımcı olan personel işleri daha istekli yapabilecektir. Kararlara katılım yoluyla personelin kendine saygı ve tanınma gereksinmesi tatmin edilebilecektir. İşinde gereksinmeleri karşılayamadığında ise, bunları başka ortamlarda tatmin etmeye yönelebilecektir. Personelin; konferanslar, komite çalışmaları yanında, yaptığı işle ilgili kararlara ve hatta yönetim kararlarına katılması işine bağlanmasını sağlayabilecektir (Pusat,1992, s.49-50).

2.2.4.7. Toplum ve Çevre Koşulları

İş tatmininin bir özelliği de personelin yaşadığı çevrenin koşullarından etkilenebilmesidir. Şöyle ki: Personel genellikle çalışma koşullarıyla yaşadığı çevrenin koşullarını karşılaştırma eğilimi göstermekte ve bu ikisi birbirine yaklaştığı oranda işinden duyduğu tatmin düzeyi de artmaktadır. Personelin yaşadığı çevre koşulları kötü, çalışma koşullarının vasat olması durumunda, iş tatmin düzeyi yükselebilmektedir. Çünkü, çalışma koşulları yaşadığı çevre koşullarından daha iyi durumda olduğundan personel kendisini oransal olarak iyi bulmaktadır. Örneğin, belediye hizmetlerinin ulaşmadığı bir gecekondu semtinde oturan kişinin çalışma koşulları hakkındaki beklentisiyle konfora alışmış birinin işyerinin çalışma koşulları hakkındaki beklentisi arasında birtakım farklılıkların olmasını beklemek olağan görünmektedir (Pusat,1992, s.44).

Sosyal sınıf da iş tatmini açısından önemli bir etken olarak değerlendirilebilir. Örneğin, iyi eğitim almış, üst sosyal sınıftan bir çalışan, sosyal saygınlığı düşük bir işte çalışmaktan memnuniyet duymayabilir, hâlbuki daha düşük sosyal sınıftan gelen biri böyle bir işte zevkle çalışabilir (Aliyeva, 2005, s.136).

Bir iş çevresinde, çalışanların kendileri için önemli gördükleri ihtiyaçların bir kısmı, toplumsal çevrenin ihtiyaçlara verdiği önem ölçüsünde değişikliğe uğrar. Araştırmalar göstermiştir ki, hangi ülke yada grup olursa olsun, en yüksek değere sahip olan ihtiyaçlar, en kıt tatmin olunan ihtiyaçlardır (Eren, 2004, s.494).

2.2.4.8. Ödüllendirme, Takdir Edilme

İş görenlerin adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi de iş tatminini olumlu yönde etkiler. Bir işi yapan kişinin, işin genel görünümü, elde edeceği ücrete ilişkin beklentileri vardır. Ödül konusunda beklenti daha sınırlıdır. İşini yapacak olan kişi her zaman ödül beklemez. Eğer işletme, oluşturacağı gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanları ödüllendirirse, ödülü hak edenlerin iş tatminini arttıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi ise başarılı olduğuna inanan işgörenleri iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir (Erdoğan, 1996, s.240).

İş tatmini ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalardan biri de, performansa bağlı olarak alınan maddi ödüllerin çalışanların yaptıkları işten aldıkları genel iş tatmini, içsel tatmin ve ücret tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan, banka sektöründen bu şartlar altında 63’ü maddi ödül alan ve 62’si ödüllendirilmeyen olmak üzere, 125 kişinin katılımıyla **Turan** tarafından yapılan bir çalışmadır. Araştırmanın bulguları performansa bağlı maddi ödüllerin işten sağlanan içsel tatmin üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermiştir. Kişilerin maddi ödül alıp almama tercihlerine göre yapılan incelemede ise, bu tür ödüller almamayı tercih eden ve gerçekte de hiçbir ödül almadan çalışan bireylerin genel iş tatmini düzeylerinin diğerlerine göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Yani, araştırmanın önemli bulgularından biri de ödüllendirilmeyen çalışanların diğerlerine göre daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşamalarıdır. Fakat performanslarına göre ödül almak isteyenlerin de işlerinden aldığı içsel tatmin düzeyi

yüksek olmasına rağmen, ücretten dolayı duyduklara tatmin düzeyi çok düşüktür (Aliyeva, 2005, s. 139).

Yeterli ücret artışı, kişinin terfi etmesi geleneksel ödüller arasında sayılmalıdır. Değişen koşulların doğurduğu güncel ödüller bulunmaktadır. Hasta olan işgörenlerin hastane masraflarının işletme tarafından karşılanması, yıllık izin için bazı işgörenlerin özel tatil ortamlarına, masrafları işletme tarafından karşılanarak gönderilmesi, işletmenin sosyal tesislerinin olması, işgörenlerin çocuklarından başarılı olanların eğitim giderlerinin üstlenilmesi, başarılı yöneticilere otomobil tahsis edilmesi gibi davranışlar da ödüllendirilmelidir. Bu tür ödüllerin iyi kullanılmasının iş tatminini arttırdığı bilinmektedir (Erdoğan, 1996, s.240-241).

2.2.4.9. Ücret

Ücret konusu iş tatmininde temel faktörlerden biridir, fakat çalışanların yaptıkları işlerden dolayı değişmektedir. Kişinin işinden beklediği ücreti alabilmesi veya elde ettiği ücret ile ekonomik beklentilerini karşılayabilmesi onun işine karşı tutumunu olumlu kılmakta, kişi açısından iş tatmini artırmaktadır. Herzberg(1957) yaptığı çalışmalarda bazı çalışanların ücreti iş tatmininde üçüncü, bazılarının ise yedinci sıraya koyduklarını ortaya çıkarmıştır. Aynı şekilde Troxell (1954) işçiler tarafından ücretin üçüncü, fakat daha yorucu işlerde çalışanlar tarafından ise birinci sıraya koyduklarını ortaya çıkarmıştır (Aliyeva, 2005, s. 135).

Ücret birçok gereksinmenin karşılanmasında bir araç olduğundan iş tatmininin sağlanmasında da önemli bir role sahiptir. Günümüz ekonomilerinde ücretler para şeklinde ödenmekte, paranın değişim gücüyle gereksinme duyulan mal ve hizmetler elde edilmekte ve temel fizyolojik gereksinmeler karşılanmaktadır. İnsanların maddi gereksinmelerinin olduğu ve hiçbir zaman tam anlamıyla tatmin edilemeyeceği de göz önüne alındığında, ücretin veya paranın insan yaşamındaki önemi daha da açıklık kazanabilecektir. Ücret veya paranın bir diğer görünümü toplumda saygınlık, statü kazanma, toplum tarafından kabul edilme, başarı, tanınma gibi sosyal gereksinmelere aracılık etmesidir. Paraya duyulan gereksinme genellikle başarıya duyulan gereksinmeden kaynaklanmaktadır. İnsanlar daha çok kazandıklarında daha başarılı

olduklarını hissetmektedirler. Paranın sağladığı başarıyla toplumda tanınmakta ve statü elde etmektedirler (Ataay,1988, s.51; Akt.: Pusat,1992, s.30).

Ücretin iş tatmininin sağlanmasında etkili olması için hem ücret artışlarının gereksinimleri karşılayacak düzeyde gerçekleşmesi, hem de eşit işe eşit ücret, ilkesinin uygulanması gerekmektedir. Benzer işleri yapan, örgütün amaçlarına aynı oranda katkıda bulunanlara ödenecek ücretin de aynı miktarlarda olması, yani ücret adaletinin gerçekleştirilmiş olması son derece önemlidir. Personel emeği karşılığında aldığı ücretin yeterli ve adil olup olmadığını belirlerken hem ücretinin gereksinmelerini karşılama derecesine, hem de, benzer işler için ödenen ücretlere bakmaktadır. Karşılaştırmalar sonucunda aldığı ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğunu algılayan personelin iş tatmin düzeyi düşebilecektir. Ücret, adaletin iş tatminindeki rolü Adams'ın Eşitlik Kuramı açısından ele alındığında daha iyi anlaşılabilir: Personel örgüte emeğini (girdi) sunmakta, emeği karşılığında da ücret (çıkıtı) almaktadır. Benzer işler için ödenen ücretler arasında farklılık olduğunda ya da başka deyişle girdi/çıkıtı oranının farklılaşması durumunda iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (İncir, 1990, s.34).

Paranın ya da ekonomik gücün insan ihtiyaçlarını tamamen tatmin eden bir etmen olarak düşünülmesi doğru değildir. Çalışanların ihtiyaç noksanlarının para ile karşılanması yolundaki düşünceler de bu yanlış devam ettirmektedir (Eren,2004, s.505).

2.2.5. İş Tatminini İle İlgili Kavramlar

2.2.5.1. Motivasyon

İnsanlar yaşamları boyunca çok çeşitli isteklere sahip olurlar. Bu isteklerin temelinde ihtiyaçları bulunmaktadır. İnsanlar, yaşamları boyunca bu ihtiyaçları tatmin etmek için çalışırlar. Başka bir deyişle insanlar belirli ihtiyaçlara yönelirken, çoğunlukla sahip olduğu ihtiyaçlardan hareket ederler. İhtiyaçlar, ister yeterince karşılanınsın, isterse karşılanmasın mutlaka organizmayı harekete ve faaliyete sürükler. Bunun temelinde ise güdüler yatmaktadır (Davis, 1982, s.52).

“Motive” temel kavramından türetilen motivasyon (güdüleme), bir veya birden çok insanı belirli bir yöne (gaye ve amaca) doğru, devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2001, s. 354-355).

Başka bir deyişle motivasyon, kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranışları şeklinde de tanımlanabilir (Koçel, 2001, s.382).

Motivasyon insanın bir yönde davranışına yol açan, onu böyle bir davranışa iten, bir işi yapmaya istekli kılan ruhsal durumu olarak tanımlanabilir (Başaran, 1989 , s.66).

Motivasyon temel bir süreçtir. Motivasyon genellikle çalışanların ve özellikle yöneticilerin yeteneklerini ve gelişme olanaklarını ortaya koyacak şekilde, onların kişisel, toplumsal ve ekonomik tercihlerini tatmin ederek teşvik edilmeleri demektir (Yozgat, 1992, s.217).

Motivasyon, insan davranışlarında çok etkili bir role sahiptir. Çünkü davranışlarımız bunlar tarafından yönetilirler. İnsan davranışlarını etkileyen motivasyon; bazen açık fakat bazen de kökleri derinlerde, insanın fizyolojik yapısından ve bu yapının değişen koşullarında olabilir. Nedeni ister fizyolojik, ister psikolojik olsun motivasyonun varlığı bireyleri çeşitli yönde davranışlara iter. Bu davranışlar belirli amaçlar yönünde gelişir ve doyum noktasına varıldığında, bir başka deyişle motivasyonun gereği yerine getirildiğinde ortadan kalkar. Ancak yeni doğacak gereksinimler doyurulmuş motivasyonu yeniden uyarabilir. Bu durumda motivasyon dinamik bir yapıya sahiptir (Öztabağ, 1970, s.34).

Bireyde bir eksiklik olduğu zaman, bir olaylar zinciri başlayacaktır. Bir davranış olacaktır. Ancak, bu davranış herhangi bir davranış değildir. Bir gereksinme duyan organizma, bir amaca yönelik bir davranışta bulunacaktır. Amaca ulaşmak, gereksinmeyi giderecektir. Böylece güdüleme mekanizması tamamlanacaktır (Toker, 1985, s.87).

İnsanların belli yönlerde davranma nedenleri, yöneticinin birinin resmi iş süresi sona erer ermez bürosunu terk etmesi karşısında bir diğerinin herkes iş yerinden ayrıldıktan sonra bile birkaç saat fazla çalışmayı tercih etmesinin nedeni gibi konular bilinmek istenmektedir. Bir kişi, belge ve rakamlar arasında yalnız başına saatlerce

çalışmaktan hoşlandığı halde, diğerinin masa başında çalışmaya devam edememesi ve belki bütün gününü başkalarıyla temas kuran bir işte geçirmek istemesinin nedeni, bazı yöneticilerin, üstlerinin her sözünü onayladıkları halde, bazıları gerekli gördüklerinde onları eleştirmekten çekinmemelerinin nedeni gibi sorular bulunmaktadır. Bunların tamamına cevap olarak, her bireyin kendine özgü bir kişiliğe sahip olduğu söylenebilirse de bu farklılıklar aslında, işgörenlerin ortak ve belirli bazı ihtiyaçlarının, doyum ve motivasyonun farklı derecede olduğunu göstermektedir (Dereli,1985, s. 187).

İnsanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları kısaca arzu, ihtiyaç ve korkularıdır. Öyleyse, beşeri faaliyet (davranış), bireylerin arzu, inanç, ihtiyaç ve hatta korkularına göre de yönetilmektedir. “Bu saydığımız güç ve kuvvetlerin bileşkesi kişinin psikolojik çabalarını bir amaca ulaşmak üzere organize eder, devamlılık ve dinamiklik kazandırır” (Eren, 2001, s.252-253).

Motivasyon gereksinimle yakından ilgilidir. Bireyin duyduğu gereksinme onun toplumsal fonksiyonlarının yerine getirilmesi ve hayatını devam ettirmesi için gereklidir. Bunun yanında kişinin psiko-sosyal (sevgi, saygı) gereksinimleri vardır. İnsan gereksinmelerini fiziksel, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlar olarak sınıflandırmamız mümkündür. Bireyin kişilik yapısı, sosyal çevredeki yeri, eğitsel ve kültürel düzeyi ihtiyaçların yönünü ve biçimini belirler. İhtiyaçlar bireyde dürtü yaratır. Bu güdüden başka bir şey değildir. Güdü ihtiyaç değil, ihtiyacın sonucudur (Kaynak, 1990, s. 98).

İnsanın tatmin edilmeyen arzu ve ihtiyaçları zamanla bireyde ruhsal gerilime neden olurlar. Bu gerilimler dışarıdan kolaylıkla görülemez fakat değişik özendirme araçları ve çevredeki koşullarla ilgili olarak yapılan davranışların gözlenmesiyle bunların varlık ve nitelikleri ortaya çıkarılabilir. Örneğin; aç olan bir insan devamlı yemekten söz edecek ve lokantanın önünden geçecektir. Bu davranışta ise insanın yemeğe saldırmasıyla açlık diye isimlendirdiğimiz ihtiyacının gücünü görebiliriz. Açlık hissi giderildiğinde denge sağlanacaktır. Böylece amacın gerçekleşmesiyle bireyin içindeki gerilim veya dengesizlik giderilmiş olur. Kişiyi o yöne iten kuvvetin şiddeti de azalır. Kişi amacını gerçekleştirince tatmin duyacak bedensel ve ruhsal rahatlık hissedecektir. Sosyal işletmelerdeki birçok olumsuz tutum ve davranışlar ve hatta

isyanlar kişinin tatmin edilmeyen arzu ve ihtiyaçlarından ileri gelmektedir (Yapar, 2005, s.10).

Motivasyonun yorumu, insan davranışlarının yorumlanması ile anlam ifade edebilir. Bu bağlamda yöneticilerin, astlarının davranışlarını yorumlamaları ve bu yorumların sonuçlarına göre onları motive edebilecek yöntem, model vb. motivatörler bulmaları ve uygulamaları gerekir. Motivasyon, iş başarımı (performans) konusunda bir bireyin davranışını tanımlar. Her bireyin davranışının arkasında bir istek, önünde ise bir amaç vardır. Belirtilen istek (gereksinme)leri giderilen ya da doyurulabilen insanlar, kendisinin ve örgütünün amaçlarının en yüksek düzeyde gerçekleşmesi için büyük bir performans gösterirler. (Aksu,1998,s.19).

Motivasyon hakkındaki yazınlarda, düşünürlerin kimi, motivasyonların insanların dışından, kimileri de hem dışından hem içinden kaynaklandığını ileri sürmektedirler.

A.H.Maslow'un "ihtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı"ndaki ilk iki ihtiyaç (fizyolojik, güvenlik) basamağındaki ihtiyaçlar dışsal ihtiyaçlardır. Dışsal ihtiyaçların tatmini yolunda bireyleri güdüleyen ve harekete geçiren motivasyon, ise "dışsal motivasyon" dur. Üçüncü basamakta yer alan "sosyal ihtiyaçlar" yerine göre hem dışsal hem içsel, son iki basamakta bulunan ihtiyaçlar (itibar görme, kişisel bütünlük) ise içsel ihtiyaçlardır. İnsan faaliyetinin arkasında yatan istekler, onu hem kendi hem örgütünün ihtiyaçları yönünde harekete geçirerek motive eder. İçsel ihtiyaçların tatmini için harekete geçiren, sürekli ve kalıcı özellik taşıyan motivasyon "içsel motivasyon"dur. (Aksu,1998,s.20).

