

**T.C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**AFYONKARAHİSAR İLİNDE GÖREV YAPAN BEDEN EĞİTİMİ
VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE BİLGİ
PAYLAŞIMI DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Sevgi İÇÖZ

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Halil BİŞGİN**

**KÜTAHYA
2014**

KABUL VE ONAY

Kabul

Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Sevgi İÇÖZ' ün yüksek lisans tezi olarak hazırladığı “**Afyonkarahisar İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeylerinin Değerlendirilmesi**” başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

.../.../2014

JÜRİ ÜYELERİ

ANABİLİM DALI

İMZALAR

Prof. Dr. Seydi KARAKUŞ	(D.P.Ü. Öğretim Üyesi)	Jüri Başkanı
	BESYO	
Doç. Dr. Hamdi PEPE	(S.Ü. Öğretim Üyesi)	Üye
	BESYO	
Yrd. Doç. Dr. Halil BIŞĞİN	(D.P.Ü. Öğretim Üyesi)	Üye
Danışman	BESYO	

Onay

Bu tez Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Figen TAŞER

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin değerlendirilmesine yönelik yapmış olduğum çalışmamda değerli görüşlerini ve önerilerini aldığım ve çalışmamın her aşamasında benden yardımını esirgemeyen, karşılaştığım sorunlarda çözüm yollarını göstererek destek olan danışman hocam, Sayın Yrd. Doç. Dr. Halil Bişgin'e, çalışmamda kullandığım bilgi paylaşımı davranışı anketine ulaşmamda aracılık eden Sayın Serap Aktaş'a ve Sayın Okt. Ertay Seyrek'e, bilgi paylaşımı anketini bana gönderen Sayın Doç. Dr. Yunus Taş'a, çalışmamın her aşamasında istatistiklerinde bana yardımcı olan Sayın Ünsal Tazegül'e, anket uygulaması aşamasında sabırlı ve anlayışlı davranarak çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmeni arkadaşlarıma, çalışma süresince maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen bana destek olan aileme sonsuz teşekkür ederim.

Bu tez herhangi bir kurum ya da kuruluş tarafından desteklenmemiştir.

ÖZET

İÇÖZ, S. Afyonkarahisar İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya. 2014. Bu çalışmada; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi ve iş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan bu araştırmaya, Afyonkarahisar ilindeki okullarda görev yapan 226 beden eğitimi ve spor öğretmeni katılmıştır. Veri toplama aracı olarak, 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş ve Baycan tarafından 1985 yılında Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ile 2009 yılında Yi tarafından geliştirilen “Bilgi Paylaşımı Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde istatistiksel analizler için SPSS 16 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistik, frekans analizi ve iki değişken arasındaki farkı belirlemek için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla değişken arasındaki farkı belirlemek için tek yönlü varyans analizi, değişkenleri kendi aralarında karşılaştırmak için tukey testi ve bağımlı değişkenlerin arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre; cinsiyet ile bilgi paylaşımı, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler, uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri; görev süresi ile bilgi paylaşımı, kişisel etkileşimler düzeyleri; görev yaptığı okul sayısı ile iş tatmini, bilgi paylaşımı, dışsal tatmin, yazılı katkılar, kişisel etkileşimler düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). İş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri; içsel tatmin ile yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler, uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri; dışsal tatmin ile yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, İş tatmini, Bilgi Paylaşımı.

ABSTRACT

İÇÖZ, S. Evaluation of Job Satisfaction and Knowledge Sharing Levels of Physical Education and Sports Teachers Working in Afyonkarahisar. Dumlupınar University Institute of Health Sciences, Department of Physical Education and Sports, Post Graduate Thesis, Kütahya, 2014. In this study; it is intended to examine job satisfaction and knowledge sharing levels relationship between the physical education and sports teachers and it is intended to examine the job satisfaction with knowledge sharing levels in terms of several variables. In this research, 226 physical education and sports teachers working in the schools in the province of Afyonkarahisar have participated. As data gathering tool, “Minnesota Job Satisfaction Scale” which was developed by Weiss, Dawis, England and Lofquist in 1967 and translated into Turkish validity and reliability studies conducted by Baycan in 1985 with “Knowledge Sharing Behavior Scale” which was developed by Yi in 2009 has been used. SPSS 16 program was used to analyze the data for statistical analysis. In data analysis, descriptive statistics, frequency analysis, independent samples t test to determine the difference between two variables, one-way analysis of variance to determine the difference between more than two variables, tukey test to compare the variables and pearson correlation analysis to determine the relationship between the dependent variables were used. According to the results obtained, a significant difference was found between gender and knowledge sharing, organizational communication, personal interactions, connection levels of practice groups; the tenure office with knowledge sharing and duration of employment, the level of personal interaction; the number of schools worked in and job satisfaction, knowledge sharing, extrinsic satisfaction, written contributions and personal interaction levels ($p<0.05$). A low level positive correlation has been found between the levels job satisfaction with knowledge sharing; the levels of intrinsic satisfaction with written contributions, organizational communication, personal interactions, connection levels of practice groups; the levels of extrinsic satisfaction with written contributions, organizational communication, personal interactions.

Key Words: Physical Education and Sports Teachers, Job Satisfaction, Knowledge Sharing.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY	iii
Kabul	iii
Onay	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xv
I. BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	2
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	2
1.3. PROBLEM CÜMLESİ.....	2
1.3.1. Alt problemler	3
1.4. HİPOTEZLER.....	4
1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	6
1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	7
II. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ.....	8
2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI.....	8
2.2. İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ	9
2.3. İŞ TATMİNİYLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	10
2.3.1. Tutumlar	10
2.3.2. Motivasyon.....	10
2.3.3. Verimlilik.....	11
2.3.4. Yaşam Tatmini	11
2.3. İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER	12
2.3.1. İş Tatmini etkileyen bireysel faktörler	12
2.3.1.1. Cinsiyet	12
2.3.1.2. Aynı işte kalma süresi (Hizmet süresi).....	12

2.3.1.3. Yaş	13
2.3.1.4. Eğitim.....	13
2.3.1.5. Mesleki düzey (Statü)	14
2.3.1.6. Kişilik.....	14
2.3.1.7. Zeka.....	14
2.3.1.8. Yetenek.....	15
2.3.2. İş tatminini etkileyen dış faktörler	15
2.3.2.1. İşin fiziki yapısı ve çalışma koşulları.....	15
2.3.2.2. Ücret.....	16
2.3.2.3. Takdir	16
2.3.2.4. Çalışma arkadaşları ile ilişkiler.....	16
2.3.2.5. Üst ile ilişkiler.....	17
2.3.2.6. İlerleme imkanları	17
2.3.2.7. Toplum koşulları	17
2.3.3. İş Tatminini sağlayan iç faktörler.....	18
2.3.3.1. İhtiyaçlar	18
2.3.3.2. Değerler.....	18
2.3.3.3. Beklentiler.....	18
2.4. İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI.....	19
2.4.1. Birey açısından sonuçları	19
2.4.1.1. Psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar	19
2.4.1.2. Engellenme (Hayal kırıklığı ve savunma mekanizmaları).....	19
2.4.1.3. Stres tepkileri	20
2.4.2. Örgüt açısından sonuçları.....	21
2.4.2.1. Verimsizlik-Düşük performans	21
2.4.2.2. İş tatminsizliği-Devamsızlık	21
2.4.2.3. İş tatminsizliği-İş gücü devri.....	22
2.4.2.4. İş kazaları	23
2.4.2.5. İş uyuşmazlıkları	23
2.4.2.6. Yabancılaşma.....	23
2.5. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ BAZI ÇALIŞMALAR.....	24

III. BÖLÜM: BİLGİ PAYLAŞIMI	28
3.1. BİLGİ	28
3.1.1. Bilgi ile ilgili kavramlar	28
3.1.1.1. Veri, enformasyon kavramı	28
3.1.1.2. Bilgi kavramı.....	29
3.1.2. Bilginin özellikleri	30
3.1.3. Bilginin önemi.....	31
3.1.4. Bilgi türleri	32
3.1.4.1. Düzenleme ve kullanma tarzına göre bilgi türleri.....	32
3.1.4.1.1. İdealist bilgi.....	32
3.1.4.1.2. Sistematik bilgi	32
3.1.4.1.3. Pragmatik bilgi	33
3.1.4.1.4. Otomatik bilgi	33
3.1.4.2. Kaynağına göre bilgi türleri	33
3.1.4.2.1. Açık bilgi.....	33
3.1.4.2.2. Örtülü (Kapalı bilgi).....	33
3.1.4.3. Niteliğine göre bilgi türleri	34
3.1.4.3.1. İnsan sermayesi	34
3.1.4.3.2. Yapısal sermaye.....	34
3.1.4.3.3. Müşteri sermayesi	34
3.1.4.4. Stratejik bilgi	34
3.1.4.4.1. İşaretsel bilgi	35
3.1.4.4.2. Deneyimsel bilgi	35
3.1.4.4.3. Girişimci bilgi	35
3.1.4.4.4. Kurumsal bilgi.....	35
3.1.4.5. Diğer bilgi türleri	35
3.1.4.5.1. Üst bilgi.....	35
3.1.4.5.2. Değerli bilgi	36
3.1.4.5.3. Yönetimsel bilgi	36
3.1.4.5.4. Bilişimsel bilgi	36
3.1.4.5.5. Dışsal bilgi	36
3.2. BİLGİ YÖNETİMİ.....	36

3.2.1. Bilgi yönetiminin tanımı	37
3.2.2. Bilgi yönetiminin özellikleri	38
3.2.3. Bilgi yönetiminin yararları	39
3.2.3. Bilgi yönetiminin ilkeleri	40
3.2.4. Bilgi yönetimi süreçleri	40
3.2.4.1. Bilgi üretimi	40
3.2.4.2. Bilginin paylaşılması	41
3.2.4.3. Bilginin yapılandırılması	42
3.2.4.4. Bilginin kullanılması	44
3.2.4.5. Bilginin denetlenmesi	44
3.3. BİLGİ PAYLAŞIMI	44
3.3.1. Bilgi paylaşımı tanımı	45
3.3.2. Bilgi paylaşımının önemi	45
3.3.3. Bilgi paylaşımı ilkeleri	47
3.3.4. Bilgi paylaşımı türleri ve bilgi paylaşımı süreçleri	47
3.3.5. Bilgi paylaşımını etkileyen faktörler	49
3.3.5.1. Bilgi ile ilgili faktörler	49
3.3.5.2. Örgütsel faktörler	50
3.3.5.2.1. Örgüt kültürü	50
3.3.5.2.2. Ödül	51
3.3.5.2.3. Teknoloji	52
3.3.5.2.4. Güven	53
3.3.5.2.5. İletişim	53
3.3.5.2.6. Çalışan ilişkileri	54
3.3.5.3. Bireysel faktörler	54
3.3.5.3.1. Bireyin karakteristikleri	54
3.3.5.3.2. Diğerkamalık	55
3.3.5.3.3. Motivasyon	56
3.3.5.3.4. Psikolojik sözleşmeler	56
3.3.6. Bilgi paylaşımının önündeki başlıca engeller	56
3.4. BİLGİ PAYLAŞIMI İLE İLGİLİ YAPILMIŞ BAZI ÇALIŞMALAR	58

IV. BÖLÜM: GEREÇ VE YÖNTEM	60
4.1. ÇALIŞMA EVRENİ.....	60
4.2. ÇALIŞMA ÖRNEKLEMİ.....	60
4.3. GENEL PROTOKOL.....	60
4.4. ARAŞTIRMA TEKNİĞİ.....	60
4.5. İSTATİSTİK YÖNTEM	62
V. BÖLÜM: BULGULAR	63
5.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	63
5.2. YAŞA GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI	64
5.3. CİNSİYETE GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI.....	67
5.4. GÖREV YAPTIĞI OKULA GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI..	69
5.5. GÖREV SÜRESİNE GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI.....	71
5.6. GÖREV YAPTIĞI OKUL SAYISINA GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI.....	74
5.7. İŞ TATMİNİ İLE BİLGİ PAYLAŞIMI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	77
VI. BÖLÜM: TARTIŞMA	79
6.1. YAŞA GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI	79
6.2. CİNSİYETE GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI.....	81
6.3. GÖREV YAPTIĞI OKULA GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI..	83
6.4. GÖREV SÜRESİNE GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI.....	84
6.5. GÖREV YAPTIĞI OKUL SAYISINA GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI.....	86
6.6. İŞ TATMİNİ İLE BİLGİ PAYLAŞIMI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	88
VII. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	90
7.1. SONUÇ	90
7.2. ÖNERİLER	92
KAYNAKLAR.....	93
EKLER.....	106
EK 1. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKETLER.....	107
EK 2. BİLİMSEL ÇALIŞMA İZİN YAZILARI	109

EK 3. ARAŞTIRMA VERİLERİ	112
EK 4. İSTATİSTİK TEST SONUÇLARI.....	116
4.1. Demografik Özelliklerin İstatistik Verileri.....	116
4.2. Yaş'a Göre İstatistik Verileri.....	117
4.3. Cinsiyete Göre İstatistik Verileri	125
4.4. Görev Yaptığı Okula Göre İstatistik Verileri.....	126
4.5. Görev Süresine Göre İstatistik Verileri	127
4.6. Görev Yaptığı Okul Sayısına Göre İstatistik Verileri	132
4.7. Korelasyon Testi Sonuçları	135

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
5.1. Katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımları.....	63
5.2. Katılımcıların yaşlarına göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin değerlendirilmesi.....	64
5.3. Katılımcıların yaşlarına göre iş tatmini alt boyutlarının değerlendirilmesi	65
5.4. Katılımcıların yaşlarına göre bilgi paylaşımı alt boyutlarının değerlendirilmesi	66
5.5. Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin değerlendirilmesi.....	67
5.6. Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatmini alt boyutlarının değerlendirilmesi .	68
5.7. Katılımcıların cinsiyetlerine göre bilgi paylaşımı alt boyutlarının değerlendirilmesi.....	68
5.8. Katılımcıların görev yaptığı okullara göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin değerlendirilmesi.....	69
5.9. Katılımcıların görev yaptığı okullara göre iş tatmini alt boyutlarının değerlendirilmesi.....	70
5.10. Katılımcıların görev yaptığı okullara göre bilgi paylaşımı alt boyutlarının değerlendirilmesi	70
5.11. Katılımcıların görev sürelerine göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin değerlendirilmesi	71
5.12. Katılımcıların görev sürelerine göre iş tatmini alt boyutlarının değerlendirilmesi	72
5.13. Katılımcıların görev sürelerine göre bilgi paylaşımı alt boyutlarının değerlendirilmesi	73
5.14. Katılımcıların görev yaptığı okul sayılarına göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin değerlendirilmesi	74
5.15. Katılımcıların görev yaptığı okul sayılarına göre iş tatmini alt boyutlarının değerlendirilmesi	75

- 5.16. Katılımcıların görev yaptığı okul sayılarına göre bilgi paylaşımı alt boyutlarının değerlendirilmesi 76
- 5.17. İş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeylerinin korelasyon analizi sonuçları..... 77
- 5.18. İş tatmini ile bilgi paylaşımı alt boyutlarının korelasyon analizi sonuçları 77

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

<u>Kısaltma</u>	<u>Açıklama</u>
Bkz.	: Bakınız
Çev.	: Çeviren
Ed.	: Editör
F	: Frekans
N	: Katılımcıların Sayısı
P	: Anlamlılık Değeri
SS	: Standart Sapma
T	: T Değeri
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
\bar{X}	: Aritmetik Ortalama

I. BÖLÜM: GİRİŞ

Toplumların ilerlemesini sağlayan en önemli olgu eğitimidir. Eğitimsiz toplumların dünya üzerinde yok olmaya mahkûm oldukları tarihteki örneklerde görülmektedir (88). Çağın gerisinde kalmak istemeyen toplumların sürekli gelişme kaydetmeleri, güçlü olmaları gerekmektedir. Güçlü toplumlar sağlam temeller üzerine kurulmalıdır. Bir toplumun sağlam temeller üzerine kurulması, kaliteli bir eğitim ile mümkündür.

Eğitimin kalitesini etkileyen en önemli faktörlerden biri öğretmendir. Bu nedenle öğretmenlerin iş tatmini konusu, hem öğretmenler hem de öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumları açısından önemlidir. Öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek ya da düşük olması onların ortaya koyacakları hizmetin kalitesini de etkileyecektir (123). Hizmet kalitesinin yüksekliği öğretmenlerin işinden tatmin olma düzeyinin yüksek olması anlamına gelmektedir.

İş tatmini yüksek olan öğretmenler hem özel hayatta hem de iş hayatında mutlu olacak ve bunu paylaşımlarını arttırarak da göstereceklerdir. Öğretmenlerin paylaşımları yolunda en önemli yeri birikimlerinde olan bilgileri paylaşma yolunda olacaktır. Bilgilerin paylaşımı arttıkça da daha fazla bilgiye sahip olma isteği doğacaktır. Kişiler için bilgiye sahip olarak, kendilerini daha donanımlı bir duruma getirmek önemli bir gereksinimdir. Bilgi çağı, iletişim çağı olarak nitelendirilen bu çağda, üretilen bilginin o bilgiye sahip olması gereken kişi ve kurumlarla belirli kanallar üzerinden paylaşımı ve bilgiye erişim sistemlerinin teknolojik gelişmelere uyarlanması önem kazanmıştır. Çünkü bilginin üretimi ve üretilen bu bilginin paylaşımı arttıkça, önemi ve etki alanı da hızla genişler (24). Bilginin en etkin kullanıldığı alan olan eğitimde bilginin paylaşımı arttıkça, eğitim ortamında bilgi paylaşımı sürecinin etkinliği işlerlik kazanacaktır. Bu da eğitimin seviyesini yükseltecek, dolayısıyla kalitesini de arttıracaktır. Böylece nitelikli bireyler yetişecek, toplumlar gelişecek ve güçlenecektir. Buradan hareketle, bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi ve iş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Çağdaş eğitim anlayışına göre öğretmenler, toplumun ilerlemesinde önde gelen kişilerdir. Bu özellikleri ile öğretmenlerin her zaman ön planda olmaları, kendilerini sürekli geliştirmeleri gereklidir. Öğretmenlerin bu özellikleri taşımaları, eğitim ortamından tatmin olmaları ile bağlantılıdır. İş yaşamından tatmin olan öğretmen, etrafını da memnun etme çabasına girecek ve başta sahip olduğu bilgiler olmak üzere paylaşımlarını arttıracaktır. Bu da eğitimde kalitenin artmasını sağlayarak, nitelikli bireyler yetişmesinde, toplumun gelişmesinde ve güçlenmesinde etkili olacağından önemlidir.

İş tatmini ve bilgi paylaşımı ile ilgili literatür taraması yapıldığında konuyla ilgili çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu noktadan hareketle eğitimin en önemli parçalarından biri olan beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde araştırma yapılmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Araştırma iş tatmininin ve bilgi paylaşımının öneminin anlaşılmasına, eğitim camiasında daha bilinçli, bilgili, mutlu ve etrafına daha faydalı bireyler oluşturulmasına yardımcı olacaktır. Bu noktada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin araştırılması, iş tatmini ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin ortaya konulması ve yapılacak yeni çalışmalara yol göstermesi açısından önem kazanmaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi ve iş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

1.3. PROBLEM CÜMLESİ

Günümüzde toplumlar eğitimlerine büyük önem vermektedir. Çünkü eğitim bir toplumun yıkılmasındaki ya da ayakta kalmasındaki en etkili faktörlerden biridir. Kaliteli bir eğitime sahip toplumlar gelişmekte ve güçlü olmaktadır. Eğitimin kalitesini etkileyen en önemli faktörlerden biri olan öğretmenin işinden tatmin olması gerekmektedir. Çünkü öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin yüksek olması verecekleri hizmetin kalitesini de yükseltecektir. Bu da öğretmenlerin sahip oldukları bilgileri paylaşma isteklerini arttıracaktır. Böylece bilginin gerekli kanallarla

paylaşım süreci işlerlik kazanacaktır. Eğitimde öğretmenlerin iş tatmini ve bilgi paylaşımı arttıkça, eğitimin kalitesi de artacak, nitelikli bireyler yetişecek, toplumlar gelişecek ve güçlenecektir. Bu noktada eğitimde kalitenin artması, nitelikli bireyler yetişmesi, toplumların gelişmesi ve güçlenmesi için bireylerin iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerini araştırmak önem arz etmektedir.

Bu kapsamda bu çalışmada; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre anlamlı olup olmadığı ve iş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı sorularına yanıt aranmıştır.

1.3.1. Alt problemler

a-1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında fark var mıdır?

a-2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre iş tatmini alt boyutları içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında fark var mıdır?

a-3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre bilgi paylaşımı alt boyutları yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında fark var mıdır?

b-1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında fark var mıdır?

b-2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş tatmini alt boyutları içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında fark var mıdır?

b-3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre bilgi paylaşımı alt boyutları yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında fark var mıdır?

c-1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okullara göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında fark var mıdır?

c-2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okullara göre iş tatmini alt boyutları içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında fark var mıdır?

c-3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okullara göre bilgi paylaşımı alt boyutları yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında fark var mıdır?

d-1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev sürelerine göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında fark var mıdır?

d-2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev sürelerine göre iş tatmini alt boyutları içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında fark var mıdır?

d-3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev sürelerine göre bilgi paylaşımı alt boyutları yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında fark var mıdır?

e-1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okul sayılarına göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında fark var mıdır?

e-2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okul sayılarına göre iş tatmini alt boyutları içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında fark var mıdır?

e-3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okul sayılarına göre bilgi paylaşımı alt boyutları yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında fark var mıdır?

f-1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

f-2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini alt boyutları içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri ile bilgi paylaşımı alt boyutları yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. HİPOTEZLER

Araştırmanın amacına uygunluğu açısından araştırma sürecinde aşağıda belirtilen hipotezler, araştırma bulguları doğrultusunda incelenmiştir.

Hipotez 1:

a-1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında fark yoktur.

a-2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre iş tatmini alt boyutları içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında fark yoktur.

a-3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre bilgi paylaşımı alt boyutları yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında fark yoktur.

Hipotez 2:

b-1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında fark yoktur.

b-2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş tatmini alt boyutları içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında fark yoktur.

b-3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre bilgi paylaşımı alt boyutları yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında fark yoktur.

Hipotez 3:

c-1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okullara göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında fark yoktur.

c-2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okullara göre iş tatmini alt boyutları içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında fark yoktur.

c-3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okullara göre bilgi paylaşımı alt boyutları yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında fark yoktur.

Hipotez 4:

d-1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev sürelerine göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında fark yoktur.

d-2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev sürelerine göre iş tatmini alt boyutları içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında fark yoktur.

d-3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev sürelerine göre bilgi paylaşımı alt boyutları yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında fark yoktur.

Hipotez 5:

e-1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okul sayılarına göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında fark yoktur.

e-2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okul sayılarına göre iş tatmini alt boyutları içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında fark yoktur.

e-3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okul sayılarına göre bilgi paylaşımı alt boyutları yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında fark yoktur.

Hipotez 6:

f-1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

f-2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini alt boyutları içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri ile bilgi paylaşımı alt boyutları yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

1. Seçilen örneklem grubunun araştırmanın evrenini temsil eder nitelikte olduğu varsayılmıştır.

2. Bu çalışmada uygulanan yöntemin amaca uygun olduğu varsayılmıştır.

3. Çalışmada kullanılan ölçeklerin bu çalışmaya uygun olduğu varsayılmıştır.

4. Seçilen örnek kişilerin anket maddelerini doğru anlayarak cevapladıkları varsayılmıştır.

5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışmanın önem ve ciddiyetini anlayarak buna göre davrandıkları varsayılmıştır.

6. Araştırmaya katılan, iş tatmini ve bilgi paylaşım davranışı ölçeğini dolduran ve ölçümleri alınan öğretmenlerin yapılan açıklamalara uydukları varsayılmıştır.

1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1. Araştırma, Afyonkarahisar ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile sınırlıdır.

2. Araştırmada elde edilen sonuçlar, uygulanan anketlerden elde edilen sonuçlar ile sınırlıdır.

3. Bu araştırma konusu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklarla sınırlıdır.

II. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ

İş tatmini ile ilgili araştırmalar ilk kez 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından yapılmıştır (20). Çalışanların işle ilgili tutumları 1930'lerden sonra daha fazla önem kazanmıştır. İşgören tutumlarının önemini ilk ortaya koyan çalışma Hawthorne araştırmalarının bulgularıdır. Western elektrik şirketinde 20.000'in üzerinde işgören ile yapılan görüşmeler, çalışanların iş yaşamındaki deneyimlerine karşı tutumları olduğunu göstermiştir. Bir tutum çeşidi olarak iş tatmini konusu önemli olup birçok araştırmanın temel konusu olmuştur (38).

Literatüre bakıldığında yapılan araştırmalarda iş tatmini yanında iş doyumunu adı altında da yapılmış çalışmalarla karşılaşmaktayız. Bu çalışmada terim olarak iş tatmini kavramı kullanılmıştır.

2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

Tatmin kişinin yaşamından, işinden, çevresinden ve ilişkilerinden mutluluk duyması ve bunu içsel olarak hissetmesini ifade etmektedir (104). Tatmin olma duygusu ancak ilgili birey tarafından hissedilebilir ve bireyin iç huzura ulaşmasını sağlamada önemli bir rol üstlenir (54).

İş tatmini kavramıyla ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Taylor ve Gilbert, iş tatminini stres ve yorgunluğu en aza indirecek biçimde fabrikada çalışmaktır şeklinde tanımlamıştır (20).

Hoppock, iş tatminini çalışanın işine karşı bireysel olarak verdiği duygusal tepkidir şeklinde tanımlamıştır (110).

Locke, iş tatminini, bireyin bir işten beklediği ile iş sonuçlandırıldığında elde ettiklerinin bir fonksiyonu olduğu şeklinde tanımlamıştır (10).

Hackman ve Oldham, iş tatminini çalışanların yaptıkları işten duydukları mutluluk olarak görmektedir (29).

İş tatmini, işin özellikleri ile personelin beklentileri arasındaki uyumu ve personelin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen olgudur (84).

İş tatmini birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlansa da, genel olarak, işten duyulan memnuniyetin bir göstergesi olarak ele alınmaktadır. Tüm bu tanımlar ışığında, iş tatmininin üç boyutu olduğu görülmektedir (56):

İş tatmini bir iş durumuna ilişkin duygusal yanıttır. Böyle olunca gözlenemez, sadece ifade edilebilir.

İş tatmini, genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir.

İş tatmini birbirleriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. gibi tutumlardır.

2.2. İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ

İş tatmini, insanların özel yaşamlarında mutlu, iş yaşamlarında başarılı ve hatta sağlıklı olabilmelerinin en önemli gereklerinden biridir. Çünkü, insanlar hayatlarının önemli bir bölümünü işyerinde geçirmektedirler (44). Bu bağlamda bireyin ekonomik durumunu ve psikolojik durumunu da yakından etkileyen işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olabilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini, insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir (82).

İş tatmininin önemi, öncelikle insanların kişisel yetilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek istemelerinden kaynaklanmaktadır. İş tatmini, bireylerin psikolojik olgunluğa erişmesinin sağlarken, bunu elde edememek hayal kırıklığına uğratar. Düşük iş tatmini moral bozukluğuna, işten soğumaya, düşük verimliliğe ve sonuçta sağlıksız bir topluma yol açar (122).

Özellikle günümüz rekabet koşullarında, bir işletmenin sahip olabileceği en değerli kaynak olarak görülen insanın işinden tatmin olmasının ve işyerinde mutlu olmasının işgören verimliliği ile yaratıcılığının sağlanması, işletmelerin sürekliliği için çok önemlidir. Bireyin iş tatmininin sağlanması hem bireyin mutluluğu hem de verimliliğinin artırılmasında büyük rol oynar (106).

Örgütlerin başarısı, çalışanların verimli olması kadar, işlerinden duydukları tatminle de yakından ilişkilidir. Yani örgütlerin etkinliği için örgüt yöneticileri; işleri cazip kılmamanın, çalışanların örgütte uzun süre kalmalarını sağlamanın, görevlerini en

iyi şekilde yapmaları için çalışanları motive etmenin yanında, çalışanların örgütün yönetim felsefesi, iş ilişkileri, ödül sistemleri, yapılan işin kendisi gibi konulardan memnun olmalarını sağlamalıdır (28).

Sonuç olarak, işlerinden beklediklerini elde eden bireyler, elde ettikleri ölçüde tatmin olurlar. Bu da bireyin motivasyonunu ve performansını yükseltir. Bu nedenle, iş tatmini örgütün ayrılmaz bir parçası ve yönetim çalışan ilişkilerinde önemli bir unsurdur (28).

2.3. İŞ TATMİNİYLE İLGİLİ KAVRAMLAR

2.3.1. Tutumlar

Tutum; belirli bir dizi olguya olumlu ya da olumsuz tepki gösterme eğilimidir. O halde iş tutumu işin çeşitli yönlerine tepki gösterme eğilimidir (66).

Tutumlar; inançların, duyguların ve davranışsal niyetlerin bir sonucudur ve davranışları etkilemektedir. Çalışanların tutumlarına bağlı olarak davranışları, organizasyon açısından önemli olabilir. Etkin, başarılı yönetim ile örgütün çalıştıkları bireylerin olası iş davranışlarını isabetle tahmin edebilmek, yönlendirmek ve gerektiğinde kontrol edebilmek için işe karşı tutumlarını bilmek durumundadır. Eğer nesneye karşı tutumlar olumlu ise iş tatmini, olumsuz ise iş tatminsizliği söz konusu olacaktır (56).

2.3.2. Motivasyon

Motivasyon, bireyin belli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve bu doğrultuda gayret göstermeleri olarak tanımlanabilir. Motivasyon konusunu iyi anlayabilmek için, her şeyden önce motiv ya da güdü kavramını ele almak gerekir. Motiv, kişinin davranışının dayanağı olan güç olarak da ifade edilebilir. O halde, güdüler insanı harekete geçiren güçlerdir. Motivasyon veya güdüleme ise, kişinin bir takım iç ve dış uyarıcıların etkisiyle harekete geçmesidir (31).

Motivasyonun iki temel özelliği vardır: bunlardan **ilki**, motivasyonun kişiye özgü olmasıdır. Bir başka deyişle, bir kimseyi motive eden herhangi bir durum veya olay bir başkasını aynı derecede motive etmeyebilir. **İkinci özellik** ise, motivasyonun ancak insan davranışlarında gözlenebilmesidir. Bu nedenle, yöneticilerin, çalışanların

davranışlarını yorumlamaları ve bu yorumlamanın sonuçlarına göre onları motive edecek unsurlar, modeller bulmaları ve geliştirmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda motivasyon, kişinin iş yapma, faaliyette bulunma, sonuç alma arzu ve çabası ile yakından ilgilidir. Bireyin yaptığı işten memnun olmasında, tatmin duymasında ve tatmin sağlamasında motivasyon önemli bir rol oynamaktadır (31).

2.3.3. Verimlilik

Bireyler, iş yaşamında istedikleri işi ve bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde ettikleri sürece çalışma ortamında daha verimli olabilmekte, maddi ve manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedirler. Buna bağlı olarak istek ve gereksinimleri karşılanamayan personelde tatminsizlik ve uyumsuzluk görülebilmektedir (108).

İş tatmini ile verimlilik arasındaki ilişki işgörenin aldığı ödüller ve diğer birçok değişkenden etkilenen karmaşık bir ilişkidir. İş tatmini ile başarı arasında bazı bağıntılar bulunmuştur, ancak bunlar küçük ve önemsizdir. Başarı ödüllere yol açar; bunlar adaletli olarak algılanırsa, işgörenin tatmini gerçekleşecektir (113).

İş tatminiyle, verimliliğin genel ilişkisi incelendiğinde; yüksek verimlilik düşük iş tatmini durumu üretim hattının hızlı çalışmasını isteyen gözetimcinin yönetim etüdü, zaman etüdü ve yakından gözetim gibi bilimsel yönetim tekniklerine ön planda yer vermesi ile görülebilir. İş tatmini ve verimlilik arasındaki ilişki açısından arzulanan yüksek iş tatmini ve yüksek verimlilik bileşimidir (113).

Yüksek verimlilikte düşük iş doyumunun birlikte olması kesinlikle olanaklı olsa da, bu gibi aşırı koşulları sürdürmek uzun dönemde olanaklı olmayabilir. 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 tatminsizlik getirecek şeylerden kaçınır ve onlara direnir (50).

2.3.4. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini, bireyin hem çalışma yaşamından, hem de çalışma dışı yaşamından aldığı tatmini ifade etmektedir. Çalışma yaşamı, tüm biçimleri ile insan varlığının vazgeçilmez bir parçasıdır. Dolayısıyla, çalışmanın insan mutluluğunun,

yaşam tatmininin, psikolojik sağlığının temellerinden biri olduğuna da hiç kuşku yoktur (62). Bu konu ile ilgili yapılan çalışmaların pek çoğunda iş tatmini ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmalar iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin karşılıklı olduğunu işaret etmektedir. Yani iş tatmini yaşam tatminini etkilemekte, yaşam tatmini de iş tatminini etkilemektedir (102).

2.3. İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

2.3.1. İş tatmini etkileyen bireysel faktörler

2.3.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet, iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Çalışanların cinsiyetleri işe karşı tutumlarının oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar yaratabilir. İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına bakıldığında, bu görüşü destekleyen verilerin yanı sıra kadın ve erkek çalışanların koşullar eşit olduğunda iş tatmini konusunda bir farklılık göstermediği de görülmektedir (11). Ancak, kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması, iş ile ilgili beklentilerinin de farklı olmasına neden olur. Bu nedenle ücret, iş saatleri, iş koşullarından duydukları tatmin de farklı olur. Cinsiyetler arasındaki iş tatmini farklı meslek gruplarına göre de değişebilir (99).

2.3.1.2. Aynı işte kalma süresi (Hizmet süresi)

İşgörenlerin iş tatminini etkileyen faktörlerden biri de aynı işte kalma süresi süresidir. İş yaşamına yeni başlamış olan kişiler işlerinden tatmin sağlama eğiliminde olmaktadır. Bu dönemdeki teşvikler, becerilerin ve yeteneklerin gelişimini de kapsamaktadır. İş yeni olduğu için kişiye ilginç ve çekici görünebilir. Erken oluşan bu tatmin, çalışanın ilerlemesi ve gelişmesi sürmeyince azalmaktadır (124). Nitekim Gilmer'in yaptığı bir araştırmada ilk işe girdikten sonra işgörenin iş tatmininin yüksek olduğu, daha sonra bu düzeyin düştüğü görülmüştür. İlk işteki bu düş kırıklığı iki nedenle açıklanmıştır. Okuldan mezun olduktan sonra ilk işe giren kişilerin işte başarılı olma arzuları ve bekleyişleri bir süre sonra gerçekleşmiyorsa, bu kişinin işine karşı hoşnutluğunu azaltır. İkinci neden de, birincisine bağlı olarak iş yerindeki üstleri veya çalışma arkadaşlarının bütün güç işleri bir kişiye yığarak işin

sanıldığı kadar kolay olmadığını ispatlamak için takındıkları tavır olabilir. Öte yandan hemen hemen her şirkette birkaç yıl sonra kıdeme ve maaş artışlarının yeterli düzenlilikte olmadığını düşünen ve anlamsız bir işte çalıştıklarını gören bir dizi kişi istihdam edilmektedir. Bunun kaçınılmaz etkisi mevcut iş tatmini belirgin bir şekilde azalma oluşmasıdır. İş tatmini düzeyi 6 ila 8 yıl sonunda tekrar artma eğilimi göstermekte ve şirkette yaklaşık 20 yıla yakın kalan çalışanlarda tatmin maksimum seviyeye ulaşmaktadır (56).

2.3.1.3. Yaş

Kişinin içinde bulunduğu yaş, kişinin tutumları, davranışları ve kararları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu nedenle kişinin işe ilişkin düşünceleri ve tutumlarında da yaşa bağlı olarak birtakım farklılıkların görülmesi mümkündür (41). Araştırmalar yaş ve iş tatmini arasında genellikle olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir. Buna göre, yaş arttıkça, kişilerin işlerinden daha fazla tatmin oldukları söylenir. Bunun nedeni, deneyim nedeniyle uyumun artması olabilir (99). İnsanların iş tatminlerinin 30'lu yaşlarda başarılarının artmasıyla birlikte arttığı, 40'lı yaşlarda düştüğü ve 50'li yaşlarda tekrar arttığı belirlenmiştir (124). Bununla birlikte, emeklilik zamanı yaklaşan çalışanlarda iş tatmininde azalma olduğu, bu durumun kişinin işten ayrıldığı zaman ne yapacağı endişesi ile ilgili olduğu açıklanmaktadır (41).

2.3.1.4. Eğitim

Bir bireyin tutum ya da değer yargısını biçim veren en önemli süreçlerden biri de eğitimidir (63). Eğitim düzeyi hem işgörenin performansını hem de tutumlarını etkiler. Yapılan araştırmalardan elde edilen bulgulara göre eğitim düzeyinin işgörenin beklentilerini etkilediği görülmüştür (82). Genel beklenti, çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe tatminin artması yönündedir. Çünkü eğitim daha iyi iş imkanlarını ve yüksek ücreti beraberinde getirir. Ancak bu durumun her zaman gerçekleştiği söylenemez. Eğitim, kişinin işinden beklentilerini elde etmesini sağlıyor ve tatmini artıracak iş imkanlarına yol açıyorsa iş tatmini ile pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Aksi halde, yani eğitimin bireyin beklentilerini karşılamadığı durumlarda eğitim iş tatminini azaltıcı bir rol oynar (106).

