

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SHÇEK 'TE ÇALIŞAN SOSYAL HİZMET
UZMANLARININ MESLEKİ MOTİVASYON VE İŞ
TATMİN DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NESİM TANĞLAY

071107104

İstanbul, Aralık 2009

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SHÇEK 'TE ÇALIŞAN SOSYAL HİZMET
UZMANLARININ MESLEKİ MOTİVASYON VE İŞ
TATMİN DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

NESİM TANĞLAY

071107104


Danışman Öğretim Üyesi

Prof. Dr. NURSEL TELMAN


İstanbul, Aralık 2009

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,


02.02.2010 tarihinde tezinin savunmasını yapan Nesim TANGLAY'a ait "SHÇEK'te Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Mesleki Motivasyon ve İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Nursel TELMAN
(Başkan)
(Danışman)



Prof. Dr. Ramazan ABACI
(Üye)



Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN
(Üye)

ÖNSÖZ

Gelişmiş toplumlarda iş ve çalışma yaşamı insan yaşamının çok önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu nedenle günlük yaşamda uyanık kalınan sürenin büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışan insanın iş yaşantısı süreci içerisinde beden ve ruh sağlığını korumak, gerekmektedir. Çalışan bireyi iş yerinin ve işin fizyolojik, psikolojik, toplumsal kaynaklı zararlı etkilerinden korumak ve önlem almak çağdaş bilimin ana hedefleri arasına girmiştir. İşte bu hedefler arasında iki önemli kavram; motivasyon ve iş tatmini önemli bir yer almaktadır.

Bu araştırmada SHCEK' te çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının mesleki motivasyon ve iş tatmin düzeyleri incelenmiştir.

Bu araştırmanın her aşamasında desteklerini esirgemeyen, rehberlik eden ve ışık tutan, tüm araştırma boyunca beni motive eden çok değerli danışmanım Sayın Prof. Dr. Nursel TELMAN' a teşekkür ederim.

Yoğun iş temposu içinde araştırmamı yapmama yardımcı olan çok değerli mesai arkadaşım İl Müdür Yardımcısı Fuat Şanlı YENTÜR'e, meslektaşım Müberra ŞAH'a, Basın Halkla İlişkiler ve Eğitim bölümünde çalışan tüm çalışma arkadaşlarıma ve sevgili Murat TAŞGIN'a, araştırmaya anketleri doldurarak katılan sosyal hizmet uzmanı meslektaşlarıma, araştırma sürecinde benden desteklerini esirgemeyen değerli eşime ve aileme çok teşekkür ederim.

Nesim TANĞLAY
ARALIK 2009

ÖZET

Modern ve gelişmiş toplumlarda iş ya da çalışma, insan yaşamının çok önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Çalışan insanın iş yaşantısı süreci içerisinde beden ve ruh sağlığını korumak gerekmektedir. Bu aşamada çalışan bireyi iş yerinin ve işin fizyolojik, psikolojik, toplumsal kaynaklı zararlı etkilerinden korumak için Motivasyon ve İş tatmini Kavramları önemli bir yer tutmaktadır.

Çalışan bireylerin işlerinden elde ettikleri iş tatmini ile motivasyonları bir başka deyişle çalışanın işe ve iş yerine bakış açısı onların çalışma hayatlarıyla ilgili mutluluklarını, toplumsal yaşamla ilgili her türlü tutum ve davranışlarını, diğer insanlarla olan ilişkilerini, kendi ruh ve fiziksel sağlıklarını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu araştırma da SHÇEK' İstanbul il sosyal hizmetler müdürlüğü ve bağlı kuruluşların da çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki motivasyonları ve iş tatmin düzeyleri incelenmiştir. Bu araştırmaya 81 sosyal hizmet uzmanı katılmış araştırmada anket bilgi formu, motivasyon anketi, iş tatmin anketi (MSQ) ve kişilik envanteri (EPQ) kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda Sosyal Hizmet uzmanlarının dışa dönük kişilik özelliklerine sahip olduğu ve motivasyon düzeylerinin çok düşük olduğu bulgulanırken, iş tatmini olan Sosyal hizmet uzmanlarının iş tatmini olmayanlara göre oranının yüksek olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Hizmet Uzmanı, Motivasyon, İş tatmini, Eysenck Kişilik Envanteri, Minnesota İş Tatmini Ölçeği.