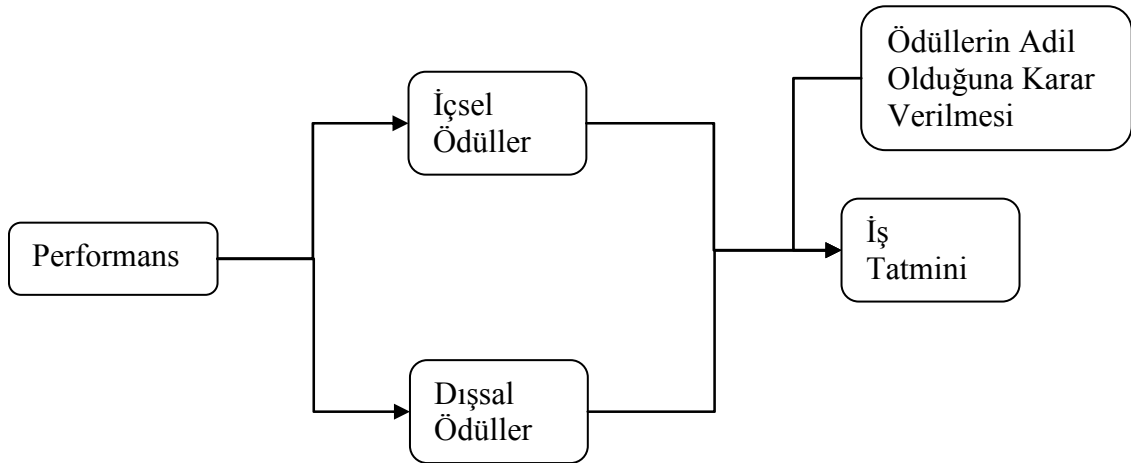
2.2.5.2. Performans

Uzun yıllar boyunca, yöneticiler tatmin düzeyi yüksek çalışanların iyi eleman olduklarına inanmışlardır. Diğer bir deyişle, eğer tüm çalışanların mutlu olmasını sağlarsa, performansların da otomatik olarak yükseleceğini düşünüyorlardı. Mutluluk tatminden doğar, fakat tatmin olmak her zaman mutluluğa bağlı değildir. Aynı şekilde araştırmalar tatmin düzeyinin performans artışına sebep olmadığını gösterdi, oysa performans artışı da tatmin olmanın bir parçasıdır (Aliyeva, 2001, s.36).

Araştırmalar, belli bir zaman ve noktadaki iş tatmini ile sonuştaki performans arasında basit ve doğrudan bir ilişkinin olmadığını göstermektedirler. İş tatmini performansı artırmamaktadır, fakat bazı durumlarda iş tatmini performans ilişkisinin belirli derecelerde var olduğu görüşü de dile getirilmektedir.

Eğer işgören üstün bir performans sergilediğinde kendince önemli olan bir ödül alırsa sonuçta tatmin olacaktır. Bu dl içsel veya dışsal bir ödül olabilir. Ayrıca işgören bu ödüller ile başka işgörenlerin aldığı ödüller arasında eşitlik olup olmadığına bakacaktır. Aşağıdaki şekilde gösterildiği üzere ödüllerin adil olmaması tatmin düzeyini azaltacak, dolayısıyla performans da düşecektir (Yapar, 2005, s.78-79).

şekil 2. Performans-İş Tatmini İlişkisi



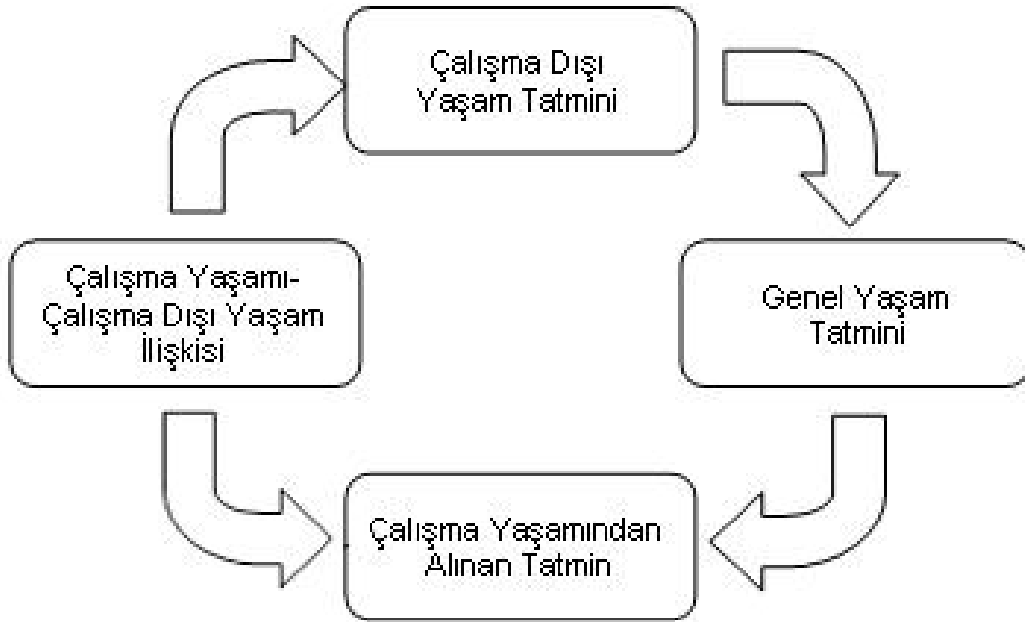
Kaynak: Yapar, 2005, s.79

2.2.5.3. Yaşam Tatmini

İş tatmini ve yaşam tatmini birbiri ile sıkı bir şekilde bağlantılıdır. Yaşam tatmininin başında da bireyin aile yaşantısı gelmektedir. Aile yaşamında mutlu olmayan bireyler, genellikle işe karşı ilgisiz ve isteksiz olur, bu da onların işten duydukları tatminsizliği arttırır. Kısaca, iş tatmini yaşam tatminini, yaşam tatmini de iş tatminini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Araştırmalara göre bireyler yaptıkları işlerde tatmin yaşadıkları zaman özel hayatları daha düzenli ve mutlu olmaktadır. Yani, onların iş tatmini doğrudan yaşam tatminlerine yansımakta, dolayısıyla iş tatmini ile yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişki olmaktadır (Aliyeva, 2001, s.34).

Yaşam tatmini bir insanın beklentileriyle (ne istediği), elinde olanların karşılaştırılmasıyla (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur. Yaşam tatmini kişinin beklentilerinin, gerçek durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu gösterir. Yaşam tatmini, genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Yaşam tatmini denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin tatmin değil, genel olarak tüm yaşantılardaki tatmin anlaşılır.

Şekil 3: Çalışma Yaşamı-Çalışma Dışı Yaşam İlişkisi



İnsanın kendine göre önemli bulduğu bir alandaki duygularını başka alanlara da yansıtarak genellediği görülmektedir. İşgörenin de aile yaşamındaki duygularını örgütteki işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genellemesi olağan görülebilmektedir. Buna dayanılarak işgörenin işten duyduğu doyumun yaşamdan duyduğu doyumunu etkilemesi olağan bulunmaktadır (Başaran,1982, s.209).

Bireyin mutluluğu tüm yaşamını kapsayan genelleşmiş bir kavramdır. İşten sağlanan tatmin yaşamın bütün alanlarını etkileyerek kişinin daha pozitif ve uyumlu olmasını sağlar.

Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam ilişkisinde, bireyin çalışma yaşamına

ilişkin rol ve davranışları ile çalışma yaşamı dışındaki rol ve davranışları önem kazanmaktadır.

İşgörenlerin çalışma yaşamlarından sağladıkları tatmin ve mutluluk ile genel hayatlarından duydukları tatmin arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmakta ve bu konuda başlıca iki görüş ileri sürülmektedir. Bunlardan birinci görüş “giderme” tezidir. Buna göre hayatında aradığı mutluluğu bulamayan bireyler, işlerine daha çok bağlanacak ve çok çalışarak tatmin elde etmeye çalışacaklardır. Bunun tersine, işlerinden ruhsal bir tatmin sağlayamayan işgörenler ruhsal yatırımlarını diğer hayat rollerine yapacak ve bu rollerle ilgili giderici bir tatmin elde etmeye çalışacaklardır.

Diğer bir görüş ise “saçılma” tezidir. Buna göre, genel hayat tatmini ile çalışma hayatından sağlanan tatmin birlikte yürüyecektir. İşlerinden tatmin olamayan bireyler özel yaşamlarında da mutsuz olacaklar ya da bireyin genel hayatındaki mutsuzluk işinden tatmin sağlamasına engel olacaktır (Balci, 2004, s.12)

Sonuç olarak, çalışanın tatmin düzeyinin yaşam tatminine etkisinin olduğu bilinmektedir. Kimilerine göre çalışma yaşamından alınan tatmin yaşam tatminini etkilemekte, kimilerine göre ise yaşam tatmini çalışanın işteki tatminini etkilemektedir (Keser, 2006, s.222).

2.3. İş Tatmininde Bireysel Özellikler

2.3.1. Yaş ve İşte Kalma Süreci

Yaş, iş tatminini belirlemede diğer faktörlerden daha fazla bir etkiye sahiptir. Yapılan çalışmalarda aralarında tam doğrusal olmasa da aralarında bir doğruoranti olduğu gözlemlenmiştir.

Herzberg’in yaptığı bir araştırmaya göre, işe başlayan 19-20 ve 21-22 yaşları arasında olan gençler işe büyük bir coşkuyla başlamalarına rağmen 30’lu yıllarda işlerinde en düşük performansı göstermekte ve isteksiz davranmaktadırlar. Bu durum 30 yaşından 50 yaşına kadar farklılık göstermektedir. Yaş ilerledikçe kişilerin emeklilik

yaşı geldikçe işlerinden büyük ölçüde tatmin duydukları görülmektedir. Bu kişiler geçmiş kariyerlerine bakarken bu zevkin daha sosyal ilişkilerle sağlandığını hissetmektedirler (Özdayı, 1990, s.85).

Yapılan çeşitli araştırmalardan yola çıkarak yaş ile çalışan tatmininin şekli konusunda 3 temel sonuca varılmaktadır. Birincisi; pozitif doğrusal ilişkidir, yani yaş ilerledikçe çalışanların tatmin düzeyi yükselmektedir. İkincisinde; *U Şekli* denilen model gözlenmektedir. Bu modele göre; tatmin düzeyleri genç yaşta yüksek, kariyer ortalarında düşük ve kariyerin sonlarına doğru tekrar yükselmektedir. Ancak bu sonuca sınırlı araştırmalarda ulaşılmıştır. Üçüncüsü ise; yaş ile çalışan tatmini arasında *ters U* şeklinde bir ilişki vardır. Tatmin düzeyi yaş düzeyine bağlı olarak belirli bir noktaya kadar artar ve bu noktadan sonra azalmaya başlar (Güven, Bakan, Yeşil, 2005; Akt.: Keser,2006).

Fakat yaşla ilgili çalışmalardaki bir yanılğı noktası, bir çalışma için genç olarak ele alınan grubun, diğer bir çalışma için yaşça büyük bir grup olarak ele alınabilmesidir. Bu yüzden yaş, deneyim ve iş tatmini arasındaki ilişki hakkında net bir açıklama mevcut değildir (Aliyeva, 2001, s.39).

2.3.2. Cinsiyet

Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışta önemli bir ayrımı teşkil etmektedir. Kadının geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi aile içine dönük işlevleri üstlenmesi erkeğin dışarıda alışırlarak ailenin geçimini sağlayan bir rol ile özdeşleşmesi, kadın erkek arasında yüzyıllardır süren toplumsal rol bölüşümüne neden olmuştur (Tevruz, 1989;Akt.: Izgar, 2003, s.149).

Günümüzde gelişen teknoloji ile kadınların ev işlerine ayırması gereken zamanın azalması ve kısmi süreli iş imkânlarının artması iş piyasalarındaki erkek egemen tabloya çok sayıda kadının dâhil olmasına uygun bir ortam hazırlamıştır. Her ne kadar oran olarak erkek çalışanların sayısı fazlaysa da kadın çalışanlarda iş dünyasında kendilerine büyük oranda yer bulmuşlardır.

Araştırma bulguları cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olduğunu göstermesine karşılık hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsız görünmektedir (Balıcı, 1987, s.10).

Kadınların sosyal ve kültürel normlar nedeniyle, işlerinden çok fazla beklentilere sahip olmadıkları bu nedenle iş tatmini düzeylerinin erkeklere oranla nispeten daha yüksek olduğu da düşünülmektedir (Korman, 1978, s.179).

Sarı'nın (2004) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, çok büyük farklılık olmasa da, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha yüksek tatmin düzeyine sahip olduğunu saptamıştır. Akçamete vd.'nin (2001) öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmada da benzer sonuçlar bulunmuştur. Buna göre; kadın çalışanların işlerinden daha fazla tatmin sağlamaları, genellikle ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmedikleri için iş yaşamına ilişkin beklentilerinin aynı koşullardaki erkek çalışanlara göre daha az olmasına ve daha kolay tatmin sağlayıp, sonuçta kendilerini daha çok gerçekleştirdiklerine bağlıdır (Akçamete, s.59; Akt.: Keser,2006, s.110).

2.3.3. Meslek ve Eğitim Düzeyi

İnsanlar buldukları ortamın sosyo-ekonomik şartlarına ve aile yapısının tercihine göre eğitimlerini sürdürürler. Eğitim düzeyi iş hayatına bakış, çalışma yaşamında beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir (Keser, 2006, s.111).

Meslek ve iş tatmini ilişkisine bakılmak istendiğinde zorluklarla karşılaşmaktadır. Çok çeşitli meslekler olduğundan her bir meslekteki iş tatminini belirlemek çok zordur. Her meslek için farklı tatminler söz konusu olabilir bir meslekteki iş tatmini çok yüksek, bir diğerinde ise çok düşük olabilir.

Her mesleğe göre ilişki araştırmak zor olduğundan meslekleri sınıflandırma yoluna gidilebilir, fakat bu da zor bir yoldur. Çünkü sınıflandırma kategorileri hem çok çeşitlidir, hem de tanımlanması kolay değildir.

Farklı meslek gruplarından olan çalışanların iş tatmini düzeylerinin ölçülmesi, iş

seçimi ve işi bırakma isteğiyle iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yapılan bir araştırmaya İstanbul'da faaliyet gösteren dört özel sektör firmasından 120 yönetici ve alt çalışan katılmıştır. Elde edilen sonuçlardan, yüksek seviyede çalışanların iş tatmini düzeylerinin, alt seviyede çalışanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Ayrıca yapılan diğer araştırmalarda, hiyerarşik kademe yükseldikçe, iş tatmininin arttığı, kumanda örgütü yöneticilerinin, kurmay yöneticilere göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kazanç, 1998, s.19).

İşgörenlerin eğitim seviyesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek işgörenlerin genel iş tatminlerinin, daha az eğitim görmüş işgörelere oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir. Ancak, böyle bir sonucun çalışanların eğitim düzeylerine uygun bir iş bulma imkanıyla sınırlı olduğu da düşünülmektedir (Baysal, 1987, s.32-33).

Bu yüzden işgörenlerin eğitim düzeylerine uygun işlerde çalıştıkları zaman daha çok tatmin elde edebileceklerini söyleyebiliriz. Bu konuda yapılan diğer araştırmalarda ise meslek düzeyi sabit tutulmak kaydıyla, işgörenin eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin bulunduğunu gösteren sonuçlar da elde edilmiştir (Korman, 1978, s.179).

2.3.4. Kıdem

Çalışan süresinin uzunluğu ile iş tatmini arasında ilişki olduğu ifade edilmekte ve aşağıda belirtilen nedenlerden dolayı çalışma süresi arttıkça çalışanların tatmin düzeylerinin de artacağı ileri sürülmektedir (Güven, Bakan, Yeşil, 2005, s.134; Akt.: Keser,2006, s.114)

1. Kişinin kıdemini artması, işini daha iyi kavraması ve bunların çalışana vermiş olduğu başarıma hissi,
2. Özellikle çalışma süresi arttıkça, örgütün personelin ihtiyaçlarını giderek daha çok karşılayacak olması,
3. Çalışma süresi arttıkça çalışanın giderek örgüt ve işi ile bütünleşmesi,

4. Çalışma süresi arttıkça örgütün çalışanına daha geniş olanaklar sunması,

Çalışanların çalıştıkları iş yerinde ki hizmet süresinin artmasıyla meslekte var olan problemlerin zaman içerisinde çözümlendiği ve gelecek kaygıları azaldığı için iş tatmini düzeylerinin de arttığı düşünülmektedir. Ayrıca yapılan çalışmalarda uzun süre aynı iş yerinde çalışan kişilerde işten ayrılma olasılığının azaldığı görülmektedir.