2.3.1.5. Mesleki düzey (Statü)

Tatmin ile ilişkili bir diğer faktör de işin kendisidir. Meslek gruplarına ilişkin araştırmalar, meslek düzeyi ile iş tatmini arasında tutarlı ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek iş tatmini görülmüştür. Mesleki düzey yükseldikçe, tatmin düzeyi de yükselmektedir. Farklı mesleki düzeylerin, farklı ihtiyaçların tatminini sağladığına yönelik kimi araştırmalar vardır (126). Yapılan bazı çalışmalarda profesyoneller ve yöneticilerin en yüksek düzeyde iş tatminine sahip oldukları, buna karşılık kalifiye olmayan ağır endüstri çalışanlarının en fazla iş tatminsizliğine sahip oldukları tespit edilmiştir (99).

2.3.1.6. Kişilik

İş tatminiyle kişilik özellikleri arasında ilişki söz konusudur. Nitekim dünya ölçeğinde yapılan araştırmalar çoğunlukla kişilik özelliklerinin tatmini etkilediğini göstermiştir (102). Kişiliğin iş tatmini üzerinde etkileri incelendiğinde, esnek, kararlı, düşük sosyo-ekonomik düzeyin engellerini yenen, daha az kırılan kişiliğe sahip çalışanların iş tatmininin daha yüksek olduğu söylenebilir (96). Bunun yanında sınırlı ve çevresine uyum sağlayamamış kişiler daha sık iş tatminsizliği göstermektedir. Bu çalışanlar başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadır. Çalışanların yaşama bakış açısı olumsuzdur. Bununla birlikte genel inanış özel hayatında mutlu olmayan kişilerin mutluluğu işlerinde arayacağı yönündedir. Yapılan araştırmaları bunu doğrulamamıştır (98).

2.3.1.7. Zeka

Kendi başına ele alındığında, sadece bireylerin zeka düzeyleri ile iş tatmini arasında ilişki incelendiğinde önemli bir ilişki tespit edilememiştir. Yapılan işle ilgili olarak ele alındığında zeka, iş tatmininde önemli bir etken olmaktadır. Birçok iş ve mesleklerin belirli bir zeka seviyesi gerektirdiği ve bunun altında ya da üstünde zekaya sahip kişilerin bu işlerden tatmin olmadığı saptanmıştır (98). Zeka düzeyinin, işe karşı tutumları etkilediği gibi, aynı şekilde bunlardan etkilendiği de kabul edilmiştir. İş tatmininin, zeka düzeyindeki farklılıklarla paralellik gösteren iş düzeyinden etkilendiği de göz önüne alınmalıdır. Daha fazla beceri gerektiren işlerde, daha fazla sayıda tatmin olan birey yer alırken, rutin işlerde bu oran daha azdır. Yine düşük ve yüksek zeka düzeyindeki kişilerin iş tatmini skorlarına

bakıldığında, zeka düzeyi iyi olan grupta daha fazla tatmin olan bireylerin yer aldığı görülmüştür (99) .

2.3.1.8. Yetenek

Örgütsel hiyerarşide, yükseldikçe işlerin daha çok yetenek gerektirdiği görülür. Yüksek seviyelerde işler, aynı zamanda daha az tekrarlı daha az rutin ve daha az bölünmüş olduğu için örgüt üyelerine daha fazla seçme hakkı tanır. Bu nedenle yüksek seviyede işler, bireyin gelişmesine daha çok imkan verir ve bir şeyi kendi gerçekleştirmiş olmanın zevkini tattırır. Alt seviyedeki bir işçi ise kendi kendine yeteneklerini yeter derecede uygulama imkanı vermediği ya da isteklerini yapamadığı için hayal kırıklığına uğrayabilir (56).

2.3.2. İş tatminini etkileyen dış faktörler

2.3.2.1. İşin fiziki yapısı ve çalışma koşulları

Fiziksel çalışma ortamı, maddi unsur olarak çalışan kişinin iş gördüğü ve temas edebileceği yerlerin tümüdür. Fiziksel koşullar iş tatmini üzerinde gözle görülür etkisi olan bir faktördür (57). Uygun çalışma ortamı ve fiziksel rahatlık hedeflere ulaşmayı ve yüksek performansı kolaylaştırarak iş tatminini olumlu etkilemektedir (96). İş görenler, ısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi, iş yerini tercih etmekte ve bunlara çok önem vermektedirler. Ayrıca iş görenlerin çoğu, iş yerinin evlerine yakın oluşu; çalıştıkları binanın yeni, temiz; işleri için gerekli olan araç – gereçlerin kullanılabilir olmasını istemektedirler (3). İşgörenlerin, fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşulları aramaları; amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri hem verimlilik hem de işten tatmin olmak için gereklidir (16). Çalışma koşullarının yetersizliği yani işyerinin havalandırma, aydınlatma, ısıtma yönünden yeterli olmaması, işgören için gerekli olan bazı ekipmanların olmaması ya da yeterli olmaması işgörenin iş tatminsizliğine yol açabilmekte ve etkin ve verimli çalışmasını engelleyebilmektedir (76). Bu nedenle, çalışma ortamına ilişkin koşulların (ısı, ışık, ses, iş yükü, hareket alanı, sosyal ilişkiler, tam katılım, iletişim, güven, saygı gibi) iyileştirilmesi gerekir (33).

2.3.2.2. Ücret

İnsanları çalışmaya zorlayan en önemli etken ücrettir ve yapılan çalışmalar da iş tatminini belirleyen önemli faktörlerden bir tanesinin ücret olduğunu göstermektedir. Kişinin yaşamını sürdürebilmesi için gelire ihtiyacı vardır. Bu nedenle kişinin gelir düzeyi yükselirse tatmini de aynı şekilde artacaktır (25). Kişinin ücretinin düşük olması, daha çok ücret alma isteğine, bu da performans düşüklüğüne, grevlere, şikayetlere ve daha yüksek ücretli iş bulmaya yol açmaktadır (38). Ücret konusunda önemli bir konu da ücret adaletinin sağlanmasıdır. Çalışanlar elde ettikleri ücretleri benzer işleri yapan diğer kişilerin ücretleriyle kıyaslarlar. Bu kıyaslama sonucunun olumlu olması iş tatminini de olumlu yönde etkileyecektir. Ücretin tatmini sağlaması ve dolayısıyla iş başarısını artırması için bireyin beklentisine, performansına ve piyasa ücret sistemine dayalı olarak adil bir şekilde belirlenmesi gerekir (23).

2.3.2.3. Takdir

Her çalışan, saygı görmek ister. Onlar aynı zamanda işte rolleri dolduran insanlardır durum böyle olunca da kendi bireyselliklerine saygı gösterilmesini arzularlar ve iş bakımından garanti gibi görülmek istemezler (50). Ortaya çıkardıkları bir eserin kendisine atfedilerek maddi ve manevi yönden takdir edilmesini beklerler (107). Çalışanların performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptığı işlerden daima gurur duyması, sahip olduğu kariyerde ilerleme fırsatlarından tatmin olması iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (23).

2.3.2.4. Çalışma arkadaşları ile ilişkiler

Birçok insan sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla samimiyeti hissedebilme çalışanı iş takımının bir parçası gibi hissetmesini sağlar. Böyle bir bütünleşme de çalışan açısından tatmini getirir. Çalıştığı ortamdaki diğer çalışanlarla iyi geçinen grup birlikteliği sağlayan ve grup desteği alan bir çalışan daha fazla iş tatmini sağlayacağı için çalıştığı örgüte kendisini daha fazla ait hissedecektir (50).

2.3.2.5. Üst ile ilişkiler

İşgörenin üstleri ile olan ilişkisini kapsar. Üstün astlarının tatmininde önemli bir rolü olduğunu pek çok kişi sezmiştir, ancak ilişkilerin biçimi pek açık seçik olmayabilir. Araştırmalarda üstün astları üstündeki etkisinin astların algılarına dayandığını bulunmuştur (66). Amirin işgörene karşı olan olumlu tutumu, ona değer vermesi ve her nasılsa ikisi arasında var olan olumlu ilişkiler, bireyin işinden tatmin duymasına neden olan ayrı bir etmendir (21).

2.3.2.6. İlerleme imkanları

Terfi, kelime anlamı olarak; pozisyon, rütbe, itibar ve statü artışını ifade etmektedir. Terfi, işgörenin örgüt içerisinde daha üst kademedeki bir işe atanmasıdır. Buna göre; işgören hali hazırda bulunduğu görev kademesinden daha fazla sorumluluk gerektiren, daha yüksek ücretli, daha fazla ayrıcalıklı, daha geniş yetki ve hareket özgürlüğü tanıyan ve daha az gözetimin söz konusu olduğu bir üst pozisyonuna atanması durumunda, terfi olayı gerçekleşmiş olur (55).

İşgörenler çalıştıkları iş yerlerinde ilerleme imkanlarının yönetimce açık ve seçik belirtilmesini ve kendilerine anlatılmasını talep ederler. Çünkü çalışanlar işleri iyice öğrenip, tecrübe kazandıkça, buldukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan işgörenlerin çalışma gayret ve şevki azalacaktır. Yükselme, işyerinde bir teşvik ve güdüleme aracıdır. Astlarına yükselme olanağı gibi bir tür teşvik aracı sağlayan yönetici, plan ve programları uygulamaya koymak için kendisine yardım edip işbirliğini kolaylıkla kabul edecek, bir destek sağlamış olacaktır (74).

2.3.2.7. Toplum koşulları

İş tatmininin bir özelliği de toplum koşullarından etkilenmesidir. Kötü toplum koşullarının iş tatminini azaltacağı, iyi koşullarında yükselteceği düşünülebilir. Ancak ilişki bu şekilde değildir. Genellikle işgörenler, kendi iş koşullarını toplum koşulları ile karşılaştırırlar. Eğer iş koşulları vasat, toplum koşulları kötü ise, bu durum, tatminlerini yükseltme eğilimini ortaya çıkarır (38).

2.3.3. İş tatminini sağlayan iç faktörler

2.3.3.1. İhtiyaçlar

Yaşayan organizmada zorunlu olarak ortaya çıkan ihtiyaçlar, belirli bir hedefe yöneliktirler. İhtiyaçlar, hayatın devamı için gerekli olan şartlara dayanır ve organizmanın sağlıklı yaşaması için olması zaruri dürtülerin enerji kaynağını oluştururlar. İnsan şuurlu olarak arzu etse de etmese de ihtiyaçlar mevcuttur. Birçok araştırmacının ulaştığı ortak nokta da iş tatmin seviyesini, insanın iş yerinde ferdi ihtiyaçlarının karşılanma derecesi belirler (56).

2.3.3.2. Değerler

Değerlerin, çalışanların iş yerindeki davranışları üzerinde doğrudan etkili olduğu düşünülmektedir ve bireyler arasında paylaşılan değerler, bireysel ilişkilere de yansımaktadır. Benzer değerlere sahip kişilerin birbirleri arasında ilişkiler kurduğu görülmektedir. Bu sayede ortak iletişim sistemi, belirsizlik ve uyarım fazlalığı gibi iş ilişkilerindeki olumsuz faktörleri ortadan kaldırmaktadır. Çalışanlar daha az rol belirsizliği ve çatışma yaşadıklarından koordinasyon, iş tatmini ve işe bağlılık artmaktadır. Ayrıca bireyin içinde doğup büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği sosyo – kültürel çevrenin, bireye aşıladığı tutum ve değerler açısından işe karşı tutumlarını etkileyebileceği düşünülmüş, bu alanda araştırmalar yapılmıştır. Kentsel kesimdekilerin daha az çaba gerektiren kolay işleri tercih ettikleri, kırsal kesimdekilerin ise buna zıt bir tutumda oldukları sonucuna varılmıştır (98).

2.3.3.3. Beklentiler

Bazı araştırmacılar, iş tatmini ve tatminsizliğinin kişinin işinden ne beklediği, çevrenin kendisine ne tür imkan ve fırsatlar sunduğu veya o çevreden ne elde edebildiği arasındaki farkın derecesi ile belirlendiğini ileri sürmektedirler. İş tatmini derecesi, beklentilerle tecrübe edilen arasındaki fark olarak ifade edilebilir. Kişinin beklentileri işinin, iş çevresinin beklentileri doğrultusunda gelişmektedir. Örneğin talepler tek yönlü ve çok basitse, kişi işini rutin, çok sıkıcı bulacak ve beklentilerini azaltacaktır (68).

2.4. İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI

İş tatminsizliği, bireyin yaptığı işten bir tatmin ve hoşlanma duygusu elde etmemesini, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik, kaçma duygusunu anlatmaktadır. Bilim adamları iş tatmini incelemelerinde önemli safhalarından birinin de çalışanların tatminsizliklerini ifade şekilleri olduğu görüşündedir (101).

2.4.1. Birey açısından sonuçları

2.4.1.1. Psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar

İşgörenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Stresli ortamlarda çalışan işgörenlerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır. Beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliği, davranış bozuklukları yaratmaktadır. İş tatminsizliği kişinin hayatında kısır döngüler yaratarak bir çok belirtilere neden olabilir (5). Bireyin tatmin düzeyi ile işyerindeki olumsuz duyguları ile anksiyete ve depresyon arasında bir ilişki olduğu da yapılan birçok araştırmada gözlemlenmiştir. Personelin işyerindeki yaşadıkları iş tatminsizliği sürekli bir hal aldığına kişilerde yoğun bir stres tepkisinin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Elbette buna bağlı olarak da kişilerin bedenlerinde bir takım fiziksel tepkiler ortaya çıkacaktır. İş tatminsizliği ve stres bireyin ruhsal sağlığı yanında, bedensel sağlığını da olumsuz yönde etkileyip, organik ve biyolojik bir nedeni bulunmayan, mide ağrıları, kalp rahatsızlıkları (kriz ve çarpıntılar), yüksek ve düşük tansiyon, migren gibi birçok hastalıklara yol açabilmekte, yaşam süresini etkileyebilmektedir. Görüldüğü gibi iş tatminsizliğine bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar sadece duygusal problemlere neden olmamaktadır. Aynı zamanda personelde çok önemli fizyolojik problemlere neden olabilecek sonuçlar doğurmaktadır (31).

2.4.1.2. Engellenme (Hayal kırıklığı ve savunma mekanizmaları)

Günlük konuşma dilinde “hüsran” ya da “hayal kırıklığı” anlamında kullanılan bu kavram, hedef merkezli bir davranışın karşılaştığı engel nedeni ile gösterilen psikolojik bir reaksiyon olarak tanımlanmaktadır. Çözülmeyen problemler ve tatmin edilemeyen istek ve ihtiyaçlar zaman zaman bireylerde tatminsizlik ve

güvensizlik yaratmaktadır. Bu durum da hayal kırıklığına neden olmaktadır. Hayal kırıklığının kaynağı gerçekte bireylerin kendileridir. Zaman zaman bireylerin hedefleri sahip oldukları yetenek ve imkânlardan daha yüksekte olabilmektedir. Böylelikle abartılı ve aşırı istek ve beklentilerin yerine gelmediğini gören kişiler hayal kırıklığına sürüklenmektedir. Bireylerin çok sayıda ve sınırsız ölçüdeki ihtiyaçları ve amaçları olduğu, ancak bu hedef ve ihtiyaçları tatmine yarayan olanakların ve araçların sınırlı oluşu engellenme yaratan en önemli etkidir. Görüldüğü gibi karşılanmamış ihtiyaçlar bireyde gerilim ve hayal kırıklığı yaratmakta ve farklı tepkilere sebep olabilmektedir. Dolayısıyla işinde beklediklerini bulamayan ve tatminsizlik yaşayan bir personelin hayal kırıklığına bağlı olarak bir engellenme duygusu içine girmesi ve buna bağlı olarak da bir takım uyumsuzluk ve çatışmalar yaşamaya kaçınılmazdır (103).

2.4.1.3. Stres tepkileri

Stres örgüt yönetimleri tarafından dikkate alınması gereken önemli bir kavramdır. Zira stres, çalışanların verimlilik, performans, tatmin ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Stres hem bireysel hem de örgütsel nedenlerle ortaya çıkabilmektedir. Bireysel stres kaynakları, kişilik, rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır (48). Rol belirsizliği, işgörenin işiyle ilgili olarak açık, net, planlı hedeflerinin ve ulaşması gereken standartların olmaması; işindeki yetkilerinin tanımlanmamış veya belirsiz olması; sorumlulukların bilinmemesi; görev ile ilgili beklentilerin ne olduğuna dair kendisine bildirilen şeylerin açık olmaması durumlarında ortaya çıkmaktadır. Rol çatışması, işgörenin üstlendiği rollerin gereği olarak birbiriyle çatışan, çelişen beklentiler olduğunda ortaya çıkmaktadır (73).

Stres doğal bir olaydır ve her örgüt için kaçınılmaz bir sonuçtur. Stres gerek örgüt içi gerekse örgüt dışı çok sayıda insanla iletişim kurma gereğinden kaynaklanmaktadır. Stresli ortamlarda çalışan işgörenlerde psikolojik tatminsizlik meydana gelmekte ve bunun sonucunda fiziksel ve zihinsel davranış bozuklukları oluşmaktadır (48).

2.4.2. Örgüt açısından sonuçları

2.4.2.1. 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 tatmini için gerekli şartları sağlamış olduğu söylenebilir (16).

Hem insanların, hem de işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için bazı gereksinmelerini karşılamaları gerekmektedir. Şöyle ki: 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. 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 (101).

2.4.2.2. İş tatminsizliği-devamsızlık

Devamsızlık, üretim akışını olumsuz etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Devamsızlık, bireyin kendisinin çeşitli seviyelerdeki meslektaşlarına göre, bulunduğu mevkiden daha az memnun olduğunu algılaması ve çalışma gruplarındaki

standartlara ayak uyduramayan bireyin dışlanması sonucunda ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmaktadır. Araştırmalar iş tatmini ile devamsızlık arasında ters ilişkinin olduğunu göstermektedir. Yani, tatmin yüksek olduğunda, devamsızlık düşme eğiliminde; tatmin düşük olduğunda ise devamsızlık eğilimi yüksek olmaktadır (38). Araştırmalara göre davranış olarak devamsızlık, bir grup seviyesindeki fenomenden çok bir bireysel farklılıklar fenomenidir. Bu tespit devamsızlıkla ilgili modellerin, devamsızlık davranışının önceden belirlenebilmesinde kullanılması için değişkenlerle ilişkili olan kişiliğin tanımlanmasını zorunlu hale getirmektedir. Devamsızlığın önceden tespit edilmesi için kişilik özellikleri gibi bireysel farklılıklar tanımlandığında, bu özellikleri iş için başvuranların seçiminde kullanmak mümkün olur ve böylece devamsızlık oranı azaltılır (91).

2.4.2.3. İş tatminsizliği-İş gücü devri

İş tatminsizliğinin işletmeler üzerinde her zaman olmasa da olumsuz etki yapan sonuçlarından biri de işgücü devir hızıdır. İş gücü devir hızı kavramının temelinde işletmeye olan girişler ve çıkışlar yatmaktadır. İşten ayrılma bir çalışanın kendi isteğiyle olduğu gibi işverenin isteğiyle de olmaktadır. İş tatminiyle ilgili olarak işten ayrılma genellikle çalışanın isteğine bağlıdır. İşgücü devrinin büyük oranlara ulaşması ise işletmeleri büyük ölçüde olumsuz yönde etkilemektedir. İş tatmini ve sonuçlarına ilişkin elde edilen çok sayıda bulgudan farklı olarak işgücü devrine ilişkin tespit edilen bulgular genellikle uyumludur. İş tatmini ile işgücü devri veya işten ayrılma arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu farklı meslek gruplarına ait çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur. Bir başka deyişle iş tatmin seviyesi arttıkça işgücü devir hızı azalmaktadır. Bu ilişki işe gelmeme ile iş tatmini arasındaki ilişkiden biraz daha güçlüdür. Ancak iş tatmini-işten ayrılma ilişkisinde iş piyasası koşulları, alternatif iş imkânları ve bu imkanlar hakkındaki beklentiler, çalışma süresi gibi diğer faktörler çalışanın işinden ayrılmasını belirlemede önemli rol oynamaktadır. İş tatmini-işten ayrılma ilişkisinde çalışanın performans düzeyi önemli bir belirleyicidir. Özellikle yüksek performans gösterenler için işten ayrılma oranı düşük olmaktadır. Çünkü işletmeler yüksek performans gösteren çalışanlarını elde tutmak için çaba gösterirler ve bu çalışanlarına maaş artışları, terfi gibi fırsatlar sunarlar. Buna karşılık, düşük performans gösterenlerin

işten ayrılma oranı yüksek olmaktadır. Düşük performans gösterenler işten ayrılması yönünde baskı bile görebilmektedir (31).

2.4.2.4. İş kazaları

Her türlü iş ve endüstride istihdam sonucu doğan, bireysel veya maddi hasara veya üretim akışında aksamaya yol açan ve bireysel yaralanma yaratabilecek istenmeyen olaylara iş kazası denir. İşinde tatmine ulaşan işgörenin aksine işinde tatmine ulaşamayan işgören büyük olasılıkla işletmede yapmakta olduğu işinden çok ilgisini işletme dışındaki dünyasına yöneltecektir. İşine yeterince ilgi duymayan işgörenlerde iş kazalarına uğrama olasılığı çok daha fazla görülmektedir. Çünkü kazaların, işgörenlerin psikolojik ve fiziksel durumlarıyla doğrudan ilişkisi olduğu saptanmıştır. Tatminsizlik tek başına iş kazalarına yol açmasa da diğer faktörlerle (yorgunluk ve monotonluk, verilen işe ilgisizlik, kişinin dikkatsizliği, ücretin yetersizliği, iş arkadaşları ile iyi geçinememe vb.) bir araya geldiğinde iş kazalarına yol açabilmektedir (18).

2.4.2.5. İş uyuşmazlıkları

Personelin iş tatminsizliğinin bir belirtisi olan ve çalışma hayatındaki huzursuzluğu belirten grev ve lokavt gibi iş uyuşmazlıkları ekonomik, sosyal etkileri nedeniyle toplumu yakından ilgilendirmektedirler. İşletmeler açısından büyük maddi kayıplara neden olabilecek bu gibi sonuçlar, iş tatminsizliğinin en belirgin göstergelerinden birisidir. Üstelik grev, lokavt gibi eylemler toplum önünde yaşandığından, sadece maddi kayıplar değil, sosyal bir takım olumsuz sonuçlara da sebep olabilir. Bu nedenle işletmeler, personelin işinden yüksek tatmin elde etmesini sağlayacak ücret ve sosyal haklar sağlamalıdır (103).

2.4.2.6. Yabancılaşma

Yabancılaşma, bir işgörenin sahip olduğu işteki rolünden uzaklaşmasını gösterir. Yabancılaşma dört boyutta tanımlanabilir: güçsüzlük, anlamsızlık, yalnızlaşma (bir başına bırakılma, tecrit) ve kendi kendine yabancılaşma.

- **Güçsüzlük;** işgörenlerin yönetim politikası üzerindeki kontrol, iş süreçlerine veya istihdam koşullarına hazırlıktaki zayıflığını gösterir.

- **Anlamsızlık;** işgücünün bölünmesinden ve standardizasyonundan ileri gelir. Anlamsızlık iş yapma amacında veya toplam üretim sürecini tanımlamada veya işin bitirilmesinde görülen yeteneksizliği gösterir.

- **Yalnızlaşma veya izolasyon;** bütünleşmiş bir çalışma grubu veya sosyal çalışma organizasyonuna mensup olmamak ve grup tarafından benimsenen davranış standartları tarafından yönlendirilmemektir.

- **Kendi kendine yabancılaşma;** işte kendinin sonunu veya merkezi hayatın merkezindeki sorunu görememe olarak bilinen başarısızlıktır.

İş tatmininin artması işe karşı yabancılaşmayı azaltmaktadır. İş tatminsizliğinin bir sonucu olan yabancılaşma, psikososyal bozukluklara, endüstri ve toplum içinde huzursuzluklara, stres ve sinir hastalıklarına, yüksek oranda iş değiştirmelere ve işten kaytarmalara, verimin düşmesine ve greve neden olduğu için üzerinde önemle durulması gerekir (106).

2.5. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ BAZI ÇALIŞMALAR

Endüstriyel ve sosyal psikolojide iş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalar oldukça çeşitlidir. Karmaşık ve önemli görevlerin, az beceri isteyen rutin görevlere oranla, işgörenleri daha çok tatmin ettiği görülmektedir. Meslek grupları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, işin yapılması için gerekli beceri arttıkça üyelerin işlerinden duydukları mutluluk da artmaktadır.

Ivancevich ve Donnely (1975), 295 satış elemanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada örgüt yapısı, iş tatmini, stres ve performans arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda hiyerarşik kademelerin az olduğu basık yapıya sahip örgütlerde çalışanların, kendini gerçekleştirme ve iş tatmini düzeyinin daha yüksek ve stres oranının daha az olduğu, buna karşılık hiyerarşik kademelerin nispeten daha fazla olduğu, dikey yapıya sahip örgütlerde çalışanların ise performansının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (87).

David W. Chapman ve Malcolm A. Lowther (1982), çalışmalarında öğretmenlerin mesleki tatminini etkileyen faktörleri belirlemişlerdir. Hazırladıkları projede, öğretmenlerin iş tatmini, değerleri, yetenekleri ve başarıları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Genelde kadınlar erkeklerden daha çok tatmin olmaktadır.

Öğretmenlerin beceri ve yetenekleri mesleki tatmini etkileyen önemli bir faktör olurken, okulun yapısı tatminde daha az önem taşımaktadır (93).

Özdayı (1990), İstanbul'daki resmi liseleri ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda resmi liselerde çalışanların özel liselere göre iş tatmini düzeyleri düşük, ancak iş stresi yüksek çıkmıştır. İki grubun cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir düzeyleri karşılaştırıldığında, aralarında tatmin ve stres yönünden anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (89).

Çarıkçı (2000), süpermarket çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikleri araştırmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet, eğitim ve yaşın işten alınan tatmini etkilediği görülmüştür. Çalışma süresinin ise etkisi görülmemiştir (25).

Şahin (2007), Ege Bölgesi'nde yer alan dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama yapılarak, personel güçlendirmenin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu, personel güçlendirmenin otel işletmelerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artırdığı belirlenmiştir (104).

Çekmecelioğlu (2007), çalışmasında örgüt iklimi boyutlarının (örgütsel cesaretlendirme, yönetim desteği, takım desteği, işin iddialı olması) iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma bulguları sonucunda örgüt ikliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetini belirleyen bir etken olduğunu göstermiştir (26).

Noyan (2009), çalışmasında, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, çok aşamalı yapısal eşitlik modellerinden yararlanılarak araştırmıştır. Analiz sonucunda, gruplar içi modelde, banka çalışanlarının iş tatmini üzerinde yöneticiler, iş arkadaşları, iletişim ve ücretin etkili olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık üzerinde ise iş tatmini, yöneticiler ve iş arkadaşları örtük değişkenlerinin etkili olduğu gözlemlenmiştir (80).

Soyer ve diğ. (2009), yaptıkları araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin "cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçme, mesleğe giriş, meslekteki hizmet yılı, toplam görev yapılan okul

sayısı, Şu an görev yaptığı okul, görev yeri, mesleki deneyimi, eğitim durumu” değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik ve iş tatminleri incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seğmeyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek, iş tatmin düzeylerinin ise düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Mesleğe sınavla (KPSS ile) atananların kişisel başarı duygusunda azalma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaŐadığı ve stajyer öğretmenlerin uzman öğretmenlere göre iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca görev yapılan toplam okul sayısı arttıkça beden eğitimi ğretmenlerinin duygusal tükenme düzeylerinin arttığı ve iş tatmini düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir (100).

zcan (2010), algılanan örgüt yapısı ile iş tatmini arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin rolünü araştırmıştır. Araştırma sonucunda algılanan örgüt yapısı ile iş tatminin yönetsel ve varoluŐsal olarak adlandırılan iki boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkide kişilik özelliklerinin nasıl bir rol oynadığına ilişkin yapılan analizler neticesinde ise algılanan örgüt yapısı ile yönetsel tatmin arasındaki ilişkide sanatçı ve geleneksel kişilik özelliklerinin bu ilişkiyi farklılaŐtırıcı bir rolü olduğu görülmüştür. Algılanan rgt yapısı ile varoluŐsal tatmin arasındaki ilişkide ise, sanatçı, gerçekçi, araştırmacı ve geleneksel kişilik özelliklerinin bu ilişkiyi farklılaŐtırıcı bir rolü olduğu görülmüştür (87).

Eroğluer (2011), çalışmasında örgütlerde çalışanların iş tatminlerini etkilediği düŐünülen iş tatmini boyutlarından yönetim politikası, çalışma arkadaşları, yönetici, işin niteliği ve ücret değişkenleri ile iletişim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda iletişim ile iş tatmini boyutlarından yönetim politikası, çalışma arkadaşları, yönetici, ücret ve işin niteliği boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (43).

Taş (2011), çalışanların bilgi paylaşımı ve iş tatminini düzeylerinin duygusal bağlılık tutumları üzerinde bir etkisinin olup olmadığı araŐtırılmıŐtır. Çalışmada, iş tatmini düzeyi ile ilgili olarak üç bağımsız değişken incelenmiştir. Bunlar, işin motive edici yönleri, çalışanın kendini geliŐtirmesi, amiri ve çalışma arkadaşları ile etkileŐimidir. Ayrıca, bilgi paylaşımı düzeyinin kişisel görüŐme ve Entegre Hastane Bilgi Yönetimi Sistemi ve topluluk yeleri ile bilgi ve deneyimlerin paylaşımı Şeklinde iki bağımsız değişken belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizinde, iş

tatmini ve bilgi paylaşım düzeyinde belirlenen bağımsız değişkenlerin duygusal bağlılık bağımlı değişkeni üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur (109).

Kuzulugil (2012), çalışmasında hastanelerde çalışan farklı meslek gruplarının iş tatminlerini etkileyen unsurları araştırmıştır. Araştırma sonucunda hekim, hemşire ve destek görevlilerinin iş tatminine etki eden faktörlerin birbirlerinden oldukça farklı olduğu bulunmuştur. Elde edilen bir başka bulgu ise yönetici ve işgören pozisyonlarındaki çalışanların beklentilerinin birbirlerinden anlamlı derecede farklı olmasıdır. Araştırmada yukarıdakilerin yanı sıra çalışanların hizmet süresi, eğitim seviyesi ve cinsiyet gibi değişkenlerin de iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür (75).

Tok ve Bacak (2013), araştırmalarında öğretmenlerin iş tatminleri ile yöneticilerinin dönüştürücü liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin özellikleri ile ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin arasında, düşük düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir (114).

III. BÖLÜM: BİLGİ PAYLAŞIMI

3.1. BİLGİ

3.1.1. Bilgi ile ilgili kavramlar

3.1.1.1. Veri, enformasyon kavramı

Veri, enformasyon ve bilgi kavramlarından birinin ne olduğunu anlayabilmek için öncelikle ilişkili diğer iki kavramın da ne olduğunun bilinmesi önemlidir; çünkü bu kavramlar birbirleriyle doğrudan ilişkilidir ve bir kavramın açıklanması çoğu zaman diğer kavramların açıklanmasını da gerektirmektedir. Bu ilişkiler bağlamında açıklanacak olursa, enformasyon ortaya çıkarmak için veriyi bir formül içerisinde düzenlemek gerekir. Öte yandan bilgi ortaya çıkarmak ise, belli bir içeriğe sahip verimli veya üretken bir amaç için enformasyonu kullanmadır. Bu doğrultuda üç farklı kavramla karşılaşırız bunlar; veri, enformasyon ve bilgi kavramlarıdır (127).

Veri, amaçlara bağlı olarak işlemlerin işlenmemiş bir biçimde kaydedilmesidir (15).

Veri, bilgiye ulaşmak için yapılan gözlemlerin metin olarak, sayı olarak, ses olarak, canlı gösterim olarak ya da başka bir biçim olarak nesnelleştirilmiş şeklidir ve tek başına bir anlam ifade etmemekle birlikte daha çok ileriki süreçlerde bir ön malzeme olarak değerlendirilmektedir (77).

Veriler enformasyona dönüşürken aşağıdaki süreçlerden geçmektedir (15):

- **Bağlam:** Verilerin hangi amaçla derlendiğini öğrenme
- **Sınıflandırma:** Analiz birimlerini ve verinin ana bileşmelerini öğrenme
- **Hesaplama:** Verilerin istatistiksel olarak analiz etme
- **Düzeltilme:** Verilerdeki hataları ayıklama
- **Yoğunlaştırma:** Bilgiyi özetleyerek daha kısa bir biçimde sunma

Enformasyon, düzenlenmiş veri olarak tanımlanabilir. Düzenlenme başkaları tarafından yapılır ve yalnızca ilgili kişi için bir anlam taşımaktadır (15). Enformasyon anlamlıdır, amacı vardır konu ile ilgilidir, belirli bir amaç için şekillenmiştir. Enformasyon, olay ve objeleri yorumlamak için bir bakış açısı kazandırır ve bilgi oluşturmak için gerekli bir öğedir (47).

Enformasyon nasıl veriden türetiliyorsa, bilgi de enformasyondan türetilir. Enformasyonun bilgiye dönüşüm süreci aşağıdaki gibidir (15):

- **Karşılaştırma:** Herhangi bir duruma ilişkin enformasyon, bildiğimiz başka durumlarla karşılaştırıldığında bu bize neyi gösterir?
- **Varılan Sonuçlar:** Enformasyonun karar verme ve eyleme geçme konusunda bizi getirmiş olduğu son nokta nedir?
- **İlişkilendirmeler:** Bu bilgi kümesi diğer bilgi kümeleriyle nasıl ilişkilendirilir?
- **Sohbet:** Başkaları bu bilgiye ilişkin olarak ne düşünürler?

3.1.1.2. Bilgi kavramı

Bilgi kavramı Latince “informatio” sözcüğünden türetilmiş bir kelime olup, bir şeye biçim verme eylemi, biçimlendirme, haber verme, haber eylemi gibi anlamlara gelmektedir (83). İngilizcedeki "knowledge" ve "information" kelimeleri, Türkçede "bilgi" kelimesi ile tek karşılık bulmaktadır. Hançerlioğlu bilgiyi, İngilizce "cognition" ve "knowledge" kelimelerinin karşılığında kullanmış ve insanın toplumsal emeğiyle meydana çıkardığı nesnel dünyanın yasalı ilişkilerinin, düşüncesinde yeniden üretimi olarak tanımlamıştır (97).

Bilgi, İnsan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin bütünü verilen ad; insan zekâsının çalışması sonucu ortaya çıkan düşünce ürünü; öğrenme, araştırma veya gözlem yolu ile elde edilen gerçek; ya da felsefi anlamda, ilk sezi durumunda zihnin kavradığı temel düşünceler olarak tanımlanmaktadır (111).

Bilgi, insanların beynindedir ve tüm yaşam boyu öğrendikleri yoluyla kazandıklarının toplamıdır (15).

Bilgi Davenport ve Prusak’a göre belli bir düzen içindeki deneyimlerin, değerlerin, amaca yönelik enformasyonun ve uzmanlık görüşünün yeni deneyimlerin ve enformasyonun bir araya getirilip değerlendirilmesi için bir çerçeve oluşturan esnek bir bileşimdir (30).

Bilgi, deneyimler, değerler birleştirilmiş enformasyonlar, uzmanlaşmış içerikler ve köklü sezgilerin akışkan bileşimidir. Aynı zamanda yeni deneyim ve enformasyonları geliştirerek, birleştirerek bir çerçeve ortam yaratır. Öğrenenlerin

akıllarından doğar ve gelişir. Kurumlarda yalnızca belge ve yayınlara yansımakla kalmaz, aynı zamanda kurumsal düzen, kurallar, deneyimler ve uygulamaları ifade eder. Kısacası; bilgi hayata geçirilmiş enformasyon demektir (112).

3.1.2. Bilginin özellikleri

Bilginin temelde iki önemli özelliği vardır. İlki, bilginin ana kaynağı olan veriler tek başına anlam taşımazlar. Veriler işlenerek anlam kazanmış bilgi formuna kavuşturulabilir. İkincisi ise, oluşturulan bilgi, yönetsel kararlara ilişkin faktörlerdeki belirsizliği azaltmaktadır. Diğer yandan, bilgi toplumunda bilginin temel özellikleri; sürekli üretilebilmesi ve artış göstermesi; iletişim ağları içinde taşınabilir, bölünebilir ve paylaşılabilir olması ile işgücü, sermaye ve doğal kaynakları ikame edebilmesi şeklinde özetlenmektedir (83).

Bilginin anlam ifade etmesi, doğru eylemlerin gerçekleşmesi ve doğru kararların alınması için bazı özelliklere sahip olması gereklidir. Weisman'a göre bu özellikler şu şekilde sıralanabilir (6):

- **Niceliği:** Bilginin ölçülebilir sayısal özellikleridir. Döküman, sayfa, kelime, resim, simge sayısı.
- **İçeriği:** Bilginin anlamıdır.
- **Yapısal Özelliği:** Bilginin hangi formatla ve nasıl bir düzen içinde ifade edildiğidir.
- **Dil:** Simgeler, alfabe, kodlar biçiminde ifade edilen anlatımıdır.
- **Niteliği:** Bilginin bütünlüğü, doğruluğu, zaman karşısında dayanıklılığını içerir.
- **Süresi:** Bilginin değerinden kaybetmeden geçerliliğini koruma sürecidir.

Bilginin belirtilen özellikleri dışında niteliği ile ilgili farklı özellikleri de dile getirilmiştir. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir (8):

- **Doğruluk:** Durumun adil bir şekilde ortaya konulabilmesi için bilgiler doğru olmalıdır.
- **İlgililik:** Bilgi konuyla ilgili olmalıdır; aksi halde gereksiz işlemlere ve zamana mal olmaktadır.