ABSTRACT

Working or having a job in a modern and advanced society constitutes a significant part of human life. Motivation and job satisfaction concepts are very important to protect physical and mental health of employee from detrimental effects of the work place as well as the negative physiological, psychological and social pressures of the job.

The level of job satisfaction and motivation employees derive from their job, in other words, the way the employees think of their job and work place, can have positive or negative influence on their happiness about working life, their behaviors and attitudes towards social life, their relations with other people and their own physical and emotional health.

This study examines the professional motivation and job satisfaction levels of employees providing social services through the Social Services and Child Protection Agency, Istanbul Provincial Social Services Directorate and its affiliated organizations. 81 Social workers have participated in the study and Survey Data Form, The Motivation Survey, Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and Eysenck Personality Questionnaire (EPQ) were used.

The research shows that Social Workers have extroverted personality characteristics and that the level of their professional motivation is low. On the other hand, the study shows that the number of social workers who have job satisfaction is higher than those who don't.

Key Words: Social Worker, Motivation, job satisfaction, Eysenck Personality Questionnaire, Minnesota Satisfaction Questionnaire

İÇİNDEKİLER	SAYFA
ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLOLAR LİSTESİ.....	vii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1 SOSYAL HİZMET MESLEĞİ.....	3
1.1.1 Sosyal Hizmet Tanımı ve Niteliği.....	3
1.1.2 Sosyal Hizmet Mesleğinin Başlangıcı Tarihçesi Ve Meslekleşme Süreci.....	5
1.1.3 Sosyal Hizmet Mesleğinin Amaçları ve Hedefleri.....	7
1.1.4 Sosyal Hizmet Mesleğinin Fonksiyonları.....	9
1.1.5 Sosyal Hizmet Mesleğinin Değerleri.....	11
1.1.6 Sosyal Hizmet Mesleğinin Uygulama Alanları.....	12
1.1.7 Sosyal Hizmet Uzmanlarının Görev ve Sorumlulukları.....	13
1.1.8 Sosyal Hizmet Uzmanlarının Rollerini.....	15
1.2 MOTİVASYON.....	16
1.2.1 Motivasyonun Tanımı ve Niteliği.....	16
1.2.2 Motivasyonun Tarihsel Gelişimi.....	17
1.2.3 Motivasyonda Temel Kavramlar.....	18

1.2.4	Motivasyon Teorileri.....	19
1.2.5	İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	21
1.2.5.1	Temel fizyolojik ihtiyaçlar.....	21
1.2.5.2	Güvenlik ihtiyaçları.....	22
1.2.5.3	Sosyal ihtiyaçlar.....	22
1.2.5.4	Saygı ve statü ihtiyacı	22
1.2.5.5	Kendini gerçekleştirme ihtiyacı.....	22
1.2.6	Yönetimde Motivasyon.....	23
1.3	İŞ TATMİNİ.....	23
1.3.1	İş Tatmininin Tanımı ve Niteliği.....	23
1.3.2	İş Tatmininin Tarihçesi ve Gelişimi.....	24
1.3.3	İş Tatmini Kavramı ve Değişkenleri.....	25
1.3.4	İş Tatmininin Önemi.....	26
1.3.5	İş tatminini Etkileyen Faktörler.....	27
1.3.6	İş Tatmini ve Verimlilik.....	28
1.3.7	İş Tatmini ve Performans.....	28
1.3.8	İş Tatmininin Boyutları.....	28
1.4	Araştırmanın Amacı.....	29
1.5	Araştırmanın Önemi.....	29
1.6	Hipotezler.....	30
BÖLÜM II.....		31
2.1	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	31
2.1.1	Araştırmanın Modeli.....	31
2.2.	Evren ve Örneklem.....	31
2.2.1	Örnekleme Ait Demografik Bilgiler.....	32