2.3.5. Zekâ

Tek başına zekâ düzeyi ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki bulunmamakla beraber, zekâ düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından zekânın iş tatmininde bir etken olduğu gözlenmiştir. Ancak yapılan işin nitelikleri ile zeka arasında bir korelasyon bulunmaktadır. Pek çok iş ve meslek için belli bir zekâ düzeyinin gerekli olduğu, bu düzeyden sapmaların iş tatminsizliğine neden olduğu kanıtlanmıştır.

Zekâ düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalardan biri **Ganzach** tarafından 12686 Amerikalı çalışanın katılımıyla yapılmıştır. Daha önceki çalışmalar, bu iki değişken arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu, hatta bazıları da bir ilişkinin olmadığını vurgulamışlardır. Fakat bu çalışmada iş tatminini etkileyen üçüncü bir faktör-işin zorluk derecesi- de ortaya çıkmıştır. Böylece, işin zorluk derecesi zekâ düzeyinin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etki bırakmasına sebep olabilir: yani iş ne kadar zor olursa, zekâ ve iş tatmini arasındaki ilişki bir o kadar güçlü olur. Dolayısıyla, sonuçlara göre;

- a) Zekâ ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki vardır. Çünkü zeki insanlar daha ilginç, daha iyi ve kendilerine uygun bir iş seçerler.
- b) İş zor olduğunda iş tatmini ile zekâ düzeyi arasında olumsuz bir ilişki ortaya çıkmaktadır.

Görüldüğü gibi bu araştırma zekâ ve iş tatmini arasındaki ilişki konusunda net bir sonuç vermemektedir. Zeka ile iş tatmini arasındaki ilişkinin işin zorluk derecesi ile değişmesi çalışanların eğitim, etnik köken ve ailesinin sosyoekonomik statüsüne bağlıdır (Ganzach, 1998, s. 527-530; Akt.: Aliyeva 2005, s.130-131).

2.3.6. Kişilik

Aynı nehirde yıkanmak, aynı sularda yıkanmak anlamına gelmediği gibi, aynı kurumda çalışıyor olmak, aynı davranışların gösterilmesinin teminatı olmamaktadır. Her tür davranışın arkasındaki temel motif ihtiyaçlardır; ancak ihtiyaç kavramının izafi doğası, konunun kolay anlaşılır bir yönünün olmadığını göstermektedir. Kimileri için fiziksel ihtiyaçlar öncelikli iken, kimileri için manevi ihtiyaçlar önemli ve öncelikli olabilmektedir. Buna göre davranışı belirleyen temel faktör “kişilik” olmaktadır. İnsan, anlaşılması kolay bir canlı değildir. Aynı kurumda insandan insana bir takım düşünce, davranış ve yaklaşım farklarının doğması, kişilik-davranış ilişkisinin anlaşılması gereğini ortaya koymaktadır. İnsan, “bireysel” bir varlıktır ve ona bu bireyselliğini kazandıran özellikler, başkalarına benzemeyen kendine özgü özellikleridir. Kişilik dinamik, her zaman hareket halinde olan bir yapı olmakla birlikte, oldukça sürekli ve kararlı bir nitelik taşır. Kişisel özelliklerin sürekli ve kararlı olması, bireye özgü nitelikleri belirlemeyi kolaylaştırır. Kişisel özelliklere uygun örgütsel davranış standartlarının oluşturulması veya belli davranış kalıplarının kurumsallaştırılması, kişilik çözümlenmeleri sayesinde mümkün olur. İnsan kaynaklarına ilişkin örgüt politikalarını belirlemede esas alınacak olan kişilik faktörü, farkındalık özelliklerine göre belirlenmelidir. Bu yolla kişinin iş tatmini bulması, işiyle bütünleşmesi, verimli ve etkin olması mümkün olacaktır. Modern davranış bilimlerinde kişiliğin örgütsel yapıya uydurulması sırasında kişilik faktörünün etkilenmesi yanında, benzer kişilik ve yakın farkındalık özelliği gösteren kişilerin aynı gruplarda toplanması iş tatmininin artırılmasında önemli faktördür (Tutar,2007, <http://www.canaktan.org>)

2.3.7. Sosyal İlişkiler

İşgörenin sosyal yapısının da iş tatmini üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Aile bağı zayıf olan, bireysel standardının altında yaşayan, durağan yapılı olan, iş alışkanlığı oluşturmayan kişilerin iş tatmininin düşük olduğu yönünde bulgular mevcuttur. Yetişme tarzına bağlı olarak, sorumsuzluğu tercih eden; yükselmek, daha iyi yaşam standardı elde etmek için gerekli arzuyu taşımayan iş gören özel beklentilerine de sahip olmayacaktır. İşe ilişkin özel beklentilerin olmayışı da iş görenin işi ile duygusal bağı azaltacak ve iş tatmini duygusunu çok arka planlara itecektir (Erdoğan, 1996, s.235)

Bireyin yoğun çalışma temposu içinde bulunması, yönetim ile ters düşmesi, vasıflarına uygun bir iş yapmıyor olması kişinin çalıştığı kuruma olan bağlılığını azaltır. Bu faktörler de çalışanları olumsuz etkiler.

Günümüzde çalışan insanlar günün çok büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmekte ve dolayısıyla iş yerindeki diğer çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri önem kazanmaktadır. İyi bir çalışma grubunun varlığı bireyin çalışma yaşamından daha fazla zevk almasını sağlayacaktır. İşini sevmese bile iş arkadaşlarından dolayı işe gitmek isteyecektir. Eğer çalışanlar böyle samimi bir ortamdan mahrum ise bu durumda tatmin düzeyleri düşük olmaktadır.

İnsan sosyal bir varlıktır ve etrafındakilerle sürekli etkileşim halindedir. Duygu ve düşüncelerini etrafındakilerle paylaşmak ister. Kendi tutumları ile diğer çalışanların tutumları paralellik gösterdiği durumlar ya da kendi fikirlerinin diğerleri tarafından kabul gördüğü durumlar kişinin tatmin düzeyi açısından olumlu etkiler yapmaktadır.

2.4. İş Tatmini ile İlgili Örgütsel Davranış Alanları

2.4.1. Tutumlar ve İş Tatmini

Tutumlar yaşam olayları karşısında davranış ve hareket biçimleri olarak şekillenirler. Bu nedenle, tutumu şöyle tanımlayabiliriz: Tutum, bireyin kendi dünyasının (iç âleminin) bir yönü ile ilgili olarak, belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleridir (Eren, 2001, s.174).

Tutumlar, bireyin doğuştan sahip olduğu kavramlar değildir. Kendi yaşantısından veya bulunduğu toplumdaki öğrenerek kazanılır. Yaşadığı çevresel koşulların etkisiyle değişebilmektedir. Bir işçinin işyeri koşulları veya terfi sistemi hakkındaki inançları onun müesseseye karşı tutumunu büyük ölçüde etkiler. Bireysel tutumlara yön veren olaylar daha önce kişinin başından geçmiş olay ve deneyimlerin bir sonucudur.

Tutumlar bireylerin ortama uyum sağlamalarını kolaylaştıran bir sistem oluşturabilir. Tutumların, bireylerin davranışlarını yönlendiren bir özelliği de vardır.

Verimliliğin tek anahtarı birlikte çalışan insanların birbirlerine karşı olan tutumlarıdır. Uyumsuzluk verimlilik gelişmesinde ciddi bir engeldir. Tutumlar, kendi başlarına motivasyon, kültür, yönetim sistemleri, işin niteliği ve kişisel değer sistemleri ve yaşam belirtileri gibi çok kişisel hassas şeyleri içeren uzun ve kısa vadeli etmenlerin etkileşimini yansıtır. Yöneticilerin çoğunluğu, tutumları yönetmenin önemli ve mümkün olabileceği fikrini kabul etmezler. Bu konuda “Ben tutumları değil, sonuçları yönetim” veya “Ben tutumları değil davranışları yönetim” tümcelerine sıkça rastlanabilir. Bazı yöneticiler ise kişilerin tutumlarının kendi inisiyatifinde ve tasarrufunda olduğunu, bunu etkilemeye çalışmanın kişilik haklarının ihlali anlamına geleceği kanısını taşırlar (Duman,2006, s.43).

İşe bağlılık şeklinde ele alınan tutum türü, örgüt (işletme) ve tutum çalışmalarına dâhil edilmiştir. Bu tutum, çalışanın işini benimseme devresidir. Çalışan, işinin tüm yönlerini benimseyebilir, sevdiği ve beğendiği yönleri olabilir, aynı zamanda işin bazı yönleri kendisini tatmin etmeyebilir. Ancak, sonuç olarak sevdiği yönü fazla işine bağlılık derecesi de fazla olacak ve kişi bu işi yapmaya devam edecektir. Çalışanın işine bağlı olması halinde verimliliği artacak, iş tatmini bulacak, iş ortamı ile olumlu ilişki kuracaktır.

İşletmelerde görülecek diğer tutum türü ise iş sorumluluğudur. Bu tutum türü örgütsel sorumluluk diye tanımlanabilir. Çalışan, işletmenin kurallarına, işleyişine bağlanır ve kendi davranışlarını örgütsel kurallar doğrultusunda düzenlerse zamanla ortaya örgütsel bağlılık çıkabilir (Aksu, 1998, s.10). Çalışan bu tutum türüne sahip ise, iş ortamında bulunmaktan huzur duyacak, kişi-işletme bağlılığı süreklilik kazanacaktır.

İş hayatında çalışan, istediği işi ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneği bölümüne giren kısmını elde ettiği sürece işinde ve işyerinde daha verimli çalışacaktır. Ayrıca, kendisine uygun bir işyeri verilen çalışana, aynı zamanda maddi ve manevi ihtiyaçlarını tatmin olanağını sağlamak durumu ile de karşılaşılır. Arzu ve ihtiyaçlarının tatmin edilmediğini gören çalışanlar, olumsuz bir takım tutumlara sahip olacaklardır. Böylece tatminsizlik hali ve uyuşmazlığa yol açılmış olacaktır (Aksu, 1998, s.11).

2.4.2. Moral ve İş Tatmini

Moral kısaca bir insana ya da topluluğa hâkim olan hava diye tanımlanabilir. Moral, rasyonel olmaktan çok duygusal bir olgudur. İş tatmini ve beklentiden farklı olarak çalışandan çok grup tepkisine bağlıdır. Bu bağlamda bireysel olarak çalışanın moralinden söz edilmesi yanlıştır (Önal, 1995, s.72).

Moral, iş tatmini ve beklenti toplumsal bilimlerde yaygın kullanım alanı olan ve birbirleri ile yakın ilişkili kavramlardır. Ancak bu kavramlar henüz açık ve işlevsel kapsamdan yoksun oldukları için aralarındaki ilişki ve bu ilişkilerin yönü ve düzeyi de henüz açıklığa kavuşturulmuş değildir. Bu durum, daha çok “moral” kavramının bileşenlerinin saptanamayışı ve belirsizliğinden kaynaklanmaktadır (Aksu, 1998, s.15).

Moral dinamik bir kavramdır. Sürekli değişiklikler gösterebilir. Kişinin duygusal dünyasıyla ilgili bir kavram olduğu için yükselip alçalmalar gösterebilir. Morali yüksek tutabilmek için sürekli özen gerekir. İşletme ortamlarında çalışanların morallerini etkileyen en önemli unsur, etkili personel politikasının saptanması ve uygulanmasıdır.

Araştırmalar (Hawthorne araştırmaları), çalışanlara iş yerinde, kendilerine değer verildiği duygusu yaşatılırsa daha özverili çalıştıklarını ortaya koymuştur. Örneğin, Amerika’da yalnız özürülülere çalıştıran bir işletmede çalışanların, normal çalışanlara göre daha verimli oldukları görülmüştür. Bunun nedeni, kendilerine başka işletmelerde iş verilmeyen bu kişilerin, burada bir işe yaradıkları duygusallığına erişmeleri ve başarı doyumunu yakalamalarıdır.

Zayıf bir moral duygusunun bileşenleri ise duygusuzluk, gevşeklik, kavga ve çekişmeler, kıskançlıklar, işbirliği ruhunun yokluğu ve kötümserliktir.

Yapılan çalışmalar moral düzeyinin işletmenin faaliyet sonuçlarına olumlu etkiler yarattığını göstermektedir Ancak bu etkiler her zaman iş verimliliğini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemez. Moral üretim düzeyinde dolaylı bazen de dolaysız etki yapar.

Çalışanın yapılan işte payı ve yeteneği büyük olduğu zaman moralin verime etkisi fazladır. Düşük moral düzeyi dolaylı yollardan işletmeleri zarara sokabilir. Bu dolaylı yollardan birisi toplu halde direnmeler ve grevlerdir. Bunun yanında artan izin istekleri

ve devamsızlıklar da dolaylı zararlara girmektedir. Daha ileriki seviyelerde düşük iş tatminsizliğine ve örgütsel bağlılığa ve ters oranda yüksek personel devrine neden olacaktır.

2.4.3. Motivasyon ve İş Tatmini

Motivasyon ve tatmin kavramları arasındaki ortak nokta her iki kavramın da duygusal, kişisel ve öznel olmalarıdır. İş tatmini bireyin kendisi tarafından ifade edilebilen iç denge ve huzuru da sağlar.

Her işgören için ona tam uyacak, ihtiyaç ve arzularını kapsayacak bir iş bulmak olanaksızdır. Çünkü çağdaş iş yaşamının gerektirdiği ve yarattığı koşullar buna el vermemektedir (Kaynak, 1990, s.112).

İşte burada motivasyonun önemi bir kez daha artar. Çünkü motivasyon ile tatmin arasında bir etkileşim süreci mevcuttur. Tatmin olmuş bir işgören motive olmak içinde hazır olabilir. Aynı bağlamda motive edilmiş kişi de ihtiyaçlarının karşılanması sonucu tatmin olabilir.

İş tatminini sağlayacak faktörler temelde, bireyleri motive edebilmek için ortaya koyulanlarla benzer olmakla birlikte iş tatmininin motivasyonla özdeş olduğu kolaylıkla söylenemez.

İş tatmini bireyin, toplum veya iş çevresinden örneğin; işin kendisinden, yöneticilerinden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur. Verimliliğin öneminin yüksek olduğu işletmelerde motivasyon verimliliği arttıran tek faktör değil, ancak bu konuda mutlak etkili bir faktördür denilebilir. Bu nedenle uzun vadeli organizasyon gelişme planlarında motivasyon temel araç olmak durumundadır. Çünkü organizasyonlardaki düşük verimlilik, yüksek işgücü devri, devamsızlık, düşük kaliteli iş, sürekli işe geç kalma, katı fikirler ve değişmeye karşı direnç, sorumluluktan kaçış gibi pek çok sorunun temel kaynağını motivasyon eksikliği oluşturabilmektedir. Ancak bu aksaklıkların “tek” nedeni motivasyon eksikliği değil, ancak en önemli nedenidir denilebilir (Aksu, 1998, s.16).

2.5. İş Tatmini ve Etkilediği Değişkenler

2.5.1. Sağlık

Tüm insanlar gibi işgörenlerin sağlık sorunlarına sahip olmaları kaçınılmaz bir olgudur. Ancak bu sağlık sorunları değişiklik gösterir. Bunlar soğuk algınlığı gibi önemsiz hastalıklardan yapılan işle ilgili olan ve meslek hastalığı olarak ifade edilen ciddi hastalıklara kadar sıralanabilirler. Bazı işgörenler, duygusal ve ruhsal sorunlara sahiplerken; bazıları da aşırı içki içme veya uyuşturucu sorunlarına sahiplerdir. Bazı sorunlar süregelen iken; bazıları geçicidir. Ancak bunların nitelikleri ne olursa olsun; tümü örgütsel faaliyetlerin aksamasına neden olur ve işgören verimliliğini önemli ölçüde düşürür (Bingöl, 1997, s.419).

Bazı çalışmalarda psikologlar, çalışanın tatminsizliğinin sağlık ve iyilik haline etkisinin bulunacağı yönünde görüş ortaya atmışlar; çalışanın tatmin düzeyinin düşüklüğüne bağlı olarak ciddi sağlık problemlerinin görülebileceğini iddia etmişlerdir. Bu yöndeki bazı araştırmaların sonuçları çalışan tatminsizliği ile sağlık sorunları yaşanması arasında ilişkiden söz etmektedir. İşyerinde problemleri bulunan ve tatmin düzeyleri düşük olan çalışanlarda, tatmin düzeyi yüksek olan çalışanlara göre uyku problemi ve mide ağrısı şikâyetlerine daha sık rastlanmıştır (Keser, 2006, s.146,147).