- **Tamlık:** Bilgi tam olmalıdır; eksik bilgi sonuçların yanıltıcı hatta yanlış olmasına neden olabilmektedirler.
- **Doğru zamanlılık:** Bilgiye ihtiyaç duyulduğu anda hazır olmalıdır.
- **Ulaşılabilirlik:** Bilgiye istenilen her anda kolaylıkla ulaşılmalıdır.
- **Anlaşılabilirlik:** Bilgi kullanıcıyı tereddüde sürüklemekten kolaylıkla anlaşılabilir olmalıdır.
- **Güvenirlilik:** Kullanıcı bilgiye güvenmeli, gönül rahatlığıyla kullanılabilir olmalıdır.
- **Etkin maliyet:** Bilginin maliyeti bilgiden elde edilecek faydadan daha fazla olmamalıdır.

3.1.3. Bilginin önemi

Bilginin değerli olmasının en önemli nedeni günümüzün stratejik kaynağını oluşturması kadar bu kaynağın hareketli bir özelliğe sahip olmasıdır. Bilgi yön verdiği kararlar ve hareketler açısından sonuç üretmektedir. Bu anlamda bilgi rakipler, müşteriler, dağıtım kanalları, ürün ve hizmet çevrim sürelerine ilişkin akıllıca kararlar alınmasında temel güçtür. Büyüme sürecinin özündeki öge, bilgidir. İşin yeni biçimlerde örgütlenmesidir. Bu, insanın üretkenliğini artırarak, gelecekte yeni üretkenlik artışları meydana getirmekte kullanılabilir tasarruflar yaratır (52).

Örgütleri tepeden tırnağa değiştiren, geliştiren, başkalaştıran en etkin eleman bilgidir. Bilginin akışını yönetmek, bilgi toplamak ve kullanmak, bilgi casusluğu çağdaş işletmelerin en fazla uğraştıkları konuların başında gelmektedir. Sürekli teknolojik değişimin yaşandığı küresel ortamda ürünlerin yaşam sürelerinin de gün geçtikçe kısalması hiper rekabetçi yapıların temel özelliği haline gelmiştir. Günümüzde genişleyen bilgi teknolojileri endüstrisi, bilgi yönetiminin yalnızca fiyat yapısını aşağıya çekmek ve stratejik esnekliği artırmakla kalmayıp, aynı zamanda özellikle dinamik çevrelerde rekabet eden örgütlerde bilgi oluşumu ve bilgiden faydalanmayı da sağlamaktadır. Bilgiye erişim arttıkça, sınırlar, kısıtlamalar, engeller ve olanaksızlıklar ortadan kalkıyor ve insan zekâsı yapay zekânın koridorlarında kesin rotası belirlenmemiş keyifli yolculuklara çıkıyor ve her durakta kendine mükellef bir bilgi ziyafeti çekiyor (52).

Günümüzde, yeni bilgilere anında sahip olmak ve yeni teknolojik gelişmeleri takip etmek yetmemekte, taklit edilemeyecek orijinal bilgilere ulaşmak ve teknolojik gelişmelerde öncü olmak gerekmektedir. Bunu gerçekleştirmek için de, var olan doğru bilgileri elde etmek ve bu bilgileri işleyerek yaratıcı sonuçlara ulaşmak önem kazanmaktadır (103).

3.1.4. Bilgi türleri

Bilginin ne olduğunu ve ne işe yaradığını daha iyi kavrayabilmek için bilgi türlerini incelemek gerekir. Bilgiyi incelediğimizde bilginin düzenleme ve kullanma tarzı, kaynağı ve niteliği gibi çeşitli özelliklere göre türlere ayrıldığını görürüz.

3.1.4.1. Düzenleme ve kullanma tarzına göre bilgi türleri

Bilgi, kullanma, algılama ve organize etme sekline bağlı olarak değişir. Bu açıdan yaklaşıldığında bilgi dört ana başlıkta sınıflandırılır. Bu başlıklar idealist bilgi, sistematik bilgi, pragmatik bilgi ve otomatik bilgidir (15).

3.1.4.1.1. İdealist bilgi

İdealist bilgi vizyon oluşturmamızı, hedef saptamamızı, değer ve inançlarımızı yönlendirmemizi ve kararlar vermemizi sağlar. İdealist bilgi, motivasyonu yönlendirmek ve referans noktalarını yeniden çerçeveleyecek şekilde bütünü algılamak yoluyla değerlendirilir. İdealist bilginin kaynağı okuduklarımız, yaptıklarımız ve tartışıklarımızdır (92).

3.1.4.1.2. Sistematik bilgi

Sistematik bilgi, karşılaştığımız olaylarla baş etmeye çalışırken başvurduğumuz genellemeleri, modelleri ve düzenlenmiş biçimde gerçeği algılamamızı sağlayan sistematik bilgileri ifade eder. Sistemlerin nasıl çalıştığı, değişkenlere müdahale edildiğinde sonuçlarda ne tür farklılıklar olacağı sistematik bilgi ile çözülür. Yöntem ve kılavuz oluşturmaya yarayan bir bilgidir. Bu tür bilginin kaynağı genellikle formal eğitim olmakla beraber, gözlemlerden üretilen senaryolar ve modeller de bu bilgiye kaynak oluşturur (15).

3.1.4.1.3. Pragmatik bilgi

Bu düzeydeki bilgi yaparken ve kararlar alırken bilinçli olarak kullanılan kurallar, gerçekler ve kavramlardır. Sorumluluk alanına giren konularda bir yöneticinin neler yapması gerektiğini bilmesi, pragmatik bilgiye bir örnektir. Bilinçli alınan kararlarda mantık yürütürken, güçlü ve güçsüz noktaların analizini yaparken pragmatik bilgi değerlendirilmektedir. Bu bilginin kaynakları eğitim, verilen talimatlar ve el yordamıyla bulunanların kullanılmasıdır (92).

3.1.4.1.4. Otomatik bilgi

Otomatik bilgi, içselleşmiş bilgidir. Düşünmeden gerçekleştirilen eylemler otomatik olarak sahip olunan bilginin sonucudur (15). Bu bilgi yöntemsel bilgi olarak da ifade edilmektedir. Kişisel motor yeteneklerinde, el becerilerinde, bilişsel ya da zihinsel yeteneklerde görülür. Bu faaliyetlerin kelimelere dökülmediği halidir (97).

3.1.4.2. Kaynağına göre bilgi türleri

Bilgi kaynağına göre açık bilgi ve örtülü bilgi olarak ikiye ayrılır.

3.1.4.2.1. Açık bilgi

Bilgi, insanın bildiği şeydir. Ancak insan ifade edebildiğinden, kelimelere, formüllere veya rakamlara dökülebildiğinden daha fazlasını bilir. Buradan hareketle kelimelere dökülebilen, formüllerle, şekillerle veya rakamlarla ifade edilebilen, nesnel belirli bir kişiye özgü olamayan ve sahibinden bağımsız bilgiye “açık bilgi” denilmiştir. Yine açık bilgilere örnek, veri tabanları ve kullanım kılavuzlarıdır. Açık bilgi, örtük bilgiye göre daha kolay söylenebilen, iletilen ve bireyler/organizasyonlar arasında kolayca aktarılabilen bilgilerdir. Açık bilgiler, formüller, ders kitapları veya teknik belgelerde yer almaktadır. Açık bilgi, el kitapçığı veya standart faaliyetlerden kolayca elde edilebilir ve öğretilen dersler veya kişisel okunan kitaplar ile paylaşılabilen ve organizasyonun felsefesi ve stratejisindeki gibi iş yöntemleri biçimini almaktadır (121).

3.1.4.2.2. Örtülü (Kapalı bilgi)

İnsan bilincinde, davranışlarında ve algılarında yatan, bu nedenle biçimlendirilip paylaşılması zor olan bir bilgidir. Örtülü bilgi, biçimsel olmayan

yollarla öğrenilen davranış ve prosedürlerden elde edilen, kodlanmamış, biçimlendirilmemiş bilgi formu olarak da tanımlanabilmektedir (4). Usta bir zanaatkar yılların deneyim ve birikiminden sonra yaptığı işin girdisini çıktısını “avucunun içi gibi” bilir. Ama bildiği şeyin altında yatan bilimsel veya teknik ilkeleri çoğu zaman açıklayamaz (79).

3.1.4.3. Niteliğine göre bilgi türleri

Organizasyonun varlıkları arasında dikkate alınması istendiğinde bilginin üç farklı kategoriye ayrılması gerekir. Bunlar, insanda bulunan bilgi, müşteride bulunan ve müşteriyle ilgili olan bilgi ve yapısal kapital olarak bilinen sistem ve süreçlerle ilgili bilgidir (15).

3.1.4.3.1. İnsan sermayesi

Çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve davranışların toplamıdır (67). Çalışanların meslekte buldukları sürenin uzunluğu, nitelikleri, temel yetkinlikleri belirli bir düzeyde bulunan insanların sayısı, içeride ya da dışarıda ortak çalışma gerektiren projelerde çalışan insanların sayısı insan sermayesini oluşturan unsurlardır (71).

3.1.4.3.2. Yapısal sermaye

Şirketlerde özümşenen, içselleştirilmiş, ürün ve hizmetlere yansıyan değerleri yansıtan bilgidir (120). Çalışanların entelektüel çabalarının sonuçlarıdır. Süreçler, rutin uygulamalar, bilgi sistemleri patentler, kavramlar, modeller gibi (67).

3.1.4.3.3. Müşteri sermayesi

İşletmenin müşterileri hakkındaki bilgidir (120). Müşteri memnuniyeti, sadakat, şirket imajı, marka değeri gibi görünmeyen varlıklardır (67).

3.1.4.4. Stratejik bilgi

Stratejik bilgi, uzun dönemli stratejik yönetim faaliyetleri ile ilgili bilgidir. Stratejik bilgi, stratejik kararların alınmasında, uygulanmasında ve kontrolünde kullanılır. Belli bir düzene bağlı olmayan bu bilgi, işletmenin çevresi ile bir bütün olarak değerlendirilmesine yönelik olduklarından genellikle geniş kapsamlı ve aynı zamanda özet bilgidir (34). Stratejik bilginin çoğunlukla işletme dışı kaynaklardan

elde edildiğini, tahmini ve kolektif niteliğe sahip olduğunu da söylemek mümkündür. Stratejik bilgi, rakipler ve onların stratejileri hakkında, pazarın özellikleri ve değişen müşteri tercihleri hakkında, teknolojik gelişmeler ve bunların işletme işlevlerine uyarlanması ile ilgili en güncel yeniliklerin ortaya çıkmasını sağlar. Bu nedenle stratejik bilginin elde edilmesi için yeterince kaynak ayırmak gerekmektedir. Stratejik bilgi üretim kaynakları içerisinde en kıt olan kaynaktır. Özellikle yeni ekonomide stratejik bilgi, sürekli rekabet üstünlüğünün tek ve güvenilir kaynağıdır (39).

Stratejik bilgi kendi içerisinde aşağıdaki şekilde çeşitlenmektedir:

3.1.4.4.1. İşaretsel bilgi

Alıcıya yorumlaması gereken mesajlar sunan bilgidir (120).

3.1.4.4.2. Deneyimsel bilgi

Bilgi büyük oranda deneyimden kaynaklanır. Bilgi aktarımı, deneyimsel bilginin bir kısmının alıcıya aktarılmasını ifade eder (111).

3.1.4.4.3. Girişimci bilgi

Yaratıcı, yenilikçi, mevcut ekonomi ve pazarın sınırlarını genişleten, rekabet avantajı sağlayan bilgidir (120).

3.1.4.4.4. Kurumsal bilgi

Kurumsal bilgi, kurum içinde üretilen veya kuruma dışarıdan gelen, o kurumla ilgili kayıtlı ya da kayıtsız her türlü bilgiyi ifade etmektedir (81).

3.1.4.5. Diğer bilgi türleri

Yukarıda açıklanan bilgiler dışında kaynaklarda başka bilgi türlerinden de bahsedilmiştir.

3.1.4.5.1. Üst bilgi

Üst bilgi akılcı karar verme, tahmin tasarımı, planlama, tanı koyma, analiz değerlendirme ve sezgisel yargının temel kaynağıdır. Bireysel ve müşterek akılda oluşturulur ve paylaşılır. Veri tabanlarında oluşmaz, zaman içerisinde deneyim, başarı, başarısızlıklar ve öğrenme ile gelişir (112).

3.1.4.5.2. Değerli bilgi

İş hayatında “değerli bilgi” olarak nitelenen şey; sahip olunan ya da olunması gereken, firmanın kar ve değer elde etmesine yarayan sektör, ürün, teknoloji ve organizasyon bilgileri diye tanımlanabilir (92).

3.1.4.5.3. Yönetimsel bilgi

Yönetimsel bilgi, örgütlerde işleyişe ilişkin faktörleri ve gözlemleri içerir. Başka bir ifade ile belirlenmiş amaçlara ulaşmak için verilerin işlenerek yöneticiler için anlamlı hale getirilmiş halidir. Yönetimsel bilginin en önemli kaynağı deneyimlerdir. Bununla beraber model, çerçeve, şema, somut örneklerden de yararlanılmaktadır. Yöneticilerin bilgi ihtiyaçları konularına göre değişmektedir. Üst yönetim uzun dönemde ve planlanmamış bilgiye ihtiyaç duyarken alt yönetim öngörülebilir ve ayrıntılı bilgiye ihtiyaç duyar (83).

3.1.4.5.4. Bilişimsel bilgi

Bilgi çağında örgütlerin en önemli kaynağı bilgi sistemlerinin ürettiği bilgidir. Bilişimsel bilgi; bilgi teknolojileri ve bilgi sistemleri kullanılarak bilimsel yöntemlerle elde edildiğinden bireysel yaklaşımlardan uzak ve nesnel nitelik gösterir (83).

3.1.4.5.5. Dışsal bilgi

Dışsal bilgi; örgütün dışında oluşan sosyal, ekonomik, hukuki, kültürel, teknolojik ve uluslararası koşullar ve gelişmeler doğrultusunda örgütü etkilemesi muhtemel olan tehdit ve fırsatlara ilişkin bilgidir (83).

3.2. BİLGİ YÖNETİMİ

Bilgi çağı olarak da adlandırılan 21. yüzyılın önemli özelliği sürekli değişim ve gelişimin bu yeni toplumsal yapıyı biçimlendirmede itici rol üstlenmesidir. “Değişmeyen tek şey değişimdir”, ifadesi günümüzde değişim olgusunun ne denli yer ettiğini göstermektedir. Bilgi ve değişim birbirini karşılıklı olarak etkileyen olgulardır. Toplumların ulaştığı bilgi düzeyleri ve bilginin sürekli olarak artması bir yandan değişimi gerekli kılarken, diğer yandan etkili bilgi yönetimi ile değişim süreci daha başarılı olarak gerçekleştirilebilmektedir. Bilgi teknolojilerinin yönetime hızla girmesiyle yönetimde değişim süreçlerinin yaşanmasına yol açmıştır (78). Bu

doğrultuda teknolojik altyapı ve piyasa ekonomisinde meydana gelen köklü değişikliklerin ve küreselleşen rekabetin beraberinde getirdiği bilgi tabanlı ekonomik yapının bir sonucu olarak bilgi ve bilgi yönetiminin önemi artmış; artık hem işletmeler ve hem de akademik topluluklarda bir örgütün uzun dönemde rekabetçi avantajlarını sürdürebilmesinin ancak ve ancak bilginin etkin kullanımı ile mümkün olabileceği görüşü ağır basmıştır (4).

3.2.1. Bilgi yönetiminin tanımı

Literatürde bilgi yönetiminin çok sayıda tanımı vardır. Tanımların çokluğu bilgi yönetimi alanında çalışanların yönetim, işletme, fen bilimleri, sosyoloji, strateji, üretim mühendisliği, psikoloji gibi farklı alanlardan gelmelerinden kaynaklanmaktadır (2). Görüldüğü gibi bilgi yönetimi pek çok araştırmacının dikkatini çekmiş ve çeşitli tanımları yapılmıştır. Bu tanımlardan birkaçını incelemekte yarar vardır.

Genel olarak bilgi yönetimi, herhangi bir örgütün, amacı doğrultusunda değerini artırmak, rakipleri ile olan gelişim farkını kapamak ve piyasada oluşan rekabete yetişmek için dışarıdan ya da içeriden her türlü bilgi kaynağını kurumun faaliyetleri ile bütünleştirerek toplaması, düzenlemesi, çalışanların her birine ulaştırması, dolayısıyla kişisel ve kurumsal verimliliğe katkı sağlamasıdır (103).

Bilgi yönetimi, kayıtlı veya kayıtsız organizasyon verilerini ve kişisel bilgi ve tecrübeye dayalı birikimleri, toplayıp, düzen altına alıp, yararlı bilgi haline getirerek bunları doğru zamanlarda, doğru kimselerin, istenilen her yerden ulaşabilmesi, organizasyonun entelektüel mülkünü arttırmak, tekrarlanan işlerin tamamının teknolojik araçlarla yapılmasını sağlama sonucunda pozitif iş neticeleri elde etmek amacıyla yapılan bir dizi teknolojik ve kültürel işlemlerdir (14).

Bilgi yönetimi, doğru bilginin, doğru zamanda doğru kişiye ulaşmasını sağlayacak biçimde, bilginin paylaşılması ve organizasyonunu mümkün kılan şuur ve sistemli bir strateji geliştirilmesidir (34).

Bilgi yönetimi; organizasyonların en iyi kararları alarak rekabet üstünlüğü yaratmaları için, bilginin sistematik ve planlı bir şekilde oluşturulması, sürekli olarak yenilenmesi, depolanması, paylaşılması ve kullanılması, şeklinde tanımlanabilir (13, 129).

3.2.2. Bilgi yönetiminin özellikleri

Bilgi toplumunda bilginin kullanımı arttıkça, üretimin yapısı da değişmekte; bilgi, işgücü ve sermayeden daha önemli bir etken olarak üretime girmektedir. Dolayısıyla, bilgi yönetimi yalnızca global işletmeler açısından değil, bütün işletmeler açısından önemlidir. Gelecekte, birçok bilgi yönetimi etkinliği ve süreci, işletme bölümlerinin veya işgörenlerin olağan bir işi durumuna gelecektir. Bununla beraber, proaktif düşünen işletmeler gelecekte rekabet edebilmek için, sistematik olarak bilgiyi daha iyi yönetme çabası içine gireceklerdir (49).

Bilgi yönetimi, bilgi kavramının özellikleri ve bilginin örgütler açısından kullanımının getireceği üstünlükler doğrultusunda bir takım özelliklere sahip bulunmaktadır. Bunlar aşağıda kısaca özetlenmeye çalışılmıştır (6).

- **Bilgi yönetimi dinamikdir:** Örgüt içinde ya da dışında yaşanan değişimlere uyum sağlayabilmenin temel koşulu örgütte etkin bilgi yönetiminin uygulanmasıdır. Bundan dolayı, bilgi yönetiminin temelinde dinamizm bulunmaktadır.

- **Bilgi yönetimi stratejiktir:** Örgütlerin başarılı olmasında bilgi yönetimi stratejik bir özellik içermektedir. Gerek çevre koşullarının incelenmesi, gerekse çevre koşullarına uygun kararlar alınmasında bilgi yönetimi stratejik bir konumda bulunmaktadır.

- **Bilgi yönetimi birleştiricidir:** Bilgi yönetimi örgütlerin tüm departmanlarını birbirine bağlamaktadır. Bilgi yönetimi örgütü bir sistem olarak ele almaktadır, dolayısıyla bu sistemin alt sistemleri arasındaki ilişkileri de birbirleri ile birleştirmektedir.

- **Bilgi yönetimi örgütle bağlantılıdır:** Bilgi yönetimi örgütün amaçları ve hedefleri doğrultusunda tüm örgütü kapsayacak şekilde tekrar düzenlenmektedir. Örgüt yapısı ve kültürü ile uyum sağlamayan bilgi yönetiminin etkin olması beklenemez.

- **Bilgi yönetimi ilgili konuya hâkimdir:** Bilgi yönetiminde çalışanların konularına hâkim olmaları gerekmektedir. Bunu yapabilmek içinde sahip olunan bilgilerin elde edilmesi, düzenlenmesi ve denetlenmesi gerekmektedir.

3.2.3.Bilgi yönetiminin yararları

Bilgi yönetiminin yararları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (53);

- **Bilgi kaybının önlenmesi:** Örgütsel bir bellek oluşturarak, emeklilik, küçülme, çalışanların işten ayrılmaları ve değişimler nedeniyle oluşabilecek kritik üst bilgi kayıplarını önler ve organizasyonun kritik uzmanlığını korumasına olanak sağlar.

- **Daha iyi kararların alınabilmesi:** Etkin kararların alınabilmesi için gerekli üst bilginin tipi ve kalitesini belirler ve bilgiye erişimi olanaklı kılar. Sonuç olarak, kararlar daha hızlı ve kaliteli olarak ve organizasyon içinde daha alt düzeylerde alınabilir.

- **Uyarlanabilirlik ve esneklik:** Çalışanların işlerine daha hakim olmalarına, yenilikçi çözümler önerebilmelerine, daha az doğrudan gözetim ile çalışabilmelerine ve yaptıkları işlere daha az karışılmasına zemin hazırlar. Sonuç olarak, çalışanların çapraz fonksiyonel gruplarda çalışmalarına ve bu şekilde organizasyon içinde morallerinin yükselmesine olanak sağlar.

- **Rekabet avantajı:** Organizasyonun mevcut ve olası müşterilerini, pazarı ve rakiplerini tam olarak anlamasına yardımcı olarak rekabete ilişkin boşluk ve fırsatlarının belirlenmesine yardımcı olur.

- **Varlık geliştirme:** Entelektüel mülkiyet üzerinde yasal korumanın sermayeye eklenebilmesi için, organizasyonun yeteneklerini geliştirir. Aksi halde patentler, tescilli markalar, lisanslar, kopya hakları ve ticari sırlar doğru zamanda uygulanmayabilir. Bu ise, daha düşük düzeyde yasal koruma ve entelektüel mülk için daha az pazar değeri anlamına gelir.

- **Ürün iyileştirme:** Organizasyonun, ürün ve hizmetlere bilgiyi eklemesine olanak sağlar. Böylece, ürünün müşteri tarafından algılanan değeri, ürüne eklenen bilginin derecesi ve kalitesine bağlı olarak doğrudan artmış olur.

- **Müşteri yönetimi:** Organizasyonun, hem müşterilerine hem de verdiği hizmetlere odaklanmasına yardımcı olur. Müşterilere yönelik artan bilgiler ile, müşterilerden gelen sorgulara, isteklere ve şikayetlere daha hızlı yanıt verilebilir.

Ortak bir “müşteri sorunları ve çözümleri” veritabanına erişim sayesinde, benzer sorunlarla daha kolay baş edilebilir.

- **İnsan sermayesine yatırımın değeri artar:** Elde edilen bilgilerin paylaşılması davranışsal bilgilerin yakalanması ve iletilmesi ile çalışanların işe alınması ve eğitilmesinde yapılan yatırımların değeri daha çok artar.

3.2.3. Bilgi yönetiminin ilkeleri

İş yaşamında, bilgi yönetiminin aşamalarında, konuyu ele almanın en uygun yolu, ayrıntılı taktiklerden çok, üst düzey ilkeler belirlemek olmalıdır. Bir örgüt, bilgi yönetimi ile ilgili olarak temel ilkeleri kararlaştırıldıktan sonra ayrıntılı yaklaşımları ve planları bu ilkelere dayalı olarak yaratılabilir. Bu ilkeler aşağıdaki gibidir (47):

- Bilgi yönetimi sürekli devam eden bir süreçtir.
- Bilgi yönetimi pahalıdır.
- Etkili bilgi yönetimi, insan ve teknolojinin ortak çözümlerini gerektirir.
- Bilgi yönetiminin başarısı için güven ve inanç gerekir.
- Bilgi yönetimi, bilgi takımları, çalışanları ve yöneticileri gerektirir.
- Bilgi yönetimi, bilgi iş süreçlerinin iyileştirilmesi anlamına gelir.
- Bilgiyi paylaşmak ve kullanmak genellikle doğal olmayan eylemlerdir.
- Bilgi yönetimi, modellerden ve hiyerarşik yapıdan çok, bilgi haritalarından ve bilgi piyasalarından yararlanır.
- Bilgi yönetimi uzun bir süreçtir. Sadece bilginin farkında olmak ve bilgiye ulaşmak yeterli değildir.

Yukarıda belirtilen ilkeler konusunda, zaman zaman anlaşmazlıklar olabilir. Ancak, bir örgütte bilgi yönetimi konusunda yapılacak her şey örgütü her zaman bir adım ileriye götürecektir.

3.2.4. Bilgi yönetimi süreçleri

3.2.4.1. Bilgi üretimi

Bilgi üretiminin beş aşaması vardır. Bunlar (70);

- **Saklı Bilginin Paylaşılması:** Ekip üyelerinin belirli bir ürün alanı ile ilgili bir araya gelmeleri ile bilgi üretimi süreci başlar. Bilginin büyük bir kısmı saklı bilgi niteliğindedir ve yeni teknolojiye ilişkin bilgileri ve karmaşık işlerin gerçekleştirilmesi için gereken kişisel becerileri kapsayabilir.

- **Kavramların Üretilmesi:** Ekip üyeleri saklı bilgiyi paylaşma becerisine bağlı olarak yeni bir ürün kavramı yaratır. Bu aşamada bu kavram bir işlev spesifikasyonu, bir üretim süreci tanımı, çizimler ya da benzeri biçimde olabilir.

- **Kavramların gerekçelendirilmesi:** Bu aşamada genellikle dışarıdan insanların da katıldığı ekip, yaratmış olduğu kavramı gerekçelendirir. Ekip üyeleri bunun için pazar araştırmalarından, kıyaslama sonuçlarından, müşteri odak gruplarından, trend araştırmalarından, şirketin bilinen vizyon ve stratejisinden ve kavramın yanında ya da karşısında görüş üretmelerine yarayacak ne varsa ondan yararlanır.

- **Bir prototip oluşturulması:** Bir önceki aşamadaki dikkatli incelemeden sonra geliştirilmek üzere seçilen kavram bir prototipe dönüştürülür. Bu örnekte yeni ürünün prototipi olacaktır ancak bu sırada diğer bilgi üretimi çabaları yeni bir pazarlama kampanyası taslağını, yeni bir finansal hizmet tanımı ya da fiziksel olarak gösterilemeyecek başka bir kavramı ortaya çıkarabilir. Genel amaç ekibin bilgisini somut olarak gösterebilmesidir.

- **Bilginin yayılması:** Son aşamada ekip, bilgisini kuruluşun diğer ilgili bölümleri ile paylaşma sorumluluğunu üstlenir; üretim ve pazarlama/satış bölümleri geri bildirim verebilir.

Tüm bu aşamalardan sonra ortaya yeni bir ürün çıkar. Bu aşamaların sonucunda anlaşılacağı üzere, bilgi üretimi bireysel olduğu kadar toplumsal bir süreçtir (70).

3.2.4.2. Bilginin paylaşılması

Bilgi yönetimi süreci içindeki en kritik ve en önemli süreçlerden birini teşkil etmekte olan bilgi paylaşılma safhası, içsel ve dışsal kaynaklardan örgüt içine yayılmasını içermektedir. Bilginin paylaşılması; örgüt dahilindeki doğru bilginin doğru kişiye en kısa zamanda sağlanabilmesi için uygulama, sistem süreçlerinin ifade

etmektedir. Paylaşmak yerine veri depolarında, dosyalarda, bilgisayar belleklerinde ve bireylerin zihinlerinde bellekte olan; paylaşılmayan bilgi organizasyona bir değer katmayacaktır. Dolayısıyla bilgi paylaşma süreci, bilgi yönetimi içindeki en kritik aşamalarından biridir (4).

Bilginin paylaşılması temelde alıcı ve vericiden oluşan çift yönlü bir iletişim sürecidir. Bilginin örgüt dahilinde paylaşılması hem alıcının hem de vericinin istekli olmasıyla, bilgi paylaşımını destekleyen bir kültür ve örgütsel yapıyla yakından ilişkilidir (30).

Bilginin paylaşılması için öncelikle örgüt içerisinde iki tür iletişim kanalının kurulması gerekir. Bunlardan ilki sosyal iletişim kanallarının oluşturulmasıdır. Bu kanal örgüt çalışanlarının örgütün resmi yapısından bağımsız olarak sözlü bir şekilde birbirleriyle iletişim kurabileceği, değerlerini, kültürünü ve tecrübelerini paylaşabileceği gayri resmi bir iletişim kanalıdır. İkincisi ise, çalışanların teknolojik ortamında bilgilerini paylaşabilecekleri iletişim kanalıdır. İnternete dayalı web arayüzleri, uygulama toplulukları, intranetler ve extranetler teknolojik iletişim kanallarının kimi uygulama biçimleridir (94).

3.2.4.3. Bilginin yapılandırılması

İletişime yönelik kurulan sosyal ve teknolojik ağlar sayesinde veri, enformasyon ya da bilgilerin, hem elektronik hem de geleneksel ortamlarda aktarılması için ayıklanması, sıralanması, düzenlenmesi, kodlanması, analiz edilmesi, raporlanması ve sınıflanması gerekir. Bu süreçleri kapsayan aşama bilginin yapılandırılması olarak tanımlanır ve örgütün uzun dönemde ihtiyaç duyabileceği bilgilere yeniden erişimi sağlar (95).

Bilginin yapılandırılması, örgütün iş hedeflerine yönelik bilgileri belli türden sınıflama araçları aracılığıyla sınıflandırılmasını ve örgütün ihtiyaç duyduğu ya da gelecekte duyacağı türden bilgilere zamanında ve ihtiyaç duyduğu kadarına erişimini sağlar. Bilginin organizasyonu olarak da ifade edilebilen bilginin yapılandırılması süreci, üç temel alt aşamayı içermektedir. Bunlar bilgi haritalaması, bilgi depolaması ve bilgiye erişimdir. Bilgi yapılandırılmasının işinin önemli bir adımı, örgütün hem bilgi kaynaklarının hem de bilgiye sahip uzman kişilerin haritalarının çıkartılmasıdır. Örgütte kimin ne bildiğinin tespiti olarak da ifade edilebilen bu alt süreç, örgütün

hem geleneksel hem de elektronik ortamda bulunan yazılı/çizili, görsel/işitsel, açık/örtük, grafik/metin türü bilgi kaynaklarını da kapsamaktadır (30). Bilgi yapılandırmasının ikinci önemli adımı bilgilerin depolanmasıdır. Örgütler elde ettikleri bilgiyi tekrar kullanabilmek için depolamaya yani saklamaya ihtiyaç hissederler. Bilgiyi saklama, örgütün elde ettiği bilginin kaybını sıfıra indirecek, bilgiye ihtiyaç duyan kişi ve birimlere de istedikleri bilgiye istedikleri zaman ulaşma olanağı tanıyacaktır. Elde var olan enformasyon ve bilgilerin, kapalı bilginin açığa çıkarılmasında kullanılıyor olması, bilginin depolanması ve saklanması yoluyla ihtiyaç duyan kişi ve birimlere iletilmesini önemli kılmaktadır. Depolanan bilgilerin örgütsel ihtiyaçlara uygun şekilde organize edilmesi gerekmektedir. Bu faaliyet enformasyonun tasnif edilmesi, kategorize edilmesi, listelenmesi ve kullanıma uygun hale getirilmesi demektir. Yoksa bilginin düz bir şekilde düzenlenmeden, ihtiyaca, kullanıma ya da kullanan kişiye uygun olmayan şekilde depolanması ve sunulması fayda sağlamayacaktır. Bireyler ve örgütler enformasyonu, değişik şekillerdeki bellek sistemlerinde saklarlar. Bu sistemler, beyindeki özel bölümden, bilgi fişlerine, sabit disklere, dosyalama kabinlerine, kütüphane ve veri ambarlarına kadar dayanmaktadır. Bilgi yönetimi açısından depolamada kişilerin beyinlerinde olan kapalı bilginin depolanması değil, açık ve kaybolmaya müsait bilgilerin depolanması söz konusudur. Zaten bilgi yönetimi, beyinlerdeki kapalı bilginin açığa çıkarılmasını, açığa çıkan bilgilerin depolanarak diğerleri ile paylaşılmasını ve yeni bilgiler yaratılarak örgütsel süreçlerde kullanılmasını öngörmektedir. Bu anlamdaki depolama işlemi örgütlerde yaygın olarak; internet, intranet, extranet, gibi ağ tabanlı bilişim teknolojileri ile farklı enformasyon teknolojileri ve yazılımları bir arada kullanarak oluşturulabilen bilgi yönetim sistemleri aracılığıyla yapılmaktadır (12). Bilgi yapılandırmasının son adımını bilgiye erişim oluşturmaktadır. Bilgiye erişim süreci karmaşık bir dizi faaliyetten oluşur. Öncelikle elektronik ortamda depolanmış bilgilere, genellikle kullanıcı ara yüzleri sayesinde erişilir. Kişi gereksinim duyduğu bilgiyi, bir arama operatörünü kullanarak sınırlar ve kesin isabet yöntemiyle bilgi taramasına başlar. Kişinin tarama yaparken istediği türden bilgilere kısa zamanda ulaşabilmesi, onun konuya olan hâkimiyetiyle yakından ilişkilidir. Konuyu iyi bilen bir bilgi tarayıcısı, kısa zamanda istediği tür ve miktardaki bilgiye sahip olur (95).

3.2.4.4. Bilginin kullanılması

Bilgi ancak kullanıldığı ölçüde fayda sağlar. Bilginin yönetilmesi ancak üretilen, paylaşılan ve yapılandırılan bilgi, ancak organizasyona değer katacak biçimde kullanıldığında anlamlı bir faaliyete dönüşür. Örgütlerde bilgi örgüt iş süreçlerini takip etmede ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamak için strateji oluşturmasında, ürünlerin tasarlanmasında, imalatı ve pazarlanmasında, hizmete dayalı örgütlerin hizmet kalitesinin yükseltilmesinde ve kalıcılığının sağlanmasında kullanılır (22). Eğer bilgi, gerektiği gibi kullanılmaz, örgüt kararlarına yansıtılmazsa; bilgi yönetiminin örgüte bir faydası olmayacak; performans artışı gerçekleşmeyecektir (4).

3.2.4.5. Bilginin denetlenmesi

Örgüt içerisinde bilginin ne kadarının ürün, hizmet ya da süreçlerde kullanılacağı, onun sürekli denetlenmesini şart kılar. Belli bir süre içerisinde ne kadar miktardaki bilginin üretildiğinin, paylaşıldığının, yapılandırıldığının ve kullanıldığının belli aralıklarla denetlenmesi, örgütün bilgiye ilişkin işlem kapasitesini verir. Dolayısıyla bilginin denetlenmesi, örgütün geçmiş ve geleceğe yönelik bilgi işlem kapasitesi konusunda fikir sahibi olmasını sağlar. Bilginin denetlenmesi sayesinde herhangi bir örgüt içerisindeki bilginin ne kadarının araştırma geliştirme faaliyetlerinde kullanılacağı, bilgiye ilişkin stratejilerin belirlenmesinde hangi miktardaki bilginin örgüte rekabet avantajı sağlayacağını göstermektedir (112).

Bilgi denetlemesinin bir diğer gerekliliği bilgi yönetimi uygulaması sonucunda oluşacak entelektüel sermayenin sayısal olarak değerini saptamaktır. Bu sayısal değer ise, ancak entelektüel sermayenin ölçülmesi ile gerçekleştirilebilir. Örgüt içerisindeki mevcut bilgi varlıklarının saptanması ve bunların kapasitelerinin ölçülmesi anlamına gelen entelektüel sermaye, örgütün soyut varlıklarından elde ettiği kazanımları ortaya çıkarmaktadır (95).

3.3. BİLGİ PAYLAŞIMI

Bilgi paylaşımı literatürde bilgi entegrasyonu, bilgi transferi, bilgi akışı, bilgi yayını gibi de nitelendirilmektedir. Bu çalışmada bilgi paylaşımı bilginin bireyler

gruplar ve organizasyonlar arasında kolayca erişimi taşınması, aktarımının sağlanabilmesi için yapılan tüm faaliyetleri kapsamaktadır (51).

Bilgi paylaşımı, bireylerde bulunmakta olan bilgiyi örgütsel seviyeye taşıyarak birey ve örgüt arasında bir bağ kurmakta; bilgi ekonomik bir değer haline gelmektedir. Hem akademik perspektiften hem de iş dünyasından bakıldığında, örgütlerin başarısının bilgiden faydalanma ve değer yaratma kapasiteleri ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir (4). Değer yaratmanın en güçlü silahı olan bilgi, paylaşıldıkça daha çok değer üretmektedir. Bu özelliği, geçmişte “Bilgi güçtür.” paradigmasının da sonunu getirmiş ve “Bilgi paylaşımı güçtür.” algısına geçerlilik kazandırmıştır (36).

3.3.1. Bilgi paylaşımı tanımı

Bilgi paylaşımının gittikçe önem kazandığı günümüzde anlamının net olarak anlaşılmasında yarar olduğu düşüncesi ile birkaç tanımı ele alınmıştır.

Bilgi paylaşımı, en az iki kişinin gerçekleştirdiği bilgi alma ve vermeyi içeren günlük bir faaliyettir. Bir diğer ifadeyle bilgi paylaşımı, birinin sahip olduğu bilgiyi diğerlerine yayma eylemidir (103).

Bilgi paylaşımı, belirgin bir amaç için hemfikir bireylerin oluşturduğu bir grubu kapsayan; onların bilgi kaynaklarını, görüşlerini ve tecrübelerini paylaşma faaliyetinde bulunan, planlanmış ve yönetilmiş bir faaliyet olarak tanımlanabilir (7).

Bilgi paylaşımı, çalışanların işleri ile ilgili sahip oldukları tecrübelerini işletmedeki bireyler, gruplar ve paydaşlar ile gönüllü olarak paylaşmalarıdır (69).

3.3.2. Bilgi paylaşımının önemi

Bilgi paylaşımı gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bilgi paylaşımı paylaşım sürecine katılan bireyler üzerinde hiçbir zorlama olmaksızın gerçekleştirilen bilinçli bir faaliyettir (4).