2.3	Veri Toplama Araçları.....	33
2.3.1	Kişisel Bilgi Formu.....	34
2.3.2	Motivasyon Anketi.....	34
2.3.3	Eysenck Kişilik Envanteri (EPQ)	34
2.3.4	Minnesota İş Tatmini Ölçeği (M.S.Q).....	36
2.4	Veri Çözümleme Yöntemleri.....	39
BÖLÜM III.....		41
3	ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	41
3.1	Eysenck Kişilik Envanteri (EPQ) Ölçeğinin Değerlendirilmesi	41
3.2	Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin(MSQ) Değerlendirilmesi	46
3.2.1	MSQ Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	47
3.2.2	MSQ Ölçeğinin Ki – Kare Analizi ile İncelenmesi.....	50
3.3	MSQ Ölçeğinin Çok Değişkenli Varyans Analizi İle İncelenmesi.....	62
3.4	Motivasyon Ölçeğinin Değerlendirilmesi.....	76
3.4.1	Motivasyon Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	76
BÖLÜM IV.....		78
4.1	SONUÇ VE TARTIŞMA.....	78
4.2	ÖNERİLER.....	83
KAYNAKLAR.....		84
EK – A	İstanbul Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü Yazısı	88
EK – B	SHÇEK Genel Müdürlüğü Onay Yazısı	89
EK – C	Kişisel Bilgi Formu	90
EK – D	Eysenck Kişilik Envanteri (EPQ)	91
EK – E	Minnesota İş Tatmini Ölçeği (M.S.Q)	98
EK – F	Motivasyon Anketi	103

TABLolar LİSTESİ

		<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.2.1	Araştırmaya Katılan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sosyo – Demografik Durum Tablosu	32
Tablo 3.1.1	Dışa Dönük Kişilik Özelliği ile Yaş Arasındaki Çapraz Tablo	41
Tablo 3.1.2	Nevrotik Kişilik Özelliği ile Yaş Arasındaki Çapraz Tablo	42
Tablo 3.1.3	Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ile Cinsiyet Arasındaki Çapraz Tablo	42
Tablo 3.1.4	Nevrotik Kişilik Özelliği ile Cinsiyet Arasındaki Çapraz Tablo	43
Tablo 3.1.5	Dışa Dönük Kişilik Özelliği ile Medeni Hal Arasındaki Çapraz Tablo	43
Tablo 3.1.6	Nevrotik Kişilik Özelliği ile Medeni Hal Arasındaki Çapraz Tablo	44
Tablo 3.1.7	Dışa Dönük Kişilik Özelliği ile Eğitim Seviyesi Arasındaki Çapraz Tablo	44
Tablo 3.1.8	Nevrotik Kişilik Özelliği ile Eğitim Seviyesi Arasındaki Çapraz Tablo	45
Tablo 3.1.9	Dışa Dönük Kişilik Özelliği ile Çalışma Süresi Arasındaki Çapraz Tablo	45
Tablo 3.1.10	Nevrotik Kişilik Özelliği ile Çalışma Süresi Arasındaki Çapraz Tablo	46
Tablo 3.1.11	Ki- Kare Analiz Sonuçları Tablosu	46
Tablo 3.2.1.1	MSQ Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu	47
Tablo 3.2.1.2	İş tatmini Alt Boyutlarının Kendi İçindeki Tatmin Durumuna Göre Frekans Dağılımı Tablosu	48
Tablo 3.2.1.3	İş tatmini Alt Boyutlarının Genel İş Tatmini Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu	49
Tablo 3.2.2.1	Genel İş Tatmini Durumu ile Sosyal Yardımlar Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	50
Tablo 3.2.2.2	Genel İş Tatmini Durumu ile Yaratıcılık Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	51