2.5.2. Başarı

İş tatmini belirli sınırlar içerisinde başarıyı etkilemektedir. İnsanlar mutlu edilirse, daha verimli olarak buna karşılık verirler. İşlerinde yüksek performans gösterenlerin daha fazla tatmin buldukları bilinmektedir. İş tatmininin başarı üzerinde dolaylı bir etkisi bulunmaktadır. Eğer çalışanlar, işletmede ortaya koyacakları yüksek başarının bir yolla ödüllendirileceklerini bilirlerse, başarı için çaba harcarlar, sonuçta alacakları ödülle iş tatmini bulurlar. Bu durumda iş başarısının tatmin üzerindeki etkisi daha büyüktür (Erdoğan, 1996, s.247).

Kişilerin, genellikle ortaya konmuş olan arzu ve ihtiyaçları, her şeyden önce insanın kendi benliği ile daha yakından ilişkilidir. Bu yüzden, bir kurumda yaşama gücü duygusu, başka kurumda elde edilecek umutlar ile devam ettirilemez. Yani kişi

mutlaka yaşadığı ortamda sevmediği bir iş dahi olsa çalışmaya devam ediyor yada arzulu bulunuyorsa, bu kurumda kendini tatmin eden bir şey bulabiliyor demektir (Eren, 2004, s.504).

İş tatmininin başarı üzerindeki etkisini karşılıklı ilişki olarak görmek daha doğrudur. Yani “iş tatmini başarıyı arttırır” demek yerine “tatmin başarı doğurur” demek daha doğrudur. Başarı ile tatmin arasındaki gerçek ilişkiyi üstün başarının tatmini arttırdığı, bunun da daha sonraki dönemde başarıya yansıdığı şeklinde döngüsel bir ifade ile açıklayabiliriz (Erdoğan, 1996, s.248).

İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan 3 farklı görüş vardır.

Birinci görüş tatminin başarıyı arttırdığı yönündedir. Ancak ilişkinin her durumda geçerli olmadığı bilinmektedir. Çalışanların işletmeye ve işlerine bağlılıkları başarıyı dolaylı olarak etkilemektedir.

İkinci görüş; başarı tatmini arttırır. Eğer çalışan başarı elde ettiğinde işveren tarafından ödüllendirilirse tatmin olacaktır. Bu görüş işverenin veya yöneticinin ödüllendirme üzerine sistemi önem kazanmaktadır.

Üçüncü görüş ise başarı ve tatmine ödüllerin sebep olduğudur. Bu yaklaşıma göre iyi bir Ödüllendirme, hem bireysel tatmini hem de iş tatminini etkiler. Yapılan çalışmalar başarılı olduğu için yüksek ödül alan çalışanların iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir.

2.5.3. Verimlilik

Yıllardır iş tatmini ile verimlilik arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu göstermeye yönelik çabalar olagelmıştır. Başlangıçta Hawthorne araştırmaları böyle bir ilişkinin var olduğunu göstermiştir. Bazı araştırmacıların çalışmaları da iş tatmini ile verimlilik arasında olumlu sayılabilecek bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır, fakat karşılıklarına ancak %15 gibi çok düşük bir korelasyon çıkmıştır (Dinçer, Fidan,1997, s.33). Grup temelinde yapılan araştırmalarda ise en verimli işgörenlerin, en düşük iş tatminine sahip işgören grubu olduğu görülmüştür. Bu konuda yapılan diğer

araştırmalarda ise, iş tatmini ile verimlilik arasında olumlu ilişkinin, tekdüze işleri yapan vasıfsız veya yarı vasıflı işgörenlerde değil, karmaşık ve zor işlerde çalışan, yüksek vasıflı ve kendini işine kaptırmış işgörenlerde ortaya çıktığını öne sürmüştür.

Mutlu olan bireyin daha çok ve daha iyi çalışacağını savunanlar olmasına rağmen daha sonra yapılan araştırmaların, iş tatmini ile verimlilik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gösterdiği görüşü birçok yazar tarafından dile getirilmiştir(Başaran, 1989, s.242). Bir işgören, daha fazla üretmeden de tatmin olabileceği gibi, çok fazla üreten verimli bir işgörenin tatmin düzeyi düşük kalabilmektedir. Diğer taraftan iş tatmin düzeyinin yüksek olması, işgörenin içsel motivasyonuna etki ederek onun daha verimli çalışmaya yöneltilmesi ihtimalini kuvvetlendirmektedir.

Kısaca işgörenler, işlerinden ve işletmeden beklentilerini gerçekleştirdikleri oranda tatmin sağlarlar. Bunun sonucunun verimliliğe olan etkisi ise değişik şekillerde ortaya çıkar. Çünkü iş tatmini ve verimlilik arasındaki ilişki basit bir süreç değildir. Yani yüksek bir tatmin düzeyinin her zaman yüksek bir verimlilik sağlayacağı düşünülemez.

2.6. İş Tatminsizliği ve Sonuçları

2.6.1. İş Tatminsizliğinin Tanımı

İş tatminsizliği, bireyin yaptığı işten bir tatmin ve hoşlanma duygusu elde etmemesini, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik, kaçma duygusunu anlatmaktadır.

Herzberg iş tatmininin karşıtının iş tatminsizliği değil, iş tatmininin olmaması durumu olduğunu belirtmiştir. Aynı şekilde iş tatminsizliğinin karşıtı da iş tatmini değil, iş tatmininin olmamasıdır (Izgar, 2005, s.152).

Bilim adamları iş tatmini incelemelerinde önemli safhalarından birinin de çalışanların tatminsizliklerini ifade şekilleri görüşündedir. Çalışanların tatminsizlik düzeyleri iki boyutlu bir sistem içinde değerlendirilir. Buna göre çalışanların tatminsizliklerini ifade boyutlarından biri yapıcı/yıkıcı, diğeri ise aktif / pasif boyutudur (Özkalp; Kirel, 2001, s.135-136; Akt.: Silah, 2005, s.127).

Şekil 4: İş Tatminsizliği İfade Biçimleri.



Kaynak: Kutanis,2003.s.87

İnsan yaşamının önemli bir parçası olan iş yaşamının insana sıkıntı vermesi ve bunun sürmesi insanın yaşamını da zorlaştırmaktadır. İş tatminsizliği sadece çalışan için değil çalıştığı örgüt için de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

2.6.2. İş Tatminsizliğinin Nedenleri

İş tatminsizliği de iş tatmini gibi kişiden kişiye farklılık gösterir. Tatminsiz bireyin çalışmaya devam etmesi bireysel sorunları arttırdığı gibi kurumu da olumsuz etkiler. Eğer kişinin işinden beklentileri ile işin ona verdikleri eşit ise burada bir tatmin gerçekleşir. Ancak arzu ve ihtiyaçlarının tatmin edilmediğini gören bireyler olumsuz bir takım tutumlara sahip olacaklar bu olumsuz tutumlar da iş tatminsizliğini doğuracaktır.

Watson ve Seidman (1941) ve Seidman (1943) yaptıkları çalışmalarda iş tatminsizliğinin nedenlerinin aşağıdakiler olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

1. Kişilik özelliklerinde eksiklik
2. İşin doğası, tekdüzelik
3. Yetersiz çalışma koşulları
4. Eğitim ve deneyim eksikliği
5. İlerleme fırsatlarının olmaması
6. Sağlıkla ilgili problemler
7. Sosyal ve ekonomik koşullar
8. Uzun süreli çalışma saatleri
9. Düşük ücret (Aliyeva, 2005, s.144)

2.6.3. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

Birçok kişi yaptığı çalışmalarda özellikle iş tatminsizliği sonuçlarına değinmiştir.

Dunham'ın altı okul personeliyle yaptığı araştırma sonuçlarına göre, en çok ifade edilen iş tatminsizliği sonuçlarının mesleği bırakmak, sinirlilik, karamsarlık, işe odaklanamama, bitkinlik, başarısızlık duygusu ve uykusuzluk olduğu ortaya çıkmıştır (Dunham, 1992, s.100; Akt: Aliyeva 2005, s.144).

Pusat (1992), İstanbul'daki 23 yiyecek işletmesinden 656 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdiği bir çalışmada, personelin iş tatmininde rol oynayan etkenlerin önem derecelerini ve iş tatminsizliği sonuçlarını incelemiştir. Bulgular iş tatminsizliği sonuçlarının daha fazla devamsızlık, hayal kırıklığına uğrama, üretim aksamaları, saldırgan davranışlar, sürekli şikâyetler, iş arkadaşları ve yöneticilerle anlaşmazlıklar, grevler, makine ve donanımın kötü kullanılması, iş görme isteksizliği, iş kazaları ve iş başında dikkatsizlik olduğunu ortaya çıkarmıştır. Aynı çalışmada ayrıca personeli iş tatminine ulaştıran etkenlerin de çoğunlukla ücret, işin kendisi, yükselme olanakları, çalışma grubu, çalışma koşulları ve yönetim biçimi olduğu saptanmıştır. Isı, nem, ışık,

gürültü, çalışma saatleri, çalışma yerinin temizliği, yeterli araç gereç gibi özelliklerin de iş tatmini üzerinde büyük etkisi olduğu vurgulanmıştır (Pusat, 1992, s.155-157).

İş tatminsizliği sonucunda işletmelerin katlanmak zorunda kalacağı maliyetler çeşitli olabilir. Ancak işinde tatminsiz olan personel genellikle aşağıdaki üç alternatiften birini seçmektedir (İncir, 1990, s.18);

1. İşletmenin üretim standartlarına uyar
2. İşletmeden ayrılır.
3. Üretimini sınırlandırır.

Personelin birinci alternatifi seçmesinde işletmede uygulanan sıkı denetim veya personelin çalışma değerleri etkili olabilir. Aldığı ücretin karşılığını tam anlamıyla vermek, ücretini hak etmek yükümlülüğünü duyan personel genellikle görevini eksiksiz yerine getirmeye çalışacaktır. Bu alternatifi seçilmesi durumunda işletme etkinliği zarar görmeyebilir. Personelin ikinci alternatifi seçerek işten ayrılması durumunda işe yeni alınacak personelin işe alma, yerleştirme, eğitim maliyetlerine yeniden katlanması gerekmektedir. Tecrübesizlik döneminde yapılan hatalara üretim hızının düşük olması eklendiğinde, işletme etkinliği zarar görebilir. Üretimin sınırlandırılması ise, en istenmeyen alternatiftir. Çünkü üretimi sınırlandırma örgütün diğer üyelerini de etkileyerek, örgüt etkinliği üzerinde olumsuz bir sonuç yaratabilecektir.

Bir çalışanın işine karşı olumlu duygu ve düşünceler beslemesi ve taşıması onun öncelikle mutluluğunu arttıracaktır. Bunun yanı sıra çalışanların işine bağlanması, verimli çalışması, huzurlu bir çalışma ortamı yaratmak için çaba harcaması vb. işgücü firesinin azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi önemli sayılabilecek sonuçları da beraberinde getirecektir (Erdoğan, 1994, s.378).

Davranış bilimcilerine göre işinde tatminsizlik duyan bir çalışan aşağıdaki seçeneklerle davranışlarını belirler.

2.6.3.1. İŖe devamsızlık ve iŖten ayrılma

Bireylerin alıŖma yaŖamı alanına iliŖkin tatmin düzeylerinin dŖk olması, sadece bireyleri değil, alıŖtıkları kurumu da etkilemektedir. Bireyin yaŖadığı tatminsizlik iŖlerine yönelik tepkileri de beraberinde getirir.

Devamsızlık, bireyin geçerli bir mazereti olmadan iŖe geç gidip erken ayrılmasıdır (Keser, 2006, s.138).

Günlük hayatta sıkça duyulan “sabahları iŖe giderken ayaklarım geri gidiyor” cümlesi aslında bireyin iŖinden memnun olmadığının, tatmin düzeyinin dŖk olduğunun iŖaretidir. Birey sürekli bir kaıŖ aramaktadır. Kimi zaman geç kalma Ŗeklinde kimi zamanda sağlık problemlerini bahane ederek iŖyerinden uzaklaŖmaktadır. Ancak bireyin iŖe devamsızlığının tek sebebi iŖle ilgili olmayabilir. Aile iliŖkileri de bireyin iŖe devamsızlığına sebep olan en önemli faktörlerden biridir.

Brayfield ve Crockett, Ŗirket performansı ile iŖe gelmeme ve iŖ devri oranını karŖılaŖtırmıŖlardır. Burada tatmin olmayan bireyler, dŖk verimliliği, yönetime karŖı bir agresyon davranıŖ türü olarak gösterme eğilimindedir. Yine daha sık iŖe gelmeme ve iŖi çabuk yapıp, bitirme eğilimindedir. İncelemeler, sonuçta bu tür davranıŖların bir düzen halinde ortaya çıkma olasılığının varlığını kanıtlamıŖtır (Zytowski, 1968, s.401, Akt.: Silah, 135).

Devamsızlığı etkileyen en önemli faktörlerin yaŖ, cinsiyet, birey ve iŖletme ile ilgili diğer bir takım özelliklerin olduğu bilinmektedir. AraŖtırmalar kadınların; evli, aile ve ocuk sahibi olanların; evleri iŖyerlerine uzak olanların ve 45 yaŖ üstü alıŖanların diğerlerine oranla daha fazla devamsızlık yaptıklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca, birçok iŖletmede haftanın ilk ve son günlerinde; soğuk kiŖ ve sıcak yaz mevsimlerinde devamsızlığın arttığı gzlemlenmiŖtir. Bunun yanı sıra alıŖma saatlerinin fazla olduğu iŖletmelerde de alıŖanların iŖe gelmeme oranları daha yüksektir: Çünkü alıŖma saatlerinin fazlalığı alıŖanları yormakta ve yıpratmakta, alıŖanların gerek günlük verimlerine, gerekse de gelecek yıllardaki verim glerine olumsuz etkide bulunmaktadır. alıŖma karŖılıęında bireyin aldığı aylık ücret ile devamsızlık arasında da bir iliŖki olduğu bilinmektedir. DŖk cret seviyeleri alıŖanları daha iyi parasal

olanaklar peşinde koşturmakta ve bu da onların işe gelmemelerine neden olmaktadır. Bireyin sağlığı iş tatminini olumlu etkilemektedir: çünkü sağlıklı bir bireyin çalışma isteği ve hırsı daha fazla olmaktadır ve buna bir de çalışanın işinden sağladığı tatmin de eklenince devamsızlık azalmaktadır. Son olarak da, bireyin içinde çalıştığı grupların küçük olmasının onun devamsızlık sayısını azalttığı ortaya çıkmıştır. Küçük gruplar bireylerin kolayca birbirlerini tanımalarına ve kişisel ilişkilerini yoğunlaştırmalarına yol açtığından, bu gruplarda moral seviyesi yüksek olmakta ve devamsızlıklar azalmaktadır (Aliyeva, 2005, s.146).

İşinden tatmin bulmayan çalışanların devamsızlıklarının daha fazla olduğu bilinmektedir. Esasında devamsızlık ile tatminsizlik arasındaki ilişkileri araştıranlar bu konuda çok güçlü sonuçlar elde etmemişlerdir. Buna rağmen iş tatmininin daha az devamsızlıkla ilişkili olduğu da kesindir. Günümüzde yapılan birtakım incelemeler devamsızlığa eğilimli insanlar olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu tür kimseler iş yeri tatminsizliği nedeniyle çeşitli bahanelerle iş yerine gelmekten kaçınacaklar, eğer daha iyi bir iş olanağı bulurlarsa işten ayrılacaklardır. Bu tür devamsızlıkları önleme olanağı hemen hemen yoktur (Molla, 2002, s.57-58).

İşe devamsızlık sonucunda, işletmeler bir takım maliyetlere katlanmak zorunda kalmaktadır. Devamsızlık durumuna ücret ödenmemesi işletmenin herhangi bir kaybının olmayacağı anlamına gelmemektedir. İşe devamsızlıklar her şeyden önce işlerin yürütümünde aksaklıklara yol açarak, üretim kayıplarına neden olmaktadır (Şenatalar, 1978, s.106)

Devamsızlık yapan personelin görevi, üretimdeki aksamaları önlemek amacıyla iş yükü hafif olan birine verilmektedir. Ancak devamsızlık yapan personelin görevi belirli bir eğitim ve deneyim gerektiriyorsa, geçici olarak bu göreve atanan personelin geçici işine uyum sağlaması oldukça güç olmaktadır. Geçici görevi üstlenen personelin üretim miktarının devamsızlık yapan personelin üretim miktarından düşük olması doğaldır. Bu da genel olarak bir üretim kaybına sebep olmaktadır (Saruhan, 1985, s.101)

1964'te Victor Vroom tarafından yapılan bir çalışmada iş tatmini ile işe devamsızlık arasında %30'luk bir korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. Yani yüksek

iş tatmini seviyesi, işgörenin daha az devamsızlık yapmasına neden olmaktadır. Ancak yukarıdaki şekilde görüldüğü gibi iş tatmin düzeyinin devamsızlık olgusuna etkisi, işten ayrılmalara olan etkisi kadar keskin ve kuvvetli değildir (Newstrom, Davis, 1989, s.200).