Bilgi paylaşımı önemlidir; çünkü paylaşım, bireylerde yatan bilgiyi örgütsel seviyeye taşıyarak birey ile örgüt arasında bir bağ sağlamaktadır. Bilgi bu şekilde ekonomik ve rekabetçi perspektiften bir değer haline gelmektedir. Nitekim bireysel bilgi, örgüt kapsamında paylaşılarak yayılmadıkça; örgütsel seviyede bir etkiye sahip

olmamaktadır. Örgütsel bilgi tabanının yaratılışı, geniş bir yelpazedeki bireysel bilgilerin örgüt kapsamındaki değerleriyle takas edildiği, değerlendirildiği ve entegre edildiği karşılıklı bir sürecin varlığını gerektirmektedir. Bireyler arasındaki böylesi bir bilgi akışı, örgütteki bireylerin yeterliliklerini arttırmakta ve karşılıklı yeni bir bilgi üretilmesine neden olmaktadır (4). Bireylerin bilgilerini paylaşmaları aynı zamanda sahip oldukları bilgiyi doğrulamaları ve pekiştirmeleri amacına hizmet etmektedir. Yani birey paylaşım sonucunda diğer bireyden elde ettiği bilgi ile kendi bilgisini değerlendirmektedir. Bu durum, bilginin kendi kendisini değerlendirme özelliği doğrultusunda olmaktadır. Ayrıca bireylerin bilgilerinin temelindeki doğrular ve gerçeklerle ilgili yanlış algılamalarını ve yorumlamalarını düzeltme olanağı sağlamaktadır (116).

Bilgi paylaşımı, aynı zamanda yenilikçi fikirlerin yayılmasıyla sonuçlanmakta dolayısıyla da örgütlerde yenilikçilik ve yaratıcılığın hayati bir unsuru olarak addedilmektedir. Mevcut literatür incelendiğinde, yeniliğin çok çeşitli aktörler arasında bilgi etkileşim ile karakterize edilen bir süreç olduğu görülmektedir. Örneğin firmalar üretmeyi planladıkları ürün ve hizmet ile ilgili tüketicilerle görüşerek aldıkları bilgiyi yenilik sürecinin daha ilk aşamasında kullanmakta bu da firmaya ürün problemlerini çözme, tüketici taleplerini karşılama, darboğazların üstesinden gelme yönündeki faaliyetlerini düzenleme imkanı vermektedir (4).

Bilgi paylaşımı, örgütte katılımı ve iletişimi güçlendiren uygulama olmasında dolayı da önemlidir. Gelişmiş ülkelerdeki örgütler ile rekabet edebilmek için işgörenler bilgilerini daha etkin ve verimli paylaşmak ve bilgi üretmek durumundadır. Çünkü bilgi güçtür ve bu güç paylaşıldıkça artar (60).

Bilgi paylaşımının önemli görüldüğü temel hususlar, aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır (58):

- Bilgi paylaşımı, örgütteki örtülü bilgiyi ekonomik değer ve rekabet değeri taşıyan örgütsel süreçlerle bireyin kullanımına taşımaktadır. Bilgi paylaşımı, hem yaygın öğrenmenin gelişmesini, hem de benzer sorunların çözümünde gereksiz kaynak kullanılması ihtimalinin en aza indirilmesini sağlamaktadır.

- Bilgi paylaşımı, örgütteki en iyi uygulamaların ayrıntılarının çalışanlar arasında paylaşılarak korunmasını sağlamaktadır.

- Bilgi paylaşımı; çalışanların iş tatminini ve sosyal etkileşim yoluyla motivasyonlarını artırmaktadır.

- Bilgi paylaşımı etkileşimi artırmakta, karma kültürel etkinliğe ve global faaliyetlere katkı sağlamaktadır.

3.3.3. Bilgi paylaşımı ilkeleri

Bilginin kurum içindeki dönüş hızının artması işletmelerin rekabet avantajı sağlamaları açısından son derece önemlidir. Bilgi, örgütte bilgiyi kullananlara aktif bir şekilde paylaşılmalıdır. Ancak, işletmelerde bilgiye sahip olanların bu bilgilerini kimle ve ne zaman paylaşacakları çok önemlidir. Bilgi paylaşımı sağlanırken göz önünde bulundurulması gereken ilkeler şunlardır (118);

- Bilgi paylaşımı sistemlerini etkin olarak kullanacak, paylaşacak ve uygulayacak bir organizasyonel yapı kurulmalı ve buna uygun süreçler oluşturulmalıdır.

- Öğrenmeyi ve öğrenilenlerin uygulanmasını destekleyen bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır.

- Etkin iletişim sistemi kurulmalı, etkili iletişim sağlamak için gereken her şey yapılmalıdır.

- Çalışanlara, onları üretmeye zorlayacak bir vizyon verilmelidir.

- Çalışanlara yaptıkları iş üzerinde söz sahibi olma hakkının tanınmalıdır.

- Güven ilişkilerini güçlendiren bir ortam yaratılmalı ve güven en üst düzeye ulaştırılmalıdır.

- Yöneticiler, çalışanlarına yol gösterip onları eğittikleri için ödüllendirilmelidir.

- Bilgiyi elde etme, paylaşma ve kullanma bir eğlence haline getirilmeli, ödüllendirilmelidir.

- Teknolojiye değil insanlara odaklanılmalıdır.

- Düşünmeye ve değerlendirmeye zaman ayrılmalıdır.

3.3.4. Bilgi paylaşımı türleri ve bilgi paylaşımı süreçleri

Örgütlerde bilgi paylaşımı faaliyetleri, farklı yöntemler kullanılmak suretiyle gerçekleştirilmektedir. Bu yöntemlerin özellikleri doğrultusunda bilgi paylaşımını

kategorize etmek mümkündür. Konu ile ilgili çalışmalarda bilgi paylaşımının birçok farklı türe ayrıldığı görülmektedir (72).

Huysman ve Wit, örgüt içerisindeki bilgi paylaşımı sürecinin üç temel aşamadan oluştuğunu belirtmektedir. Dışsallaştırma, nesnelleştirme ve içselleştirme şeklinde sıralanan bu aşamalara göre bilgi paylaşımı sürecinde öncelikle dışsal bilginin örgütsel bilgi sürecine dâhil edilmesi gerçekleşmektedir. Dışsallaştırma sürecinde bilgi, bireyin sahip olduğu kişisel bilginin diğer çalışanların sahip olduğu bilgi ile değiş-tokuş edilerek dışsallaştırılmış bilgi haline dönüşmektedir. Nesnelleştirme sürecinde bilgi, nesnel gerçeklik haline gelmektedir. İçselleştirme aşamasında ise bir önceki aşamada nesnel gerçeklik haline getirilen bilgi, bireylerin sosyalleştirilmesi amacıyla kullanılabilir hale getirilmektedir. Bu süreçte dışsallaştırılmış bireysel bilgi bir iletişim unsuru olmakta, içselleştirilmiş bilgi kesin doğru olarak kabul edilen örgütsel bilgiye dönüşmekte ve bu örgütsel bilgi örgütün üyeleri tarafından içselleştirilmektedir (58).

Bu süreç doğrultusunda bilgi paylaşımı, bilgi yenileme, bilgi değiştirme ve bilgi üretme olmak üzere üç ayrı türe ayrılmakta olup, bunlar aşağıda kısaca açıklanmaktadır (72):

- **Bilgi Yenileme:** Mevcut örgütsel bilgiyi yenileme amacı taşıyarak örgüt ile birey arasında gerçekleşen bilgi paylaşımı.
- **Bilgi Değiştirme:** Mevcut bireysel bilgiyi değiştirme amacı taşıyarak birey ile diğer bireyler arasında gerçekleşen bilgi paylaşımı.
- **Bilgi Üretme:** Yeni bilgi üretmek amacıyla bireyler arasında gerçekleşen bilgi paylaşımı.

Bilgi paylaşımının kategorize edildiği bir diğer çalışmada, biçimsel ve biçimsel olmayan bilgi paylaşımı türlerinden bahsedilmektedir. Biçimsel bilgi paylaşımına konu edilen bilgi, toplanabilme, saklanabilme ve yenilenebilme niteliklerine sahiptir. Biçimsel olmayan bilgi paylaşımında ise genellikle örtülü bilgi söz konusu olmaktadır. Genel olarak bilgi paylaşımı süreci, engellerin olmadığı ideal bir ortamda gerçekleştiği varsayılırsa; bilgi gereksinimi ile birlikte bilgi alıcısının bilgi kaynaklarını araştırmasıyla başlar. Bilgi kaynağının motive edici ve destekleyici unsurlar doğrultusunda bilgi paylaşmaya hazır olması da ilk aşamanın içinde

değerlendirilebilir. Bilgi arayan kişi ya da alıcı ile bilgi kaynağı olan kişinin uygun kanallar aracılığıyla iletişime geçmesi ile bilgi paylaşımı süreci aktif olarak başlar. Bilgi alıcısının gereksinimlerine uygun olan bilgiyi elde edip etmemesi geribildirim ile kontrol edilir. Eğer elde edilen bilgi, ortaya çıkan bilgi gereksinimini karşılamıyorsa, bu durumda alıcı ile kaynak tekrar iletişime geçerek eksiklikleri veya yanlış anlamaları gidermeye çalışır ya da bilgi alıcısı gerektiğinde farklı kaynaklarla irtibata geçer. Eğer elde edilen bilgi, beklenen bilgi gereksinimini karşılıyorsa, bu durumda ödüllendirme mekanizması ile kaynağa olumlu karşılık verilir (103).

3.3.5. Bilgi paylaşımını etkileyen faktörler

Örgütlerde çalışanlar açısından bir davranış, bilgi yönetiminin bir aşaması ve örgütsel yönetim süreci içerisinde bir faaliyet olarak değerlendirilen bilgi paylaşımını etkileyen birçok faktörden söz edilmektedir. Genel olarak bilgi paylaşımını etkileyen faktörler bilgi ile ilgili faktörler, örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olmak üzere üç ana başlıkta toplanabilmektedir.

3.3.5.1. Bilgi ile ilgili faktörler

Bilgi, öncelikle örgütlerde çalışanlar arasındaki paylaşımına konu olmasından dolayı bilgi paylaşımının oluşmasında etkili olan faktörlerden birisi olarak değerlendirilmektedir. Bilgi, örtülü bilgi ve açık bilgi olarak isimlendirilen her iki türü açısından da bir değer ifade etmektedir ve örgütlerde bilginin paylaşılması yolunda önemli bir etki meydana getirmektedir. Temel bilgi niteliğindeki örtülü bilgi, uygulama açısından zorluklar içerse de, bireysel deneyim kazanımı sağlayabilmektedir. Nitelik itibariyle örtülü bilginin, çalışanlar arasında bilgi paylaşımının başarılı olmasında zorlaştırıcı ve engelleyici bir etkisinin olduğu ifade edilmektedir. Açık bilgi ise örtülü bilgiye göre daha kolay paylaşılabilir niteliklere sahiptir (72). Unutmamak gerekir ki bilgi, doğasında sadece örtük yada açık olarak değerlendirilmekten daha öte bir kavramdır. Örtük ya da açık fark etmeksizin bilgiye atfedilen değerlerin onun bireylerce nasıl paylaşıldığı üzerinde değeri vardır (4).

Bilgi paylaşımını bilgi yönünden etkileyen faktörlerden birisi de bilginin değeridir. Bilginin ticari olarak değeri gittikçe artmakta, bireyler ve örgütler tarafından sahipliğinin ne kadar önemli olduğunun farkına varılmaktadır. Bireyler, bilginin farkına vardıkça, bilgi paylaşımı da hangi bilginin, ne zaman ve kiminle

paylaşılacağı konusunda alınacak kararların aracılık ettiği bir süreç haline gelmektedir. Bu durumda bilginin değeri arttıkça, bireyler bilgi üzerinde iyelik talep etmektedir. İyelik duygusu genel olarak bilginin statü, kariyer ve şöhretle ilişkili olmasından kaynaklanmaktadır. Böylesi bir bilgi paylaşımı faaliyeti; bireylerin, örgütün kendilerine atfettiği değere dair algılarını da içermektedir (4). Bireylerin kendi çabalarıyla sahip oldukları bilginin örgüt için bir değer haline getirildiği örgütlerde bu bilginin bireysel değerinin azalması söz konusu olabilmekte ve bu durum bilgi paylaşımı faaliyetlerinde isteksizliğe yol açabilmektedir. Profesyonel düşünce sahibi olan çalışanlar ise, sahip oldukları bilginin örgütsel bir değer haline gelmelerinden memnuniyet duymaktadır (72).

3.3.5.2. Örgütsel faktörler

Bilgi paylaşımının oluşmasında etkili olan örgütsel özelliklerle ilişkili faktörler yapılan araştırmalarda; örgüt kültürü, örgütsel yapı, örgütsel koşullar, örgütsel destek, yönetim desteği, insan kaynakları yönetimi uygulamaları, ödül sistemi, örgütsel süreçler, zaman kısıtı, iletişim kanalları, örgütsel güven, örgütsel iyelik, örgütün teknolojik altyapısı gibi faktörlerin bilgi paylaşımının oluşmasında etkili olduğu ifade edilmektedir (72). Bu çalışma da bilgi paylaşımını etkileyen örgütsel faktörler; örgüt kültürü, ödül, teknoloji, güven, iletişim, çalışan ilişkileri başlıkları altında ele alınmıştır.

3.3.5.2.1. Örgüt kültürü

Örgüt kültürü, örgüt çevresiyle ilgili, örgütsel uygulamaların şekillendirdiği bir kültür çeşididir. Örgüt kültürü, bir örgüt içinde ortaklaşa paylaşılan ve görece olarak durağan inançlar, tutumlar ve değerler olarak tanımlanabilir. Örgüt kültürü, bir dizi sembol, tören ve mitten oluşur. Bütün bunlar, örgütün inanç ve değerlerini çalışanlara aktarır. Kültür, yazılmamış kuralları, örgütün duygusal yönünü oluşturur. Herkes kültüre katılır fakat kültür genellikle fark edilmeden işler. Örgütler, temel kültürel normlara ve değerlere zıt yeni bir strateji ya da program gerçekleştireceği zaman kültürün gücüyle yüz yüze gelir (42).

Kurum içinde uygun ekipsel çalışma iklimi, hedeflerin açıkça belli olması ve paylaşılan vizyon gibi faktörler de bilgi paylaşım ilişkilerini pozitif olarak etkiler. Kurumlara özgü olarak şekillenen çalışma kültürü, iyi ilişkilerin kurulması açısından

gereklidir. Çalışma kültürü teknik bilgi paylaşımında da tüm örgüt veya bölümler arasında, çalışanların yetenek, deneyim ve bilgilerinin takasını içine alan bir sosyal etkileşim sağlar (117). Sosyal etkileşimde kültürün etkisi üç boyutta değerlendirilebilir. Dikey etkileşim, yatay etkileşim ve bilgi paylaşımını destekleyen özel tutumlardır. Dikey etkileşimler, etkili bir bilgi paylaşım çevresi oluşturmada yöneticileri örgütün diğer üyelerine ulaşılabilir kılan normlar ve uygulamalardır. Kültür aynı zamanda aynı seviyeler içindeki etkileşimin düzeyini, işbirliğini, bilgi ve uzmanlık yönünü etkileyerek yatay seviye etkileşimini düzenler. Bilgi paylaşım ve kullanımını geliştirmek için sosyal etkileşim çevresini şekillendiren özel tutumlar örgüt içinde paylaşma ve öğretmeyi sağlar. Bilgi paylaşımında bireyler arasında diyalogun kurulması ve geliştirilmesi, bilgi paylaşımında en sık kullanılan sosyal bir etkileşimdir. Bireyler arasındaki bu işbirliği özellikle örtülü bilginin paylaşımında belirleyici bir rol oynamaktadır. Kültür, yeni bilginin oluşturulmasını ve benimsenmesini şekillendirir. Örgüt kültürü ve alt kültürleri arasındaki ilişkileri, dış çevre hakkında yeni bilginin oluşturulma, yasallaştırılma ve organizasyon içinde dağıtılma şeklini önemli şekilde etkiler (97).

3.3.5.2.2. Ödül

Bilgi paylaşımını yaygınlaştırmak için işletmeler ödüllendirme sisteminden büyük ölçüde faydalanmaktadır. Ödüllendirme, açık bir bilgi paylaşımı için etkili yöntemlerden biridir. Bilgi paylaşım davranışının geliştirilmesinde ve çıktılarının yani performansının ölçümünde kullanılmaktadır (90).

İşletmeler bilgi paylaşımını teşvik etmek için öncelikle organizasyon düzeyinde bilgi paylaşım davranışlarının gözlenmesi ve ölçülmesinde karşılaşılabilecek güçlükleri belirlemelidir. Daha sonra ise bu güçlükler dikkate alınarak bir ödüllendirme programı geliştirilir. Yöneticiler periyodik, olarak veya olağanüstü durumlarda toplantılar düzenleyerek, çalışanların görüşlerinden ve bilgilerinden faydalanabilir. Belli bir dönem sonunda değerli önerilerde bulunan personel ödüllendirilebilir veya bu bilgilerin hayata geçirilmesi sonucunda elde edilen performansa göre bireysel ödüller dağıtılabilir. Dikkat edilmesi gereken konu, çalışma grupları içerisinde bireysel ödüllendirme planları uygulandığında, birey ödül beklentisiyle bilgisini grup üyeleriyle paylaşmak yerine, kendi kullanarak bireysel

ödül alma kaygısına düşebilir. Eğer birey veya grubun bilgi paylaşımı davranışlarının gözlenmesi ve ölçülmesinde zorluklar varsa kolektif performansa dayalı ödüllendirme planları kullanılmaktadır. Ödüllendirmede grup performansı ölçüt alınır, bu uygulama grup üyeleri arasında bilgi paylaşımını motive edebilir ancak bedavacılık problemini de beraberinde getirebilir. Bedavacılara grup içerisinde yaptırımlar uygulanır, ekip içinde bireysel katkı övülür, takdir edilir ve grup üyeleri arasında karşılıklı bağlılık gerçekleşirse, grup içi bilgi paylaşımı ve ekip performansı artabilir. Ödüllendirme planlarının uygulanmasında algılanan adillik ve hakkaniyet derecesi, çalışanların gelecekte haklarının ve çıkarlarının korunacağı fikrini oluşturduğundan bilgi paylaşımını artırabilir (90).

3.3.5.2.3. Teknoloji

Teknoloji özellikle bilgiye ulaşma ve onu elde etme faaliyetlerinde temel güçtür (15). Teknolojinin bilgi yönetimindeki en önemli rolü, bilgiye ulaşma olanaklarını daha geniş kitleye yayması ve bilgi aktarımının daha hızlı gerçekleştirilmesini sağlamasıdır. Enformasyon teknolojisi bireyin ya da grubun bilgisinin ortaya çıkarılıp biçimlendirilmesini sonrada kurumun diğer çalışanları arasında kullanılmasını sağlamaktadır. Sayılara göre kavram haritaları, bilgi haritaları, amaç odaklı veri tabanları, karar destek sistemleri, veri madenciliği gibi teknik yaklaşımların organizasyonun bilgi ağı içinde gerektiği biçimde kullanılması sağlanmalıdır. Günümüzde internet, intranet, extranet, yazılım filtreleri, akıllı etmenler, veri ambarı gibi modern bilgi teknolojileri kurum içi ve kurumlar arası bilgi paylaşımını sağlamak, kolaylaştırmak, sistematize etmek, genişletmek ve hızlandırmak karşılığında kullanılmaktadır. Dolayısıyla kullanılan bu teknolojiler, kurumların çalışma biçimleri ve gerçek gereksinimlerine cevap verecek şekilde organizasyonlara uygun olmalıdır (7).

Günümüzde yaygın olarak kullanılan internet, e-posta, video konferans, intranet ağları, çipler ve taşınabilir bellekler, her türlü bilgisayar sistemleri gibi araçların bilgi paylaşımı için hız, güven, sınılanabilme gibi etkenler yönüyle olumlu etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Bu sistemlerde meydana gelebilecek arızaların ve açıkların kimi zaman örgütler ve çalışanlar açısından olumsuz etkileri de olabilmektedir (72).

3.3.5.2.4. Güven

Bilgi paylaşımı üzerinde etkisi olan örgütsel faktörlerden birisi de örgütsel güvendir. Güven, bilgi paylaşımı boyutunda bireylere, kuruma ve ekiplere karşı inanma arzusu olarak tanımlanır. Güven farklı disiplinlerde ilgi alanlarına göre ekonomik işlemler, sosyal yapılar, kişiler arası ve örgütler arası ilişkiler de tarafların beklentileri anlamına gelmektedir. Güven ekip veya örgütün üyeleri arasında paylaşılan bilgi ve değerler temelinde ele alındığında şeref, işbirliği davranışı ve düzenleyici kurallar içindeki beklentiler şeklinde tanımlanır. Yani diğer insanların beklentilerini anlamayı öğrendiğimizde karşılıklı etkileşimlerle paylaşım duygusu da gelişmektedir (117). Güvене dayalı ilişkilerin işletmeye sağlayacağı temel faydalar; iletişimde açıklık, risk almada isteklilik, bilginin zamanında ve doğru paylaşımıdır. Buna karşın güven eksikliği işletmeler arası etkileşim maliyetlerinin artışına, aracı masraflarının yükselmesine ve daha fazla zaman harcanmasına sebep olmaktadır (65).

3.3.5.2.5. İletişim

Bilgi paylaşımı üzerinde etkisi olan örgütsel faktörlerden birisi de örgütsel iletişimdir. İletişim kişiler (katılımcılar) arasında bilgi ve düşünce alışverişine verilen addır. İletişimin gerçekleşmesi için aşağıdaki unsurların bulunması şarttır (40):

- a. İletilecek bir düşünce, bir mesaj,
- b. Mesajı iletecek bir kişi,
- c. Ortak bir iletişim aracı,
- d. Mesajı alıp anlamlandırabilecek bir başkası.

Bilgi paylaşımında farklı iletişim araçlarının kullanımının ve bulunabilirliğinin, bilgi aktarımını ve bilgi paylaşımını etkilediği saptanmıştır. İşgörenler, enformasyon, deneyimler ve aynı zamanda bilgilerini birbirleri ile e-mail, tartışma panoları, mail, telefon bilgisayar konferansları ya da yüz yüze gibi çok çeşitli şekillerde paylaşmaktadırlar (28). Bu iletişim araçlarının kullanımı örgüt bünyesinde bu iletişim sürecinin düzgün bir şekilde ilerlemesi açısından önemlidir. Günümüzün rekabetçi iş dünyasında ayakta kalmak için yöneticiler ve çalışanlar örgüt içi ve dışında, bilgiyi paylaşmaları gerekir. İşletmenin bütün fonksiyonlarda

bilginin doğru, tutarlı ve zamanında akışının sağlanması, hızla değişen tüketici ihtiyaçlarına örgün daha iyi karşılık verebilmeyi kolaylaştırır. Bu ise etkin bir iletişimle gerçekleşir (97).

3.3.5.2.6. Çalışan ilişkileri

Çalışma ilişkileri, bilgi paylaşımı üzerinde önemli bir faktördür. Bilgi paylaşım süreci çalışanlar arasında olumlu bir sosyal etkileşim, karşılıklılık ve paylaşım kültürünün varlığı halinde teknik bilgi paylaşımı daha kolay hale gelecektir (117).

Yöneticiler, daha etkin bilgi paylaşımı için insani ilişkilerin geliştirilmesini kolaylaştırabilirler. Bir grup içindeki insanlar, birbirlerini ne kadar iyi tanırlarsa, birbirlerine danışmaları ve bilgilerini paylaşmaları da o kadar fazla olabilecektir. Fakat, bir araya gelmek sosyal olaylar aracılığı ile olamaz. Çünkü, genellikle bilgiye işle ilgili konularda ihtiyaç vardır. Örgüt içi kıyaslama, arkadaşına yardım etme, görev yeri ziyaretleri, teknoloji fuarları ve sorun çözme toplantıları gibi etkinliklerin desteklenmesi insanların başkalarının bildikleri hakkında bilgisini geliştirmeye yardımcı olacaktır. Ayrıca yöneticiler, çalışanlarının ödünç aldığı bilgileri anlayabilmeleri ve uygulayabilmeleri için zaman tanımları ve desteklemeleri gerekmektedir (91).

3.3.5.3. Bireysel faktörler

Örgütlerde çalışanların birtakım özelliklerinden kaynaklanan bazı faktörlerin, bilgi paylaşımı üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Bu faktörlerden bazıları şunlardır: bireyler arasındaki ilişkiler, kişilik özellikleri, uyumluluk, vicdanlılık, dışadönüklük / açıklık, diğerkâmlık, motivasyon ve psikolojik sözleşme faktörleri olmak üzere üç temel grupta değerlendirilebilmektedir (58). Bu çalışma da bilgi paylaşımını etkileyen bireysel faktörler; bireyin karakteristikleri, diğerkâmlık, motivasyon, psikolojik sözleşmeler başlıkları altında ele alınmıştır.

3.3.5.3.1. Bireyin karakteristikleri

Bilgi bireylerin zihninde vücut bulan bir varlık olup köklerini uygulama ve bu uygulama sürecine dahil olan bireylerden almaktadır. Dolayısıyla, bilgi paylaşımı faaliyetleri ele alınırken bireylerin karakteristikleri dikkate alınmalıdır (4).

Bilgi paylaşımı sürecini bireysel karakteristikler perspektifinden ele alındığında karşımıza üç temel bireysel özellik çıkmaktadır; uyumluluk, vicdanlılık ve dışadönüklük (açıklık). Bu üç temel karakteristik özellik aşağıda açıklanmaktadır (4):

- **Uyumluluk:** Kişisel uyumluluk, deneyim ve çevresel koşullarla şekillenen bir özelliktir. Uyumluluk seviyesi yüksek olan bireyler, yumuşak tabiatlı, affedici, yardımsever, yaratıcı, güler yüzlü, işbirliğine yatkın ve saygılı bir karakter sergilemekte; özverili, sempatik ve diğerlerine yardım etme konusunda daha hevesli olup; rekabetsiz işbirliğini tercih etmektedir. Bilgi paylaşımı da işyerinde gerçekleşen yardımseverlik ve işbirliğinin özel bir türü olduğu ve çalışanların iş arkadaşları ve üstleri ile iyi geçinmelerini gerektirdiği için uyumluluk; bilgi paylaşım süreci içerisinde etkili olan bir nitelik olarak karşımıza çıkmaktadır.

- **Vicdanlılık:** Vicdan yönü kuvvetli olan bireyler görevlerine daha bağlı, güvenilir, sorumluluk sahibi, düzenli, çalışkan ve başarı odaklı bir yaklaşım sergilemektedir. Bilgi paylaşımı, görev duygusuna bağlı bir saygıyı beraberinde getiren örgütsel vatandaşlığın bir türünü teşkil ettiğinden bilgi paylaşım mekanizması üzerinde olumlu etkilere sahip olan bireysel özelliklerden birini teşkil etmektedir.

- **Deneyimlere Açıklık:** Deneyimlere açıklık; aktif bir hayal gücü, estetik duyarlılık, entelektüel merak, orijinallik ve önyargısız bir yaklaşım ile yakından ilişkili bir kavramdır. Açıklık seviyeleri yüksek olan bireyler, bilgi arayışında daha aktif ve sahip oldukları bilgiyi paylaşma yönünde daha istekli bir tablo sergilemekte olduklarından; deneyimlere açıklık; bilgi paylaşım sürecini etkilemekte olan bir diğer kişisel etmen olarak kabul edilmektedir.

3.3.5.3.2. Diğerkamalık

Diğerkamalık, örgütte çalışanların diğer çalışanlara özveriyle, doğrudan ve isteyerek yardım etmelerini içermekte ve örgütte çalışanların karşılıklı olarak bilgiyi birbirleriyle paylaşmaları açısından bilgi paylaşımı üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (72).

3.3.5.3.3. Motivasyon

Bilgi paylaşımını kolaylaştırma süreci, motivasyonel bir sorun olarak ele alınabilir. Motivasyon, kültüre, örgütsel düzenlemeye veya sosyal anlayışa göre değişebilir. Bilgi paylaşımında gönüllülük kültürü kurallar ve primli ücret gibi otorite mekanizmaları ile karşılığında güven kazanma gibi bir ödülü içeren sosyal kontrol mekanizmaları ile gerçekleştirilir (103) .

Motivasyon, bilgi paylaşımı üzerinde içsel ve dışsal olmak üzere iki türdeki faktörlerle etkili olmaktadır. Çalışanlar ihtiyaçları doğrudan karşılandığında veya kendi öz amaçlarını tanımlayıp bunlara ulaştıklarında içsel olarak motive olurlar. Ayrıca güven de iç motivasyonda göz önüne alınması gereken bir güdüdür. İçsel motivasyon, bireyler açısından herhangi bir faaliyet değerli olduğunda ve kendileri açısından bu değerler sürdürülebilir olduğunda ortaya çıkar. Dışsal motivasyon ise algılanan firma desteğinin teknik bilgi yaratma davranışı üzerine odaklanma ve özendirme olup gözetimci kontrolü dahil, çalışanların kendi bilgilerini paylaşmaya yönlendiren önemli güdülerini ifade eder. Çalışanların morallerini yükseltmek ve işletmelerin karlılıklarını iyileştirmeye dönük sürdürülebilir bir bilgi paylaşımını gerçekleştirebilmek için teknoloji yatırımları kadar çalışanlara da yatırım yapılması gerekmektedir. Bu boyuttan yaklaşıldığında işletme içindeki bir birimin diğer birimlerle bilgiyi paylaştıkça sadece paylaşılan birimler doğrusal büyümeyi ve gelişmeyi kolaylaştıran büyüme elde etmezler aynı zamanda, orijinal bilgi gönderenler içinde bunları paylaşarak, düzelterek, geri bildirim yaparak, hem örgütsel hem bireysel öğrenmenin ve büyümenin önünü açarlar (117).

3.3.5.3.4. Psikolojik sözleşmeler

Psikolojik sözleşmeler, çalışanların kendileri ve muhatapları arasındaki söz ve davranışları içeren karşılıklı değişim anlaşmasına yönelik inanışları şeklinde tanımlanmaktadır. Beklentilere yönelik algıları içeren psikolojik sözleşmelerin, bilgi paylaşımı açısından çalışanların bilgi paylaşımı davranışı sergilemeleri üzerinde etkisinin olduğu belirtilmektedir (72).

3.3.6. Bilgi paylaşımının önündeki başlıca engeller

Literatürde çeşitli araştırmalar, genelde bilgi yönetimi engellerinden özelde ise bilgi paylaşım engellerinden bahsetmektedir. Etkili bilgi paylaşımının çeşitli

faktörlere bağlı olduğu ifade edilmektedir. Bu faktörlerin bazıları, bilgi paylaşım faaliyetlerini kolaylaştırırken bazıları da paylaşımı engellemektedir. Etkin bilgi paylaşımı faktörleri yumuşak ve sert olmak üzere iki şekilde olabilmektedir. Birinci grup, bireysel özellikler ile kültür, örgüt iklimi, liderlik ve strateji gibi örgütsel faktörleri içermektedir. Bu faktörler aynı zamanda "örgütün insani yön" gösteren faktörlerdir. İkinci grup teknoloji gibi örgütün sert yönünü oluşturan faktörlerdir. İnsanların bilgilerini paylaşmak yerine kendilerine saklamalarının nedenleri genellikle çok boyutludur. Bu boyutları bazı araştırmacılar, iki ana grupta ele alırken, bazıları ise bireysel, örgütsel ve teknoloji olmak üzere üç temel başlıkta ele almaktadır (7). Bu çalışmada bilgi paylaşımı engelleri bireysel, örgütsel ve teknolojik olmak üzere üç temel başlıkta ele alınmıştır.

- **Bireysel engeller;** çalışan ya da birey düzeyinde bilgi paylaşımı engelleri değişime karşı direnme, dinleme isteksizliği, bilgi paylaşımının güç kaybolmasına neden olacağı korkusu, bilgi paylaşımında karşılıklı güven yetersizliği, risk alma korkusu, bilgi paylaşımı için bireylerin zaman harcamaması, bilgi paylaşımında taraflardan birinin yeterli bilgiye sahip olmaması, bilgi paylaşımına karşı olumsuz tavır sergileme ve bilgi paylaşımında tarafların ortak bir dili konuşmamasıdır (125).

- **Örgütsel engeller;** örgüt içi aşırı bürokrasinin varlığı, bilgi paylaşım sisteminin organizasyon yapısıyla uyumlu olmaması, örgüt içi iletişimin zayıf olması, örgüt kültürünün bilgi paylaşımıyla uyumlu olmaması, organizasyonda bilgi paylaşım düşüncesindeki farklılıklar, bilgi paylaşımı ile iş problemleri arasında anlamlı bir bağın kurulamaması, mevcut kaynaklar bilgi paylaşımı için yeterli olmaması, bilgi paylaşım hedeflerinin tam olarak ölçülememesi, bilgi paylaşım vizyon ve misyonun açık olmaması ve bilgi paylaşımıyla örgüt bireylerin zaman zaman kendilerini belirsizlik içinde hissetmeleridir (125).

- **Teknolojik engeller;** kurumlarda kullanılan bu teknolojiler, kurumların çalışma biçimleri ve gerçek gereksinimlerine cevap verecek şekilde organizasyonlara uygun olmalıdır (7). Çünkü gereksinimlerle uyumsuzluk gösteren uygulamaların oluşturduğu gönülsüzlük, bilgi teknoloji sistemleri ile ilgili gerçekleşmeyecek beklentiler içine girilmesi, mekan (bina), entegrasyon ve teknoloji sistemlerinin

yenilenmesinde karşılaşılan aksaklıklar teknolojik açıdan bilgi paylaşımını engellemektedir (72).

3.4. BİLGİ PAYLAŞIMI İLE İLGİLİ YAPILMIŞ BAZI ÇALIŞMALAR

Bilgi paylaşımı ile ilgili olarak bugüne kadar yapılmış bazı çalışmalar şunlardır:

Öztürk (2005), çalışanların bilgi paylaşımına yönelik algılamalarının bilgi yönetimini etkileyip etkilemediğini eğer etkiliyorsa bilgi yönetimi ile ilgili diğer etkenlerle karşılaştırılarak ne ölçüde etkide bulunduğunu araştırmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların bilgi paylaşımına yönelik algılamaları ile çalışanların bilgiye bakış açıları arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların bilgi paylaşımına yönelik algılamaları ile bilgi paylaşımında örgüt içi bilişsel kanalların açıklığı arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur (92).

Özler ve diğ. (2006), örgütlerde etkileşim mekanizmaları kapsamında bilgi paylaşımı ve ödüllendirme ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda bilgi yönetimi etkinliğini arttırmak için geliştirilen ödüllendirme planlarının oluşturulmasında ve uygulanmasında yönetim organizasyon içindeki bu dinamik yapıları dikkate alması ödüllendirme planlarından beklenen amaçlara ulaşmayı ve bilgi yönetim sistemi olarak örgütsel dinamiklerin daha işlevsel hale gelmesini sağlayacağı vurgulanmıştır (90).

Demirel (2008), bilgi ve bilgi paylaşımının işletme performansına etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda bilgiye bakış açısı, bilgiyi kullanma, örgüt içi bilgi paylaşımı ve örgüt dışı bilgi paylaşımı ile işletme performans ölçütleri arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur (32).

Göksel ve diğ. (2010), Sosyal sermaye boyutları örtülü bilgiyi paylaşma davranışına etkisini ve içsel ve dışsal kontrollülük örtülü bilgi paylaşım davranışını etkisini araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda, sosyal sermaye boyutlarının ve içsel kontrolün örtülü bilgiyi paylaşım davranışını olumlu yönde etkilediği, buna karşın dışsal kontrolün örtülü bilgi paylaşımı ile istatistiki bir ilişkisi bulunmadığı saptanmıştır (45).

Demirhan ve Bozkurt (2010) araştırmada, banka çalışanlarının bilgi paylaşımı davranışına yönelik tutumlarını etkileyen faktörleri ve banka çalışanlarının bilgi paylaşımına yönelik tutumlarının demografik nitelikteki özelliklere (cinsiyet, yaş ve eğitim durumları) göre değişip değişmediğini araştırmışlardır. Araştırma Sonucunda, iletişim kanallarının zenginliği ve bireyin bilgiyi özümleme kapasitesi boyutlarının, bireylerin bilgi paylaşımına yönelik tutumları etkilediği görülürken, aynı sonuca dışsal motivasyon boyutunda rastlanamamıştır. Ayrıca bireylerin bilgi paylaşımına yönelik tutumlarının, demografik değişkenlere göre farklılık göstermediği saptanmıştır (37).

Demirel ve Seçkin (2011), rgtsel adalet ile çalışanların bilgi paylaşımları arasındaki ilişkiyi inceleyerek örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine olumlu veya olumsuz etkisini araştırmışlardır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel adalet ile bilgi paylaşımı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür (36).

Köseoğlu ve diğ. (2011), çalışmalarında hekimlerin bilgi paylaşımı tutumlarının cinsiyete, yaşa, pozisyona, unvana, kurumdaki ve yönetimdeki tecrübesine göre değişip değişmediğini test etmişlerdir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre ilgili kamu hastanesinde çalışan hekimlerin bilgi paylaşımını engelleyen faktörlere ilişkin tutumları cinsiyete, yaşa, unvana, kurumdaki ve yönetimdeki tecrübesine göre değişmemesine rağmen pozisyona göre önemli değişikliklerin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıntılarda ise bilgi paylaşımını etkileyen bazı unsurlarda farklılıkların kadınlara, genç çalışanlara, yönetici pozisyonunda olmayanlara, unvana, kurumdaki ve yönetimdeki tecrübe süresinin az olmasına bağlı olarak değiştiği görülmüştür (69).

Aslan (2012), araştırmasında geleceğe yönelik bilgi paylaşımının rekabet hukuku kapsamında değerlendirmiş ve rekabet kurumunun bilgi paylaşımı konusuna yaklaşımını incelemiştir. Çalışma sonucunda konuyla ilgili farklı görüşler incelenerek, geleceğe yönelik bilgi paylaşımının yasak ya da amaç yönünden rekabete aykırı sayılmaması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (9).