Tablo 3.2.2.3	Genel İş Tatmini Durumu ile Ahlaki Değerler Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	51
Tablo 3.2.2.4	Genel İş Tatmini Durumu ile Kendi Kendine Yetme Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	52
Tablo 3.2.2.5	Genel İş Tatmini Durumu ile Çeşitlilik Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	52
Tablo 3.2.2.6	Genel İş Tatmini Durumu ile Otorite Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	53
Tablo 3.2.2.7	Genel İş Tatmini Durumu ile Yeteneğin İfadesi Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	53
Tablo 3.2.2.8	Genel İş Tatmini Durumu ile Sosyal Mevki Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	54
Tablo 3.2.2.9	Genel İş Tatmini Durumu ile İşletme Politikası ve Uygulaması Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	54
Tablo 3.2.2.10	Genel İş Tatmini Durumu ile İnsan İlişkilerinde Süpervizyon (Gözetim) Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	55
Tablo 3.2.2.11	Genel İş Tatmini Durumu ile Emniyet Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	55
Tablo 3.2.2.12	Genel İş Tatmini Durumu ile Ödemeler Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	56
Tablo 3.2.2.13	Genel İş Tatmini Durumu ile Çalışma Koşulları Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	56
Tablo 3.2.2.14	Genel İş Tatmini Durumu ile İlerleme Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	57
Tablo 3.2.2.15	Genel İş Tatmini Durumu ile Teknik Alanda Süpervizyon (Gözetim) Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	57
Tablo 3.2.2.16	Genel İş Tatmini Durumu ile Çalışma Arkadaşları Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	58
Tablo 3.2.2.17	Genel İş Tatmini Durumu ile Sorumluluk Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	58
Tablo 3.2.2.18	Genel İş Tatmini Durumu ile Takdir Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	59
Tablo 3.2.2.19	Genel İş Tatmini Durumu ile Başarı Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	59
Tablo 3.2.2.20	Genel İş Tatmini Durumu ile aktivite Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu	60
Tablo 3.2.2.21	Genel İş Tatmini Durumu ile Alt Boyutlar Arasındaki Ki – Kare Sonuçları Tablosu	60

Tablo 3.2.3	Yaş ile Genel İş Tatmin Düzeyi Arasındaki Anova Sonuçları Tablosu	61
Tablo 3.2.4	Cinsiyet ile Genel İş Tatmin Düzeyi Arasındaki Anova Sonuçları Tablosu	61
Tablo 3.2.5	Çalışma Süresi ile Genel İş Tatmin Düzeyi Arasındaki Anova Sonuçları Tablosu	62
Tablo 3.3.1	Çok Değişkenli Test Sonuçları Tablosu Çok Değişkenli Test Sonuçları Tablosu 2	62 63
Tablo 3.3.2	Sosyal Yardımlar Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	64
Tablo 3.3.3	Yaratıcılık Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	64
Tablo 3.3.4	Ahlaki Değerler Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	65
Tablo 3.3.5	Kendi Kendine Yetme Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	66
Tablo 3.3.6	Çeşitlilik Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	66
Tablo 3.3.7	Otorite Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	67
Tablo 3.3.8	Yeteneğin İfadesi Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	67
Tablo 3.3.9	Sosyal Mevki Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	68
Tablo 3.3.10	İşletme Politikası ve Uygulaması Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	68
Tablo 3.3.11	Supervizyon (Gözetim) (İnsan İlişkileri) Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	69
Tablo 3.3.12	Emniyet Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	70
Tablo 3.3.13	Ödemeler Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	70
Tablo 3.3.14	Çalışma Koşulları Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	71
Tablo 3.3.15	İlerleme Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	72
Tablo 3.3.16	Supervizyon (Gözetim) (Teknik Alanda) Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	72

Tablo 3.3.17	Çalışma Arkadaşları Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	73
Tablo 3.3.18	Sorumluluk Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	74
Tablo 3.3.19	Takdir Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	74
Tablo 3.3.20	Başarı Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	75
Tablo 3.3.21	Sosyal Yardımlar Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu	75
Tablo 3.4.1.1	Motivasyon Ölçeğinin Frekans Dağılımı Tablosu	76
Tablo 3.4.1.2	Motivasyon Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri Tablosu	77

BÖLÜM I

GİRİŞ

Motivasyon ve iş tatmini kavramları son yıllarda üzerinde önemle durulan kavramlar olmakla birlikte Psikoloji başta olmak üzere birçok disiplinin de ilgi odağı haline gelmiştir. Bu konularda geniş kapsamlı araştırmalar yapılmaya başlanmış bununla birlikte bu kavramların toplumsal yaşantı üzerindeki etkisi ve iş yaşantısında verimliliğin artırılması hedeflenmiştir.

Modern ve gelişmiş toplumlarda iş ya da çalışma, insan yaşamının çok önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Birey toplumsal ve ekonomik gelişmelerin olumsuz etkisiyle zorlanırken, yaşadığı çevrenin doğal, fizyolojik, toplumsal kaynaklı zararlı etkenlerini de yüklenmek zorundadır. Bu nedenle günlük yaşamda uyanık kalınan sürenin büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışan insanın iş yaşantısı süreci içerisinde beden ve ruh sağlığını korumak, çalışan bireyi iş yerinin ve işin fizyolojik, psikolojik, toplumsal kaynaklı zararlı etkilerinden korumak ve önlem almak çağdaş bilimin ana hedefleri arasına girmiştir. İşte bu hedefler arasında iki önemli kavram; motivasyon ve iş tatmini önemli bir yer almaktadır.