İş tatmini gibi, işten ayrılmalar da yöneticilerin sorumluluklarının bir parçasıdır. İş bırakmalar, neden oldukları maliyetler yüzünden örgütsel verimliliği olumsuz etkilemektedir. İnsanların işlerini sürdürememeleri ve örgütten ayrılmaları, değerli insan kaynaklarının, bilgi ve tecrübe birikiminin israf edilmesine yol açmanın yanında, işletmelere gerçekten pahalıya mal olmaktadır. İşten ayrılan kişinin sadece seçilip işe yerleştirilmesi sürecindeki maliyetler ile personel ve muhasebe bölümlerine getirdiği iş yükü değil, aynı zamanda şirkete işgörene verilen eğitim, olanak ve sosyal güvence ekipmanlarının maliyeti, şirkete geri dönüşü olmayan harcamalar olarak yansımaktadır. İşten ayrılma yüzünden üretimin sekteye uğraması, boşalan mevkinin zamanında doldurulamaması ve düşük moral sebebiyle oluşan verimlilik kaybını da ekleyebileceğimiz bu maliyetler, kâr zarar tablosuna hiçbir zaman "işten ayrılma masrafları" olarak yansımadağı için pek fazla dikkat çekmezler. Dolayısıyla işten ayrılmaların işletmeye yüklediğı doğrudan veya dolaylı maliyetlerin kişi başına düşen miktarı kesin olarak belirlenememektedir. Örneğin IBM firmasında işi bırakma oranı yıllık %3 olup; bu oran 242.000 yurtiçi çalışanından her yıl 7000'den fazlasının işten ayrıldığını göstermektedir. Özellikle şirkete uzun süredir hizmet veren bir işgörenin ayrılmasında şirketin kaybı, işgörenin yanında götürdüğü eğitim, bilgi, tecrübe ve yetenekler nedeniyle tam olarak hesaplanamamıştır (Yapar,2005,s.103)

Tüm bu olumsuzluklarına rağmen, işten ayrılmaların faydalı olduğu durumlar da görülebilmektedir. Tatminsiz bir elemanın örgütü terk etmesi çatışmaları azaltabileceğı gibi, örgüt içinden terfi imkânına kapı açacağından, örgütte kalan diğer işgörenlerin tatminlerini artırabilecektir. Bazen de işten ayrılmalar, boş kalan görevin, motivasyon düzeyi daha yüksek, yaratıcı fikirlere ve dinamizme sahip yeni kişiler tarafından yapılmasına olanak sağlar.

2.6.3.2. Verimsizlik/Düşük Performans

İşin niteliğine göre bireylerin verimliliği, bireylerin sahip oldukları kaynak ve kapasiteleri etkin kullanmalarını ifade eder. İşe karşı pozitif eğilimlerle çalışmanın kalitesi ve çıktılarının oranı arasında pozitif ilişkilerin olması doğal görünmekle beraber, yapılan araştırmalarda bu ilişkiyi destekleyici bulgular elde edilememiştir. İş tatmini, verimlilik için tek gösterge olmamakla beraber, verimli çalışılan bir ortamın iş doyumu için gerekli şartları sağlamış olduğu söylenebilir (Başaran, 1991, s.150).

Hem insanların, hem de işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için bazı gereksinmelerini karşılamaları gerekmektedir. Şöyleki: insanlar yaşamlarını sürdürebilmek için fizyolojik gereksinmelerini karşılamak zorundadırlar. İşletmeler ise, varlıklarını devam ettirebilmek için verimli çalışmak zorundadırlar. Bunun için üstün bir teknoloji ve rasyonalizasyon yanında personelin de etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Personelin etkin kullanılması ise, uyumun ve iş tatmininin sağlanmasına bağlıdır (Kaynak, 1990, s.149). İşe karşı pozitif eğilimlerle çalışmanın kalitesi ve çıktılarının oranı arasında pozitif ilişkilerin olması doğal görünmekle beraber, yapılan araştırmalarda bu ilişkiyi destekleyici bulgular elde edilememektedir. Çünkü iş tatminine ulaşılmamasına rağmen, yüksek performansta çalışmayan personel de bulunmaktadır. İş tatmininin mi performansı arttırdığı yoksa yüksek performansın mı iş tatminine ulaştırdığı sorusu da konunun başka bir yönünü oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalarda yüksek ve düşük performansın yüksek veya düşük iş tatminiyle ilişkilendirilebileceği bulgulanmasına rağmen aradaki nedensellik bağı kurulamamıştır. Nitekim yüksek performans gösteren personelin daima tatminli olduğu söylenememektedir. İş tatmini ve performans arasındaki bu belirsiz ilişkinin nedeni ödüllerin varlığı olabilir. İş tatmini genellikle verimliliğe neden olmaktan çok onun bir sonucudur. Bunun nedeni, yüksek performans sonucunda ücret artışı, tanınma ve yükselme gibi iş tatmini sağlayan ödüllerin elde edilebilmesidir (Werther, Davis, 1985, s. 410; Akt.: Pusat, 1992, s.55).

Yüksek verimlilikle düşük iş doyumunun birlikte olması kesinlikle olanaklı olsa da, bu gibi aşırı koşulları sürdürmek uzun dönemde olanaklı değildir. Özgür bir toplumda yüksek verim düşük doyum bileşimi gibi aşırı koşullardan yeterli ölçüde geniş

bir grup etkilenirse, sonunda daha düşük verimliliğe yol açan direniş ve kısıtlamalar gelişir. İnsanlar insan oldukları için doyumsuzluk getirecek şeylerden kaçınır ve onlara direnirler (Davis, 1988, s.98-99).

2.6.3.3. İş Gücü Devri

Genel olarak iş hareketliliği veya personel devri adıyla tanımlanan süreç, bir kuruma giren ve çıkan iş gücü hareketleridir. Çalışanların bir kuruluşun kadrosuna yerleştirdikten sonra emeklilik, ölüm, göç, işten uzaklaştırma ve işi terk etme gibi nedenlerle ayrılması bu kapsamdadır. Emeklilik, ölüm ve işten çıkarılma dışında bireylerin isteği ile işten ayrılmalarının, daha iyi koşullarda başka bir örgüte geçme eğilimlerinin çoğunluğunun tatminsizlik ve stresten kaynaklandığı bilinmektedir. Personel devri, iş yerinde ve özellikle belirli bir tecrübe ve ustalık gerektiren işlerde arzu edilmeyen bir durum meydana getirir. Çünkü işten ayrılan her tecrübeli personelin kurum için yetiştirme ve kalifiye hale gelmesinin masrafları ile acemilik devresinde yapmış olduğu hataların bir maliyeti vardır. Ayrıca personel devrinin, personel servisleri için yaratmış olduğu ek yardımcı hizmetleri: personel alım ilanları, seçme sınavları, testler, işe alma, eğitim ve yetiştirme gibi hizmetlerin maliyetini de hesaba katmak gerekmektedir. Bunun yanı sıra, başarı düzeyi yüksek çalışanların işten ayrılması işletmede kalan çalışanların iş tatmini düzeylerinin düşmesine, stres düzeyinin artmasına, toplumsal ilişkilerin bozulmasına ve iletişim kopukluklarına yol açabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır (Aliyeva, 2005, s. 148).

2.6.3.4. Hayal Kırıklığı ve Saldırganlık

Belirli bir amaca ulaşma beklentisinde olan insanın bu beklentisinin gerçekleşmesinde bir engel çıktığında hissettiği duygu şeklinde tanımlayabileceğimiz hayal kırıklığının söz konusu olabilmesi için;

1. Amacının olması
2. Amacın gerçekleşmesinde beklentinin bulunması
3. Amaçla insan arasında bir engelin oluşması gerekmektedir.

Belirli bir amacı olmayan insanın bu amacın gerçekleşmesiyle ilgili beklentisi olmayacağından hayal kırıklığına da uğramayabilecektir (Tevrüz, 1989, s. 125; Akt.: Pusat,1992, s.60).

Çalışanlarda psikolojik tatminsizlik nedeniyle en çok rastlanan saldırganlık olayları, yönetimin tutumundan devamlı olarak şikâyet edilmesi, alet, makine ve malzemelerin tamiri, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, işe devamsızlık, mücadelecî sendikalara üye olma gibi durumlardır (Balci, 2004, s.58).

Saldırganlığın önemli nedenlerinden biri olan öfke, çalışanın kendi yetersizliğinden kaynaklanan aşağılık duygusu ve kaygıdan kurtulmak için başvurduğu bir savunma düzeni olarak ortaya çıkabilmektedir. Genellikle, öfke, kızgınlık ve saldırganlık birbiriyle yakın bağıntısı olan kavramlardır. Saldırgan davranışların duygusal düzeyinde, öfke ve kızgınlıktan başka farklı derecelerde kin, nefret, düşmanlık gibi bütün yok edici duygular bulunabilir. İş ortamında da tatminsizlikten kaynaklanan saldırgan davranışlar çalışanın uyumsuz davranışlar sergilemesine dolayısıyla işine olan tutumunun olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır (Aksu, 1998,s, 63).

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi

3.1.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırma İstanbul ili Asya yakası Kadıköy ve Tuzla ilçelerindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerini temel alarak yapılmıştır. Araştırmaya 2006–2007 Eğitim-Öğretim yılında, bu ilçelerde görev yapan 100 tane matematik öğretmeni katılmıştır.

3.2. Araştırma Araçları

Araştırma için gerekli verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu ve İş Tatmin Ölçeği olmak üzere iki bölümden oluşan bir ölçme aracı kullanılmıştır.

Ölçeğin kişisel bilgiler bölümü, araştırmacı tarafından deneklerin çeşitli kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla geliştirilmiş, cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki tecrübe, mesleklerini isteyerek seçme, eğitim durumu ve aylık net gelir bilgilerini içeren yedi soruluk bir formdan oluşmaktadır.

Ölçeğin iş tatmini ile ilgili bölümünde ise Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin (MSQ) kısa formu kullanılmıştır. R. V Dawis, D. J. Weiss, G. W. England, L. H. Lofquist (1967) Minnesota Tatmin Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış tatmin faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir.

Minnesota Tatmin Ölçeği daha önce pek çok araştırmacı tarafından kullanılmış olup öğretmenlere de uygulanmıştır. Bu form sorular anlaşılır olduğu, iş tatminini iç ve dış faktörler olarak sınıflandırdığı ve değerlendirmesi kolay olduğu için tercih edilmiştir.

Minnesota Tatmin Ölçeğinde iç ve çevre koşullarına ait 20 madde yer almaktadır. Bu maddeleri iki ayrı bölümde özetlemek mümkündür:

İç Faktörler:

Faaliyet (Meşguliyet): Her zaman meşgul olması

Serbestlik: Yalnız basma çalışma şansı

Değişiklik: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme

Sosyal Statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı

Ahlaki Değer (Vicdan): Vicdani bir sorumluluk taşıma

Tanınma: Çalışanların iyi bir iş yapması sonucu takdir edilmesi

Kendi kendine bir şeyler yapabilme: İnsanlara yardım edebilme şansı

Otorite: Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme şansı

Yeteneklerini kullanma: Kendi yetenekleri ile bir şeyler yapma şansı

Sorumluluk: Alınan kararları uygulama şansı

Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı

Başarı: Yaptığı iş karşılığında duyulan basan hissi

Dış Faktörler

İlerleme: Mesleğinde ilerleme şansı

Şirket politikası ve pratiği: Şirket politikasının pratikteki uygulanışı

Çalışma arkadaşları: Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları

Çalışma Şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu

Güvence: Mesleğin güvenli bir gelecek sağlaması

Ücret: İş karşılığında yapılan Ödemeler

Yönetici-insan ilişkileri: Yönetici ve çalışanların uyum içinde olmaları

Yönetici ve Teknik: Yöneticinin karar vermedeki yeteneği (Özdayı, 1990, s.24-25).

3.3. Yapılan Çalışmalar

3.3.1. Uygulama

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve İstanbul Valiliği'nden onay alınmış, okullara gidilirken onayların birer örneği okul yönetimlerine sunulmuştur. Araştırmanın uygulanacağı okullarla gerekli temaslara kurulduktan sonra araştırma kapsamında kullanılan İş Tatmin Ölçeği araştırmacı tarafından gönüllü öğretmenlere dağıtılmıştır. Dağıtım sırasında gerekli tüm açıklamalar yapılmış, deneklerin testlere samimi ve doğru cevaplar vermelerini sağlamak için kimlik bilgileri istenmemiştir. Anketlerin doldurulması için deneklere yeterli süre verilmiş ve toplanmasında ilgili okulların matematik öğretmenlerinden yardım alınmıştır.

3.3.2. Veri Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan ankete deneklerin verdikleri cevaplar değerlendirilmiş ve elde edilen sonuçlar, frekans ve yüzdeler halinde düzenlenerek metin içinde yorumlanmıştır. Analizler SPSS paket programı ile yapılmış, verilerin analizinde ikili gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için bağımsız grup t-testi, ikiden fazla gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için tek faktörlü ANOVA kullanılmıştır.

3.4. Bulgular

Betimsel İstatistik

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim ve resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan ankete cevap veren öğretmenlerin % 68'i bayan ve % 32'si erkektir (Tablo 1). Cinsiyet değişkenine göre ankete bayan öğretmenlerin daha fazla sayıda katıldığı görülmektedir.

Tablo 1: Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans Dağılımı Tablosu

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bayan	68	68,0	68,0
Erkek	32	32,0	100,0
Toplam	100	100,0	

İş tatmini anketine katılan matematik öğretmenlerinden 71'i evli, 28'i bekar ve sadece 1'i duldur (Tablo 2) Ankete katılanların büyük çoğunluğunun (% 71) evli olduğu dikkati çekmektedir.

Tablo 2: Medeni Durum Değişkenine Göre Frekans Dağılımı Tablosu

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	71	71,0	71,0
Bekar	28	28,0	99,0
Dul	1	1,0	100,0
Toplam	100	100,0	

Ankete katılan matematik öğretmenlerinden 34'ünün yaşı 20-29 yaş aralığındadır. Ankete katılanlar matematik öğretmenlerinden 46'sı 30-39 yaş arasındadır. Ankete katılan 20 matematik öğretmenin yaşı 40 yaş ve üzerindedir Ankete en fazla 30-39 yaş arasından katılımın olduğu (% 46), en az ise 40 yaş ve üzerinden (% 20) katılımın olduğu dikkati çekmektedir (Tablo 3).

Tablo 3:Yaş Değişkenine Göre Frekans Dağılımı Tablosu

Yaş	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
20-29 Yaş Arası	34	34,0	34,0
30-39 Yaş Arası	46	46,0	80,0
40 Yaş ve Üzeri	20	20,0	100,0
Toplam	100	100,0	

İş tatminlerini belirlemek amacıyla yapılan ankete katılan matematik öğretmenlerinden 19'unun kıdemi 1-5 yıl arası, 45'inin kıdemi 6-10 yıl arası ve 36'sını kıdemi 11 yıl ve üzeridir Ankete katılanlardan frekansı en yüksek olan gurup 6-10 yıl arası iken en düşük olan gurup 1-5 yıl arasındır (Tablo 4).

Tablo 4: Kıdem Değişkenine Göre Frekans Dağılımı Tablosu

Kıdem	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-5 Yıl Arası	19	19,0	19,0
6-10 Yıl Arası	45	45,0	64,0
11 Yıl ve Üzeri	36	36,0	100,0
Toplam	100	100,0	

Ankete katılan matematik öğretmenlerinden 84'ü matematik öğretmeni olmayı kendilerinin istediğini ifade etmişken, 16'sı matematik öğretmeni olmayı kendilerinin istemediğini belirtmiştir (Tablo 5).

Tablo 5: Matematik Öğretmeni Olmada İstek Değişkenine Göre Frekans Dağılımı Tablosu

Matematik Öğretmeni Olmada İstek	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kendi İsteğimle	84	84,0	84,0
Kendi İsteğimle Değil	16	16,0	100,0
Toplam	100	100,0	

Eğitim durumu değişkenine göre ankete katılan matematik öğretmenlerinden 4'ü (% 4) ön lisans mezunu, 84'ü (% 84) lisans mezunu ve 12'si (% 12) ise yüksek lisans mezunudur Ankete katılanlardan frekansı en yüksek olan grup lisans mezunu olan öğretmenlerdir (Tablo 6).