IV. BÖLÜM: GEREÇ VE YÖNTEM

4.1. ÇALIŞMA EVRENİ

Çalışmanın evrenini, 2013-2014 Eğitim Öğretim yılında Afyonkarahisar ilinde görev yapan 246 beden eğitimi ve spor öğretmeninin tümü oluşturmaktadır.

4.2. ÇALIŞMA ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın örneklemini, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Afyonkarahisar ilinde görev yapan çalışmaya gönüllü olarak katılmış 226 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır.

4.3. GENEL PROTOKOL

Araştırmada kullanılan anketlerin 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Afyonkarahisar ilindeki okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine uygulanabilmesi için, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'ndan 07.10.2013 tarihinde alınan resmi izin yazısı ile Afyonkarahisar İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne dilekçe ile izin için müracaat edilmiştir (Ek-2). 18.11.2013 tarihinde alınan izin yazısıyla (Ek-2) daha önce belirlenmiş olan okullara bizzat gidilerek, telefonla iletişim yoluyla öğretmenler ile bağlantı kurulup mail gönderilerek, beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile görüşülmüş, anketler öğretmenlere ulaştırılmış ve anketin nasıl uygulanacağı ayrıntılı olarak anlatılmıştır. Bu diyaloglardan sonra beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden doldurulmuş anketler teslim edildikleri yollardan geri toplanmıştır.

4.4. ARAŞTIRMA TEKNİĞİ

Tez çalışmasına, ikincil literatür taraması yapılarak başlanmıştır. Öncelikle Kocatepe Üniversitesi'nin, Dumlupınar Üniversitesi'nin, Anadolu Üniversitesi'nin kütüphanelerindeki tezler, dergiler ve kitaplar incelenmiştir. Daha sonra YÖK'ün Ulusal Tez Merkezi, Google Akademik, Belgeler.com vb. arama motorlarından iş tatmini ve bilgi paylaşımı ile ilgili yapılmış çalışmalara ulaşılmıştır.

İş tatminini ölçmek için çeşitli ölçekler oluşturulmuştur. Bunlardan en yaygın kullanılanları, Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MSQ), İş Betimleyici Endeks (JDI) ve Porter Gereksinim Tatmin Ölçeği (NSQ)'dir. Ölçekler arasında en popüler olan ölçek

de Weis ve diğ. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği'dir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği, 100 maddeli uzun versiyonu ve 20 maddeli kısa formuyla iki farklı şekilden oluşmaktadır. Bu çalışmada Minnesota İş Tatmini Ölçeği kısa formu kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha=0,77).

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

Minnesota İş Tatmini Ölçeği kısa formu içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. İçsel tatmin kategorisinde 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20. ifadelerde aktivite, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, ahlaki değerler, iş güvenliği, sosyal hizmet, sorumluluk, yetenekleri kullanma, yaratıcılık, yetki ve başarı boyutları; dışsal tatmin kategorisinde 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19. sorularda yönetici-insan ilişkileri, yönetici-teknik, işletme politikaları, ücret, ilerleme ve takdir boyutları ölçülmüştür. Ölçekteki 20 ifadenin tamamı genel tatmin boyutunu ölçmektedir. Genel tatmin puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel tatmin puanı içsel tatmin boyutunu oluşturan ifadelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal tatmin puanı dışsal tatmin boyutunu oluşturan ifadelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Buna göre ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20'dir. Ölçekten alınan 20-39 arası puan çok düşük, 40-59 arası puan düşük, 60-79 arası puan yeterli, 80-100 arası puan yüksek tatmini belirtmektedir (104).

Bilgi paylaşımını ölçmek için farklı araçlar geliştirilmiştir. Bunlardan ülkemizde kullanılanları; Kwok ve Gao (2005)'nin Bilgi Paylaşımı Tutumları Ölçeği Ibragimova'nın (2006) Bilgi Paylaşım Ölçeği, Yi'nin (2009) Bilgi Paylaşımı Davranışı Ölçeği'dir. Çalışmamızda, bilgi paylaşımını ölçmek için Yi'nin Bilgi Paylaşımı Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Bilgi Paylaşımı Davranışı Ölçeği Yi (2009) tarafından geliştirilen 28 maddelik bir ölçektir. Bilgi Paylaşımı Davranışı

Ölçeği'nin dört boyutu vardır ve " hiçbir zaman" (1) ile "her zaman" (5) arasında değişen beşli likert tipi bir ölçektir. Örnek maddeler yazılı katkılar boyutu açısından, "belgeler ve raporları sunma"yı, örgütsel iletişim boyutu açısından, "örgütsel toplantılarda fikir ve düşünceleri ifade etme"yi, kişisel etkileşimler boyutu açısından, "daha az deneyimli meslektaşları kişisel program yardımıyla zaman açısından destekleme"yi ve uygulama toplulukları ile bağlantı boyutu açısından, " işte meydana gelen problemlere yenilikçi çözümler yaratmak için topluluk üyeleriyle bir araya gelme"yi içerir. Bilgi Paylaşımı Davranışı Ölçeği toplam puanları 28- 140 arasında değişir, yüksek bir puan daha fazla bilgi paylaşımı davranışını gösterir (86) .

Araştırmada ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin demografik özelliklerinin belirlenmesi için 5 maddeden oluşan bilgi formu hazırlanmıştır. Bilgi formunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, görev yaptığı okul, görev süresi, görev yaptığı okul sayısı gibi maddeler bulunmaktadır.

4.5. İSTATİSTİK YÖNTEM

Tez yazımında MS Windows Word 2007, verilerin düzenlenmesi için MS Windows Excel 2007 ve verilerin çözümlenmesi için SPSS 16 paket programı kullanılmıştır.

Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistik, frekans analizi ve iki değişken arasındaki farkı belirlemek için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla değişken arasındaki farkı belirlemek için tek yönlü varyans analizi, değişkenleri kendi aralarında karşılaştırmak için tukey testi ve bağımlı değişkenlerin arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

V. BÖLÜM: BULGULAR

5.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Tablo 5.1. Katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımları

Değişkenler		Dağılımları	
		F	%
Yaş	21-25 yaş arası	23	10,2
	26-30 yaş arası	64	28,3
	31-35 yaş arası	51	22,6
	36-40 yaş arası	67	29,6
	41-45 yaş arası	14	6,2
	46-50 yaş arası	4	1,8
	51 yaş ve üstü	3	1,2
Cinsiyet	Erkek	156	69
	Kadın	70	31
Görev Yaptığı Okul	Ortaokul	140	61,9
	Lise	86	38,1
Görev Süresi	1-5 yıl arası	77	34,1
	6-10 yıl arası	58	25,7
	11-15 yıl arası	60	26,5
	16-20 yıl arası	27	11,9
	21-25 yıl arası	2	0,9
	26-30 yıl arası	0	0
	31 yıl ve üzeri	2	0,9
Görev Yaptığı Okul Sayısı	İlk	58	25,7
	İkinci	48	21,2
	Üçüncü	42	18,6
	Üçten fazla	78	34,5

Katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımları incelendiğinde yaşa göre dağılımın %10,2'sinin 21-25 yaş aralığında, %28,3'ünün 26-30 yaş aralığında, %22,6'sının 31-35 yaş aralığında, %29,6'sının 36-40 yaş aralığında, %6,2'sinin 41-45 yaş aralığında, %1,8'inin 46-50 yaş aralığında, %1,3'ünün 51 yaş ve üzerinde olduğu; cinsiyete göre dağılımın %69'unun erkek, %31'inin kadın olduğu; görev yaptığı okula göre dağılımın %61,9'unun ortaokulda, %38,1'inin lisede çalışanlar olduğu; görev süresine göre dağılımın %34,1'inin 1-5 yıl aralığında, %25,7'sinin 6-10 yıl aralığında, %26,5'inin 11-15 yıl aralığında, %11,9'unun 16-20 yıl aralığında, %0,9'unun 21-25 yıl aralığında, %0,9'unun 31 yıl ve üzeri çalışanlar olduğu; görev

yaptığı okul sayısına göre dağılımın %25,7'sinin birinci okulunda, %21,2'sinin ikinci okulunda, %18,6'sının üçüncü okulunda, %34,5'inin üçten fazla okulda çalışanlar olduğu görülmektedir. (Bkz. Tablo 5.1.).

5.2. YAŞA GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI

Tablo 5.2. Katılımcıların yaşlarına göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin değerlendirilmesi

YAŞ		N	\bar{X}	SS	F	P
İŞ TATMİNİ	21-25 yaş arası	23	75,260	12,019	1,135	,343
	26-30 yaş arası	64	71,343	11,349		
	31-35 yaş arası	51	73,456	10,634		
	36-40 yaş arası	67	74,089	9,196		
	41-45 yaş arası	14	72,5	11,837		
	46-50 yaş arası	4	76,5	7,681		
	51 yaş ve üzeri	3	84	10,535		
BİLGİ PAYLAŞIMI	21-25 yaş arası	23	93,043	16,182	,460	,837
	26-30 yaş arası	64	94,109	17,236		
	31-35 yaş arası	51	95,411	17,133		
	36-40 yaş arası	67	95,059	20,602		
	41-45 yaş arası	14	98,285	18,285		
	46-50 yaş arası	4	102,25	4,924		
	51 yaş ve üzeri	3	106,666	20,599		

Katılımcıların yaşlarına göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların iş tatmini düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta ($\bar{x}=84\pm 10,535$) değerleri ile en yüksek, 26-30 yaş arası grupta ($\bar{x}=71,343\pm 11,349$) değerleri ile en düşük; bilgi paylaşımı düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta ($\bar{x}=106,666\pm 20,599$) değerleri ile en yüksek, 21-25 yaş arası grupta ($\bar{x}=93,043\pm 16,182$) değerleri ile en düşük olarak belirlenmiştir. Fakat bu farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($p>0,05$). (Bkz. Tablo 5.2.).

Tablo 5.3. Katılımcıların yaşlarına göre iş tatmini alt boyutlarının değerlendirilmesi

YAŞ		N	\bar{X}	SS	F	P
İÇSEL TATMİN	21-25 yaş arası	23	48,913	7,639	,798	,572
	26-30 yaş arası	64	47,781	7,620		
	31-35 yaş arası	51	48,823	7,377		
	36-40 yaş arası	67	48,925	5,630		
	41-45 yaş arası	14	48,428	8,473		
	46-50 yaş arası	4	51,500	6,757		
	51 yaş ve üzeri	3	55,666	3,055		
DIŞSAL TATMİN	21-25 yaş arası	23	26,347	5,717	1,313	,253
	26-30 yaş arası	64	23,562	5,531		
	31-35 yaş arası	51	24,333	4,868		
	36-40 yaş arası	67	25,164	4,872		
	41-45 yaş arası	14	24,071	4,375		
	46-50 yaş arası	4	25,000	5,354		
	51 yaş ve üzeri	3	28,333	7,637		

Katılımcıların yaşlarına göre iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların içsel tatmin düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta ($\bar{x}=55,666\pm 3,055$) değerleri ile en yüksek, 26-30 yaş arası grupta ($\bar{x}=47,781\pm 7,620$) değerleri ile en düşük; dışsal tatmin düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta ($\bar{x}=28,333\pm 7,637$) değerleri ile en yüksek, 26-30 yaş arası grupta ($\bar{x}=23,562\pm 5,531$) değerleri ile en düşük olarak belirlenmiştir. Fakat bu farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($p>0,05$). (Bkz. Tablo 5.3.).

Tablo 5.4. Katılımcıların yaşlarına göre bilgi paylaşımı alt boyutlarının değerlendirilmesi

YAŞ		N	\bar{X}	SS	F	P
YAZILI KATKILAR	21-25 yaş arası	23	16,782	4,833	,647	,693
	26-30 yaş arası	64	15,515	4,097		
	31-35 yaş arası	51	15,647	3,248		
	36-40 yaş arası	67	15,537	4,377		
	41- 45 yaş arası	14	16,214	3,533		
	46-50 yaş arası	4	17,250	1,892		
	51 yaş ve üzeri	3	18,333	4,041		
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	21-25 yaş arası	23	27,391	4,639	,134	,992
	26-30 yaş arası	64	28,578	6,423		
	31-35 yaş arası	51	28,078	5,545		
	36-40 yaş arası	67	28,134	6,954		
	41- 45 yaş arası	14	28,714	6,921		
	46-50 yaş arası	4	27,750	2,061		
	51 yaş ve üzeri	3	29,000	10,148		
KİŞİSEL ETKİLEŞİMLER	21-25 yaş arası	23	25,826	4,437	1,698	,123
	26-30 yaş arası	64	27,171	5,122		
	31-35 yaş arası	51	28,294	5,937		
	36-40 yaş arası	67	28,791	6,507		
	41- 45 yaş arası	14	29,357	6,331		
	46-50 yaş arası	4	31,000	2,160		
	51 yaş ve üzeri	3	33,000	3,605		
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	21-25 yaş arası	23	23,043	5,058	,549	,770
	26-30 yaş arası	64	22,843	5,828		
	31-35 yaş arası	51	23,392	5,310		
	36-40 yaş arası	67	22,597	6,201		
	41- 45 yaş arası	14	24,000	5,434		
	46-50 yaş arası	4	26,250	2,872		
	51 yaş ve üzeri	3	26,333	7,571		

Katılımcıların yaşlarına göre bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre

katılımcıların yazılı katkılar düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta ($\bar{x}=18,333\pm4,041$) değerleri ile en yüksek, 26-30 yaş arası grupta ($\bar{x}=15,515\pm4,097$) değerleri ile en düşük; örgütsel iletişim düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta ($\bar{x}=29,000\pm10,148$) değerleri ile en yüksek, 21-25 yaş arası grupta ($\bar{x}=27,391\pm4,639$) değerleri ile en düşük; kişisel etkileşimler düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta ($\bar{x}=33,000\pm3,605$) değerleri ile en yüksek, 21-25 yaş arası grupta ($\bar{x}=25,826\pm4,437$) değerleri ile en düşük; uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta ($\bar{x}=26,333\pm7,571$) değerleri ile en yüksek, 36-40 yaş arası grupta ($\bar{x}=22,597\pm6,201$) değerleri ile en düşük olarak belirlenmiştir. Fakat bu farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($p>0,05$). (Bkz. Tablo 5.4.).

5.3. CİNSİYETE GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI

Tablo 5.5. Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin değerlendirilmesi

CİNSİYET		N	\bar{X}	SS	T	P
İŞ TATMİNİ	Erkek	156	72,955	10,419	-,719	,486
	Kadın	70	74,057	11,186		
BİLGİ PAYLAŞIMI	Erkek	156	97,333	17,663	2,758	,007
	Kadın	70	90,271	18,089		

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcılardan erkeklerin iş tatmini düzeyi ($\bar{x}=72,955\pm10,419$), kadınların iş tatmini düzeyi ($\bar{x}=74,057\pm11,186$) olarak; erkeklerin bilgi paylaşımı düzeyi ($\bar{x}=97,333\pm17,663$), kadınların bilgi paylaşım düzeyi ($\bar{x}=90,271\pm18,089$) olarak belirlenmiştir. Fakat katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatmini düzeyi ($t_{0,05}=-,719$; $p>0,05$) anlamlı bir farklılık göstermezken, bilgi paylaşımı düzeyi ($t_{0,05}=2,758$; $p<0,05$) anlamlı bir farklılık göstermiştir. (Bkz. Tablo 5.5.).

Tablo 5.6. Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatmini alt boyutlarının değerlendirilmesi

CİNSİYET		N	\bar{X}	SS	T	P
İÇSELTATMİN	Erkek	156	48,544	6,966	-,436	,667
	Kadın	70	48,985	7,173		
DIŞSALTATMİN	Erkek	156	24,410	5,022	-,885	,396
	Kadın	70	25,071	5,556		

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcılardan erkeklerin içsel tatmin düzeyi ($\bar{x}=48,544\pm 6,966$), kadınların içsel tatmin düzeyi ($\bar{x}=48,985\pm 7,173$) olarak; erkeklerin dışsal tatmin düzeyi ($\bar{x}=24,410\pm 5,022$), kadınların dışsal tatmin düzeyi ($\bar{x}=25,071\pm 5,556$) olarak belirlenmiştir. Fakat katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatmini düzeyleri içsel tatmin alt boyutunda ($t_{0,05}=-,436$; $p>0,05$) ve dışsal tatmin alt boyutunda ($t_{0,05}=-,885$; $p>0,05$) anlamlı bir farklılık göstermemiştir. (Bkz. Tablo 5.6.).

Tablo 5.7. Katılımcıların cinsiyetlerine göre bilgi paylaşımı alt boyutlarının değerlendirilmesi

CİNSİYET		N	\bar{X}	SS	T	P
YAZILI KATKILAR	Erkek	156	15,974	3,961	1,018	,319
	Kadın	70	15,385	4,143		
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	Erkek	156	28,878	6,040	2,432	,019
	Kadın	70	26,728	6,367		
KİŞİSEL ETKİLEŞİMLER	Erkek	156	28,750	5,832	2,758	,005
	Kadın	70	26,485	5,409		
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	Erkek	156	23,730	5,621	2,547	,012
	Kadın	70	21,671	5,620		

Katılımcıların cinsiyetlerine göre bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre

katılımcılardan erkeklerin yazılı katkılar düzeyi ($\bar{x}=15,974\pm3,961$), kadınların yazılı katkılar düzeyi ($\bar{x}=15,385\pm4,143$) olarak; erkeklerin örgütsel iletişim düzeyi ($\bar{x}=28,878\pm6,040$), kadınların örgütsel iletişim düzeyi ($\bar{x}=26,728\pm6,367$) olarak; erkeklerin kişisel etkileşimler düzeyi ($\bar{x}=28,750\pm5,832$), kadınların kişisel etkileşimler düzeyi ($\bar{x}=26,485\pm5,409$) olarak; erkeklerin uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyi ($\bar{x}=23,730\pm5,621$), kadınların uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyi ($\bar{x}=21,671\pm5,620$) olarak belirlenmiştir. Fakat katılımcıların cinsiyetlerine göre bilgi paylaşımı düzeyleri yazılı katkılar alt boyutunda ($t_{0,05}=1,018$; $p>0,05$) anlamlı bir farklılık göstermezken, örgütsel iletişim alt boyutunda ($t_{0,05}=2,432$; $p<0,05$), kişisel etkileşimler alt boyutunda ($t_{0,05}=2,758$; $p<0,05$) ve uygulama toplulukları ile bağlantı alt boyutunda ($t_{0,05}=2,547$; $p<0,05$) anlamlı bir farklılık göstermiştir. (Bkz. Tablo 5.7.).

5.4. GÖREV YAPTIĞI OKULA GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI

Tablo 5.8. Katılımcıların görev yaptığı okullara göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin değerlendirilmesi

GÖREV YAPTIĞI OKUL		N	\bar{x}	SS	T	P
İŞ TATMİNİ	Ortaokul	140	72,835	10,619	-,829	,409
	Lise	86	74,046	10,718		
BİLGİ PAYLAŞIMI	Ortaokul	140	94,614	18,910	-,564	,562
	Lise	86	96,011	16,641		

Katılımcıların görev yaptığı okullara göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcılardan ortaokulda çalışanların iş tatmini düzeyi ($\bar{x}=72,835\pm10,619$), lisede çalışanların iş tatmini düzeyi ($\bar{x}=74,046\pm10,718$) olarak; ortaokulda çalışanların bilgi paylaşım düzeyi ($\bar{x}=94,614\pm18,910$), lisede çalışanların bilgi paylaşım düzeyi ($\bar{x}=96,011\pm16,641$) olarak belirlenmiştir. Fakat katılımcıların görev yaptığı okullara göre iş tatmini düzeyi ($t_{0,05}=-,829$; $p>0,05$) ve bilgi paylaşım düzeyi ($t_{0,05}=-,564$; $p>0,05$) anlamlı bir farklılık göstermemiştir. (Bkz. Tablo 5.8.).

Tablo 5.9. Katılımcıların görev yaptığı okullara göre iş tatmini alt boyutlarının değerlendirilmesi

GÖREV YAPTIĞI OKUL		N	\bar{X}	SS	T	P
İÇSELTATMİN	Ortaokul	140	48,442	7,150	-,541	,585
	Lise	86	48,964	6,791		
DIŞSALTATMİN	Ortaokul	140	24,392	5,181	-,688	,492
	Lise	86	24,882	5,171		

Katılımcıların görev yaptığı okullara göre iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcılardan ortaokulda çalışanların içsel tatmin düzeyi ($\bar{x}=48,442\pm 7,150$), lisede çalışanların içsel tatmin düzeyi ($\bar{x}=48,964\pm 6,791$) olarak; ortaokulda çalışanların dışsal tatmin düzeyi ($\bar{x}=24,392\pm 5,181$), lisede çalışanların dışsal tatmin düzeyi ($\bar{x}=24,882\pm 5,171$) olarak belirlenmiştir. Fakat katılımcıların iş tatmini düzeyleri içsel tatmin alt boyutunda ($t_{0,05}=-,541$; $p>0,05$) ve dışsal tatmin alt boyutunda ($t_{0,05}=-,688$; $p>0,05$) anlamlı bir farklılık göstermemiştir. (Bkz. Tablo 5.9.).

Tablo 5.10. Katılımcıların görev yaptığı okullara göre bilgi paylaşımı alt boyutlarının değerlendirilmesi

GÖREV YAPTIĞI OKUL		N	\bar{X}	SS	T	P
YAZILI KATKILARI	Ortaokul	140	15,800	4,283	,064	,947
	Lise	86	15,764	3,587		
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	Ortaokul	140	28,242	6,033	,132	,897
	Lise	86	28,129	6,553		
KİŞİSEL ETKİLEŞİMLER	Ortaokul	140	27,728	5,931	-1,019	,302
	Lise	86	28,541	5,571		
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	Ortaokul	140	22,842	5,864	-,771	,433
	Lise	86	23,447	5,410		

Katılımcıların görev yaptığı okullara göre bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$

anlamlılık düzeyinde bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcılardan ortaokulda çalışanların yazılı katkılar düzeyi ($\bar{x}=15,800\pm 4,283$), lisede çalışanların yazılı katkılar düzeyi ($\bar{x}=15,764\pm 3,587$) olarak; ortaokulda çalışanların örgütsel iletişim düzeyi ($\bar{x}=28,242\pm 6,033$), lisede çalışanların örgütsel iletişim düzeyi ($\bar{x}=28,129\pm 6,553$) olarak; ortaokulda çalışanların kişisel etkileşimler düzeyi ($\bar{x}=27,728\pm 5,931$), lisede çalışanların kişisel etkileşimler düzeyi ($\bar{x}=28,541\pm 5,571$) olarak; ortaokulda çalışanların uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyi ($\bar{x}=22,842\pm 5,864$), lisede çalışanların uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyi ($\bar{x}=23,447\pm 5,410$) olarak belirlenmiştir. Fakat katılımcıların bilgi paylaşımı düzeyleri yazılı katkılar alt boyutunda ($t_{0,05}=,064$; $p>0,05$), örgütsel iletişim alt boyutunda ($t_{0,05}=,132$; $p>0,05$), kişisel etkileşimler alt boyutunda ($t_{0,05}=-1,019$; $p>0,05$) ve uygulama toplulukları ile bağlantı alt boyutunda ($t_{0,05}=-,771$; $p>0,05$) anlamlı bir farklılık göstermemiştir. (Bkz. Tablo 5.10.).

5.5. GÖREV SÜRESİNE GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI

Tablo 5.11. Katılımcıların görev sürelerine göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin değerlendirilmesi

GÖREV SÜRESİ		N	\bar{X}	SS	F	P	Fark Tukey
İŞ TATMİNİ	1-5 yıl arası	77	75,038	10,576	1,039	0,395	-
	6-10 yıl arası	58	70,844	13,090			
	11-15 yıl arası	60	73,483	8,609			
	16-20 yıl arası	27	73,074	9,372			
	21-25 yıl arası	2	73,5	0,707			
	31 yıl ve üzeri	2	74,5	2,121			
BİLGİ PAYLAŞIMI	1-5 yıl arası	77	96,389	18,801	2,459	0,034	6-10 / 16-20
	6-10 yıl arası	58	90,258	14,922			
	11-15 yıl arası	60	94,283	19,249			
	16-20 yıl arası	27	104,259	17,317			
	21-25 yıl arası	2	98	7,071			
	31 yıl ve üzeri	2	89	14,142			

Katılımcıların görev sürelerine göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde tek

yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların iş tatmini düzeyi 1-5 yıl arası çalışan grupta ($\bar{x}=75,038\pm 10,576$) değerleri ile en yüksek, 6-10 yıl arası çalışan grupta ($\bar{x}=70,844\pm 13,090$) değerleri ile en düşük; bilgi paylaşımı düzeyi 16-20 yıl arası çalışan grupta ($\bar{x}=104,259\pm 17,317$) değerleri ile en yüksek, 31 yıl ve üzeri çalışan grupta ($\bar{x}=89\pm 14,142$) değerleri ile en düşük olarak belirlenmiştir. Fakat bu farklılıklar iş tatmini düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bulunmazken ($p>0,05$), bilgi paylaşımı düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Anlam farklılığının nereden kaynaklandığını belirlemek için yapılan tukey testi sonucunda bu farklılığın 6-10 ile 16-20 yılları arası çalışanlardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. (Bkz. Tablo 5.11.).

Tablo 5.12. Katılımcıların görev sürelerine göre iş tatmini alt boyutlarının değerlendirilmesi

GÖREV SÜRESİ		N	\bar{x}	SS	F	P
İÇSEL TATMİN	1-5 yıl arası	77	49,805	6,431	,900	,482
	6-10 yıl arası	58	47,344	8,846		
	11-15 yıl arası	60	48,700	5,681		
	16-20 yıl arası	27	48,259	7,101		
	21-25 yıl arası	2	47,000	5,656		
	31 yıl ve üzeri	2	51,000	2,828		
DIŞSAL TATMİN	1-5 yıl arası	77	25,233	5,600	,843	,520
	6-10 yıl arası	58	23,500	5,852		
	11-15 yıl arası	60	24,783	4,506		
	16-20 yıl arası	27	24,814	3,742		
	21-25 yıl arası	2	26,500	4,949		
	31 yıl ve üzeri	2	23,700	4,949		

Katılımcıların görev sürelerine göre iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların içsel tatmin düzeyi 31 yıl ve üzeri çalışan grupta ($\bar{x}=51,000\pm 2,828$) değerleri ile en yüksek, 21-25 yıl arası çalışan grupta ($\bar{x}=47,000\pm 5,656$) değerleri ile en düşük; dışsal tatmin düzeyi 21-25 yıl arası çalışan grupta ($\bar{x}=26,500\pm 4,949$) değerleri ile en yüksek, 6-10 yıl arası çalışan grupta

($\bar{x}=23,500\pm 5,852$) değerleri ile en dūřuk olarak belirlenmiştir. Fakat bu farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($p>0,05$). (Bkz Tablo 5.12.).

Tablo 5.13. Katılımcıların görev sürelerine göre bilgi paylaşımı alt boyutlarının değerlendirilmesi

GÖREV SÜRESİ		N	\bar{X}	SS	F	P	Fark Tukey
YAZILI KATKILAR	1-5 yıl arası	77	16,272	4,222	1,921	,092	-
	6-10 yıl arası	58	14,793	3,577			
	11-15 yıl arası	60	15,416	3,845			
	16-20 yıl arası	27	17,074	4,260			
	21-25 yıl arası	2	19,000	1,414			
	31 yıl ve üzeri	2	17,000	7,071			
ÖRGÜTSEL İLETİşİM	1-5 yıl arası	77	28,948	6,006	1,589	,164	-
	6-10 yıl arası	58	26,965	5,718			
	11-15 yıl arası	60	27,700	6,484			
	16-20 yıl arası	27	30,222	6,963			
	21-25 yıl arası	2	29,000	1,414			
	31 yıl ve zeri	2	23,500	4,949			
KİşİSEL ETKİLEşİMLER	1-5 yıl arası	77	27,350	5,805	3,278	,007	1-5/16-20 6-10/16-20
	6-10 yıl arası	58	26,637	4,748			
	11-15 yıl arası	60	28,750	6,416			
	16-20 yıl arası	27	31,592	4,932			
	21-25 yıl arası	2	27,500	4,949			
	31 yıl ve zeri	2	27,500	9,192			
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAğLANTI	1-5 yıl arası	77	23,818	6,045	1,925	,091	-
	6-10 yıl arası	58	21,862	5,097			
	11-15 yıl arası	60	22,416	5,732			
	16-20 yıl arası	27	25,370	5,435			
	21-25 yıl arası	2	22,500	2,121			
	31 yıl ve zeri	2	21,000	2,828			

Katılımcıların görev sürelerine göre bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların yazılı katkılar düzeyi 21-25 yıl arası çalışan grupta ($\bar{x}=19,000\pm 1,414$)

değerleri ile en yüksek, 6-10 yıl arası çalışan grupta ($\bar{x}=14,793\pm3,577$) değerleri ile en düşük; örgütsel iletişim düzeyi 16-20 yıl arası çalışan grupta ($\bar{x}=30,222\pm6,963$) değerleri ile en yüksek, 31 yıl ve üzeri çalışan grupta ($\bar{x}=23,500\pm4,949$) değerleri ile en düşük; kişisel etkileşimler düzeyi 16-20 yıl arası çalışan grupta ($\bar{x}=31,592\pm4,932$) değerleri ile en yüksek, 6-10 yıl arası çalışan grupta ($\bar{x}=26,637\pm4,748$) değerleri ile en düşük; uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyi 16-20 yıl arası çalışan grupta ($\bar{x}=25,370\pm5,435$) değerleri ile en yüksek, 31 yıl ve üzeri çalışan grupta ($\bar{x}=21,000\pm2,828$) değerleri ile en düşük olarak belirlenmiştir. Fakat bu farklılıklar yazılı katkılar, örgütsel iletişim, uygulama toplulukları ile bağlantı düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bulunamazken ($p>0,05$), kişisel etkileşimler düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Anlam farklılığının nereden kaynaklandığını belirlemek için yapılan tukey testi sonucunda bu farklılığın 1-5 ile 16-20 ve 6-10 ile 16-20 yılları arası çalışanlardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. (Bkz. Tablo 5.13.).

5.6. GÖREV YAPTIĞI OKUL SAYISINA GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI

Tablo 5.14. Katılımcıların görev yaptığı okul sayılarına göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin değerlendirilmesi

GÖREV YAPTIĞI OKUL SAYISI		N	\bar{X}	SS	F	P	Fark Tukey
İŞ TATMİNİ	Birinci	58	76,293	9,606	3,041	0,030	Birinci /İkinci
	İkinci	48	70,333	11,363			
	Üçüncü	42	72,095	11,270			
	Üçten fazla	78	73,538	10,177			
BİLGİ PAYLAŞIMI	Birinci	58	94,741	17,998	2,670	0,048	İkinci/Üçten fazla
	İkinci	48	91,25	19,498			
	Üçüncü	42	92,166	15,196			
	Üçten fazla	78	99,448	18,016			

Katılımcıların görev yaptığı okul sayılarına göre iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların iş tatmini düzeyi birinci okulda çalışan grupta ($\bar{x}=76,293\pm9,606$)

değerleri ile en yüksek, ikinci okulda çalışan grupta ($\bar{x}=70,433\pm 11,363$) değerleri ile en düşük; bilgi paylaşımı düzeyi üçten fazla okulda çalışan grupta ($\bar{x}=99,448\pm 18,016$) değerleri ile en yüksek, ikinci okulda çalışan grupta ($\bar{x}=91,25\pm 19,498$) değerleri ile en düşük olarak belirlenmiştir. Bu farklılıklar iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Anlam farklılığının nereden kaynaklandığını belirlemek için yapılan tukey testi sonucunda bu farklılığın iş tatmini düzeyinde birinci ile ikinci ve bilgi paylaşımı düzeyinde ikinci ile üçten fazla okulda çalışanlardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. (Bkz. Tablo 5.14.).

Tablo 5.15. Katılımcıların görev yaptığı okul sayılarına göre iş tatmini alt boyutlarının değerlendirilmesi

GÖREV YAPTIĞI OKUL SAYISI	N	\bar{X}	SS	F	P	Fark Tukey	
İÇSELTATMİN	Birinci	58	50,534	5,876	2,314	,077	-
	İkinci	48	47,333	7,630			
	Üçüncü	42	47,595	7,335			
	Üçten fazla	78	48,717	7,058			
DIŞSAL TATMİN	Birinci	58	25,758	5,181	2,589	,044	Birinci-İkinci
	İkinci	48	23,000	5,550			
	Üçüncü	42	24,500	4,964			
	Üçten fazla	78	24,820	4,924			

Katılımcıların görev yaptığı okul sayılarına göre iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların içsel tatmin düzeyi birinci okulda çalışan grupta ($\bar{x}=50,534\pm 5,876$) değerleri ile en yüksek, ikinci okulda çalışan grupta ($\bar{x}=47,333\pm 7,630$) değerleri ile en düşük; dışsal tatmin düzeyi birinci okulda çalışan grupta ($\bar{x}=25,758\pm 5,181$) değerleri ile en yüksek, ikinci okulda çalışan grupta ($\bar{x}=23,000\pm 5,550$) değerleri ile en düşük olarak belirlenmiştir. Fakat bu farklılıklar içsel tatmin düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bulunamazken ($p>0,05$), dışsal tatmin düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Anlam farklılığının nereden kaynaklandığını belirlemek için yapılan tukey testi sonucunda

bu farklılığın dışsal tatmin düzeyinde birinci ile ikinci okulda çalışanlardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. (Bkz. Tablo 5.15.).

Tablo 5.16. Katılımcıların görev yaptığı okul sayılarına göre bilgi paylaşımı alt boyutlarının değerlendirilmesi

GÖREV YAPTIĞI OKUL SAYISI	N	\bar{X}	SS	F	P	Fark Tukey	
YAZILI KATKILAR	Birinci	58	15,982	4,438	3,632	,014	İkinci/Üçten fazla
	İkinci	48	14,708	4,186			
	Üçüncü	42	14,904	3,121			
	Üçten fazla	78	16,794	3,808			
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	Birinci	58	29,000	5,288	2,151	,095	-
	İkinci	48	26,958	6,912			
	Üçüncü	42	26,904	5,363			
	Üçten fazla	78	29,102	6,655			
KİŞİSEL ETKİLEŞİMLER	Birinci	58	26,793	5,313	4,057	,008	Birinci/Üçten fazla İkinci/Üçten fazla
	İkinci	48	27,041	6,331			
	Üçüncü	42	27,642	5,529			
	Üçten fazla	78	29,820	5,584			
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	Birinci	58	22,965	5,932	,545	,652	-
	İkinci	48	22,541	5,794			
	Üçüncü	42	22,714	4,506			
	Üçten fazla	78	23,730	6,044			

Katılımcıların görev yaptığı okul sayılarına göre bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeylerinde var olan anlamlı farklılıkların belirlenmesi için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların yazılı katkılar düzeyi üçten fazla okulda çalışan grupta ($\bar{x}=16,794\pm 3,808$) değerleri ile en yüksek, ikinci okulda çalışan grupta ($\bar{x}=14,708\pm 4,186$) değerleri ile en düşük; örgütsel iletişim düzeyi üçten fazla okulda çalışmış olan grupta ($\bar{x}=29,102\pm 6,655$) değerleri ile en yüksek, üçüncü okulda çalışan grupta ($\bar{x}=26,904\pm 5,363$) değerleri ile en düşük; kişisel etkileşimler düzeyi üçten fazla okulda çalışan grupta ($\bar{x}=29,820\pm 5,584$) değerleri ile en yüksek, birinci okulda çalışan grupta ($\bar{x}=26,793\pm 5,313$) değerleri ile en düşük; uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyi üçten fazla okulda çalışan grupta ($\bar{x}=23,730\pm 6,044$)

değerleri ile en yüksek, ikinci okulda çalışan grupta ($\bar{x}=22,541\pm 5,794$) değerleri ile en düşük olarak belirlenmiştir. Bu farklılıklar bilgi paylaşımı alt boyutlarından örgütsel iletişim ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bulunamazken ($p>0,05$), bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar ve kişisel etkileşimler düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Anlam farklılığının nereden kaynaklandığını belirlemek için yapılan tukey testi sonucunda bu farklılığın yazılı katkılar düzeyinde ikinci ile üçten fazla; kişisel etkileşimler düzeyinde birinci ile üçten fazla ve ikinci ile üçten fazla okulda çalışanlardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. (Bkz. Tablo 5.16.).

5.7. İŞ TATMİNİ İLE BİLGİ PAYLAŞIMI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tablo 5.17. İş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeylerinin korelasyon analizi sonuçları

		BİLGİ PAYLAŞIMI
İŞ TATMİNİ	Pearson Correlation	,265
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	226

Katılımcıların iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında yapılan korelasyon analizi testi sonucunda iş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. (Bkz. Tablo 5.17.).

Tablo 5.18. İş tatmini ile bilgi paylaşımı alt boyutlarının korelasyon analizi sonuçları

		YAZILI KATKILAR	ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	KİŞİSEL ETKİLEŞİMLER	UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI
İÇSEL TATMİN	Pearson Correlation	,217	,196	,255	,235
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000
	N	226	226	226	226
DIŞSAL TATMİN	Pearson Correlation	,178	,153	,142	,118
	Sig. (2-tailed)	,007	,021	,032	,074
	N	226	226	226	226

Katılımcıların iş tatmini ve bilgi paylaşımı alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizi testi sonucunda iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin düzeyi ile

bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. İş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmin düzeyi ile bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim ve kişisel etkileşimler düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ancak dışsal tatmin düzeyi ile uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. (Bkz. Tablo 5.18.).