Motivasyon en bilinen şekliyle “bireyi davranışa sevk eden içsel bir güç” olarak tanımlanır. Bu kavramı çalışan motivasyonu olarak ele alındığında, çalışanın işine, iş yerine ve çalışma yaşamına bakış açısını oldukça fazla etkilemektedir. İşinde beklentilerine cevap bulamayan, işyerinin katı kurallarından sıkılan, iş yükünden dolayı tükenmeye yüz tutan bir çalışanın motivasyonu düşük olacaktır. İşinde beklentilerine cevap bulan, takdir edilen, farkındalığını yaşayan ve görüşlerine değer verilen çalışanın motivasyonu ise yüksek olacaktır.(Keser 2006) İşte bu aşamada motivasyon konusunda “çalışan odaklı” bir bakış açısına başvurmak arzu edilen bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir.

Çalışan bireyin motivasyonu iş tatminini de etkilemektedir. İş tatmini kişinin işe karşı olan duygularını büyük oranda ifade eder. İş tatmini tek boyutlu bir kavram değildir. İş tatmini çalışma koşulları, ücret, işin özeliği, kariyer, otorite ahlaki değerler, iş güvenliği gibi birçok kavramla ilişki içerisindedir. Burada bireyin özellikleri de dikkate alınmalıdır.

Çalışan bireylerin işlerinden elde ettikleri doyum, onların çalışma hayatlarıyla ilgili mutluluklarını, genel yaşamla ilgili her türlü tutum ve davranışlarını, diğer insanlarla olan ilişkilerini, kendi ruh ve fiziksel sağlıklarını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. (Işıkhan,1993: 38)

Çalışan insanların iş doyumlarının saptanması, bunları olumlu veya olumsuz yönde etkileyen etmenlerin neler olduğunun bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Bir toplumun daha sağlıklı, mutlu ve üretken olması, çalışanlarının üst düzeyde doyum sağlamalarıyla yakından ilişkilidir.

İşte bu noktada Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumunda (SHÇEK) çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki motivasyon düzeylerinin saptanması, çalışanların iş tatmin ya da tatminsizliklerine neden olan etmenlerin bilinmesi verilen hizmetin içeriği ve kalitesi açısından önemlidir.

Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) ülkemizde çocuk, yaşlı, kadın aile ve dezavantajlı gruplara hizmet götürmekte bakım, korunma ve rehabilitasyon gibi geniş bir yelpazede hizmet sunmaktadır.

Sürekli değişen toplumsal yapı ile birlikte ortaya çıkan yeni sosyal hizmet alanların da hizmet vermeye çalışan kurum son yıllarda koruyucu önleyici tedavi edici ve geliştirici işlevleri olan hizmetlere öncelik vermiş ve bu doğrultuda insani, sıcak ve çağdaş alternatif hizmet modellerini de hayata geçirmiştir.

SHÇEK bu yapı içerisinde hizmetlerini sunarken birçok meslek grubunu yapısı içerisinde bulundurmakta (psikolog, fizyoterapist, öğretmen, hemşire, doktor gibi) ve kaliteli hizmet üretmeye çalışmaktadır. Bu meslek grupları içerisinde büyük önemi olan meslek elamanlarından birisi şüphesiz ki Sosyal Hizmet Uzmanlarıdır.

Çocuk, genç, yaşlı, engelli, kadın ve aile ile ilgili sosyal hizmetlerin sunumunda görev alarak mesleki çalışmalar yürüten sosyal hizmet uzmanları sosyal hizmetlerin halka sunumunda doğrudan rol almaktadırlar.

Problem çözmeye yönelik zor ve sorunlu bir alanda hizmet vermeye çalışan bu meslek grubunun iş tatminleri ve mesleki motivasyon düzeyleri hizmetlerin kalitesi de önemli bir değere sahiptir. Bu alanda çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının motivasyon ve iş tatmin düzeylerinin bilinmesi ve ortaya çıkan duruma yönelik uygun çözüm yollarının üretilebilmesi sosyal hizmet uzmanlarının iş tatminlerini dolayısıyla yaşam doyumlarını önemli derecede etkileyebilecektir.