Tablo 6: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Ön Lisans	4	4,0	4,0
Lisans	84	84,0	88,0
Yüksek Lisans	12	12,0	100,0
Toplam	100	100,0	

Ankete katılan öğretmenlerden 3'ü aylık net gelirinin 600-749 YTL arasında olduğunu ifade etmişken, 61 öğretmen 750-999 YTL arasında aylık net gelire sahip olduğunu belirtmiştir. Ankete katılanlardan 36 öğretmen aylık net gelirinin 1000 YTL ve üzerinde olduğunu ifade etmiştir (Tablo 7).

Tablo 7: Aylık Net Gelir Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Aylık Net Gelir	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
600-749 YTL Arası	3	3,0	3,0
750-999 YTL Arası	61	61,0	64,0
1000 YTL ve Üzeri	36	36,0	100,0
Toplam	100	100,0	

Resmi ilköğretim ve resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan matematik öğretmenlerinin iş tatminlerini belirlemek amacıyla hazırlanan anketin iş tatmini bölümü 20 maddeden oluşmuştur. Bu bölüm hiç memnun değilim, memnun değilim, kararsızım, memnunum ve çok memnunum ifadelerinden oluşan 5’li likert türünde hazırlanmıştır.

Öğretmenlerin bu maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,392 olarak bulunmuştur ($\bar{X}=3,392$). Öğretmenlerin memnuniyet seviyesi kararsızlık ile memnunum arasında ve belli bir derecede kararsızlık seviyesine yakındır. Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin standart sapma değeri 0,518 ($\sigma=0,518$) ve varyans değeri 0,268 ($\sigma^2=0,268$)’dir. Öğretmenlerden en düşük iş tatmin değerine sahip olan öğretmenin iş tatmin düzeyi 1,60, en yüksek iş tatmin değerine sahip olan öğretmenin iş tatmin düzeyi 4,45’tir. Bu durum iş tatmin düzeylerinin ranjının 2,85 olduğunu göstermektedir. Matematik öğretmenleri, iş tatmin düzeylerine göre küçükten büyüğe göre sıralandığında 25. iş tatmin değeri 3,05 ($Q_1=3,05$); ortadaki değer 3,45 ($Q_2=3,45$) ve 75. değer 3,75 ($Q_3=3,75$)’tir (Tablo 8).

Tablo 8: İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri

Betimsel İstatistik	Değer	Betimsel İstatistik	Değer
N	100	Minimum Değer	1,60
Aritmetik Ortalama	3,392	Maksimum Değer	4,45
Standart Sapma	0,518	Yüzdelikler	25 3,05
Varyans	0,268	50	3,45
Ranj	2,85	75	3,75

İş tatmin düzeyini belirlemek amacıyla yapılan anketin 1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 15, 18, 19 ve 20. maddeleri iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla düzenlenmiştir.

Öğretmenlerin bu maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,693 olarak bulunmuştur ($\bar{X}=3,693$) Öğretmenlerin iç faktörlere bağlı memnuniyet seviyesi kararsızlık ile memnunum arasında ve belli bir derecede memnunum seviyesine yakındır. Öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeylerinin standart sapma değeri 0,574 ($\sigma=0,574$) ve varyans değeri 0,330 ($\sigma^2=0,330$)'dur. Öğretmenlerden en düşük iç faktörlere bağlı iş tatmin değerine sahip olan öğretmenin iş tatmin düzeyi 1,583, en yüksek iş tatmin değerine sahip olan öğretmenin iş tatmin düzeyi 4,750'dir. Bu durum iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeylerinin ranjının 3,167 olduğunu göstermektedir.

Matematik öğretmenleri, iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeylerine göre küçükten büyüğe göre sıralandığında 25. iş tatmin değeri 3,333 ($Q_1=3,333$); ortadaki değer 3,833 ($Q_2=3,833$) ve 75. değer 4,000 ($Q_3=4,000$)'tir (Tablo 9).

Tablo 9: İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri

Betimsel İstatistik	Değer	Betimsel İstatistik	Değer
N	100	Minimum Değer	1,583
Aritmetik Ortalama	3,693	Maksimum Değer	4,750
Standart Sapma	0,574	Yüzdelikler	25 3,333
Varyans	0,330	50	3,833
Ranj	3,167	75	4,000

İş tatmin düzeyini belirlemek amacıyla yapılan anketin 5,6,8,13,14,12,16 ve 17. maddeleri dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Öğretmenlerin bu maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 2,939 olarak bulunmuştur ($\bar{X}=2,939$) Öğretmenlerin dış faktörlere bağlı memnuniyet seviyesi kararsızlık ile memnunum arasında ve belli bir derecede memnunum seviyesine yakındır. Öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeylerinin standart sapma değeri 0,568 ($\sigma=0,568$) ve varyans değeri 0,322 ($\sigma^2=0,322$)'dur. Öğretmenlerden en düşük dış faktörlere bağlı iş tatmin değerine sahip olan öğretmenin iş tatmin düzeyi 1,625, en yüksek iş tatmin değerine sahip olan öğretmenin iş tatmin düzeyi 4,000'dir. Bu durum dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeylerinin ranjının 2,375 olduğunu göstermektedir.

Matematik öğretmenleri, dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeylerine göre küçükten büyüğe göre sıralandığında 25. iş tatmin değeri 2,625 ($Q_1=2,625$); ortadaki değer 3,000 ($Q_2=3,000$) ve 75. değer 3,375 ($Q_3=3,375$)'tir (Tablo 10).

Tablo 10: Dış Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri

Betimsel İstatistik	Değer	Betimsel İstatistik	Değer
N	100	Minimum Değer	1,625
Aritmetik Ortalama	2,939	Maksimum Değer	4,000
Standart Sapma	0,568	Yüzdellikler	25 2,625
Varyans	0,322	50	3,000
Ranj	2,375	75	3,375

İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Yordamsal İstatistik

Resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarda görev yapan matematik öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir. Buna göre ankete katılan bayan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,377 ($\bar{X}=3,377$), erkek öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,423 ($\bar{X}=3,423$) olarak bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri bayanlara göre daha yüksek olarak çıkmış olmasında rağmen bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. [$t_{(98)}=-0,421, p>0,05$] Bayan ve erkek öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık tespit edilememiştir (Tablo 11).

Tablo 11: İş Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Bayan	68	3,377	0,532	98	-0,421	0,675
Erkek	32	3,423	0,494			

Medeni durum değişkenine göre iş tatmin düzeylerinde fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. Dul matematik öğretmeni sayısı sadece 1 olduğu için bu grup değerlendirilmeye dâhil edilmemiştir.

Evli ve bekâr öğretmenler arasındaki iş tatmin düzeyini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testine göre, evli ve bekâr öğretmenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. [$t_{(97)}=0,955, p>0,05$] Evli öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,420 ($\bar{X}=3,420$) iken bekâr öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,309 ($\bar{X}=3,309$) olarak tespit edilmiştir (Tablo 12).

Tablo 12: İş Tatmin Düzeylerinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Evli	71	3,420	0,505	97	0,955	0,342
Bekar	28	3,309	0,557			

Yaş değişkenine göre matematik öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Buna göre farklı yaş gruplarında olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık bulunamamıştır. [$F_{(2-97)}=0,411, p>0,05$] 20-29 yaş gurubunda olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,456 ($\bar{X}=3,456$); 30-39 yaş gurubunda olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,366 ($\bar{X}=3,366$) ve 40 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,340 ($\bar{X}=3,340$) olarak bulunmuştur.

İstatistiksel olarak anlamlı olmasa da iş tatmin düzeyi bakımından 20-29 yaş arasında bulunan matematik öğretmenlerini, 40 yaş ve üzerindeki matematik öğretmenleri takip ederken en son sırada 30-39 yaş gurubu arasındaki matematik öğretmenleri bulunmaktadır (Tablo 13).

Tablo 13:İş Tatmin Düzeylerinin Yaş Gurubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	0,223	2	0,112	0,411	0,664	-
Guruplarıçi	26,352	97	0,272			
Toplam	26,575	99				

Ankete katılan matematik öğretmenlerinin kıdemlerine bakıldığı zaman 1-5 yıl arasında kıdemi bulunan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,582 ($\bar{X}=3,582$) olarak; 6-10 yıl arasında kıdemi bulunan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,317 ($\bar{X}=3,317$) olarak ve 11 yıl ve üzerinde kıdemi bulunan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,385 ($\bar{X}=3,385$) olarak bulunmuştur. İş tatmin düzeyi bakımından 1-5 yıl arasında bulunan matematik öğretmenlerinin düzeylerini sırasıyla 11 yıl ve üzeri ile 6-10 yıl arasındaki öğretmenler takip etmektedir.

Kıdem gurupları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 14’de verilmiştir. Buna göre kıdem guruplarının iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede bir fark bulunamamıştır. Başka bir deyişle tüm kıdem guruplarının iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir fark yoktur. [$F_{(2-97)}=0,411, p>0,05$]

Tablo 14: İş Tatmin Düzeylerinin Kıdem Gurubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	0,940	2	0,470	1,779	0,174	-
Guruplarıçi	25,635	97	0,264			
Toplam	26,575	99				

Kendi istekleriyle matematik öğretmeni olduklarını ifade eden matematik öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri 3,435 ($\bar{X}=3,435$); kendi istekleriyle matematik öğretmeni olmadıklarını ifade eden öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,163 ($\bar{X}=3,163$) olarak bulunmuştur. Bu iki gurubun düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla bağımsız guruplar t-testi kullanılmıştır.

Buna göre kendi istekleriyle matematik öğretmeni olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri diğer guruba göre daha yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. [$t_{(98)}=1,956, p>0,05$] Diğer bir deyişle matematik öğretmeni olma isteği, matematik öğretmenlerinin iş tatmini açısından anlamlı derecede bir fark oluşturmamıştır (Tablo 15).

Tablo 15: İş Tatmin Düzeylerinin Matematik Öğretmeni Olma İsteğine Göre T-Testi Sonuçları

Matematik Öğretmeni Olmada İstek	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Kendi İsteğimle	84	3,435	0,499	98	1,956	0,053
Kendi İsteğimle Değil	16	3,163	0,571			

Ön lisans mezunu olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,500 ($\bar{X}=3,500$); lisans mezunu olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,387 ($\bar{X}=3,387$) ve yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,388 ($\bar{X}=3,388$)'dir. Ön lisans mezunu olan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini sırasıyla yüksek lisans mezunu ve lisans mezunu olan öğretmenler izlemektedir.

Eğitim durumuna göre öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre bu guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. [$F_{(2-97)}=0,090, p>0,05$] Başka bir deyişle, eğitim durumu matematik öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir fark oluşturmamıştır (Tablo 16).

Tablo 16: İş Tatmin Düzeylerinin Eğitim Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	0,049	2	0,025	0,090	0,914	-
Guruplarıçi	26,526	97	0,273			
Toplam	26,575	99				

Net gelir değişkenine göre matematik öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri incelendiğinde 600–749 YTL arasında aylık net geliri olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,417 ($\bar{X}=3,417$); 750–999 YTL arasında aylık net geliri olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,403 ($\bar{X}=3,403$) ve 1000 YTL ve üzerinde aylık net geliri olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,369 ($\bar{X}=3,369$)'dur. Buna göre iş tatmini düzeylerine bakıldığı zaman 600–749 YTL arasında aylık net geliri olan öğretmenleri

sırasıyla 750-999 YTL arasında geliri olan öğretmenler ve 1000 YTL ve üzerinde geliri olan öğretmenler takip etmektedir.

Guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre gurupların iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık bulunamamıştır. [$F_{(2-97)}=0,051, p>0,05$] Başka bir deyişle, aylık net gelir matematik öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir fark oluşturamamıştır (Tablo 17).

Tablo 17: İş Tatmin Düzeylerinin Aylık Net Gelir Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	0,028	2	0,014	0,051	0,950	-
Guruplarıçi	26,547	97	0,274			
Toplam	26,575	99				

İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Yordamsal İstatistik

Resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarda görev yapan matematik öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre bağımsız guruplar t-testi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir. Buna göre ankete katılan bayan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,699 ($\bar{X}=3,699$), erkek öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,682 ($\bar{X}=3,682$) olarak bulunmuştur.

Erkek öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri bayanlara göre daha yüksek olarak çıkmış olmasında rağmen bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. [$t_{(98)}=0,131, p>0,05$] Bayan ve erkek öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık tespit edilememiştir (Tablo 18).

Tablo 18:İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Bayan	68	3,699	0,576	98	0,131	0,896
Erkek	32	3,682	0,581			

Medeni durum değişkenine göre iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeylerinde fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. Dul matematik öğretmeni sayısı sadece 1 olduğu için bu grup değerlendirmeye dahil edilmemiştir.

Evli ve bekâr öğretmenler arasındaki iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testine göre, evli ve bekâr öğretmenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. [$t_{(97)}=1,155, p>0,05$] Evli öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,728 ($\bar{X}=3,728$) iken bekâr öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,580 ($\bar{X}=3,580$) olarak tespit edilmiştir (Tablo 19).

Tablo 19: İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Evli	71	3,728	0,520	97	1,155	0,251
Bekar	28	3,580	0,688			

20–29 yaş gurubunda olan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,748 ($\bar{X}=3,748$); 30–39 yaş gurubunda olan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin

düzeyleri 3,345 ($\bar{X}=3,345$) ve 40 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,713 ($\bar{X}=3,713$) olarak bulunmuştur.

Yaş değişkenine göre matematik öğretmenlerinin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Buna göre farklı yaş guruplarında olan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık bulunamamıştır. [$F_{(2-97)}=0,321, p>0,05$] (Tablo 20).

Tablo 20: İç faktörlere bağlı iş tatmin Düzeylerinin Yaş Gurubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	0,215	2	0,108	0,321	0,726	-
Guruplarıçi	32,464	97	0,335			
Toplam	32,679	99				

Ankete katılan matematik öğretmenlerinin kıdemlerine bakıldığı zaman 1-5 yıl arasında kıdemi bulunan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,886 ($\bar{X}=3,886$) olarak; 6-10 yıl arasında kıdemi bulunan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,606 ($\bar{X}=3,606$) olarak ve 11 yıl ve üzerinde kıdemi bulunan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,701 ($\bar{X}=3,701$) olarak bulunmuştur.

Kıdem gurupları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 21’de verilmiştir. Buna göre kıdem guruplarının iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede bir fark bulunamamıştır.

Başka bir deyişle tüm kıdem guruplarının iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir fark yoktur. [$F_{(2-97)}=1,617, p>0,05$] (Tablo 21).

Tablo 21: İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Kıdem Gurubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	1,054	2	0,527	1,617	0,204	-
Guruplarıçi	31,625	97	0,326			
Toplam	32,679	99				

Kendi istekleriyle matematik öğretmeni olduklarını ifade eden matematik öğretmenlerinin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,753 ($\bar{X}=3,753$); kendi istekleriyle matematik öğretmeni olmadıklarını ifade eden öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,380 ($\bar{X}=3,380$) olarak bulunmuştur. Bu iki gurubun düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla bağımsız guruplar t-testi kullanılmıştır.

Buna göre kendi istekleriyle matematik öğretmeni olan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri kendi isteğiyle matematik öğretmeni olmayan guruba göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir. Bu fark kendi isteğiyle matematik öğretmeni olanlar yönündedir. [$t_{(98)}=2,437, p<0,05$] Diğer bir deyişle matematik öğretmeni olma isteği, matematik öğretmenlerinin iç faktörlere bağlı iş tatmini açısından anlamlı derecede bir fark oluşturmuştur (Tablo 22).

Tablo 22:İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Matematik Öğretmeni Olma İsteğine Göre T-Testi Sonuçları

Matematik Öğretmeni Olmada İstek	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Kendi İsteğimle	84	3,753	0,556	98	2,437	0,017
Kendi İsteğimle Değil	16	3,380	0,585			

Ön lisans mezunu olan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,813 ($\bar{X}=3,813$); lisans mezunu olan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,676 ($\bar{X}=3,676$) ve yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,778 ($\bar{X}=3,778$)'dir.

Eğitim durumuna göre öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre bu gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. [$F_{(2-97)}=0,252, p>0,05$] Başka bir deyişle, eğitim durumu matematik öğretmenlerinin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir fark oluşturmamıştır (Tablo 23).