VI. BÖLÜM: TARTIŞMA

6.1. YAŞA GÖRE İŞ TATMINİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşları ile iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre iş tatmini düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta en yüksek, 26-30 yaş arası grupta en düşük; bilgi paylaşımı düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta en yüksek, 21-25 yaş arası grupta en düşük olarak belirlenmiştir. İş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin 51 yaş üzeri olanlarda yüksek olmasının sebebinin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşları ilerledikçe tecrübelerinin artmasıyla işlerindeki sorunlarla daha rahat başa çıkabilir hale gelmelerine ve sahip oldukları bilgileri daha rahat paylaşabiliyor olmalarına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşları ile iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre içsel tatmin düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta en yüksek, 26-30 yaş arası en düşük; dışsal tatmin düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta en yüksek, 26-30 yaş arası grupta en düşük olarak belirlenmiştir. İçsel ve dışsal tatmin düzeylerinin 51 yaş ve üzeri olanlarda yüksek olmasının sebebinin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşları ilerledikçe tecrübelerinin artmasıyla mesleğin tüm inceliklerini öğrenmiş olmalarına, ne istediklerini ve nasıl gerçekleştirebileceklerini bilmelerine bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşları ile bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre yazılı katkılar düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta en yüksek, 26-30 yaş arası grupta en düşük; örgütsel iletişim düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta en yüksek, 21-25 yaş arası grupta en düşük; kişisel etkileşimler düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta en yüksek, 21-25 yaş arası grupta en düşük; uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyi 51 yaş ve üzeri grupta en yüksek, 36-40 yaş arası grupta en düşük olarak belirlenmiştir. Yazılı katkılar,

örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeylerinin 51 yaş ve üzeri olanlarda yüksek olmasının sebebinin beden eğitimi ve spor öğretmenlerin yaşları ilerledikçe tecrübelerinin artmasıyla gerekli evrakları kolayca hazırlayabilmelerine, insanları iyi tanımalarına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre hipotez a1, a2 ve a3 kabul edilmiştir. Yani beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşları ile iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri; iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri; bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur. Bu durumun sebebinin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin her yaş aralığında aynı koşullarda görev yapmalarına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Soyer ve diğ. (2009), yaptıkları araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır (100). Kılınç (2010), beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarının iş tatmini düzeyine etkili bir değişken olmadığını belirlemiştir (64). Şahin (2009), yaptığı çalışmada sanal örgüt çalışanlarının bilgi paylaşımı tutumları yaşlarına göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir (103). Demirhan ve Bozkurt (2010), yaptıkları çalışmada çalışanların bilgi paylaşımına yönelik tutumlarının, yaş gruplarına göre istatistiki yönden anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir (37). Keklik ve Us (2013), yaptıkları çalışmada yaşa göre iş tatmini, iç tatmin ve dış tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edememişlerdir (61). Bu sonuçlar çalışmamızı desteklemektedir.

Göktaş (2007), beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada yaşa göre içsel etmenlerde anlamlı bir fark bulamazken, dışsal etmenlerde anlamlı bir fark bulmuştur (46). Özaydın ve Özdemir (2014), banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada personelin yaş düzeyleri arttıkça, iç kaynaklı, dış kaynaklı ve genel tatmin boyutunda iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılık oluşturacak derecede artış gözlemlemiştir (85). Bu sonuçlar çalışmamızı desteklememektedir.

6.2. CİNSİYETE GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetleri ile iş tatmini düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamazken, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetleri ile bilgi paylaşımı düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre kadınların iş tatmini düzeyi erkeklerin iş tatmini düzeyinden; erkeklerin bilgi paylaşımı düzeyi kadınların bilgi paylaşımı düzeyinden yüksek bulunmuştur. İş tatmininin kadınlarda erkeklerden yüksek olmasının sebebinin çalışan kadınların hem ev hem de iş yaşamında olmalarından dolayı daha fazla özgüvene sahip olmalarına ve bilgi paylaşımı düzeyinin erkeklerde kadınlardan daha yüksek olmasının sebebinin erkeklerin ev dışındaki ortamlara ve işlere daha fazla zaman ayırabilmelerine bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetleri ile iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre kadınların içsel tatmin düzeyi erkeklerin içsel tatmin düzeyinden; kadınların dışsal tatmin düzeyi erkeklerin dışsal tatmin düzeyinden yüksek bulunmuştur. Bu durumun sebebinin kadınların hem ev hem de iş yaşamında olmaları sebebi ile daha fazla özgüvene sahip olmalarına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetleri ile bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamazken, beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetleri ile bilgi paylaşımı alt boyutlarından örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre erkeklerin yazılı katkılar düzeyi kadınların yazılı katkılar düzeyinden; erkeklerin örgütsel iletişim düzeyi kadınların örgütsel iletişim düzeyinden; erkeklerin kişisel etkileşimler düzeyi kadınların kişisel etkileşimler düzeyinden; erkeklerin uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyi kadınların uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyinden yüksek bulunmuştur. Bu durumun sebebinin erkeklerin bilgi paylaşımına kadınlardan daha fazla zaman ayırabiliyor olmalarına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre hipotez b2 kabul edilmiş, b1 ve b3 reddedilmiştir. Yani beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetleri ile iş tatmini düzeyi; iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri; bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar düzeyi arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetleri ile bilgi paylaşımı düzeyi; bilgi paylaşımı alt boyutlarından örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durumun sebebinin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bilgi paylaşımına değer vermelerine ve zaman ayırmalarına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Toker (2007), yaptığı çalışmada kadın ve erkek çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında farklılık bulunmadığını tespit etmiştir (115). Soyer ve diğ. (2009), yaptıkları çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır (100). Kılınç (2010), yaptığı çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetleri ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir (64). Tüy (2008), yaptığı çalışmada genel bilgi paylaşımı engeli düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı olarak değiştiğini tespit etmiştir (119). Göktaş (2007), yaptığı çalışmada iş tatmininde cinsiyete göre içsel etmenlerde ve dışsal etmenlerde anlamlı bir fark bulamamıştır (46). Özaydın ve Özdemir (2014), banka çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada iç kaynaklı tatmin ve dış kaynaklı tatmin hem de genel iş tatmini ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır (85). Bu sonuçlar çalışmamızı desteklemektedir.

Karaca ve Balcı (2011), yaptıkları çalışmada kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin toplam iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulmuşlardır (59). Şahin (2009), yaptığı çalışma verilerine göre sanal örgüt çalışanlarının bilgi paylaşımı tutumları cinsiyetlerine göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir (103). Demirhan ve Bozkurt (2010), yaptıkları çalışmada çalışanların bilgi paylaşımına yönelik tutumlarının, cinsiyete göre istatistiki yönden anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir (37). Bu sonuçlar çalışmamızı desteklememektedir.

6.3. GÖREV YAPTIĞI OKULA GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okullar ile iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okullara göre lisede çalışanların iş tatmini düzeyi ortaokulda çalışanların iş tatmini düzeyinden; lisede çalışanların bilgi paylaşımı düzeyi ortaokulda çalışanların bilgi paylaşımı düzeyinden yüksek bulunmuştur. Bu durumun sebebinin lisede öğrenci yaş düzeyi yükseldiği için ders anlatmanın daha kolay olmasına ve bilgi birikimini arttırarak paylaşma eğiliminin daha fazla olmasına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okullar ile iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okullara göre lisede çalışanların içsel tatmin düzeyi ortaokulda çalışanların içsel tatmin düzeyinden; lisede çalışanların dışsal tatmin düzeyi ortaokulda çalışanların dışsal tatmin düzeyinden yüksek bulunmuştur. Bu durumun sebebinin, öğrenci yaş seviyesi farkından dolayı ders şartlarının değişmesine bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okullar ile bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okullara göre lisede çalışanların yazılı katkılar düzeyi ortaokulda çalışanların yazılı katkılar düzeyinden; lisede çalışanların örgütsel iletişim düzeyi ortaokulda çalışanların örgütsel iletişim düzeyinden; lisede çalışanların kişisel etkileşimler düzeyi ortaokulda çalışanların kişisel etkileşimler düzeyinden; lisede çalışanların uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyi ortaokulda çalışanların uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyinden yüksek bulunmuştur. Bu durumun sebebinin lise ortamlarında öğretmen sayısının artmasından dolayı öğretmenlerin daha fazla kişi ile iletişim halinde olmalarına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre hipotez c1, c2 ve c3 kabul edilmiştir. Yani beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okullar ile iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri; iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri; bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler, uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durumun sebebinin beden eğitimi ve spor öğretmenleri açısından eğitim verilen öğrenci yaş düzeyinin değişmesinin bireysel olarak farklılık oluşturmamasına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Soyer vd. (2009), yaptıkları araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri ile görev yaptıkları okullar arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır (100). Bu sonuç çalışmamızı desteklemektedir.

Kılınç (2010), beden eğitimi öğretmenlerinin şu anda görev yaptıkları okulun seviyesine bağlı olarak iş tatmini düzeylerinde bir farklılık tespit etmiştir (64). Adıgüzel (2010), yaptığı araştırmada fen ve teknoloji öğretmenlerinin okul türü değişkenine göre genel iş tatmininde ve iç faktör ve dış faktör puanları arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur (1). Bu sonuçlar çalışmamızı desteklememektedir.

6.4. GÖREV SÜRESİNE GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev süreleri ile iş tatmini düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamazken, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev süreleri ile bilgi paylaşımı düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev sürelerine göre iş tatmini düzeyi 1-5 yıl arası çalışan grupta en yüksek, 6-10 yıl arası çalışan grupta en düşük; bilgi paylaşımı düzeyi 16-20 yıl arası çalışan grupta en yüksek, 31 yıl ve üzeri çalışan grupta en düşük olarak belirlenmiştir. Anlam farklılığının bilgi paylaşımı düzeyinde 6-10 ile 16-20 yılları arası çalışanlardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde iş tatmini düzeyinin 1-5 yıl arası çalışan grupta yüksek çıkmasının sebebinin göreve yeni başlamalarından dolayı yaşadıkları olaylara daha olumlu bakmalarına; bilgi paylaşımı düzeyinin 16-20 yıl arası çalışanlarda yüksek olmasının sebebinin

tecrübesi ve bilgisi artmış olduğundan bunu çevreleri ile paylaşma eğilimine girmiş olmalarına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev süreleri ile iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev sürelerine göre içsel tatmin düzeyi 31 yıl ve üzeri çalışan grupta en yüksek, 21-25 yıl arası çalışan grupta en düşük; dışsal tatmin düzeyi 21-25 yıl arası çalışan grupta en yüksek, 6-10 yıl arası çalışan grupta en düşük olarak belirlenmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin görevde ilerlemiş olanlarda yüksek olmasının sebebinin geçen yıllarla birlikte beklentilerini azaltmalarına, çalıştıkları okullara alışmalarına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev süreleri ile bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev süreleri ile kişisel etkileşimler düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Anlam farklılığının kişisel etkileşimler düzeyinde 1-5 ile 16-20 ve 6-10 ile 16-20 yılları arası çalışanlardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev sürelerine göre yazılı katkılar düzeyi 21-25 yıl arası çalışan grupta en yüksek, 6-10 yıl arası çalışan grupta en düşük; örgütsel iletişim düzeyi 16-20 yıl arası çalışan grupta en yüksek, 31 yıl ve üzeri çalışan grupta en düşük; kişisel etkileşimler düzeyi 16-20 yıl arası çalışan grupta en yüksek, 6-10 yıl arası çalışan grupta en düşük; uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyi 16-20 yıl arası çalışan grupta en yüksek, 31 yıl ve üzeri çalışan grupta en düşük olarak belirlenmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev süreleri fazla olanlarda bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeylerinin yüksek olmasının sebebinin tecrübelerinin fazla olmasına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre hipotez d2 kabul edilmiş, d1 ve d3 reddedilmiştir. Yani beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev süreleri ile iş tatmini düzeyi; iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal

tatmin düzeyleri; bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Görev süreleri ile bilgi paylaşımı düzeyi; bilgi paylaşımı alt boyutlarından kişisel etkileşimler düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev sürelerine göre bilgi paylaşımı ve kişisel etkileşimler düzeyinde anlamlı olmasının sebebinin görev süreleri ile birlikte çevreleri ile iletişimlerinin de artmasına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Soyer ve diğ. (2009) yaptıkları araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri ile meslekteki hizmet yılları arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır (100). Başer ve Özel (2013), yaptıkları çalışmada okul müdürlerinin görev süreleri ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır (17). Göktaş (2007), beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada içsel ve dışsal etmenler ile görev süreleri arasında anlamlı fark bulamamıştır (46). Yelboğa (2007), yapmış olduğu çalışmada personelin iç ve dış tatmini grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır (124). Bu sonuçlar çalışmamızı desteklemektedir.

Şahin (2009), sanal örgüt çalışanlarının bilgi paylaşımı tutumları kıdemlerine göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir (103). Öcal (2011), yaptığı çalışmada öğretmenlerin görev sürelerinin, onların içsel ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğunu bulmuştur (82). Özaydın ve Özdemir (2014), banka çalışanları arasında yaptığı araştırmada çalışma süresine göre personelin çalışma süresi arttıkça, iç kaynaklı, dış kaynaklı ve genel tatmin boyutunda iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılık oluşturacak derecede artış bulmuşlardır (85). Bu sonuçlar çalışmamızı desteklememektedir.

6.5. GÖREV YAPTIĞI OKUL SAYISINA GÖRE İŞ TATMİNİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okul sayıları ile iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Anlam farklılığının iş tatmini düzeyinde birinci ile ikinci okulda; bilgi paylaşımı düzeyinde ikinci ile üçten fazla okulda çalışanlardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı

okul sayılarına göre iş tatmini düzeyi birinci okulda çalışan grupta en yüksek, ikinci okulda çalışan grupta en düşük; bilgi paylaşımı düzeyi üçten fazla okulda çalışan grupta en yüksek, ikinci okulda çalışan grupta en düşük olarak belirlenmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini düzeyinin birinci okulda çalışanlarda yüksek olmasının sebebinin göreve yeni başlama heyecanı ile bulunduğu ortamı hemen benimsemiş olmalarına ve bilgi paylaşımı düzeyinin üçten fazla okulda çalışanlarda yüksek olmasının sebebinin okul sayısı ile birlikte paylaşabilecekleri bilgilerinin de artmasına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okul sayıları ile iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamazken, görev süreleri ile dışsal tatmin düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Anlam farklılığının dışsal tatmin düzeyinde birinci ile ikinci okulda çalışanlardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okul sayılarına göre içsel tatmin düzeyi birinci okulda çalışan grupta en yüksek, ikinci okulda çalışan grupta en düşük; dışsal tatmin düzeyi birinci okulda çalışan grupta en yüksek, ikinci okulda çalışan grupta en düşük olarak belirlenmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin birinci okulda çalışanlarda içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin yüksek olmasının sebebinin göreve yeni başlamalarından dolayı yaşadıklarına olumlu bakmalarına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okul sayıları ile bilgi paylaşımı alt boyutlarından örgütsel iletişim ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, yazılı katkılar ve kişisel etkileşimler düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Anlam farklılığının yazılı katkılar düzeyinde ikinci ile üçten fazla; kişisel etkileşimler düzeyinde birinci ile üçten fazla ve ikinci ile üçten fazla okulda çalışanlardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okul sayılarına göre yazılı katkılar düzeyi üçten fazla okulda çalışan grupta en yüksek, ikinci okulda çalışan grupta en düşük; örgütsel iletişim düzeyi üçten fazla okulda çalışan grupta en yüksek, üçüncü okulda çalışan grupta en düşük; kişisel etkileşimler düzeyi üçten fazla okulda çalışan grupta en yüksek, birinci okulda çalışan grupta en düşük; uygulama toplulukları ile bağlantı

düzeıi üçten fazla okulda çalışan grupta en yüksek, ikinci okulda çalışan grupta en düşük olarak belirlenmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yazılı katkıları, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeylerinin üçten fazla okulda çalışanlarda yüksek olmasının sebebinin çalışılan okul sayısı arttıkça bilgi paylaşma yollarını iyi öğrenmiş olmalarına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre hipotez e1, e2 ve e3 reddedilmiştir. Yani beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okul sayıları ile iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin düzeyi; bilgi paylaşımı alt boyutlarından örgütsel iletişim, uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur. Görev yaptığı okul sayıları ile iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri; iş tatmini alt boyutlarında dışsal tatmin düzeyi; bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkıları, kişisel etkileşimler düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durumunun sebebinin görev yaptığı okul sayısı ile birlikte beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin düşünce tarzlarının da değişiyor olmasına bağlı olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Kılınç (2010), çalışmasında öğretmenlerin toplam görev yaptıkları okul sayısı ile iş tatmini düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir (64). Soyer vd. (2009), yaptıkları araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri ile görev yaptıkları okul sayıları arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır (100). Adıgüzel (2010), yapmış olduğu araştırmasında fen ve teknoloji öğretmenlerinin çalıştığı okul sayısı ile iş tatmininde iç faktör, dış faktör puanlarında ve genel iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir (1). Bu sonuçlar çalışmamızı desteklememektedir.

6.6. İŞ TATMİNİ İLE BİLGİ PAYLAŞIMI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bu durumu iş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeylerinin birbirlerini etkilediği şeklinde yorumlayabiliriz.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel tatmin ile yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler, uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri; dışsal tatmin ile yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ancak dışsal tatmin ile uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yapmış olduğumuz bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre hipotez f1 ve f2 reddedilmiştir. Yani beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri; içsel tatmin ile yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler, uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri; dışsal tatmin ile yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki vardır. Ancak dışsal tatmin ile uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Taş (2009), hastane çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada çalışanların iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin duygusal bağlılık algılarına etkisini anlamlı bulmuştur (109).

Sarıkaya (2011), bilgi yönetimde içsel motivasyonu ölçümleyen sorulardan çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bilgilerini iş arkadaşları veya başkaları ile paylaşmaktan keyif ve mutluluk duyduklarını dile getirmişlerdir. Katılımcıların bilgi yönetimi dışsal motivasyon ile ilgili sorulara verdikleri cevaplardan memnun oldukları görülmektedir. Bu bağlamda kişisel başarı hissi kazandıran bilgi paylaşımlarını sevdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılar bilgi paylaşma niyetini ölçümleyen sorulardan genel anlamda memnun olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar iş arkadaşları ile mümkün olduğu kadar ofis belgelerini, iş yapma tarzlarını, bilgilerinin kaynağını, düşüncelerini, bilgi ve deneyimlerini paylaşma niyeti içerisinde olduklarını belirtmişlerdir (97).

VII. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1. SONUÇ

Bu araştırmanın amacı; beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi ve iş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma grubunu 2013-2014 eğitim öğretim yılında Afyonkarahisar ilinde görev yapan 226 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Yi (2009) tarafından geliştirilen Bilgi Paylaşımı Davranışı Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistik, frekans analizi ve iki değişken arasındaki farkı belirlemek için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla değişken arasındaki farkı belirlemek için tek yönlü varyans analizi, değişkenleri kendi aralarında karşılaştırmak için tukey testi ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

Test sonuçları yaş ile iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri; iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri; bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Test sonuçları cinsiyet ile iş tatmini düzeyi; iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri; bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ve cinsiyet ile bilgi paylaşım düzeyi; bilgi paylaşımı alt boyutlarından örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

Test sonuçları görev yaptığı okul ile iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri; iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri; bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler ve uygulama

toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Test sonuçları görev süresi ile iş tatmini düzeyi; iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri; bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar, örgütsel iletişim, uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ve görev süresi ile bilgi paylaşımı; bilgi paylaşımı alt boyutlarından kişisel etkileşimler düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

Test sonuçları görev yaptığı okul sayısı ile iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin düzeyi; bilgi paylaşımı alt boyutlarından örgütsel iletişim ve uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını; görev yaptığı okul sayısı ile iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri; iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmin düzeyi; bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar ve kişisel etkileşimler düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

Test sonuçları iş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri; içsel tatmin ile yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler, uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri; dışsal tatmin ile yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğunu; dışsal tatmin ile uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Bu çalışma sonuçları; cinsiyet ile bilgi paylaşımı düzeyi, bilgi paylaşımı alt boyutlarından örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler, uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri; görev süreleri ile bilgi paylaşımı, bilgi paylaşımı alt boyutlarından kişisel etkileşimler düzeyleri; görev yaptıkları okul sayısı ile iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri, iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmin düzeyi, bilgi paylaşımı alt boyutlarından yazılı katkılar ve kişisel etkileşimler düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu; diğer değişkenlerde ise anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. İş tatmini ile bilgi paylaşımı düzeyleri; içsel tatmin ile yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler, uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri; dışsal tatmin ile yazılı katkılar, örgütsel iletişim, kişisel etkileşimler düzeyleri

arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğunu; dışsal tatmin ile uygulama toplulukları ile bağlantı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Sonuç olarak, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri düşük düzeyde de olsa birbirini etkilemektedir. Eğitim ortamında öğretmenlerden kaliteli bir hizmet alabilmek için iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyleri yükseldikçe, öğretmenlerin verecekleri hizmetin ve eğitimin kalitesi artmaktadır. Böylece nitelikli bireyler yetişmekte ve toplumlar gelişmekte, güçlenmektedir.

7.2. ÖNERİLER

1. Kurum içi ve çalıştıkları yerleşim yerlerinde öğretmenlere yönelik sosyal faaliyetler düzenlenerek sürekli iletişim halinde olmaları sağlanmalıdır.
2. Kurum içi iletişim ağları oluşturulmalı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görevi ile ilgili durumlardan anında haberdar olmaları sağlanmalıdır.
3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kullanabilecekleri imkanlar arttırılmalı, işini yapması kolaylaştırılmalıdır.
4. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iştirak edebileceği sportif faaliyetler daha aktif hale getirilmeli, faaliyetlerde göstermiş olduğu başarılarından dolayı takdir edilmesi sağlanmalıdır.
5. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri daha gerçekçi bir şekilde düzenlenmeli, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ihtiyaç duydukları konularda yetişmeleri ve yenilenmeleri sağlanmalıdır.
6. İş tatmini ve bilgi paylaşımı konulu araştırmalar eğitimin farklı alanlarında uygulanmalıdır.
7. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik araştırmalar arttırılmalıdır.

KAYNAKLAR

1. Adıgüzel, Z. (2010), *İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
2. Ağır, A. (2005). *Bilgi Yönetimi Sistemleri ve Eğitimde Bilgi Yönetimi Sistemi Uygulaması*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
3. Akbal, B. (2010). *Bankalarda Uygulanan Performans Değerlendirme Kriterlerinden, Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması (Ankara İli Özel ve Kamu Bankaları Karşılaştırması)*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
4. Akgün, A. E., Keskin, H. ve Günsel, A. (2009). *Bilgi Yönetimi ve Öğrenen Örgütler*. Ankara: Eflatun Yayınevi.
5. Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
6. Alakuş, M. (1991). *Bilgi Yönetimi*. Ankara: Güner Matbaası.
7. Altındış, S. ve Ağca, V. (2011). Örgütsel Bilgi Paylaşımını Engelleyen Faktörler: Sağlık Sektöründe Bir Görgül Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 45-61.
8. Anameriç, H. (2003). *Kütüphanelerde Yönetim Bilgi Sistemi ve Bir Model Önerisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
9. Aslan, E. F. (2012). Geleceğe Yönelik Bilgi Paylaşımının Rekabet Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi ve Rekabet Kurumunun Bilgi Paylaşımı Konusuna Yaklaşımı. *Rekabet Dergisi*, 13(3), 3-73.
10. Aşan, Ö. ve Özyer, K. (2008). Duygusal Bağlılık ile İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 129-151.
11. Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

12. Atak, M. (Nisan 2011). Örgütsel Bilginin Yönetimi ve Öğrenen Organizasyon Yazınındaki Yeri. *“İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 157-176.
13. Atılğan, D. (2009). Bilgi Yönetimi Kavramı ve Gelişimi. *Türk Kütüphaneciliği*, 23, 201-212.
14. Avcı, U. ve Avcı, M. (Şubat 2004). Örgütlerde Bilginin Önemi ve Bilgi Yönetimi Süreci. *Mevzuat Dergisi*, Sayı 74, Erişim: 03.08.2013, <http://www.mevzuatdergisi.com/2004/02a/01.htm>
15. Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
16. Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Süreci*. Ankara: Feryat Matbaası.
17. Başer, M. U. ve Özel, A. (2013). İlköğretim Okul Müdürlerinin İş Doyum Düzeyleri. *e-uluslararası eğitim araştırmaları dergisi*, 4(1), 47-62. Erişim: 03.08.2013, <https://www.google.com.tr/#q=%C4%B0lk%C3%B6%C4%9Fretim+Okul+M%C3%BCd%C3%BCrlerinin+%C4%B0%C5%9F+Doyum+D%C3%BCzeyleri.+e-uluslararası%C4%B1+e%C4%9Fitim+ara%C5%9Ft%C4%B1rmalar%C4%B1+dergisi>
18. Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
19. Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
20. Berberoğlu, M. ve Sağlam, B. (Haziran 2010). Meslek Yüksekokulu Akademik Personellerinin Tükenmişliği ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 2, 102-118. Erişim: 20.07.2013, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/gumussosbil/article/view/5000004267>
21. Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.

22. Bişgin, H. (2007). *Spor Federasyonlarında Bilgi Yönetiminin Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
23. Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
24. Buran, A., Şengül, M. ve Tanyeri, M. (2011). Türkçe Eğitimi ve Öğretimine Yönelik Bilgi Erişim Sorunu ve Elektronik Ortamda Bilgi Paylaşımı. 6(4), 467-474
Erişim: 20.07.2013,
http://www.turkishstudies.net/Makaleler/1098190084_2_burannahmet_t.pdf
25. Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler-Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-168.
26. Çekmecelioğlu, H. G. (2007). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 79-97.
27. Çelen, Ö. (2011). *Ekip Çalışması Etkinliğinin İş Tatmini ve Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Ankara.
28. Celep, C. ve Çetin, B. (2003). *Bilgi Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
29. Çetin, F. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
30. Davenport T. H. ve Prusak L. (2001), *İş Dünyasında Bilgi Yönetimi*. (G. Günay, Çev.). İstanbul: Rota Yayınları.
31. Demir, N. (2010). *Örgüt Kültürü İş Tatmini İlişkisi (Plastik Sektöründe Bir Araştırma)*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
32. Demirel, Y. (2008). Bilgi ve Bilgi Paylaşımının İşletme Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 199-216.

33. Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (Ocak 2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi (Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma). *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 134-145.
34. Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2008). Bilgi ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17(1), 189-202.
35. Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2008). Bilgi Yönetimi Uygulamalarında Etkili Olan Faktörler Üzerine Mobilyacılık Sektöründe Bir Araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 107-122.
36. Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2011). Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *bilig*, 56, 99- 119, Erişim: 13.09.2013, <http://yayinlar.yesevi.edu.tr/files/article/468.pdf>
37. Demirhan, A. ve Bozkurt, S. (2010). Banka Çalışanlarının Bilgi Paylaşımı Davranışına Yönelik Tutumlarını Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 18(5), 3016 - 3027. Erişim: 13.09.2013, http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2012/08/07_ayse_demirhan.pdf
38. Deniz, M. (2005). Bit Tutum Çeşidi Olarak İş Tatmini. M. Tikici (Ed.). *Örgütsel Davranış Açısından Seçmeler*(310-338). İstanbul: Nobel Basımevi.
39. Durna, U. ve Demirel, Y. (Ocak-Haziran 2008). Bilgi Yönetiminde Bilgiyi Anlamak. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 129-156.
40. Ege, P. (2006). Baş Makale: Farklı Engel Gruplarının İletişim Özellikleri ve Öğretmenlere Öneriler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 7(2), 1-23.
41. Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
42. Erdem, R. (Ekim 2007). Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79

43. Eroğluer, K. (2011). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(1), 121-136.
44. Gavcar, E. ve Topaloğlu, C. (2008) Kamuya Ait Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinde İş Doyumu (Öğretmenevi Müdürleri Örneği). *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 59-74.
45. Göksel, A., Aydınlatan, B. ve Bingül, D. (2010). Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (4), 87-190.
46. Göктаş, Z. (2007). Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkisinin İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 13-26.
47. Güçlü, H. ve Sotirofskı, K. (Güz 2006). Bilgi Yönetimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (4), 351-371
48. Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (Ekim 2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Uluslar arası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 15, 1-11, Erişim: 29.07.2013, <http://www.akademikbakis.org/15/performans.pdf>
49. Gümüştekin, G. E. (Eylül 2004). Bilgi Yönetiminin Stratejik Önemi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(3-4), 201-212.
50. Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
51. İldan, T. (2005). *Bilgi Yönetiminde Bilgi Paylaşımı (Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama)*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
52. İnce, M. ve Oktay, E. (Haziran 2006). Bilginin Bir Stratejik Güç Olarak Önemi ve Örgütlerde Bilgi Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(9), 15-29.
53. İraz, R. (Nisan 2005). İşletmelerde Bilgi Yönetiminin Yenilik ve Rekabet Gücü Üzerindeki Etkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 243-258.

54. İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
55. İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (Ocak 2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
56. Kantar, H. (2010). *İşletmede Motivasyon*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
57. Kaplan, T. (2008). *Türkiye'deki Özel Spor Merkezlerinde Çalışan Personelin İş Tatmin Seviyeleri*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
58. Karaaslan, A., Özler, D. E. ve Kulaklıoğlu, A.S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2), 135-160.
59. Karaca, B. ve Balcı, V. (2011). İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Ankara'daki Devlet Okulları İle Özel Okullar Karşılaştırması. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10 (1), 33-40.
60. Karavardar, G. (2012). Çalışan İlişkileri ve Bilgi Paylaşımı: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 145-156.
61. Keklik, B. ve Us, N. C. (2013). Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.
62. Keser, A. (2007). İş Tatmininden Yaşam Tatminine Bireysel Tatmin. T. Solmuş (Ed.). *Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi Kuramdan Uygulamaya İş Yaşamında Psikoloji* (223-237). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
63. Kılıçalp, A. (2004). *İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Eskişehir İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

64. Kılınç, M. (2010). *Akdeniz Bölgesindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
65. Koçoğlu, İ. (2010). *Tedarik Zinciri Yönetiminde Yenilik ve Bilgi Paylaşımının Önemi*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
66. Kolasa, B. J. (1969). *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*. (K. TOSUN, Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
67. Koza, M. (2011). *Bilgi Yönetimi*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
68. Kök, S. B. (Nisan 2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-317.
69. Köseoğlu, M. A., Gider, Ö. ve Ocak, S. (2011). Bilgi Paylaşımı Tutumunu Etkileyen Faktörler Nelerdir? Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 215-243.
70. Krogh, V. G., Ichijo, K. ve Nonaka, I. (2002). *Bilginin Üretimi*. (G. Günay, Çev.). İstanbul: Rota Yayınları.
71. Kulaklı, A. (Güz 2005/2). Yeni Ürün Geliştirme Sürecinde Bilgi Paylaşımının Önemi ve Bir Uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 4 (8), 99-114.
72. Kulaklıoğlu, A. S. (2009). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı İlişkisi: Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
73. Kurt, İ. (2010). Rol Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Amirin Algılanan Sosyal Desteğinin Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 79-87.
74. Kutaniş, R. Ö. ve Bayraktaroğlu, S. Karayolu Turizm Taşımacılığında İş Tatmini Unsurları: Bir Uygulama. s: 1-15, Erişim: 29.07.2013, <http://web.sakarya.edu.tr/~rkutanis/Eserler/B3.pdf>.
75. Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129-141.

76. Küçükaltan, D., Talih, D. ve Özhan, Ş. (2010). Otel İşletmelerindeki İşgörenlerin İş Tatmini (Kocaeli ve Yalova Örneği). M. Özten-H. Burgazoğlu (Ed.). Uluslar arası II. Trakya Bölgesi Kalkınma ve Girişimcilik Sempozyumu Bildiriler Kitabı 1 (433-446). Kırklareli: Erkam Matbaası..
77. Mısırdalı, F. (2010). *Örgüt İçi Bilgi Paylaşımında Sosyal Sermayenin Etkisi: Kütahya Porselen A. Ş.' De Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
78. Muratoğlu, V. ve Özmen, F. Eğitim Örgütlerinde Bilgi Yönetimi Stratejileri – Yaş ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Eğitimci Görüşleri (Tunceli İli Örneği). Sayfa 1-20, Erişim: 01.08.2013, <http://ab.org.tr/ab06/bildiri/85.pdf>
79. Nonaka, I. (1999). *Bilgi Yaratan Şirket, Bilgi Yönetimi*. (G. Bulut, Çev.) İstanbul: BZD Yayıncılık.
80. Noyan, F. (2010), *Çok Aşamalı Yapısal Eşitlik Modellerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
81. Odabaş, H., Kurumsal Bilgi Yönetimi. Erişim: 01.08.2013, http://www.stradigma.com/turkce/kasim2003/makale_07.html
82. Öcal, Ö. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi(İstanbul İli Maltepe İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
83. Öğüt, A. (2003). *Bilgi Çağında Yönetim*. Ankara: Nobel Basımevi.
84. Özarslan, M. (2010). *Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kuramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
85. Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.

86. Özbebek, A. ve Toplu, E. K. (2011). Empowered Employees' Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Business and Management Studies*, 3 (2), 69-76.
87. Özcan, E. D. (2010). *Algılanan Örgüt Yapısı İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
88. Özcan, Y. (2006). *İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Yöneticileri İçin Algıladıkları Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki Düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
89. Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
90. Özler, H., Özler, D. E. ve Gümüştekin, G. E. (2006). Örgütlerde Etkileşim Mekanizmaları Kapsamında Bilgi Paylaşımı ve Ödüllendirme İlişkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 137-151.
91. Öztekin, Z. S. (2008). *Orduda İş Tatmini İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
92. Öztürk, A. (2005). *İşletmelerde Bilgi Yönetimi ve Bilgi Paylaşımı, Eskişehir Türk Telekom da Örnek Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
93. Öztürk, A. Y. (2007). *Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin İş Tatmini*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
94. Sağsan, M. (2007). Bilgi Paylaşımı İçin Örgüt-İçi İletişim Kanallarının Tasarımına Yönelik İpuçları ve Öneriler. A. Üstün, Ü. Konya (Ed.). I. Uluslararası Bilgi Hizmetleri Sempozyumu: İletişim (21-34). İstanbul: Türk Kütüphaneciler Derneği İstanbul Şubesi Yayınları.
95. Sağsan, M. (Aralık 2007). Uygulamadan Disipline Bilgi Yönetimi ve Bir Alan Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 40(4), 103-131.

96. Sarıkamış, Ç. (2006). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi ve Başarı Teknik Servis A.Ş'de Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
97. Sarıkaya, B. (2010). *Bilgi Paylaşımı: Kahramanmaraş'ta Bir Alan Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
98. Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İl Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Ekonomi İşletme Uluslar arası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi*, 5(1), 55-64.
99. Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi Yayınları.
100. Soyer, F., Can, Y. ve Kale, F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (3), 259-271.
101. Sönmez, E. (2007). *İstanbul İli Anadolu Yakasındaki İlk ve Orta Öğretimde Görevli Matematik Öğretmenlerinde İş Tatmini Düzeylerinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
102. Spectot, P., Timothy, A. J., Sharon, P., Amy, A. C., Daniel, H. ve Remus, I. (2009). İş Tatmini: Kültürlerarası Bir İnceleme. N. Anderson, D. S. Öneş, H. K. Sinangil, C. Vıswesvaran (Ed.). *Endüstri İş ve Örgüt Psikolojisi 2. Cilt*. İstanbul: Literatür Yayınları.
103. Şahin, M. D. (2009). *Sanal Örgütlerde Bilgi Paylaşımı ve İnsan Kaynakları Yönetimi Etkileşimi Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
104. Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirme ve İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
105. Şengül, C. M. (2008). *Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.

106. Şişman, F. A. (2007). *İşletmelerde Yeniden Yapılanma Süreci ve Bunun Çalışanların İş Tatmini ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Bir Kamu Kuruluşunda Uygulama)*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
107. Tanrıverdi, H., (Bahar 2006), Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Üzerine Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 1-29
108. Taş, M. A. (2004). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
109. Taş, Y. (2011). İş Tatmini Ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 117-131.
110. Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.
111. TDK, Güncel Türkçe Sözlük, Erişim: 30.07.2013, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.51f7ce12369538.45067194
112. Tıwana, A., (2003). *Bilginin Yönetimi*. İstanbul: Dış Bank Kitapları.
113. Tikici, M. ve Deniz M. (1991). *Örgütsel Davranış*. Malatya: Enstitü Yayıncılık.
114. Tok, T. N. ve Bacak, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu ile yöneticileri için algıladıkları dönüşümcü liderlik özellikleri arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1135-1166. Erişim:13.09.2013, http://www.arastirmax.com/bilimsel-yayin/uluslararası-insan-bilimleri-dergisi/10/1/1135-1166_ogretmenlerin-doyumu-ile-yoneticileri-icin-algiladiklari
115. Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.

116. Tomor, M. (2010). *İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinde Bilgi Paylaşımı ve Yönetim Kontrolü İnkilemi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
117. Top, S. ve Dilek, S. (2013). Sağlık Hizmet Sektöründe Çalışanların Kurumsal Bilgi Paylaşımı Algılamasının İlişki Analizi Yoluyla Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 283-304.
118. Turan, M. (2011). *Toplam Kalite Yönetiminin Çalışanların Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
119. Tüy G. (2008). *İlköğretim Birinci Kademedeki Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
120. Uçak, N. Ö. (2010). Bilgi: Çok Yüzlü Bir Kavram, *Türk Kütüphaneciliği*, 24 (4), 705-722
Erişim: 01.08.2013,
<http://www.bby.hacettepe.edu.tr/yayinlar/dosyalar/U%C3%A7ak.pdf>.
121. Uzun, H. ve Durna U. (Haziran 2008). İşletmelerde Rekabet Unsuru Olarak Bilgi Yönetimi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(1), 33-40.
122. Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö. A. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi [Elektronik Sürüm]. *Journal of Yasar University*, 17(5), 2922-2937.
123. Yavuz C. ve Karadeniz C. B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
124. Yelboğa, A. (Aralık 2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
125. Yeniçeri, Ö. ve Demirel, Y. (Haziran 2007). Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel ve Örgütsel Engeller üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(9), 221-234.