Bu tez çalışmasında Sosyal Hizmet uzmanlarının mesleki motivasyon ve iş tatmin düzeyleri üzerinde durulmuştur. Bu amaçla çalışmanın ilk bölümünde konu ile ilgili kaynaklar gözden geçirilmiş, sırasıyla Sosyal Hizmet mesleği, motivasyon ve iş tatmini konuları üzerinde durulmuş, araştırmanın amacı, önemi ve hipotezleri ortaya konulmuştur. İkinci bölümde araştırmanın yöntemi ile ilgili bilgiler ele alınmış, üçüncü bölümde ise bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. Son bölümde ise tartışma, sonuçlar ve araştırmada karşılaşılan imkânsızlıklar nedeniyle incelenemeyen veya araştırılmaya daha çok ihtiyaç duyulan konuların altı çizilmiştir.

1.1 SOSYAL HİZMET MESLEĞİ

1.1.1 Sosyal Hizmet Tanımı ve Niteliği

Sosyal hizmet mesleğinin, başlangıcından bugüne kadar farklı biçimlerde tanımlamalarının yapıldığı bilinmektedir. Bu tanımlara bakıldığında, genel olarak sosyal hizmet mesleğinin temel unsurlarının belirlenmesi açısından benzer görüşlerin var olduğu söylenebilir. Ancak her kurumun ve bireyin tanımı, temel bazı mesleki unsurlardan hareketle kendi farklı bakış açılarını yansıtmaktadır. Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (IFSW, 2004)' nin tanımına göre sosyal hizmet mesleği, “sosyal değişmeyi, insani ilişkilerdeki problem çözmeyi, insanların refahı için özgür olmalarını ve güçlenmelerini sağlar, destekler, insan davranışı ve sosyal sistemlerle ilgili teorileri kullanarak, insanların çevresiyle karşılıklı etkileşimde bulunduğu noktalarda müdahale eder. İnsan haklarının ve sosyal adaletin ilkeleri sosyal hizmetin temelidir. “

Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi uluslararası düzeyde sosyal hizmetin amacı bireylerin değişiminin ve gelişiminin sağlanması, problemleriyle başetme kapasitelerinin geliştirilmesi, güçlendirilmesi, toplumla olan ilişkilerinin düzenlenmesi ve işlevselliklerinin artırılması, insan hakları odağında eşitlik ilkesine dayanarak sosyal adaletin sağlanmasıdır.

Uluslararası düzeyde belirlenen bu amaçlara paralel olarak ülkemizde de sosyal hizmet ve sosyal hizmet mesleği açısından temel bir kurum olan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) tarafından da sosyal hizmetlerin kapsamlı bir tanımlaması yapılmıştır. 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu'na (1983) göre sosyal hizmetler, “kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunması ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yürütülmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü olarak tanımlanmaktadır.”

Ülkemizde sosyal hizmetin tanımlanması adına yapılan ilk çalışmalardan III. Milli Sosyal Hizmetler Konferansı (1968)'ndeki tanıma göre “sosyal hizmet kendi kendine yardım ve işbirliği prensibi uyarınca değişmekte olan toplum yapısı içinde kişi, aile, grup ve toplulukların ihtiyaçlarının karşılanması, sorunlarının çözümlenmesine ve çevreleriyle karşılıklı uyumlarına yardım etmek ve insan kaynaklarıyla sosyal ve ekonomik koşulların korunmasını ve geliştirilmesini sağlamak amacıyla; kendine özgü bilimsel teknik ve metotlarla insan ilişkilerindeki becerilere dayanan düzenli çalışmaları kapsayan bir meslektir” (akt. Küçük karaca, 2002: 83).

Bu tanımlara genel olarak bakıldığında sosyal hizmet açısından self-determinasyon(öz belirtim), demokratik toplum düzeni ve sosyal hukuk devleti, insan hakları, bireyin gelişimi ve toplumsal hayata katılımı, özel gereksinim gruplarının bakım ve korunması, toplumla birey arasındaki uyum, yaşam kalitesi, bireyin gereksinimleri ve sosyal refah ön plana çıkmaktadır. Aynı zamanda sosyal hizmet bu konular açısından politika, plan ve program geliştiren, çözüm stratejileri oluşturan ve bu doğrultuda mesleki teknik ve yöntemleri uygulayan bir bilim dalıdır.