Tablo 23:İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Eğitim Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	0,169	2	0,084	0,252	0,778	-
Guruplarıçi	32,510	97	0,335			
Toplam	32,679	99				

Net gelir değişkenine göre matematik öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri incelendiğinde 600-749 YTL arasında aylık net geliri olan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,917 ($\bar{X}=3,917$); 750-999 YTL arasında aylık net geliri olan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,693 ($\bar{X}=3,693$) ve 1000 YTL ve üzerinde aylık net geliri olan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,676 ($\bar{X}=3,676$)'dır.

Guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre gurupların iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık bulunamamıştır. [$F_{(2,97)}=0,252,p>0,05$] Başka bir deyişle, aylık net gelir matematik öğretmenlerinin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir fark oluşturmamıştır (Tablo 24).

Tablo 24:İç Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Aylık Net Gelir Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Dercesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	0,169	2	0,084	0,252	0,778	-
Guruplarıçi	32,510	97	0,335			
Toplam	32,679	99				

Dış Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Yordamsal İstatistik

Resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarda görev yapan matematik öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre bağımsız guruplar t-testi sonuçları Tablo 25'de verilmiştir. Buna göre ankete katılan bayan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş

tatmin düzeyleri 2,893 ($\bar{X}=2,893$), erkek öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,035 ($\bar{X}=3,035$) olarak bulunmuştur.

Erkek öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri bayanlara göre daha yüksek olarak çıkmış olmasında rağmen bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. [$t_{(98)}=-1,167, p>0,05$] Bayan ve erkek öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık tespit edilememiştir (Tablo 25).

Tablo 25:Dış Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Bayan	68	2,893	0,595	98	-1,167	0,246
Erkek	32	3,035	0,499			

Medeni durum değişkenine göre dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeylerinde fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. Dul matematik öğretmeni sayısı sadece 1 olduğu için bu grup değerlendirmeye dahil edilmemiştir.

Evli ve bekâr öğretmenler arasındaki dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testine göre, evli ve bekâr öğretmenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. [$t_{(97)}=0,438, p>0,05$] Evli öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 2,958 ($\bar{X}=2,958$) iken bekâr öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 2,902 ($\bar{X}=2,902$) olarak tespit edilmiştir (Tablo 26).

Tablo 26: Dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeylerinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Evli	71	2,958	0,591	97	0,438	0,662
Bekar	28	2,902	0,521			

20–29 yaş gurubunda olan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,019 ($\bar{X}=3,019$); 30–39 yaş gurubunda olan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 2,948 ($\bar{X}=2,948$) ve 40 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 2,781 ($\bar{X}=2,781$) olarak bulunmuştur.

Yaş değişkenine göre matematik öğretmenlerinin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Buna göre farklı yaş guruplarında olan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık bulunamamıştır. [$F_{(2-97)}=1,114, p>0,05$] (Tablo 27).

Tablo 27: Dış Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Yaş Gurubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Dercesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	0,716	2	0,358	1,114	0,332	-
Guruplarıçi	31,174	97	0,321			
Toplam	31,890	99				

Ankete katılan matematik öğretmenlerinin kıdemlerine bakıldığı zaman 1-5 yıl arasında kıdemi bulunan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,125 ($\bar{X}=3,125$) olarak; 6-10 yıl arasında kıdemi bulunan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 2,883 ($\bar{X}=2,883$) olarak ve 11 yıl ve üzerinde kıdemi bulunan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 2,910 ($\bar{X}=2,910$) olarak bulunmuştur.

Kıdem gurupları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 28’de verilmiştir. Buna göre kıdem guruplarının dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede bir fark bulunamamıştır. Başka bir deyişle tüm kıdem guruplarının dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir fark yoktur. [$F_{(2-97)}=1,292, p>0,05$] (Tablo 28).

Tablo 28: Dış Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Kıdem Gurubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Deresi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	0,828	2	0,414	1,292	0,279	-
Guruplarıçi	31,063	97	0,320			
Toplam	31,890	99				

Kendi istekleriyle matematik öğretmeni olduklarını ifade eden matematik öğretmenlerinin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 2,958 ($\bar{X}=2,958$); kendi istekleriyle matematik öğretmeni olmadıklarını ifade eden öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 2,836 ($\bar{X}=2,836$) olarak bulunmuştur. Bu iki gurubun

düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla bağımsız guruplar t-testi yapılmıştır.

Buna göre kendi istekleriyle matematik öğretmeni olan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri diğer guruba göre daha yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. [$t_{(98)}=0,789, p>0,05$] Diğer bir deyişle matematik öğretmeni olma isteği, matematik öğretmenlerinin dış faktörlere bağlı iş tatmini açısından anlamlı derecede bir fark oluşturmamıştır (Tablo 29).

Tablo 29: Dış Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Matematik Öğretmeni Olma İsteğine Göre T-Testi Sonuçları

Matematik Öğretmeni Olmada İstek	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Kendi İsteğimle	84	2,958	0,540642	98	0,789	0,432
Kendi İsteğimle Değil	16	2,836	0,703738			

Ön lisans mezunu olan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 3,031 ($\bar{X}=3,031$); lisans mezunu olan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 2,954 ($\bar{X}=2,954$) ve yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 2,802 ($\bar{X}=2,802$)'dir.

Eğitim durumuna göre öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre bu guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. [$F_{(2-97)}=0,426, p>0,05$] Başka bir deyişle, eğitim durumu matematik öğretmenlerinin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir fark oluşturmamıştır (Tablo 30).

Tablo 30: Dış faktörlere bağlı iş tatmin Düzeylerinin Eğitim Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	0,278	2	0,139	0,426	0,654	-
Guruplarıçi	31,613	97	0,326			
Toplam	31,890	99				

Net gelir değişkenine göre matematik öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri incelendiğinde 600-749 YTL arasında aylık net geliri olan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 2,667 ($\bar{X}=2,667$); 750-999 YTL arasında aylık net geliri olan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 2,969 ($\bar{X}=2,969$) ve 1000 YTL ve üzerinde aylık net geliri olan öğretmenlerin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri 2,910 ($\bar{X}=2,910$)'dur. .

Guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre gurupların dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık bulunamamıştır. [$F_{(2,97)}=0,475, p>0,05$] Başka bir deyişle, aylık net gelir matematik öğretmenlerinin dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede bir fark oluşturmamıştır (Tablo 31).

Tablo 31: Dış Faktörlere Bağlı İş Tatmin Düzeylerinin Aylık Net Gelir Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Dercesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	0,309	2	0,155	0,475	0,623	-
Guruplarıçi	31,581	97	0,326			
Toplam	31,890	99				

BÖLÜM IV

4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç ve Öneriler

4.1.1. Kişisel Bilgilere Ait Sonuçlar

- Ankete katılan matematik öğretmenlerinin cinsiyet yönünden dağılımlarında bir farklılık görülmektedir. Erkek öğretmenlerin sayısı bayan öğretmenlerden azdır. % 68'i bayan ve % 32'si erkektir. Bu durumu ülkemizde öğretmenlik mesleğinin bayanlar için en uygun meslek olduğu düşüncesiyle ilişkilendirmek mümkündür.
- Ankete katılan öğretmenlerin % 71'i evlidir. Öğretmenlerin medeni durum yönünden evli olanların yüksek oranda olduğu görülmektedir Bu durumu ankete katılan öğretmenlerin % 66'sının 30 yaş ve üstünde olmaları ile açıklamak mümkündür.
- Yaş dağılımlarında yoğunluk 30–39 yaş grubunda görülmektedir (%46) 20-29 yaş grubu da orta yaş grubuna yakın bir değerdedir (%34). 40 ve üzeri yaş grubu oldukça düşüktür (%20). Bu durum, erken emeklilik, ekonomik sebepler, yaş ilerledikçe daha küçük yerleşim yerlerinde çalışma isteği ve meslek değişikliklerine bağlanabilir.
- Mesleki deneyimlerine bakıldığında 6–10 yıl (%45), 11 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip grup (%36), 1–5 yıl ise (%19)'luk orana sahiptir. Bu durumda yaş gruplarında söylediğimiz ilk atama faktörünü ve ekonomik sebepler, daha küçük yerleşim yerlerinde çalışma isteği ve meslek değişikliği faktörlerini doğrular niteliktedir. Bu sebeple 6–10 yıl arasında yüksek bir oran ortaya çıkmıştır.
- Öğretmenlik mesleğini kendi istekleriyle seçtikleri kişisel bilgi formuna verdikleri cevaplardan açıkça anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin mesleklerini kendi istekleriyle seçme oranı %84'tür.

- Öğretmenlerin en son mezun oldukları okullara göre ankete katılan matematik öğretmenlerinden %84 lisans mezunu ve % 12 ise yüksek lisans mezunu, % 4'ü de ön lisans mezunudur. Ankete katılanlardan frekansı en yüksek olan gurup lisans mezunu olan öğretmenlerdir.
- Öğretmenlerin aylık net gelirlerine göre dağılımlarında bazı farklılıklar görülmektedir. En yoğun grup 750–999 YTL arası gelire sahip olanlardır (% 61). Bu rakamlar günümüzde ek ders ücreti ile birlikte ortalama bir öğretmen maaşını ifade etmektedir. 600–749 YTL geliri olan grubu oranı % 3'tür. Bunun sebebi bazı okullarda öğretmen sayısının yetersiz olması, bu yüzden okullarda sözleşmeli veya ek ders ücreti karşılığında çalışan öğretmenlerin bulunması gösterilebilir. 1000 YTL ve üzeri geliri olan grup % 36'dır. Bu durum, öğretmenlerin kıdemleriyle ilgili olduğu gibi haftalık ders saatleri ve bunun karşılığında aldıkları ek ders ücreti ile ilgili olabilir.

4.1.2. İş Tatmini İle İlgili Sonuçlar

Cinsiyete bağlı sonuçlar;

Ankete katılan öğretmenler iş memnuniyetleri hakkında kararsızlık ile memnuniyet arasında bir görüş belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin bayanlara göre daha memnun oldukları belirlenmişse de bu durum istatistiksel olarak anlamlı değildir. Hem bayan hem de erkek öğretmenler aynı iş tatmin düzeyine sahiptir. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri genel tatmin düzeyine göre daha yüksek, fakat yine kararsızlık ile memnuniyet arasında memnuniyet düzeyine daha yakındır. Bayan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri daha yüksek çıkmış olsa da bu fark anlamlı değildir. Öğretmenlerin dış tatmin düzeyleri iç tatmin düzeylerine göre hem erkek hem de bayan öğretmenlerde daha düşüktür. Bayanların dış faktörlere bağlı tatmin düzeyleri erkeklere göre daha düşük olarak bulunmuştur. Fakat bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Öğretmenlerin dış tatmin düzeyleri kararsızlık düzeyindedir. Öğretmenler dış tatmin düzeylerine ilişkin kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Medeni duruma bağlı sonuçlar;

Yapılan istatistik analizlere göre ankete katılan evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında iş tatmini(genel, içsel ve dışsal) arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Buna rağmen hem bekâr öğretmenlerin hem de evli öğretmenlerin genel iş tatminleri ile dış faktörlere bağlı iş tatminleri kararsızlık ile memnuniyet arasında kararsızlık düzeyine daha yakın çıkmıştır. Her iki grupta da iç faktörlere bağlı memnuniyet seviyesi kararsızlık ile memnunum arasında ve belli bir derecede memnunum seviyesine yakın olmakla beraber evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre az da olsa daha fazla tatmin duydukları görülmüştür. Bu sonuçlardan evli öğretmenlerin kurum içinde daha imtiyazlı oldukları ve bunun sonucunda kurumsal bağımlılıklar açısından daha rahat oldukları söylenebilir.

Yaş gruplarına bağlı sonuçlar;

Ankete katılanların yaş durumları incelendiğinde genel iş tatmini açısından yaş gruplarında öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri kararsızlıkla memnuniyet arasında kararsızlık seviyesine daha yakındır. Ancak iç ve dış faktörlere göre incelendiğinde 20-29 yaş aralığında ve 40 yaşın üstünde olan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin memnuniyet seviyesine daha yakın olduğu bulunurken 30-39 yaş arasındaki öğretmenlerin kararsızlık seviyesine daha yakın oldukları görülmüştür. Dış faktörlere göre iş tatmini değerlendirildiğinde bütün grupların kararsızlık seviyesinde olduğu görülmüştür.

İstatistiksel olarak anlamlı olmasa da iş tatmin düzeyi bakımından 20-29 yaş arasında bulunan matematik öğretmenlerini, 40 yaş ve üzerindeki matematik öğretmenleri takip ederken en son sırada 30-39 yaş gurubu arasındaki matematik öğretmenleri bulunmaktadır.

Bu sıralama göreve yeni başlayanların daha idealist olmaları ile ilgili olabilir. Bireylerin yaşları ilerledikçe beklentileri artmakta ve bu beklentiler karşılanamadığı durumda hayal kırıklıkları yaşanmakta ve dolayısıyla tatminsizlikleri artmaktadır. 30-39 yaş arasında tatminsizliğin fazla olmasının sebepleri arasında evlilik, çocuk sahibi olma ve onların ihtiyaçlarını karşılamada ki maddi yetersizlikler etmen olabilir. Çalışanların

yaşlandıkça işlerinden daha çok tatmin olduklarına literatürlerde rastlanmıştır. Bunun gerekçesi de yaşları ilerledikçe daha gerçekçi beklentilere sahip olmaları ve kendilerini iş durumuna daha kolay adapte etmeleri gösterilebilir.

Mesleki tecrübeye(Kıdeme) bağlı sonuçlar;

Araştırma sonuçlarına göre ankete katılanların çalışma süresi ile iş tatmini(genel, içsel ve dışsal)arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir. Ancak 1–5 yıl arası çalışma süresi olanların genel ve iç faktörlere bağlı iş tatmini seviyeleri kararsızlık ile memnunun seviyesi arasında memnunun seviyesine yakın düzeyde çıkmıştır. Bu durum mesleğe yeni başlamanın verdiği heyecan ve sorumluluk duygusuyla açıklanabilir. 6–10 yıl arası ve 11 yılın üstünde çalışma süresi olanların genel iş tatmini seviyeleri kararsızlık ile memnunun seviyesinde kararsızlık düzeyine daha yakın çıkmıştır. Bu iki grupta da iç faktörlere bağlı iş tatmini seviyeleri kararsızlık ile memnunun seviyesi arasında memnunun seviyesine yakın düzeyde çıkmıştır. Her üç grupta da dış faktörlere bağlı iş tatmini seviyeleri memnun değilim ile kararsızlık arasında kararsızlık seviyesine yakın düzeyde çıkmıştır. İş tatmin düzeyi bakımından 1-5 yıl arasında bulunan matematik öğretmenlerinin düzeylerini sırasıyla 11 yıl ve üzeri ile 6-10 yıl arasındaki öğretmenler takip etmektedir.

Literatürdeki çalışmalar kişinin iş hayatı tecrübesi iş tatminini belirlemede önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Çalışma hayatını iyi tanıyan çalışanlar iş tatmin olgusunun zamana bağlı bir kavram olduğunu, gelecekteki tatminleri için küçük tatminsizlikleri kabullenmeleri gerektirdiğini bilirler. Literatürde tecrübe ile iş tatmini arasında farklılıklar olmasına rağmen çalışmamızda bu sonuçlara ulaşamadık.

Mesleğini kendi isteğiyle seçme durumuna bağlı sonuçlar

Mesleğini kendi istekleriyle seçenlerin iş tatmin düzeyleri kendi istekleriyle seçmeyenlere göre daha yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Mesleğini kendi istekleriyle seçenlerin iş tatmin düzeyleri ile diğer grubun iş tatmin düzeyleri kararsızlık düzeyindedir.

Dış faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri incelendiğinde her iki grubun da iş tatmin düzeyleri kararsızlık seviyesinde çıkmıştır. Çok az bir farkla kendi isteğiyle seçenlerin iş tatmin düzeyleri yüksek olmasına rağmen bu fark istatistiksel anlamda anlamlı değildir.

İç faktörlere bağlı iş tatmin düzeylerine bağlı iş tatmini incelendiğinde kendi istekleriyle matematik öğretmeni olan öğretmenlerin iç faktörlere bağlı iş tatmin düzeyleri, kendi isteğiyle matematik öğretmeni olmayan guruba göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir. Bu fark kendi isteğiyle matematik öğretmeni olanlar yönündedir. Bu durumda bu mesleği seçmede mesleğin ahlaki ve sosyal statüsü, bireylerin herkes tarafından tanınması, saygı görmesi, kendini ifade edebilmesi gibi kavramların çok önemli olduğu söylenebilir. Bu durumda materyal değerlere çok fazla önem vermeyen, hırslarını kişisel gelişim yolunda kullanmak isteyen, bağımsız ve sorumluluk duygusu ön planda olan ve bunlara takdir edildikleri, iyi insan ilişkileri bulabildikleri ortamlarda yaşamak isteyen kişiler işlerinden daha fazla tatmin duydukları söylenebilir.