126. Yersiz, E. (2010). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Yöneticilik Performansları İle Öğretmenlerin İş Tatmini Arasındaki İlişki Düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
127. Yılmaz, M. (2006). Enformasyon ve Bilgi Kavramları Bağlamında Enformasyon Yönetimi ve Bilgi Yönetimi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 49(1), 95-118.
128. Yumuşak, İ. G. (Mart 2008). *Bilgi ve Bilgi Ekonomisi Üzerine*. İ. G. Yumuşak (Ed.). Bilgi, Ekonomi ve Yönetim, 1: 1-7. İstanbul: Avcı Ofset Matbaacılık.
129. Zaim, H. (2005). *Bilginin Artan Önemi ve Bilgi Yönetimi*. İstanbul: İşaret Yayınları.

EKLER

EK 1. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKETLER

EK 2. BİLİMSEL ÇALIŞMA İZİN YAZILARI

EK 3. ARAŞTIRMA VERİLERİ

EK 4. İSTATİSTİK TEST SONUÇLARI

EK 1. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKETLER

SEVGİLİ ÖĞRETMEN ARKADAŞLARIM;

Bu araştırmanın amacı, Afyonkarahisar ilinde görev yapan Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Bilgi Paylaşımı Düzeylerinin Duygusal Bağlılığa Etkisinin Araştırılmasıdır. Bu çalışma Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında yürütülen yüksek lisans tezi çalışması olup, elde edilecek veriler, yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır.

Aşağıda “ Demografik Bilgiler ” bölümünde sizlere sorulan sorulara uygun cevaplar verdikten sonra her insanın zaman zaman hissedebileceği birtakım durumların maddeler halinde verildiği ifadelerden sizin genellikle hissettiklerinizi tanımlıyor olana (X) koyunuz.

Şimdiden yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederim.

Saygılarımla
Sevgi İÇÖZ

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Yaşınız: () 21-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 51yıl ve üzeri
 2. Cinsiyetiniz: () Erkek () Bayan
 3. Görev Yaptığınız Okul: () Ortaokul () Lise
 4. Görev Süreniz: () 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26-30 () 31 yıl ve üzeri
 5. Görev Yaptığınız Okul Sayısı: () Birinci () İkinci () Üçüncü () Üçten fazla

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ ŞİMDİKİ İŞİMDEN;	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla bir birleriyle anlaşmaları açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

BİLGİ PAYLAŞIMI DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
Görev yaptığım okuldaki bilgi paylaşımı konusundaki yazılı katkıları;					
1.Belge ve raporlar sunarım.					
2.Okuldaki dergi, gazete ve haber bültenlerinde bildiriler yayınlarım.					
3.Mevcut işlerle ilgili, kişisel dosyalardaki belgeleri paylaşıyorum.					
4.Okulun çevrimiçi veritabanlarına bilgi, fikir ve düşüncelerimi girerim.					
5.Çevrimiçi tartışma forumları aracılığıyla sağlanan önemli örgütsel enformasyon ile çalışanların bilgilerini güncel tutarım.					
Görev yaptığım okuldaki bilgi paylaşımı konusundaki örgütsel iletişimini;					
1.Örgütsel toplantılarda fikir ve düşüncelerimi belirtirim.					
2.Beyin fırtınası oturumlarına tamamıyla (eksiksiz) katılırım.					
3.Takım toplantılarında problem çözme önerileri teklif ederim.					
4.Takım toplantılarında diğerlerinin sorularına cevap veririm.					
5.Takım toplantılarında diğerlerinin düşünce ve görüşlerini ortaya çıkaracak sorular sorarım.					
6.Okula katkı sağlayabilecek başarı hikâyelerini örgütsel toplantılarda paylaşıyorum.					
7.Örgütsel toplantılarda, geçmişteki kişisel başarısızlıkların veya hataların diğerleri tarafından tekrar edilmesini önlemek için bunları ortaya koyarım.					
8.Örgütsel toplantılarda sunumlar yaparım.					
Görev yaptığım okuldaki bilgi paylaşımı konusunda kişisel etkileşimlerim;					
1.Kişisel planım doğrultusunda az deneyimli iş arkadaşlarımı desteklemek için zaman ayırırım.					
2.Kidemsiz çalışanlarla uzun dönemli koçluk ilişkileri kurarım.					
3.Diğer çalışanlarla, işleriyle ilgili sorunlarına yardımcı olabilmek adına kişisel görüşmelere zaman ayırırım.					
4.Kişisel görüşmeler aracılığıyla sağlanan önemli örgütsel enformasyon ile çalışanların bilgilerini güncel tutarım.					
5.Kişisel görüşmeler aracılığıyla belirli bir konu üzerinde tutku ve heyecanımı diğer çalışanlarla paylaşıyorum.					
6.Çalışanları risk ve sorunlardan korumaya yardımcı olabilecek deneyimleri kişisel görüşmeler aracılığıyla paylaşıyorum.					
7.Diğer çalışanlara işle ilgili sorunlarına yardımcı olmak için çevrimiçi sohbetleri kullanırım.					
8.Diğer çalışanlara işle ilgili sorunlarına yardımcı olmak için e-posta ile haberleşmeye zaman ayırırım.					
Görev yaptığım okuldaki uygulama toplulukları ile bağlantım;					
* Topluluk; belirli konular üzerinde ortak deneyimleri, uygulama ve bilgileri paylaşan örgüt içerisindeki veya dışındaki kişilerin oluşturduğu gayri-resmi bir ağıdır. Topluluk örgütsel bir birim veya takım değildir!					
1.Okulda meydana gelen problemlere yenilikçi çözümler yaratmak için topluluk* üyeleriyle bir araya gelirim.					
2.Belirli konulara yönelik ortak ilgi alanları doğrultusunda kişisel deneyim ve uygulamaları paylaşmak için topluluk üyeleriyle bir araya gelirim.					
3.Belirli konulara yönelik ortak ilgi alanları doğrultusunda başarı ve başarısızlık hikâyelerini paylaşmak için topluluk üyeleriyle bir araya gelirim.					
4.Topluluk uygulamalarında mükemmelliği teşvik etmeye çalışmak üzere topluluk üyeleriyle bir araya gelirim.					
5.Yeni topluluk üyelerinin kişisel gelişimini desteklerim.					
6.Topluluk e-posta listesi aracılığıyla üyelere ilgili enformasyonu gönderirim.					
7.Okulun desteklediği topluluğun çevrimiçi uygulama sistemi aracılığıyla belirli konulara yönelik fikir ve düşüncelerimi paylaşıyorum.					

EK 2. BİLİMSEL ÇALIŞMA İZİN YAZILARI



T.C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Sayı : 91647215/ 72
Konu : Bilimsel Çalışma İzni HK.

07/10/2013

İLGİLİ MAKAMA

Üniversitemiz, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Y.Lisans Öğrencisi olan Sevgi İÇÖZ yürütmekte olduğu "*Afyon ilinde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliğinin İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeylerinin Değerlendirilmesi*" konulu Y.Lisans Tez çalışması kapsamında; Afyon ilinde bulunan okullarda Anket Çalışması Yapılacaktır.

Okullarda uygulanacak olan anket çalışması ekte sunulmuştur.

Gereğini Bilginize Arz Ederim.

Yrd. Doç.Dr. Mehmet ACET
Bed.Egt.ve Spor Anabilim Dalı Başkanı



T.C.
AFYONKARAHİSAR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 49809702/605.01/3404656
Konu: Araştırma İzni

18/11/2013

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünün 07.10.2013 tarihli ve 72 sayılı yazısı.

Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Sevgi İÇÖZ'ün 2013-2014 öğretim yılında "**İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeylerinin Değerlendirilmesi**" konulu çalışması kapsamında Afyonkarahisar ili merkez ve ilçelerde görev yapan Baden Eğitimi öğretmenlerine yönelik anket çalışmaları yapmaları, anket çalışmaları tamamlandıktan sonra sonuçlarının birer örneğinin İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne teslim edilmesi şartıyla, Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme (Ar-Ge) birimi teklifi doğrultusunda, müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızcada uygun görülmesi halinde gereğini olurlarınıza arz ederim.

Metin YALÇIN
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
18/11/2013

Ali Muhiddin VAROL
Vali a.
Vali yardımcısı

EKLER:
1- Dilekçe

Bu evrakın 5070 Sayılı Kanun Gereğince
E-İMZA ile imzalandığı tasdik olunur.
18.11.2013

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır
Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2f42-6701-3a38-8bf5-5370 kodu ile yapılabilir.

Karaman İş Merkezi Afyonkarahisar
EElektronik Ağ: afyon.meb.gov.tr
e-posta: strateji03@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Demet KIZILTEPE
Tel: (0 272) 213 76 03
Faks: (0 272) 213 76 05



T.C.
AFYONKARAHİSAR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 79400284/605.01/3412503
Konu: Araştırma İzinleri

18/11/2013

DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİNE
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü)
ANKARA

İlgi : Valilik Makamının 18/11/2013 tarihli ve 3404656 sayılı olur yazısı.

Müdürlüğümüze bağlı kurum ve kuruluşlarda yapılması planlanan araştırmalar için, Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme (AR-GE) Birimi "Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü" tarafından 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı bakanlık onayı ile yayınlanan Genelge doğrultusunda ilgili izin talebini incelemiş olup "Valilik Oluru" ve "Onaylanmış Veri Toplama Aracı" ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Metin YALÇIN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

- EKLER:
1-Valilik Oluru
2- Onaylanmış Veri Toplama Aracı (2 sayfa)

Bu evrakın 5070 Sayılı Kanun Gereğince
E-İMZA ile imzalandığı tasdik olunur.
18.11.2013

9

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır
Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 15b1-0810-38d1-9f55-c048 kodu ile yapılabilir.

Karaman İş merkezi 03200 Merkez/AFYONKARAHİSAR
Elektronik Ağ: afyon.meb.gov.tr
e-posta: muhasebe03@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Demet KIZILTEPE Memur
Tel: (0 272) 213 76 03
Faks: (0 272) 213 76 05

EK 4. İSTATİSTİK TEST SONUÇLARI

4.1. Demografik Özelliklerin İstatistik Verileri

YAŞ				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	23	9,74	10,17
	2	64	27,11	28,31
	3	51	21,61	22,56
	4	67	28,38	29,64
	5	14	5,93	6,19
	6	4	1,69	1,76
	7	3	1,27	1,32
	Total	226	95,76	100
Missing	System	10	4,23	
Total		236	100	

CİNSİYET				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	156	66,101	69,026
	2	70	29,661	30,973
	Total	226	95,762	100
Missing	System	10	4,237	
Total		236	100	

GÖREV YAPTIĞI OKUL				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	140	59,322	61,946
	2	86	36,440	38,053
	Total	226	95,762	100
Missing	System	10	4,237	
Total		236	100	

GÖREV SÜRESİ				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	77	32,627	34,070
	2	58	24,576	25,663
	3	60	25,423	26,548
	4	27	11,440	11,946
	5	2	0,847	0,884
	7	2	0,847	0,884
	Total	226	95,762	100
Missing	System	10	4,237	
Total		236	100	

GÖREV YAPTIĞI OKUL SAYISI				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	58	24,576	25,663
	2	48	20,338	21,238
	3	42	17,796	18,584
	4	78	33,050	34,513
	Total	226	95,762	100
Missing	System	10	4,237	
Total		236	100	

4.2. Yaşa Göre İstatistik Verileri

ANOVA						
YAŞ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İŞ TATMİNİ	Between Groups	769,557	6	128,260	1,135	,343
	Within Groups	24749,580	219	113,012		
	Total	25519,137	225			
BİLGİ PAYLAŞIMI	Between Groups	912,603	6	152,100	,460	,837
	Within Groups	72437,579	219	330,765		
	Total	73350,181	225			

Tukey HSD		Multiple Comparisons					
Dependent Variable	(I) yaş	(J) yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
İŞ TATMİNİ	21-25 yaş	26-30 yaş	3,917	2,584	,735	-3,774	11,608
		31-35 yaş	2,104	2,670	,986	-5,842	10,050
		36-40 yaş	1,171	2,569	,999	-6,474	8,816
		41-45 yaş	2,760	3,603	,988	-7,963	13,485
		46-50 yaş	-1,239	5,759	1,000	-18,377	15,899
		51 yaş ve üzeri	-8,739	6,525	,833	-28,159	10,680
	26-30 yaş	21-25 yaş	-3,917	2,584	,735	-11,608	3,774
		31-35 yaş	-1,813	1,995	,971	-7,751	4,125
		36-40 yaş	-2,745	1,858	,758	-8,275	2,783
		41-45 yaş	-1,156	3,136	1,000	-10,490	8,178
		46-50 yaş	-5,156	5,478	,965	-21,461	11,148
		51 yaş ve üzeri	-12,656	6,279	,408	-31,344	6,032
	31-35 yaş	21-25 yaş	-2,104	2,670	,986	-10,050	5,842
		26-30 yaş	1,813	1,995	,971	-4,125	7,751
		36-40 yaş	-,932	1,975	,999	-6,811	4,946
		41-45 yaş	,656	3,207	1,000	-8,888	10,202
		46-50 yaş	-3,343	5,519	,997	-19,770	13,083
		51 yaş ve üzeri	-10,843	6,315	,605	-29,638	7,951
	36-40 yaş	21-25 yaş	-1,171	2,569	,999	-8,816	6,474
		26-30 yaş	2,745	1,858	,758	-2,783	8,275
		31-35 yaş	,932	1,975	,999	-4,946	6,811
		41-45 yaş	1,589	3,123	,999	-7,707	10,886
		46-50 yaş	-2,410	5,471	,999	-18,694	13,873
		51 yaş ve üzeri	-9,910	6,273	,695	-28,580	8,759
	41-45 yaş	21-25 yaş	-2,760	3,603	,988	-13,485	7,963
		26-30 yaş	1,156	3,136	1,000	-8,178	10,490
		31-35 yaş	-,656	3,207	1,000	-10,202	8,888
		36-40 yaş	-1,589	3,123	,999	-10,886	7,707
		46-50 yaş	-4,000	6,027	,994	-21,936	13,936
		51 yaş ve üzeri	-11,500	6,763	,617	-31,627	8,627
	46-50 yaş	21-25 yaş	1,239	5,759	1,000	-15,899	18,377
		26-30 yaş	5,156	5,478	,965	-11,148	21,461
		31-35 yaş	3,343	5,519	,997	-13,083	19,770
		36-40 yaş	2,410	5,471	,999	-13,87	18,694
		41-45 yaş	4,000	6,027	,994	-13,936	21,936
		51 yaş ve üzeri	-7,500	8,119	,968	-31,662	16,662
	51 yaş ve üzeri	21-25 yaş	8,739	6,525	,833	-10,680	28,159
		26-30 yaş	12,656	6,279	,408	-6,032	31,344
		31-35 yaş	10,843	6,315	,605	-7,951	29,638
		36-40 yaş	9,910	6,273	,695	-8,759	28,580
		41-45 yaş	11,500	6,763	,617	-8,627	31,627
		46-50 yaş	7,500	8,119	,968	-16,662	31,662

Tukey HSD		Multiple Comparisons					95% Confidence Interval	
Dependent Variable	(I) yaş	(J) yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	
BİLGİ PAYLAŞIMI	21-25 yaş	26-30 yaş	-1,065	4,421	1,000	-14,224	12,092	
		31-35 yaş	-2,368	4,568	,999	-15,962	11,225	
		36-40 yaş	-2,016	4,3952	,999	-15,096	11,063	
		41-45 yaş	-5,242	6,165	,979	-23,589	13,104	
		46-50 yaş	-9,206	9,852	,967	-38,527	20,114	
		51 yaş ve üzeri	-13,623	11,164	,886	-46,846	19,600	
	26-30 yaş	21-25 yaş	1,065	4,421	1,000	-12,092	14,224	
		31-35 yaş	-1,302	3,413	1,000	-11,461	8,856	
		36-40 yaş	-,950	3,178	1,000	-10,410	8,509	
		41-45 yaş	-4,176	5,366	,987	-20,145	11,792	
		46-50 yaş	-8,140	9,373	,977	-36,035	19,754	
		51 yaş ve üzeri	-12,557	10,743	,905	-44,529	19,415	
	31-35 yaş	21-25 yaş	2,368	4,568	,999	-11,225	15,962	
		26-30 yaş	1,302	3,413	1,000	-8,856	11,461	
		36-40 yaş	,352	3,379	1,000	-9,705	10,409	
		41-45 yaş	-2,873	5,487	,998	-19,204	13,456	
		46-50 yaş	-6,838	9,443	,991	-34,941	21,264	
		51 yaş ve üzeri	-11,254	10,804	,944	-43,409	20,899	
	36-40 yaş	21-25 yaş	2,016	4,395	,999	-11,063	15,096	
		26-30 yaş	,950	3,178	1,000	-8,50	10,410	
		31-35 yaş	-,352	3,379	1,000	-10,409	9,705	
		41-45 yaş	-3,226	5,344	,997	-19,130	12,678	
		46-50 yaş	-7,190	9,360	,988	-35,048	20,667	
		51 yaş ve üzeri	-11,606	10,732	,933	-43,547	20,333	
	41-45 yaş	21-25 yaş	5,242	6,165	,979	-13,104	23,589	
		26-30 yaş	4,176	5,366	,987	-11,792	20,145	
		31-35 yaş	2,873	5,487	,998	-13,456	19,204	
		36-40 yaş	3,226	5,344	,997	-12,678	19,130	
		46-50 yaş	-3,964	10,311	1,000	-34,64	26,720	
		51 yaş ve üzeri	-8,380	11,570	,991	-42,8149	26,053	
	46-50 yaş	21-25 yaş	9,206	9,852	,967	-20,114	38,527	
		26-30 yaş	8,140	9,373	,977	-19,754	36,035	
31-35 yaş		6,838	9,443	,991	-21,264	34,941		
36-40 yaş		7,190	9,360	,988	-20,667	35,048		
41-45 yaş		3,964	10,311	1,000	-26,720	34,649		
51 yaş ve üzeri		-4,416	13,890	1,000	-45,754	36,920		
51 yaş ve üzeri	21-25 yaş	13,623	11,164	,886	-19,600	46,846		
	26-30 yaş	12,557	10,743	,905	-19,41	44,529		
	31-35 yaş	11,254	10,804	,944	-20,899	43,409		
	36-40 yaş	11,606	10,732	,933	-20,333	43,547		
	41-45 yaş	8,380	11,570	,991	-26,053	42,814		
	46-50 yaş	4,416	13,890	1,000	-36,920	45,754		

ANOVA						
YAŞ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İÇSELTATMİN	Between Groups	237,164	6	39,527	,798	,572
	Within Groups	10845,897	219	49,525		
	Total	11083,062	225			
DIŞSALTATMİN	Between Groups	210,419	6	35,070	1,313	,253
	Within Groups	5851,090	219	26,717		
	Total	6061,509	225			

Tukey HSD Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) yaş	(J) yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
İÇSEL TATMİN	21-25 yaş	26-30 yaş	1,131	1,710	0,994	-3,959	6,223
		31-35 yaş	0,089	1,767	1	-5,170	5,349
		36-40 yaş	-0,012	1,700	1	-5,073	5,048
		41-45 yaş	0,484	2,385	1	-6,614	7,583
		46-50 yaş	-2,586	3,812	0,994	-13,932	8,758
		51 yaş ve üzeri	-6,753	4,319	0,706	-19,609	6,102
	26-30 yaş	21-25 yaş	-1,131	1,710	0,994	-6,223	3,959
		31-35 yaş	-1,042	1,320	0,986	-4,973	2,888
		36-40 yaş	-1,144	1,230	0,967	-4,804	2,516
		41-45 yaş	-0,647	2,076	1	-6,826	5,531
		46-50 yaş	-3,718	3,626	0,948	-14,512	7,075
		51 yaş ve üzeri	-7,885	4,157	0,485	-20,257	4,486
	31-35 yaş	21-25 yaş	-0,089	1,767	1	-5,349	5,170
		26-30 yaş	1,042	1,320	0,986	-2,888	4,973
		36-40 yaş	-0,101	1,307	1	-3,993	3,79
		41-45 yaş	0,394	2,123	1	-5,924	6,713
		46-50 yaş	-2,676	3,654	0,99	-13,550	8,197
		51 yaş ve üzeri	-6,843	4,180	0,659	-19,285	5,598
	36-40 yaş	21-25 yaş	0,012	1,700	1	-5,048	5,073
		26-30 yaş	1,144	1,230	0,967	-2,516	4,804
		31-35 yaş	0,101	1,307	1	-3,79	3,993
		41-45 yaş	0,496	2,068	1	-5,657	6,651
		46-50 yaş	-2,574	3,622	0,992	-13,354	8,204
		51 yaş ve üzeri	-6,741	4,153	0,667	-19,100	5,617
	41-45 yaş	21-25 yaş	-0,484	2,385	1	-7,583	6,614
		26-30 yaş	0,647	2,076	1	-5,531	6,826
		31-35 yaş	-0,394	2,123	1	-6,713	5,924
		36-40 yaş	-0,496	2,068	1	-6,651	5,657
		46-50 yaş	-3,071	3,989	0,988	-14,945	8,802
		51 yaş ve üzeri	-7,238	4,477	0,672	-20,562	6,086
	46-50 yaş	21-25 yaş	2,586	3,812	0,994	-8,758	13,932
		26-30 yaş	3,718	3,626	0,948	-7,075	14,512
		31-35 yaş	2,676	3,654	0,99	-8,197	13,550
		36-40 yaş	2,574	3,622	0,992	-8,204	13,354
		41-45 yaş	3,071	3,989	0,988	-8,802	14,945
		51 yaş ve üzeri	-4,166	5,374	0,987	-20,162	11,828
51 yaş ve üzeri	21-25 yaş	6,753	4,319	0,706	-6,102	19,609	
	26-30 yaş	7,885	4,157	0,485	-4,486	20,257	
	31-35 yaş	6,843	4,180	0,659	-5,598	19,285	
	36-40 yaş	6,741	4,153	0,667	-5,617	19,100	
	41-45 yaş	7,238	4,477	0,672	-6,086	20,562	
	46-50 yaş	4,166	5,374	0,987	-11,828	20,162	

Tukey HSD		Multiple Comparisons					
Dependent Variable	(I) yaş	(J) yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
DIŞSAL TATMİN	21-25 yaş	26-30 yaş	2,785	1,256	0,291	-0,954	6,52
		31-35 yaş	2,014	1,298	0,713	-1,849	5,878
		36-40 yaş	1,183	1,249	0,964	-2,533	4,901
		41-45 yaş	2,276	1,752	0,852	-2,937	7,490
		46-50 yaş	1,347	2,800	0,999	-6,985	9,681
		51 yaş ve üzeri	-1,985	3,172	0,996	-11,428	7,457
	26-30 yaş	21-25 yaş	-2,785	1,256	0,291	-6,525	0,954
		31-35 yaş	-0,770	0,970	0,985	-3,658	2,116
		36-40 yaş	-1,601	0,903	0,568	-4,290	1,087
		41-45 yaş	-0,508	1,525	1	-5,047	4,029
		46-50 yaş	-1,437	2,663	0,998	-9,365	6,490
		51 yaş ve üzeri	-4,770	3,053	0,706	-13,857	4,315
	31-35 yaş	21-25 yaş	-2,014	1,298	0,713	-5,878	1,849
		26-30 yaş	0,770	0,970	0,985	-2,116	3,658
		36-40 yaş	-0,830	0,960	0,977	-3,689	2,027
		41-45 yaş	0,261	1,559	1	-4,379	4,903
		46-50 yaş	-0,666	2,683	1	-8,653	7,320
		51 yaş ve üzeri	-4	3,070	0,85	-13,138	5,138
	36-40 yaş	21-25 yaş	-1,183	1,249	0,964	-4,901	2,533
		26-30 yaş	1,601	0,903	0,568	-1,087	4,290
		31-35 yaş	0,830	0,960	0,977	-2,027	3,689
		41-45 yaş	1,092	1,518	0,991	-3,427	5,613
		46-50 yaş	0,164	2,660	1	-7,753	8,081
		51 yaş ve üzeri	-3,169	3,050	0,944	-12,246	5,908
	41-45 yaş	21-25 yaş	-2,276	1,752	0,852	-7,490	2,937
		26-30 yaş	0,508	1,525	1	-4,029	5,047
		31-35 yaş	-0,261	1,559	1	-4,903	4,379
		36-40 yaş	-1,092	1,518	0,991	-5,613	3,427
		46-50 yaş	-0,928	2,930	1	-9,649	7,792
		51 yaş ve üzeri	-4,261	3,288	0,853	-14,048	5,524
46-50 yaş	21-25 yaş	-1,347	2,800	0,999	-9,681	6,985	
	26-30 yaş	1,437	2,663	0,998	-6,490	9,365	
	31-35 yaş	0,666	2,683	1	-7,320	8,653	
	36-40 yaş	-0,164	2,660	1	-8,081	7,753	
	41-45 yaş	0,928	2,930	1	-7,792	9,649	
	51 yaş ve üzeri	-3,333	3,947	0,98	-15,081	8,415	
51 yaş ve üzeri	21-25 yaş	1,985	3,172	0,996	-7,457	11,428	
	26-30 yaş	4,770	3,053	0,706	-4,315	13,857	
	31-35 yaş	4	3,070	0,85	-5,138	13,138	
	36-40 yaş	3,169	3,050	0,944	-5,908	12,246	
	41-45 yaş	4,261	3,288	0,853	-5,524	14,048	
	46-50 yaş	3,333	3,947	0,98	-8,415	15,081	

YAŞ		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
YAZILI KATKILAR	Between Groups	63,251	6	10,542	,647	,693
	Within Groups	3569,975	219	16,301		
	Total	3633,226	225			
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	Between Groups	31,633	6	5,272	,134	,992
	Within Groups	8644,172	219	39,471		
	Total	8675,805	225			
KİŞİSEL ETKİLEŞİMLER	Between Groups	335,174	6	55,862	1,698	,123
	Within Groups	7205,291	219	32,901		
	Total	7540,465	225			
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	Between Groups	107,962	6	17,994	,549	,770
	Within Groups	7175,087	219	32,763		
	Total	7283,049	225			

Tukey HSD		Multiple Comparisons						
Dependent Variable	(I) yaş	(J) yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
YAZILI KATKILAR	21-25 yaş	26-30 yaş	1,266	0,981	0,856	-1,654	4,188	
		31-35 yaş	1,135	1,014	0,922	-1,882	4,153	
		36-40 yaş	1,245	0,975	0,862	-1,658	4,149	
		41-45 yaş	0,568	1,368	1	-3,504	4,641	
		46-50 yaş	-0,467	2,187	1	-6,976	6,041	
		51 yaş ve üzeri	-1,550	2,478	0,996	-8,926	5,824	
	26-30 yaş	21-25 yaş	-1,266	0,981	0,856	-4,188	1,654	
		31-35 yaş	-0,131	0,757	1	-2,386	2,123	
		36-40 yaş	-0,021	0,705	1	-2,121	2,078	
		41-45 yaş	-0,698	1,191	0,997	-4,243	2,846	
		46-50 yaş	-1,734	2,080	0,981	-7,927	4,458	
		51 yaş ve üzeri	-2,817	2,385	0,901	-9,915	4,280	
	31-35 yaş	21-25 yaş	-1,135	1,014	0,922	-4,153	1,882	
		26-30 yaş	0,131	0,757	1	-2,123	2,386	
		36-40 yaş	0,109	0,750	1	-2,123	2,342	
		41-45 yaş	-0,567	1,218	0,999	-4,192	3,058	
		46-50 yaş	-1,602	2,096	0,988	-7,841	4,635	
		51 yaş ve üzeri	-2,686	2,398	0,921	-9,824	4,451	
	36-40 yaş	21-25 yaş	-1,245	0,975	0,862	-4,149	1,658	
		26-30 yaş	0,021	0,705	1	-2,078	2,121	
		31-35 yaş	-0,109	0,750	1	-2,342	2,123	
		41-45 yaş	-0,676	1,186	0,998	-4,207	2,853	
		46-50 yaş	-1,712	2,078	0,982	-7,897	4,471	
		51 yaş ve üzeri	-2,796	2,382	0,903	-9,886	4,294	
	41-45 yaş	21-25 yaş	-0,568	1,368	1	-4,641	3,504	
		26-30 yaş	0,698	1,191	0,997	-2,846	4,243	
		31-35 yaş	0,567	1,218	0,999	-3,058	4,192	
		36-40 yaş	0,676	1,186	0,998	-2,853	4,207	
		46-50 yaş	-1,035	2,289	0,999	-7,847	5,776	
		51 yaş ve üzeri	-2,119	2,568	0,982	-9,763	5,525	
	46-50 yaş	21-25 yaş	0,467	2,187	1	-6,041	6,976	
		26-30 yaş	1,734	2,080	0,981	-4,458	7,927	
		31-35 yaş	1,602	2,096	0,988	-4,635	7,841	
		36-40 yaş	1,712	2,078	0,982	-4,471	7,897	
		41-45 yaş	1,035	2,289	0,999	-5,776	7,847	
		51 yaş ve üzeri	-1,083	3,083	1	-10,260	8,093	
	51 yaş ve üzeri	21-25 yaş	1,550	2,478	0,996	-5,824	8,926	
		26-30 yaş	2,817	2,385	0,901	-4,280	9,915	
		31-35 yaş	2,686	2,398	0,921	-4,451	9,824	
		36-40 yaş	2,796	2,382	0,903	-4,294	9,886	
		41-45 yaş	2,119	2,568	0,982	-5,525	9,763	
		46-50 yaş	1,083	3,083	1	-8,093	10,260	

Tukey HSD		Multiple Comparisons					
Dependent Variable	(I) yaş	(J) yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	21-25 yaş	26-30 yaş	-1,186	1,527	0,987	-5,732	3,358
		31-35 yaş	-0,687	1,578	0,999	-5,383	4,008
		36-40 yaş	-0,743	1,518	0,999	-5,261	3,775
		41-45 yaş	-1,322	2,129	0,996	-7,660	5,014
		46-50 yaş	-0,358	3,403	1	-10,487	9,77
		51 yaş ve üzeri	-1,608	3,856	1	-13,085	9,868
	26-30 yaş	21-25 yaş	1,186	1,527	0,987	-3,358	5,732
		31-35 yaş	0,499	1,179	1	-3,009	4,009
		36-40 yaş	0,443	1,098	1	-2,824	3,711
		41-45 yaş	-0,136	1,853	1	-5,652	5,380
		46-50 yaş	0,828	3,237	1	-8,808	10,464
		51 yaş ve üzeri	-0,421	3,711	1	-11,466	10,622
	31-35 yaş	21-25 yaş	0,687	1,578	0,999	-4,008	5,383
		26-30 yaş	-0,499	1,179	1	-4,009	3,009
		36-40 yaş	-0,055	1,167	1	-3,530	3,418
		41-45 yaş	-0,635	1,895	1	-6,277	5,005
		46-50 yaş	0,328	3,262	1	-9,379	10,036
		51 yaş ve üzeri	-0,921	3,732	1	-12,029	10,186
	36-40 yaş	21-25 yaş	0,743	1,518	0,999	-3,775	5,261
		26-30 yaş	-0,443	1,098	1	-3,711	2,824
		31-35 yaş	0,055	1,167	1	-3,418	3,530
		41-45 yaş	-0,579	1,846	1	-6,074	4,914
		46-50 yaş	0,384	3,233	1	-9,239	10,007
		51 yaş ve üzeri	-0,865	3,707	1	-11,899	10,167
	41-45 yaş	21-25 yaş	1,322	2,129	0,996	-5,014	7,660
		26-30 yaş	0,136	1,853	1	-5,380	5,652
		31-35 yaş	0,635	1,89	1	-5,005	6,277
		36-40 yaş	0,579	1,846	1	-4,914	6,074
		46-50 yaş	0,964	3,561	1	-9,635	11,564
		51 yaş ve üzeri	-0,285	3,997	1	-12,180	11,609
	46-50 yaş	21-25 yaş	0,358	3,403	1	-9,77	10,487
		26-30 yaş	-0,828	3,237	1	-10,464	8,808
		31-35 yaş	-0,328	3,262	1	-10,036	9,379
		36-40 yaş	-0,384	3,233	1	-10,007	9,239
		41-45 yaş	-0,964	3,561	1	-11,564	9,635
		51 yaş ve üzeri	-1,25	4,798	1	-15,529	13,029
	51 yaş ve üzeri	21-25 yaş	1,608	3,856	1	-9,868	13,085
		26-30 yaş	0,421	3,711	1	-10,622	11,466
		31-35 yaş	0,921	3,732	1	-10,186	12,029
		36-40 yaş	0,865	3,707	1	-10,167	11,899
41-45 yaş		0,285	3,997	1	-11,609	12,180	
	46-50 yaş	1,25	4,798	1	-13,029	15,529	

Tukey HSD		Multiple Comparisons					
Dependent Variable	(I) yaş	(J) yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
KİŞİSEL ETKİLEŞİMLER	21-25 yaş	26-30 yaş	-1,345	1,394	0,961	-5,495	2,804
		31-35 yaş	-2,468	1,440	0,608	-6,755	1,819
		36-40 yaş	-2,964	1,386	0,334	-7,090	1,160
		41-45 yaş	-3,531	1,944	0,539	-9,317	2,255
		46-50 yaş	-5,173	3,107	0,64	-14,421	4,073
		51 yaş ve üzeri	-7,173	3,521	0,394	-17,652	3,304
	26-30 yaş	21-25 yaş	1,345	1,394	0,961	-2,804	5,495
		31-35 yaş	-1,122	1,076	0,944	-4,326	2,081
		36-40 yaş	-1,619	1,002	0,673	-4,602	1,364
		41-45 yaş	-2,185	1,692	0,855	-7,221	2,851
		46-50 yaş	-3,828	2,956	0,854	-12,625	4,969
		51 yaş ve üzeri	-5,828	3,388	0,603	-15,911	4,255
	31-35 yaş	21-25 yaş	2,468	1,440	0,608	-1,819	6,755
		26-30 yaş	1,122	1,076	0,944	-2,081	4,326
		36-40 yaş	-0,496	1,065	0,999	-3,669	2,675
		41-45 yaş	-1,063	1,730	0,996	-6,213	4,087
		46-50 yaş	-2,705	2,978	0,971	-11,569	6,157
		51 yaş ve üzeri	-4,705	3,407	0,811	-14,846	5,435
	36-40 yaş	21-25 yaş	2,964	1,386	0,334	-1,160	7,090
		26-30 yaş	1,619	1,002	0,673	-1,364	4,602
		31-35 yaş	0,496	1,065	0,999	-2,675	3,669
		41-45 yaş	-0,566	1,685	1	-5,582	4,450
		46-50 yaş	-2,208	2,952	0,989	-10,995	6,577
		51 yaş ve üzeri	-4,208	3,384	0,876	-14,282	5,864
	41-45 yaş	21-25 yaş	3,531	1,944	0,539	-2,255	9,317
		26-30 yaş	2,185	1,692	0,855	-2,851	7,221
		31-35 yaş	1,063	1,730	0,996	-4,087	6,213
		36-40 yaş	0,566	1,685	1	-4,450	5,582
		46-50 yaş	-1,642	3,251	0,999	-11,320	8,034
		51 yaş ve üzeri	-3,642	3,649	0,954	-14,502	7,217
	46-50 yaş	21-25 yaş	5,173	3,107	0,64	-4,073	14,421
		26-30 yaş	3,828	2,956	0,854	-4,969	12,625
		31-35 yaş	2,705	2,978	0,971	-6,157	11,569
		36-40 yaş	2,208	2,952	0,989	-6,577	10,995
		41-45 yaş	1,642	3,251	0,999	-8,034	11,320
		51 yaş ve üzeri	-2	4,380	0,999	-15,037	11,037
	51 yaş ve üzeri	21-25 yaş	7,173	3,521	0,394	-3,304	17,652
		26-30 yaş	5,828	3,388	0,603	-4,255	15,911
		31-35 yaş	4,705	3,407	0,811	-5,435	14,846
		36-40 yaş	4,208	3,384	0,876	-5,864	14,282
		41-45 yaş	3,642	3,649	0,954	-7,217	14,502
		46-50 yaş	2	4,380	0,999	-11,037	15,037