Eğitim Durumuna Bağlı Sonuçlar

Eğitim durumuna bağlı olarak iş tatmini seviyeleri incelendiğinde (genel, içsel, dışsal) iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmamasına rağmen ön lisans düzeyi mezunu öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini sırasıyla yüksek lisans yapanlar ve lisans mezunu olan öğretmenler izlemektedir. Günümüzde öğretmenlik artık lisans mezunlarının yapabileceği bir iş olmasına rağmen çalışmamızda 4 tane önlisans mezunu öğretmene rastlanmış bunların da 40 yaş ve üstü gruba dahil oldukları gözlemlenmiştir. Bu da mesleki tecrübesi fazla olanların daha tatminkar olduğunu doğrulamaktadır. Yüksek lisans ise son dönemlerde daha genç jenerasyonun tercih ettiği bir eğitim olduğu düşünülürse mesleğe yeni başlayanların tatminlerinin daha fazla olmasını doğrulamaktadır.

Gelir Düzeyine Bağlı Sonuçlar

Bu araştırma, iş tatmini(genel, içsel ve dışsal)ile deneklerin gelir düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olmadığını göstermiştir. Genel iş tatmini seviyesi kararsızlık

ile memnuniyet arasında kararsızlık düzeyine daha yakın çıkmıştır. Dış faktörlere bağlı iş tatmini seviyesi memnun değilim ile kararsızım arasında kararsızlık düzeyine yakın çıkmıştır. İç faktörlere bağlı iş tatmini seviyesi ise kararsızlık ile memnunum arasında memnunum düzeyine yakın çıkmıştır Buna göre iş tatmini düzeylerine bakıldığı zaman 600–749 YTL arasında aylık net geliri olan öğretmenleri sırasıyla 750–999 YTL arasında geliri olan öğretmenler ve 1000 YTL ve üzerinde geliri olan öğretmenler takip etmektedir.

Literatürdeki çalışmalar, çalışanların gelirine ilişkin beklentilerinin farklılığı sebebiyle ücretin tatmin faktöründen çok tatminsizlik sebebi olduğunu göstermiştir. Ancak bazı çalışmalarda çalışanların nadiren yüksek ücretten dolayı yüksek tatmine sahip olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmasına rağmen araştırmamızda böyle bir sonuca ulaşamamıştır.

4.1.3. Öneriler

Öğretmenlik mesleği, yapısı gereği sevilerek yapılması gereken bir meslektir. Öğretmenlerin bu mesleği çok severek ve isteyerek seçmiş olmaları çok önemlidir. Bu çalışmada da kişinin işini kendi isteğiyle seçmiş olmasının tatmini artırıcı, önemli bir faktör olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenler yetiştirilirken onlara bu mesleğin değeri, anlamı ve önemi tam olarak öğretilmeli, öğretmen adaylarına öğretmenlik mesleği benimsetilmelidir. Bu konuda öğretmen yetiştiren kurumlara büyük görevler düşmektedir.

En düşük ihtimalle dört yıllık fakülte mezunu olan öğretmenlerin, eğitim sistemindeki sorunlarının çözümü için fikirleri olabileceği düşünülmeli ve yönetime daha fazla katılmalıdırlar. Bu anlamda toplam kalite yönetiminin okullarda uygulanmasına ağırlık verilmelidir.

İşe yeni başlayan kişi önünde ilerleme, kendini geliştirme ve yükselme olanakları göremezse olumsuz bir tutum takınabilir. Lisansüstü eğitim imkânlarının kolaylaştırılması, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kariyer geliştirme programlarının

hazırlanması öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri açısından oldukça olumlu sonuçlar doğurabilir.

Öğretmenlik mesleği yapılan işin sonucunun hemen alınabildiği bir meslek değildir. Yetiştirdikleri insanların geldikleri noktaları görmeleri için yıllarca beklemeleri gerekmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin yaptıkları işlerin kısa vadede karşılığını bulmaları amacıyla iyi bir ödüllendirme ve takdir sistemi geliştirilmelidir. Bu konuda kurumlar arası çalışmalar yapılabilir. Üstün gayret gösteren, başarılı projeler geliştiren, sosyal faaliyetlerde katkıları olan öğretmenleri tespit edecek, öğrencilerin öğretmenlerin, idarecilerin, velilerin dahil olduğu adil bir sistem kurulabilir ve başarılı öğretmenler ödüllendirilebilir.

İş tatmininin artırılması için öğretmenlere katıldıkları hizmet içi eğitim programları sonrasında aldıkları sertifikalarla orantılı olarak takdir-teşekkür belgelerinin verilmesi ve de bu belgeler doğrultusunda terfi ve terfi doğrultusunda da ücretlerinde iyileştirilmelerin yapılması gerekmektedir. Bu durumda hizmet içi eğitim programları önem kazanmaktadır.

Hizmet içi eğitim seminerlerinin değişik illerde yapılması, öğretmenlerin bu hizmet içi seminerlere katılırken aynı zamanda buldukları çevre dışına çıkmaları sağlanmalıdır. Bu sayede kendi bölgelerinden kısa aralıklarla ayrılan öğretmenlerin dış çevreyle bağlantılarında daha aktif olmaları ve diğer meslektaşlarıyla etkileşimde bulunmaları sağlanabilir. Branşlar arasında çevre okullarla etkileşime geçilerek çeşitli toplantılar, seminerler, yarışmalar, projeler yapılması ve bu çalışmaların diğer okullardaki öğretmenler ve öğrencilerle paylaşılması öğretmenlerin kendilerini ifade etmeleri açısından olumlu sonuçlar yaratabilir.

Ücret politikası, yükselme imkânları ve çalışma koşullarının yetersizliği gibi hoşnutsuzluk duyulan konulara rağmen ülkemizde öğretmenler yine de işlerini en iyi şekilde yapmaya devam etmektedirler. Ancak ücret politikası, Türkiye'nin ekonomik koşullarıyla yakından ilgilidir. Öğretmenlerin ekonomik şartlarının düzeltilmesi, adil bir terfi ve ödül sisteminin getirilmesi durumunda işlerinden daha fazla tatmin olmaları sağlanabilir. Avrupa Birliğine üye ülkelerle karşılaştırıldığında ülkemizde

öğretmenlerin özlük haklarının da çok yetersiz olduğu görülmektedir. Bir iş görenin terfi ettiği zaman kıdem farkının özlük haklarına da orantılı olarak yansması gerekmektedir. Bu yapılmazsa terfi sisteminde hedeflenen motivasyona ulaşılamayacağı düşünülmelidir.

Okulların derslik, kaynak, araç-gereç sorunlarının çözülmesi gerekmektedir. Öğretmenler bu sıkıntılar nedeniyle görevlerini tam anlamıyla yerine getirememekte ve bu durum işgücü kaybına neden olmaktadır. İşgücü kaybı da öğretmenlerin tatmin seviyelerini daha alt seviyelere çekmektedir. Ders esnasında görsel materyallerin daha fazla kullanılması, hazırlanmış bazı slaytların projeksiyon makineleri ile tahtaya yansıtılması sonucu belli çizimlerin tahtaya çizilmesinden kaybedilecek zamanın daha iyi kullanılması, derslerin daha verimli geçmesini sağlayabilir. Verimli geçen bir ders, öğretmenin de iş tatmini konusunda çok memnun olmasını sağlayacaktır. Öğretmenin boş zamanlarını geçireceği öğretmenler odasının çeşitli araştırmalar yapmasına yardımcı olacak bilgisayar, internet, yazıcı, fotokopi makinesi gibi araç gereç anlamında donatılmış olması, her branşın kendine ait bir bölüm odasının bulunması, kaynakça konusunda donanımlı bir kütüphaneye sahip olunması da verimliliğin artmasını sağlayabilir. Bu sayede de iş tatmininde bir artış görülebilir.

Eğitim yöneticilerinin hem öğretmenlik mesleğinde belli bir tecrübeye sahip olmaları hem de yöneticilik eğitimi almaları, verimi arttırıp iletişimi güçlendirerek yöneticilerle ilgili problemleri azaltabilir. Bu konuda seminerler, hizmet içi eğitimler ve üniversitelerle işbirliği yapılarak okul yöneticilerine çağdaş yöneticiliğin gerekleri konusunda eğitim verilebilir.

Matematik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye çalışan bu araştırmamız; araştırmamızı takip edecek ve başka hipotezler kuracak olan araştırmacıların konuya ilişkin kapsamlı bilgiler sağlaması açısından kaynak olacaktır. Ayrıca, genellemeler yapabilmek için daha geniş örneklem gruplarına ihtiyaç vardır. Bulguların ve ilgili tartışmanın, bu araştırmanın yürütüldüğü örneklemeyle sınırlı olduğu göz önüne alınmalıdır.

EKLER

Ek-1 Kişisel Bilgiler Anketi

Sayın Meslektaşım;

Bu çalışma "Matematik Öğretmenlerinde İş Tatmini" konulu Yüksek Lisans Tezi için bilgi toplamayı amaçlayan bir araştırmadır. Araştırmanla yürütülmesine yardımcı olmak için, bu sayfada, bulunan "Kişisel Bilgiler" ve arka sayfada bulunan "İş Tatmin Ölçeği" sorularını cevaplandırmanıza rica eder, yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Bu anketten elde edilecek bulguların ve çıkartılacak sonuçların güvenilirliği, anketteki her maddeyi cevaplandırmada göstereceğiniz dikkat ve samimiyete bağlıdır. Veriler bilimsel amaçlar çerçevesinde, topluca bilgisayarda değerlendirileceğinden özel isim veya kurum ismi yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmayı Yapan

Emine Sönmez

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Ahmet Çakmak

Kişisel Bilgiler

(Size uygun seçeneğin başındaki yuvarlağın içerisine 'X' işareti koyunuz.)

1. Cinsiyetiniz;
 Kadın
 Erkek
2. Medenî Durumunuz;
 Evli
 Bekâr
 Dul
3. Yaşınız;
 20–29
 30–39
 40 ve üzeri
4. Kaç yıldır öğretmen olarak çalışıyorsunuz?
 1–5 Yıl
 6–10Yıl
 11 Yıl ve üzeri
5. Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz?
 Evet
 Hayır
6. Eğitim Durumunuz;
 Ön Lisans
 Lisans
 Yüksek Lisans
7. Aylık toplam net geliriniz?
 600–749 Milyon
 750–999 Milyon
 1 Milyar ve üzeri

Ek-2: Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Açıklama

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılıklarına (x) işareti ile belirtiniz.

Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunuz?" diye kendinize sorunuz.

- HMD'nin anlamı : Hiç memnun değilim
MD'nin anlamı : Memnun değilim
K'nın anlamı : Kararsızım
M'nin anlamı : Memnunum
ÇM'nin anlamı : Çok memnunum

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

KAYNAKÇA

- Akçamete, G.; Kaner, S.; Sucuoğlu, B. (2001). **Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik**. Ankara: Nobel Yayınları.
- Aksu, S. (1998). **Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini**. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aliyeva, S. (2001). **Tekstil Sektöründe Bir Araştırma: Hizmet-içi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi**. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aliyeva, S. (2005). **Kurum İçi İletişim: Ölçülmesi ve Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi**. Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altun, M. (2000). **Matematik Öğretimi**. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Ataay, İ. (1988). **İşletmelerde İnsangücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler (Verimlilik, Çalışma Zamanı ve Ücret Tatmini)**. Ankara: Mess Yayınları.
- Balcı, A. (1987). **Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu**. Basılmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Balci, B. (2004). **Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini**. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Başaran, İ.E. (1982). **Örgütsel davranış**. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları No:108.
- Başaran, İ.E. (1989). **Yönetim**. Ankara: Gül Yayınevi, 2. B.
- Başaran, İ. E. (1991). **Örgütsel Davranış**. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Baysal, C. (1987). **Davranış Biçimleri I-II**. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, No:191.
- Bilicioğlu, B. (2003). **Rekabetli Grup Çalışmasının Matematik Başarısına Etkisi**. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Bingöl, D. (1997). **Personel Yönetimi**. İstanbul: Beta Yayınları, 3. B.
- Davis, K. (1982). **İşletmede insan Davranışı: Örgütsel Davranış**. Çev: K. Tosun ve Diğerleri. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, No: 136.
- Davis, K. (1988). **İşletmede İnsan Davranışı Örgütsel Davranış**. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No: 199 Beşinci Baskıdan çeviri 3. Baskı.
- Dereli, T. (1985). **Organizasyonlarda Davranış**. İstanbul: Okan Yayıncılık, Venüs Matbaacılık.
- Diñer, Ö. ve Fidan, Y. **İşletme Yönetimine Giriş**. İstanbul: Beta Yayınları, No. 660, İşletme Ekonomi Yayınları, No. 67, 3. B., 1997.
- Duman. C. (2006). **Ortaöğretim kurumlarında görev yapan coğrafya öğretmenlerinin iş tatmini**. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdoğan, İ. (1996). **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Eren, E. (1991). **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları. No: 236 (236)
- Eren, E. (1993). **Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş.
- Eren, E. (2001). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Eren, E. (2004). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Fidan, N.; Erden, M. (1994). **Eğitime Giriş**. Ankara: Alkım Yayınları.
- Gürbüz, Y. (1998). **Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin iş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları ile Karşılaştırılması**. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Güven, M.; Bakan, İ.; Yeşil S. (2005). **Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması**. Yönetim ve Ekonomi Dergisi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:12, Sayı 1.

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/meslek/meslek291.html>. [18 Aralık 2006].

Izgar, H. (2003). **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları No. 19.

İncir, G. (1985). **Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış**. Ankara: MPM YAY, No:313.

İncir, G. (1990). **Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme**. Ankara: MPM YAY, No:401.

Kaynak, T. (1990). **Organizasyonel Davranış**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No: 223, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, No. 117.

Keser, A. (2006). **Çalışma Yaşamında Motivasyon**. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

Kırel, Ç. (1999). **Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi**. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:28, Sayfa: 2.

Koçel T. (2001). **İşletme Yöneticiliği**. İstanbul: Beta Yayınları, No:405, İşletme-Ekonomi Dizisi, No:35, 8.B.

Korman, Abraham. (1978). **Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji**. Çev: İlhan Akhun, Cevat Aklan. Ankara: M. E. Basımevi.

Kutanis, R. (2003). **Örgütlerde Davranış Bilimleri**. Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Molla, S. (2002). **Üniversitelerdeki İngilizce Okutmanlarının İş Tatmini**. Yüksek Lisans Tezi İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Newstrom, John W.; Davis, Keith. (1989). **Organizational Behavior: Human Behavior At Work**. New York: McGraw-Hill, Inc, 8. B.

Önal, G. (1995). **İşletme Yönetimi ve Organizasyon**. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları, No. 04.

Özdayı, N. (1990). **Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi**. Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

Öztabağ, L. **Psikolojide İlk Adım**. İstanbul: Remzi Kitabevi, 1970.

Pusat, A. (1992). **İş Tatmininin Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri ve Türkiye'deki Uluslararası Fast Food Restaurantlarında Çalışan Personelin İş Tatminiyle İlgili Bir Araştırma**. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Saruhan, Ş. C. (1985). **Endüstri İşletmelerinde İşe Devamsızlıkların ve İşten Ayrılmaların Maliyetlere Etkisi ve Türkiye'deki Uygulama**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Silah, M. (2005). **Endüstride Çalışma Psikolojisi**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı.

Şenatalar, F. (1978). **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**. İstanbul: İÜ Kitabevi, 2. Basım.

Tevruz, S. (1989). **Davranışlarımızdan Seçmeler**. (kendi yayını) İstanbul.

Tutar, H. <http://www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-davranis/farkindalik.htm>. [7 Kasım 2006]

Türer, C. (1999). **Eğitimde Aksiyon Araştırmaları**. Yayınlanmamış makale, İstanbul.

Yapar, T. (2005). **Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi**. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi.

Yozgat, O. (1992). **İşletme Yönetimi**. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Nihat Sayar Eğitim Vakfı, VII. Baskı.

ÖZGEÇMİŞ

Emine SÖNMEZ, 1976 Bulgaristan/Varna doğumludur. İlk ve orta öğrenimini İstanbul'da tamamladı. 2000 yılında İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi Matematik Bölümü'nden mezun oldu. Aynı yıl, Tuzla Aydınllı İlköğretim Okulu'nda Matematik Öğretmeni olarak göreve başladı.

2004 yılında Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Yüksek Lisans öğrenimine başladı.

Emine SÖNMEZ, halen Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Şehit Öğretmen Mehmet Fidan İlköğretim Okulu'nda görev yapmaktadır.