Tukey HSD		Multiple Comparisons					95% Confidence Interval	
Dependent Variable	(I) yaş	(J) yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	21-25 yaş	26-30 yaş	0,199	1,391	1	-3,941	4,340	
		31-35 yaş	-0,348	1,437	1	-4,627	3,929	
		36-40 yaş	0,446	1,383	1	-3,670	4,563	
		41-45 yaş	-0,956	1,940	0,999	-6,730	4,817	
		46-50 yaş	-3,206	3,100	0,946	-12,434	6,021	
		51 yaş ve üzeri	-3,289	3,513	0,966	-13,746	7,166	
	26-30 yaş	21-25 yaş	-0,199	1,391	1	-4,340	3,941	
		31-35 yaş	-0,548	1,074	0,999	-3,745	2,649	
		36-40 yaş	0,246	1,000	1	-2,730	3,224	
		41-45 yaş	-1,156	1,688	0,993	-6,182	3,869	
		46-50 yaş	-3,406	2,950	0,91	-12,185	5,372	
		51 yaş ve üzeri	-3,489	3,381	0,946	-13,552	6,572	
	31-35 yaş	21-25 yaş	0,348	1,437	1	-3,929	4,627	
		26-30 yaş	0,548	1,074	0,999	-2,649	3,745	
		36-40 yaş	0,795	1,063	0,989	-2,370	3,960	
		41-45 yaş	-0,607	1,727	1	-5,747	4,531	
		46-50 yaş	-2,857	2,972	0,962	-11,702	5,986	
		51 yaş ve üzeri	-2,941	3,400	0,977	-13,060	7,178	
	36-40 yaş	21-25 yaş	-0,446	1,383	1	-4,563	3,670	
		26-30 yaş	-0,246	1,000	1	-3,224	2,730	
		31-35 yaş	-0,795	1,063	0,989	-3,960	2,370	
		41-45 yaş	-1,402	1,682	0,981	-6,408	3,602	
		46-50 yaş	-3,652	2,946	0,878	-12,420	5,114	
		51 yaş ve üzeri	-3,736	3,377	0,926	-13,788	6,316	
	41-45 yaş	21-25 yaş	0,956	1,940	0,999	-4,817	6,730	
		26-30 yaş	1,156	1,688	0,993	-3,869	6,182	
		31-35 yaş	0,607	1,727	1	-4,531	5,747	
		36-40 yaş	1,402	1,682	0,981	-3,602	6,408	
		46-50 yaş	-2,25	3,245	0,993	-11,907	7,407	
		51 yaş ve üzeri	-2,333	3,641	0,995	-13,170	8,503	
	46-50 yaş	21-25 yaş	3,206	3,100	0,946	-6,021	12,434	
		26-30 yaş	3,406	2,950	0,91	-5,372	12,185	
		31-35 yaş	2,857	2,972	0,962	-5,986	11,702	
		36-40 yaş	3,652	2,946	0,878	-5,114	12,420	
		41-45 yaş	2,25	3,245	0,993	-7,407	11,907	
		51 yaş ve üzeri	-0,083	4,371	1	-13,093	12,926	
	51 yaş ve üzeri	21-25 yaş	3,289	3,513	0,966	-7,166	13,746	
		26-30 yaş	3,489	3,381	0,946	-6,572	13,552	
		31-35 yaş	2,941	3,400	0,977	-7,178	13,060	
		36-40 yaş	3,736	3,377	0,926	-6,316	13,788	
		41-45 yaş	2,333	3,641	0,995	-8,503	13,170	
		46-50 yaş	0,083	4,371	1	-12,926	13,093	

4.3. Cinsiyete Göre İstatistik Verileri

Group Statistics					
CİNSİYET		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
İŞ TATMİNİ	Erkek	156	72,955	10,419	,834
	Kadın	70	74,057	11,186	1,336
BİLGİ PAYLAŞIMI	Erkek	156	97,333	17,663	1,414
	Kadın	70	90,271	18,089	2,162

Independent Samples Test										
CİNSİYET		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
İŞ TATMİNİ	Equal variances assumed	,040	,841	-,719	224	,473	-1,102	1,533	-4,124	1,920
	Equal variances not assumed			-,699	124,764	,486	-1,102	1,575	-4,220	2,016
BİLGİ PAYLAŞIMI	Equal variances assumed	,029	,865	2,758	224	,006	7,061	2,560	2,016	12,106
	Equal variances not assumed			2,733	130,071	,007	7,061	2,583	1,950	12,173

Group Statistics					
CİNSİYET		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
İÇSELTATMİN	Erkek	156	48,544	6,966	,557
	Kadın	70	48,985	7,173	,857
DIŞSALTATMİN	Erkek	156	24,410	5,022	,402
	Kadın	70	25,071	5,556	,664

Bağımsız Örneklem T-Testi									
CİNSİYET		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	
İÇSELTATMİN	Equal variances assumed	,069	,794	-,436	226	,663	-,440	1,011	
	Equal variances not assumed			-,431	129,435	,667	-,440	1,022	
DIŞSALTATMİN	Equal variances assumed	,579	,448	-,885	226	,377	-,661	,747	
	Equal variances not assumed			-,852	121,582	,396	-,661	,776	

CİNSİYET		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
YAZILI KATKILAR	Erkek	156	15,974	3,961	,317
	Kadın	70	15,385	4,143	,495
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	Erkek	156	28,878	6,040	,483
	Kadın	70	26,728	6,367	,761
KİŞSEL ETKİLEŞİMLER	Erkek	156	28,750	5,832	,466
	Kadın	70	26,485	5,409	,646
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	Erkek	156	23,730	5,621	,450
	Kadın	70	21,671	5,620	,671

Bağımsız Örneklem T-Testi							
CİNSİYET	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
YAZILI KATKILAR	,231	,631	1,018	226	,310	,588	,578
			1,001	127,639	,319	,588	,588
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	,586	,445	2,432	224	,016	2,149	,883
			2,384	126,762	,019	2,149	,901
KİŞSEL ETKİLEŞİMLER	,714	,399	2,758	226	,006	2,264	,820
			2,839	142,494	,005	2,264	,797
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	,331	,566	2,547	226	,012	2,059	,808
			2,547	132,939	,012	2,059	,808

4.4. Görev Yaptığı Okula Göre İstatistik Verileri

Group Statistics					
GÖREV YAPTIĞI OKUL		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
İŞ TATMİNİ	Ortaokul	140	72,835	10,619	,897
	Lise	86	74,046	10,718	1,155
BİLGİ PAYLAŞIMI	Ortaokul	140	94,614	18,910	1,598
	Lise	86	96,011	16,641	1,794

Independent Samples Test										
GÖREV YAPTIĞI OKUL		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
İŞ TATMİNİ	Equal variances assumed	,020	,889	-,829	224	,408	-1,210	1,460	-4,088	1,666
	Equal variances not assumed			-,827	178,680	,409	-1,210	1,463	-4,098	1,676
BİLGİ PAYLAŞIMI	Equal variances assumed	2,463	,118	-,564	224	,573	-1,397	2,477	-6,279	3,484
	Equal variances not assumed			-,581	197,385	,562	-1,397	2,403	-6,136	3,341

Group Statistics					
GÖREV YAPTIĞINI OKUL		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
İÇSELTATMİN	Ortaokul	140	48,442	7,150	,604
	Lise	86	48,964	6,791	,736
DIŞSALTATMİN	Ortaokul	140	24,392	5,181	,437
	Lise	86	24,882	5,17184	,560

Bağımsız Örneklem T-Testi								
GÖREV YAPTIĞI OKUL		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
İÇSELTATMİN	Equal variances assumed	,334	,564	-,541	226	,589	-,521	,964
	Equal variances not assumed			-,548	184,577	,585	-,521	,952
DIŞSAL TATMİN	Equal variances assumed	,006	,936	-,688	226	,492	-,489	,711
	Equal variances not assumed			-,688	177,688	,492	-,489	,711

GÖREV YAPTIĞI OKUL		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
YAZILI KATKILAR	Ortaokul	140	15,800	4,283	,362
	Lise	86	15,764	3,587	,389
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	Ortaokul	140	28,242	6,033	,509
	Lise	86	28,129	6,553	,710
KİŞSEL ETKİLEŞİMLER	Ortaokul	140	27,728	5,931	,501
	Lise	86	28,541	5,571	,604
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	Ortaokul	140	22,842	5,864	,495
	Lise	86	23,447	5,410	,586

Independent Samples Test							
GÖREV YAPTIĞI OKUL	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
YAZILI KATKILAR	1,942	,165	,064	226	,949	,035	,554
			,066	201,226	,947	,035	,531
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	,707	,401	,132	223	,895	,113	,857
			,130	166,114	,897	,113	,874
KİŞSEL ETKİLEŞİMLER	2,021	,157	-1,019	226	,309	-,812	,797
			-1,035	186,123	,302	-,812	,785
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	1,953	,164	-,771	226	,441	-,604	,783
			-,787	188,587	,433	-,604	,768

4.5. Görev Süresine Göre İstatistik Verileri

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İŞ TATMİNİ	Between Groups	588,815	5	117,763	1,039	,395
	Within Groups	24930,322	220	113,320		
	Total	25519,137	225			
BİLGİPAYLAŞIM	Between Groups	3883,381	5	776,676	2,460	,034
	Within Groups	69466,801	220	315,758		
	Total	73350,181	225			

Tukey HSD		Multiple Comparisons						
Dependent Variable	(I) Görev Süresi	(J) Görev Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
İŞ TATMİNİ	1-5 yıl	6-10 yıl	4,194	1,850	,213	-1,126	9,515	
		11-15 yıl	1,555	1,833	,958	-3,714	6,825	
		16-20 yıl	1,964	2,380	,963	-4,880	8,810	
		21-25 yıl	1,538	7,624	1,000	-20,381	23,459	
		31 yıl ve üzeri	,538	7,624	1,000	-21,381	22,459	
	6-10 yıl	1-5 yıl	-4,194	1,850	,213	-9,515	1,126	
		11-15 yıl	-2,638	1,960	,759	-8,274	2,997	
		16-20 yıl	-2,229	2,480	,946	-9,359	4,901	
		21-25 yıl	-2,655	7,655	,999	-24,666	19,355	
		31 yıl ve üzeri	-3,655	7,655	,997	-25,666	18,355	
	11-15 yıl	1-5 yıl	-1,555	1,833	,958	-6,825	3,714	
		11-15 yıl	2,638	1,960	,759	-2,997	8,274	
		16-20 yıl	,409	2,466	1,000	-6,683	7,501	
		21-25 yıl	-,016	7,651	1,000	-22,015	21,982	
		31 yıl ve üzeri	-1,016	7,651	1,000	-23,015	20,982	
	16-20 yıl	1-5 yıl	-1,964	2,380	,963	-8,810	4,880	
		6-10 yıl	2,229	2,480	,946	-4,901	9,359	
		11-15 yıl	-,409	2,466	1,000	-7,501	6,683	
		21-25 yıl	-,425	7,801	1,000	-22,854	22,002	
		31 yıl ve üzeri	-1,425	7,801	1,000	-23,854	21,002	
	21-25 yıl	1-5 yıl	-1,538	7,624	1,000	-23,459	20,381	
		6-10 yıl	2,655	7,655	,999	-19,355	24,666	
		11-15 yıl	,016	7,651	1,000	-21,982	22,015	
		16-20 yıl	,425	7,801	1,000	-22,002	22,854	
		31 yıl ve üzeri	-1,000	10,645	1,000	-31,605	29,605	
	31 yıl ve üzeri	1-5 yıl	-,538	7,624	1,000	-22,459	21,381	
		6-10 yıl	3,655	7,655	,997	-18,355	25,666	
		11-15 yıl	1,016	7,651	1,000	-20,982	23,015	
		16-20 yıl	1,425	7,801	1,000	-21,002	23,854	
		21-25 yıl	1,000	10,645	1,000	-29,605	31,605	
	BİLGİ PAYLAŞIMI	1-5 yıl	6-10 yıl	6,130	3,089	,355	-2,751	15,013
			11-15 yıl	2,106	3,059	,983	-6,691	10,903
			16-20 yıl	-7,869	3,974	,357	-19,296	3,556
			21-25 yıl	-1,610	12,727	1,000	-38,201	34,980
			31 yıl ve üzeri	7,389	12,727	,992	-29,201	43,980
		6-10 yıl	1-5 yıl	-6,130	3,089	,355	-15,013	2,751
11-15 yıl			-4,024	3,272	,822	-13,432	5,382	
16-20 yıl			-14,000	4,139	,011	-25,902	-2,098	
21-25 yıl			-7,741	12,779	,991	-44,483	29,000	
31 yıl ve üzeri			1,258	12,779	1,000	-35,483	38,000	
11-15 yıl		1-5 yıl	-2,106	3,059	,983	-10,903	6,691	
		11-15 yıl	4,024	3,272	,822	-5,382	13,432	
		16-20 yıl	-9,975	4,117	,153	-21,815	1,863	
		21-25 yıl	-3,716	12,772	1,000	-40,438	33,004	
		31 yıl ve üzeri	5,283	12,772	,998	-31,438	42,004	
16-20 yıl		1-5 yıl	7,869	3,974	,357	-3,556	19,296	
		6-10 yıl	14,000	4,139	,011	2,098	25,902	
		11-15 yıl	9,975	4,117	,153	-1,863	21,815	
		21-25 yıl	6,259	13,022	,997	-31,179	43,697	
		31 yıl ve üzeri	15,259	13,022	,850	-22,179	52,697	
21-25 yıl		1-5 yıl	1,610	12,727	1,000	-34,980	38,201	
		6-10 yıl	7,741	12,779	,991	-29,000	44,483	
		11-15 yıl	3,716	12,772	1,000	-33,004	40,438	
		16-20 yıl	-6,259	13,022	,997	-43,697	31,179	
		31 yıl ve üzeri	9,000	17,769	,996	-42,087	60,087	
31 yıl ve üzeri		1-5 yıl	-7,389	12,727	,992	-43,980	29,201	
		6-10 yıl	-1,258	12,779	1,000	-38,000	35,483	
		11-15 yıl	-5,283	12,772	,998	-42,004	31,438	
		16-20 yıl	-15,259	13,022	,850	-52,697	22,179	
		21-25 yıl	-9,000	17,769	,996	-60,087	42,087	

ANOVA						
GÖREV SÜRESİ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İÇSEL TATMİN	Between Groups	222,095	5	44,419	,900	,482
	Within Groups	10860,967	220	49,368		
	Total	11083,062	225			
DIŞSAL TATMİN	Between Groups	113,959	5	22,792	,843	,520
	Within Groups	5947,550	220	27,034		
	Total	6061,509	225			

Tukey HSD Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) Görev Süresi	(J) Görev Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
İÇSEL TATMİN	1-5 yıl	6-10 yıl	2,460	1,221	0,338	-1,051	5,972
		11-15 yıl	1,105	1,209	0,943	-2,373	4,583
		16-20 yıl	1,545	1,571	0,923	-2,972	6,064
		21-25 yıl	2,805	5,032	0,994	-11,663	17,273
		31 yıl ve üzeri	-1,194	5,032	1	-15,663	13,273
	6-10 yıl	1-5 yıl	-2,460	1,221	0,338	-5,972	1,051
		11-15 yıl	-1,355	1,293	0,901	-5,074	2,364
		16-20 yıl	-0,914	1,636	0,993	-5,620	3,791
		21-25 yıl	0,344	5,053	1	-14,183	14,872
		31 yıl ve üzeri	-3,655	5,053	0,979	-18,183	10,872
	11-15 yıl	1-5 yıl	-1,105	1,209	0,943	-4,583	2,373
		11-15 yıl	1,355	1,293	0,901	-2,364	5,074
		16-20 yıl	0,440	1,628	1	-4,240	5,122
		21-25 yıl	1,7	5,050	0,999	-12,82	16,22
		31 yıl ve üzeri	-2,3	5,050	0,998	-16,82	12,22
	16-20 yıl	1-5 yıl	-1,545	1,571	0,923	-6,064	2,972
		6-10 yıl	0,914	1,636	0,993	-3,791	5,620
		11-15 yıl	-0,440	1,628	1	-5,122	4,240
		21-25 yıl	1,259	5,149	1	-13,544	16,062
		31 yıl ve üzeri	-2,740	5,149	0,995	-17,544	12,062
	21-25 yıl	1-5 yıl	-2,805	5,032	0,994	-17,273	11,663
		6-10 yıl	-0,344	5,053	1	-14,872	14,183
		11-15 yıl	-1,7	5,050	0,999	-16,22	12,82
		16-20 yıl	-1,259	5,149	1	-16,062	13,544
		31 yıl ve üzeri	-4	7,026	0,993	-24,200	16,200
	31 yıl ve üzeri	1-5 yıl	1,194	5,032	1	-13,273	15,663
		6-10 yıl	3,655	5,053	0,979	-10,872	18,183
		11-15 yıl	2,3	5,050	0,998	-12,22	16,82
16-20 yıl		2,740	5,149	0,995	-12,062	17,544	
21-25 yıl		4	7,026	0,993	-16,200	24,200	
DIŞSAL TATMİN	1-5 yıl	6-10 yıl	1,733	0,903	0,394	-0,865	4,332
		11-15 yıl	0,450	0,895	0,996	-2,123	3,024
		16-20 yıl	0,418	1,162	0,999	-2,924	3,762
		21-25 yıl	-1,266	3,724	0,999	-11,972	9,440
		31 yıl ve üzeri	1,733	3,724	0,997	-8,972	12,440
	6-10 yıl	1-5 yıl	-1,733	0,903	0,394	-4,332	0,865
		11-15 yıl	-1,283	0,957	0,762	-4,036	1,469
		16-20 yıl	-1,314	1,211	0,887	-4,797	2,167
		21-25 yıl	-3	3,739	0,967	-13,750	7,750
		31 yıl ve üzeri	0	3,739	1	-10,750	10,750
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,450	0,895	0,996	-3,024	2,123
		11-15 yıl	1,283	0,957	0,762	-1,469	4,036
		16-20 yıl	-0,031	1,204	1	-3,495	3,432
		21-25 yıl	-1,716	3,737	0,997	-12,461	9,028
		31 yıl ve üzeri	1,283	3,737	0,999	-9,461	12,028
	16-20 yıl	1-5 yıl	-0,418	1,162	0,999	-3,762	2,924
		6-10 yıl	1,314	1,211	0,887	-2,167	4,797
		11-15 yıl	0,031	1,204	1	-3,432	3,495
		21-25 yıl	-1,685	3,810	0,998	-12,639	9,269
		31 yıl ve üzeri	1,314	3,810	0,999	-9,639	12,269
	21-25 yıl	1-5 yıl	1,266	3,724	0,999	-9,440	11,972
		6-10 yıl	3	3,739	0,967	-7,750	13,750
		11-15 yıl	1,716	3,737	0,997	-9,028	12,461
		16-20 yıl	1,685	3,810	0,998	-9,269	12,639
		31 yıl ve üzeri	3	5,199	0,992	-11,948	17,948
	31 yıl ve üzeri	1-5 yıl	-1,733	3,724	0,997	-12,440	8,972
		6-10 yıl	0	3,739	1	-10,750	10,750
		11-15 yıl	-1,283	3,737	0,999	-12,028	9,461
		16-20 yıl	-1,314	3,810	0,999	-12,269	9,639
		21-25 yıl	-3	5,199	0,992	-17,948	11,948

ANOVA						
GÖREV SÜRESİ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
YAZILI KATKILAR	Between Groups	152,001	5	30,400	1,921	,092
	Within Groups	3481,225	220	15,824		
	Total	3633,226	225			
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	Between Groups	302,315	5	60,463	1,589	,164
	Within Groups	8373,490	220	38,061		
	Total	8675,805	225			
KİŞSEL ETKİLEŞİMLER	Between Groups	522,767	5	104,553	3,278	,007
	Within Groups	7017,698	220	31,899		
	Total	7540,465	225			
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	Between Groups	305,318	5	61,064	1,925	,091
	Within Groups	6977,731	220	31,717		
	Total	7283,049	225			

Tukey HSD

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) Görev Süresi	(J) Görev Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
YAZILI KATKILAR	1-5 yıl	6-10 yıl	1,479	0,691	0,271	-0,508	3,468
		11-15 yıl	0,856	0,685	0,812	-1,113	2,825
		16-20 yıl	-0,801	0,889	0,946	-3,359	1,756
		21-25 yıl	-2,727	2,849	0,931	-10,918	5,463
		31 yıl ve üzeri	-0,727	2,849	1	-8,918	7,463
	6-10 yıl	1-5 yıl	-1,479	0,691	0,271	-3,468	0,508
		11-15 yıl	-0,623	0,732	0,957	-2,729	1,482
		16-20 yıl	-2,280	0,926	0,14	-4,945	0,383
		21-25 yıl	-4,206	2,860	0,683	-12,432	4,018
		31 yıl ve üzeri	-2,206	2,860	0,972	-10,432	6,018
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,856	0,685	0,812	-2,825	1,113
		11-15 yıl	0,623	0,732	0,957	-1,482	2,729
		16-20 yıl	-1,657	0,921	0,469	-4,307	0,992
		21-25 yıl	-3,583	2,859	0,81	-11,803	4,637
		31 yıl ve üzeri	-1,583	2,859	0,994	-9,803	6,637
	16-20 yıl	1-5 yıl	0,801	0,889	0,946	-1,756	3,359
		6-10 yıl	2,280	0,926	0,14	-0,383	4,945
		11-15 yıl	1,657	0,921	0,469	-0,992	4,307
		21-25 yıl	-1,925	2,915	0,986	-10,306	6,455
		31 yıl ve üzeri	0,074	2,915	1	-8,306	8,455
	21-25 yıl	1-5 yıl	2,727	2,849	0,931	-5,463	10,918
		6-10 yıl	4,206	2,860	0,683	-4,018	12,432
		11-15 yıl	3,583	2,859	0,81	-4,637	11,803
		16-20 yıl	1,925	2,915	0,986	-6,455	10,306
		31 yıl ve üzeri	2	3,977	0,996	-9,436	13,436
	31 yıl ve üzeri	1-5 yıl	0,727	2,849	1	-7,463	8,918
		6-10 yıl	2,206	2,860	0,972	-6,018	10,432
		11-15 yıl	1,583	2,859	0,994	-6,637	9,803
		16-20 yıl	-0,074	2,915	1	-8,455	8,306
		21-25 yıl	-2	3,977	0,996	-13,436	9,436
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	1-5 yıl	6-10 yıl	1,982	1,072	0,437	-1,101	5,066
		11-15 yıl	1,248	1,062	0,848	-1,806	4,302
		16-20 yıl	-1,274	1,379	0,94	-5,241	2,692
		21-25 yıl	-0,051	4,418	1	-12,755	12,651
		31 yıl ve üzeri	5,448	4,418	0,82	-7,255	18,151
	6-10 yıl	1-5 yıl	-1,982	1,072	0,437	-5,066	1,101
		11-15 yıl	-0,734	1,136	0,987	-4,000	2,531
		16-20 yıl	-3,256	1,437	0,213	-7,389	0,875
		21-25 yıl	-2,034	4,436	0,997	-14,790	10,721
		31 yıl ve üzeri	3,465	4,436	0,97	-9,290	16,221
	11-15 yıl	1-5 yıl	-1,248	1,062	0,848	-4,302	1,806
		11-15 yıl	0,734	1,136	0,987	-2,531	4,000
		16-20 yıl	-2,522	1,429	0,491	-6,632	1,588
		21-25 yıl	-1,3	4,434	1	-14,049	11,449
		31 yıl ve üzeri	4,2	4,434	0,934	-8,549	16,949
	16-20 yıl	1-5 yıl	1,274	1,379	0,94	-2,692	5,241
		6-10 yıl	3,256	1,437	0,213	-0,875	7,389
		11-15 yıl	2,522	1,429	0,491	-1,588	6,632
		21-25 yıl	1,222	4,521	1	-11,776	14,220
		31 yıl ve üzeri	6,722	4,521	0,673	-6,276	19,720
	21-25 yıl	1-5 yıl	0,051	4,418	1	-12,651	12,755
		6-10 yıl	2,034	4,436	0,997	-10,721	14,790
		11-15 yıl	1,3	4,434	1	-11,449	14,049
		16-20 yıl	-1,222	4,521	1	-14,220	11,776
		31 yıl ve üzeri	5,5	6,169	0,948	-12,237	23,237
	31 yıl ve üzeri	1-5 yıl	-5,448	4,418	0,82	-18,151	7,255
		6-10 yıl	-3,465	4,436	0,97	-16,221	9,290
		11-15 yıl	-4,2	4,434	0,934	-16,949	8,549
		16-20 yıl	-6,722	4,521	0,673	-19,720	6,276
		21-25 yıl	-5,5	6,169	0,948	-23,237	12,237

Tukey HSD		Multiple Comparisons					95% Confidence Interval	
Dependent Variable	(I) Görev Süresi	(J) Görev Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	
						KİŞİSEL ETKİLEŞİMLER	1-5 yıl	6-10 yıl
		11-15 yıl	-1,399	0,972	0,703	-4,195	1,396	
		16-20 yıl	-4,241	1,263	0,012	-7,873	-0,610	
		21-25 yıl	-0,149	4,045	1	-11,779	11,480	
		31 yıl ve üzeri	-0,149	4,045	1	-11,779	11,480	
	6-10 yıl	1-5 yıl	-0,712	0,981	0,979	-3,535	2,110	
		11-15 yıl	-2,112	1,040	0,328	-5,102	0,878	
		16-20 yıl	-4,954	1,315	0,003	-8,737	-1,171	
		21-25 yıl	-0,862	4,061	1	-12,540	10,816	
		31 yıl ve üzeri	-0,862	4,061	1	-12,540	10,816	
	11-15 yıl	1-5 yıl	1,399	0,972	0,703	-1,396	4,195	
		11-15 yıl	2,112	1,040	0,328	-0,878	5,102	
		16-20 yıl	-2,842	1,308	0,255	-6,605	0,920	
		21-25 yıl	1,25	4,059	1	-10,421	12,921	
		31 yıl ve üzeri	1,25	4,059	1	-10,421	12,921	
	16-20 yıl	1-5 yıl	4,241	1,263	0,012	0,610	7,873	
		6-10 yıl	4,954	1,315	0,003	1,171	8,737	
		11-15 yıl	2,842	1,308	0,255	-0,920	6,605	
		21-25 yıl	4,092	4,138	0,921	-7,806	15,992	
		31 yıl ve üzeri	4,092	4,138	0,921	-7,806	15,992	
	21-25 yıl	1-5 yıl	0,149	4,045	1	-11,480	11,779	
		6-10 yıl	0,862	4,061	1	-10,816	12,540	
		11-15 yıl	-1,25	4,059	1	-12,921	10,421	
		16-20 yıl	-4,092	4,138	0,921	-15,992	7,806	
		31 yıl ve üzeri	0	5,647	1	-16,237	16,237	
	31 yıl ve üzeri	1-5 yıl	0,149	4,045	1	-11,480	11,779	
		6-10 yıl	0,862	4,061	1	-10,816	12,540	
		11-15 yıl	-1,25	4,059	1	-12,921	10,421	
		16-20 yıl	-4,092	4,138	0,921	-15,992	7,806	
		21-25 yıl	0	5,647	1	-16,237	16,237	
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	1-5 yıl	6-10 yıl	1,956	0,979	0,347	-0,859	4,771	
		11-15 yıl	1,401	0,969	0,699	-1,386	4,189	
		16-20 yıl	-1,552	1,259	0,821	-5,173	2,069	
		21-25 yıl	1,318	4,033	1	-10,278	12,915	
		31 yıl ve üzeri	2,818	4,033	0,982	-8,778	14,415	
	6-10 yıl	1-5 yıl	-1,956	0,979	0,347	-4,771	0,859	
		11-15 yıl	-0,554	1,037	0,995	-3,536	2,426	
		16-20 yıl	-3,508	1,312	0,085	-7,280	0,263	
		21-25 yıl	-0,637	4,050	1	-12,282	11,006	
		31 yıl ve üzeri	0,862	4,050	1	-10,782	12,506	
	11-15 yıl	1-5 yıl	-1,401	0,969	0,699	-4,189	1,386	
		11-15 yıl	0,554	1,037	0,995	-2,426	3,536	
		16-20 yıl	-2,953	1,305	0,214	-6,705	0,798	
		21-25 yıl	-0,083	4,048	1	-11,721	11,555	
		31 yıl ve üzeri	1,416	4,048	0,999	-10,221	13,055	
	16-20 yıl	1-5 yıl	1,552	1,259	0,821	-2,069	5,173	
		6-10 yıl	3,508	1,312	0,085	-0,263	7,280	
		11-15 yıl	2,953	1,305	0,214	-0,798	6,705	
		21-25 yıl	2,870	4,127	0,982	-8,995	14,735	
		31 yıl ve üzeri	4,370	4,127	0,897	-7,495	16,235	
	21-25 yıl	1-5 yıl	-1,318	4,033	1	-12,915	10,278	
		6-10 yıl	0,637	4,050	1	-11,006	12,282	
		11-15 yıl	0,083	4,048	1	-11,555	11,721	
		16-20 yıl	-2,870	4,127	0,982	-14,735	8,995	
		31 yıl ve üzeri	1,5	5,631	1	-14,691	17,691	
	31 yıl ve üzeri	1-5 yıl	-2,818	4,033	0,982	-14,415	8,778	
		6-10 yıl	-0,862	4,050	1	-12,506	10,782	
		11-15 yıl	-1,416	4,048	0,999	-13,055	10,221	
		16-20 yıl	-4,370	4,127	0,897	-16,235	7,495	
		21-25 yıl	-1,5	5,631	1	-17,691	14,691	

4.6. Görev Yaptığı Okul Sayısına Göre İstatistik Verileri

ANOVA						
GÖREV YAPTIĞI OKUL SAYISI		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İŞ TATMİNİ	Between Groups	1007,450	3	335,817	3,041	,030
	Within Groups	24511,688	222	110,413		
	Total	25519,137	225			
BİLGİ PAYLAŞIMI	Between Groups	2554,933	3	851,644	2,671	,048
	Within Groups	70795,249	222	318,898		
	Total	73350,181	225			

Tukey HSD Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) Görev Yaptığı Okul Sayısı	(J) Görev Yaptığı Okul Sayısı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
İŞ TATMİNİ	Birinci	İkinci	5,959	2,050	,021	,652	11,267
		Üçüncü	4,197	2,128	,202	-1,313	9,708
		Üçten fazla	2,754	1,821	,432	-1,961	7,470
	İkinci	Birinci	-5,959	2,050	,021	-11,267	-,652
		Üçüncü	-1,761	2,220	,857	-7,509	3,985
		Üçten fazla	-3,205	1,927	,346	-8,195	1,784
	Üçüncü	Birinci	-4,197	2,128	,202	-9,708	1,313
		İkinci	1,761	2,220	,857	-3,985	7,509
		Üçten fazla	-1,443	2,011	,890	-6,649	3,762
	Üçten fazla	Birinci	-2,754	1,821	,432	-7,470	1,961
		İkinci	3,205	1,927	,346	-1,784	8,195
		Üçüncü	1,443	2,011	,890	-3,762	6,649
BİLGİ PAYLAŞIMI	Birinci	İkinci	3,491	3,484	,748	-5,528	12,511
		Üçüncü	2,574	3,618	,892	-6,791	11,940
		Üçten fazla	-4,707	3,096	,427	-12,722	3,307
	İkinci	Birinci	-3,491	3,484	,748	-12,511	5,528
		Üçüncü	-,916	3,773	,995	-10,683	8,850
		Üçten fazla	-8,198	3,275	,048	-16,678	,281
	Üçüncü	Birinci	-2,574	3,618	,892	-11,940	6,791
		İkinci	,916	3,773	,995	-8,850	10,683
		Üçten fazla	-7,282	3,417	,147	-16,129	1,565
	Üçten fazla	Birinci	4,707	3,096	,427	-3,307	12,722
		İkinci	8,198	3,275	,062	-,281	16,678
		Üçüncü	7,282	3,417	,147	-1,565	16,129

ANOVA						
GÖREV YAPTIĞI OKUL SAYISI		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İÇSELTATMİN	Between Groups	336,050	3	112,017	2,314	,077
	Within Groups	10747,012	222	48,410		
	Total	11083,062	225			
DIŞSALTATMİN	Between Groups	204,901	3	68,300	2,589	,044
	Within Groups	5856,608	222	26,381		
	Total	6061,509	225			

Tukey HSD Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) Görev Yaptığı Okul Sayısı	(J) Görev Yaptığı Okul Sayısı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
İÇSEL TATMİN	Birinci	İkinci	3,201	1,357	0,088	-0,313	6,715
		Üçüncü	2,939	1,409	0,161	-0,709	6,588
		Üçten fazla	1,816	1,206	0,436	-1,306	4,939
	İkinci	Birinci	-3,201	1,357	0,088	-6,715	0,313
		Üçüncü	-0,261	1,470	0,998	-4,067	3,543
		Üçten fazla	-1,384	1,276	0,699	-4,688	1,919
	Üçüncü	Birinci	-2,939	1,409	0,161	-6,588	0,709
		İkinci	0,261	1,470	0,998	-3,543	4,067
		Üçten fazla	-1,122	1,331	0,834	-4,569	2,324
	Üçten fazla	Birinci	-1,816	1,206	0,436	-4,939	1,306
		İkinci	1,384	1,276	0,699	-1,919	4,688
		Üçüncü	1,122	1,331	0,834	-2,324	4,569
DIŞSAL TATMİN	Birinci	İkinci	2,758	1,002	0,032	0,164	5,353
		Üçüncü	1,258	1,040	0,622	-1,435	3,952
		Üçten fazla	0,938	0,890	0,718	-1,367	3,243
	İkinci	Birinci	-2,758	1,002	0,032	-5,353	-0,164
		Üçüncü	-1,5	1,085	0,512	-4,309	1,309
		Üçten fazla	-1,820	0,942	0,218	-4,259	0,618
	Üçüncü	Birinci	-1,258	1,040	0,622	-3,952	1,435
		İkinci	1,5	1,085	0,512	-1,309	4,309
		Üçten fazla	-0,320	0,983	0,988	-2,865	2,224
	Üçten fazla	Birinci	-0,938	0,890	0,718	-3,243	1,367
		İkinci	1,820	0,942	0,218	-0,618	4,259
		Üçüncü	0,320	0,983	0,988	-2,224	2,865

ANOVA						
GÖREV YAPTIGI OKUL SAYISI		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
YAZILI KATKILAR	Between Groups	169,989	3	56,663	3,632	,014
	Within Groups	3463,236	222	15,600		
	Total	3633,226	225			
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	Between Groups	245,090	3	81,697	2,151	,095
	Within Groups	8430,715	222	37,976		
	Total	8675,805	225			
KİŞSEL ETKİLEŞİMLER	Between Groups	391,901	3	130,634	4,057	,008
	Within Groups	7148,564	222	32,201		
	Total	7540,465	225			
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	Between Groups	53,283	3	17,761	,545	,652
	Within Groups	7229,765	222	32,567		
	Total	7283,049	225			

Tukey HSD Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) Görev Yaptığı Okul Sayısı	(J) Görev Yaptığı Okul Sayısı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
YAZILI KATKILAR	Birinci	İkinci	1,274	0,770	0,351	-0,720	3,269
		Üçüncü	1,078	0,800	0,534	-0,993	3,149
		Üçten fazla	-0,812	0,684	0,636	-2,584	0,960
	İkinci	Birinci	-1,274	0,770	0,351	-3,269	0,720
		Üçüncü	-0,196	0,834	0,995	-2,356	1,963
		Üçten fazla	-2,086	0,724	0,023	-3,962	-0,210
	Üçüncü	Birinci	-1,078	0,800	0,534	-3,149	0,993
		İkinci	0,196	0,834	0,995	-1,963	2,356
		Üçten fazla	-1,890	0,755	0,063	-3,846	0,066
	Üçten fazla	Birinci	0,812	0,684	0,636	-0,960	2,584
		İkinci	2,086	0,724	0,023	0,210	3,962
		Üçüncü	1,890	0,755	0,063	-0,066	3,846
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	Birinci	İkinci	2,041	1,202	0,327	-1,071	5,154
		Üçüncü	2,095	1,248	0,338	-1,136	5,327
		Üçten fazla	-0,102	1,068	1	-2,868	2,663
	İkinci	Birinci	-2,041	1,202	0,327	-5,154	1,071
		Üçüncü	0,053	1,302	1	-3,316	3,424
		Üçten fazla	-2,144	1,130	0,232	-5,070	0,782
	Üçüncü	Birinci	-2,095	1,248	0,338	-5,327	1,136
		İkinci	-0,053	1,302	1	-3,424	3,316
		Üçten fazla	-2,197	1,179	0,247	-5,250	0,855
	Üçten fazla	Birinci	0,102	1,068	1	-2,663	2,868
		İkinci	2,144	1,130	0,232	-0,782	5,070
		Üçüncü	2,197	1,179	0,247	-0,855	5,250

Tukey HSD Multiple Comparisons							
Dependent Variable	(I) Görev Yaptığı Okul Sayısı	(J) Görev Yaptığı Okul Sayısı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
KİŞİSEL ETKİLEŞİMLER	Birinci	İkinci	-0,248	1,107	0,996	-3,114	2,617
		Üçüncü	-0,849	1,149	0,881	-3,825	2,126
		Üçten fazla	-3,027	0,983	0,013	-5,574	-0,480
	İkinci	Birinci	0,248	1,107	0,996	-2,617	3,114
		Üçüncü	-0,601	1,198	0,959	-3,704	2,502
		Üçten fazla	-2,778	1,041	0,04	-5,473	-0,084
	Üçüncü	Birinci	0,849	1,149	0,881	-2,126	3,825
		İkinci	0,601	1,198	0,959	-2,502	3,704
		Üçten fazla	-2,177	1,086	0,189	-4,989	0,633
	Üçten fazla	Birinci	3,027	0,983	0,013	0,480	5,574
		İkinci	2,778	1,041	0,04	0,084	5,473
		Üçüncü	2,177	1,086	0,189	-0,633	4,989
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	Birinci	İkinci	0,423	1,113	0,981	-2,458	3,306
		Üçüncü	0,251	1,156	0,996	-2,741	3,244
		Üçten fazla	-0,765	0,989	0,866	-3,326	1,796
	İkinci	Birinci	-0,423	1,11354	0,981	-3,3063	2,458
		Üçüncü	-0,172	1,20576	0,999	-3,2938	2,948
		Üçten fazla	-1,189	1,04689	0,668	-3,8991	1,520
	Üçüncü	Birinci	-0,251	1,15624	0,996	-3,2443	2,741
		İkinci	0,172	1,20576	0,999	-2,9486	3,293
		Üçten fazla	-1,016	1,09221	0,788	-3,8438	1,810
	Üçten fazla	Birinci	0,765	0,98945	0,866	-1,796	3,326
		İkinci	1,189	1,04689	0,668	-1,5209	3,899
		Üçüncü	1,016	1,09221	0,788	-1,8108	3,843

4.7. Korelasyon Testi Sonuçları

		İŞ TATMİNİ
BİLGİ PAYLAŞIMI	Pearson Correlation	,265**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	226

		İÇSEL TATMİN	DIŞSAL TATMİN
YAZILI KATKILAR	Pearson Correlation	,217**	,178**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007
	N	226	226
ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	Pearson Correlation	,196**	,153*
	Sig. (2-tailed)	,003	,021
	N	226	226
KİŞİSEL ETKİLEŞİMLER	Pearson Correlation	,255**	,142
	Sig. (2-tailed)	,000	,032
	N	226	226
UYGULAMA TOPLULUKLARI İLE BAĞLANTI	Pearson Correlation	,235**	,118
	Sig. (2-tailed)	,000	,074
	N	226	226