1.1.2 Sosyal Hizmet Mesleğinin Başlangıcı, Tarihçesi Ve Meslekleşme Süreci

Sosyal hizmet mesleği insana yardım etmeyi, bireyin yaşam kalitesini ve standartlarını yükseltmeyi kendine hedef alarak sosyal refah sisteminin içinde zamanla yerini almıştır. Sosyal hizmet mesleğinin daha iyi anlaşılması açısından profesyonelleşme ve meslekleşme süreci içerisinde mesleğin başlangıcı ve tarihsel gelişiminin daha geniş bir şekilde ele alınması yararlı olacaktır.

Sosyal hizmetin bir meslek olarak sosyal refah sistemi içinde yer alması, zaman açısından sosyal refah kurumunun gelişmesinden daha sonra gerçekleşmiştir. Belki de böyle bir mesleğe ihtiyaç duyulması, refah sistemi içinde yer alan hizmetlerin belli bir gelişme aşamasında mekanik düzenlemelerden çok insancıl değerlerin giderek önem kazanması, hizmetlerin amacına ulaşabilmesi için bir takım bilgi, beceri ve davranışların gerekliliğini zorunlu kılmıştır. Sosyal hizmet mesleği bu sistem içinde sorumlu çeşitli meslek ve disiplinlerin ihtisas alanları dışında kalan faaliyetlerin yerine getirilmesi için duyulan ihtiyacın bir sonucu olarak yorumlanabilir. Böyle bir ihtisas alanının ortaya çıkması sosyal hizmet mesleğinin gelişmesine neden olmuştur (Kut, 1988: 8-9).

Bilindiği üzere sosyal hizmet bireylerin, grupların ya da toplumların sosyal işlevsellik bağlamında kapasitelerini geliştiren ve yeniden yapılandıran ve bu amaç doğrultusunda toplumun sosyal koşullarını düzenleyen profesyonel bir aktivitedir. Bu temelden hareket edildiğinde sosyal hizmet mesleği bireylere, gruplara ve topluma sosyal refah hizmetleri sunar. Sosyal hizmet mesleğinin tarihsel gelişimi göz önüne alındığında sosyal refah sisteminin gelişimi ve mesleğin başlangıcı arasında bir neden sonuç ilişkisi olduğu görülmektedir. Sosyal hizmet mesleği sosyal refah sisteminin gelişmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde sosyal refah hizmetlerinin gelişiminde de sanayileşme ve sanayileşme sonucu ortaya çıkan birçok durum önemli roller oynamaktadır.

18. ve 19. yüzyılda yüksek enerji teknolojisinin gittikçe yaygın ve artan bir biçimde kullanılması ile beliren sanayileşme hemen her ülkede geleneksel toplum yapısını değiştirmiştir. Mevcut toplum düzenini altüst etmiş, kendi düzenini kurmuştur. Bu oluşumda milyonlarca kişi ve aile, yerini yurdunu işini terk edip

sanayinin olduğu yerlere gelmiştir. Böylece kişiler işten işe, bir beceriden diğeri beceriye, bir yerden başka bir yere, bir sosyal sınıftan başka bir sosyal sınıfa hareket eder duruma gelmiştir. Bütün bu karmaşıklıkla mevcut aile düzeni yerli yerinde kalamamış, geniş ailenin bölünmesi zorunlu kılınmıştır. Ebeveyn ve yetişkin yaşa gelmemiş çocuklardan oluşan küçük aileler ortaya çıkarak akraba ve hısımlar daha az önemsenir olmuştur. Fabrika sistemine geçiş aynı zamanda çocukların ekonomik değerinin değişimine neden olmuştur. (akt: Özdemir, 2000:3-4).

Yukarıda da görüldüğü gibi sanayileşme ve onun doğurguları tüm dünyada toplumların düzenlerinin değişimine ve buna bağlı olarak birçok sosyal sorunun oluşmasına sebep olmuştur. Aynı zamanda toplumsal düzende ortaya çıkan bu yeni sorunlar hali hazırda devam eden sorunlara eklenerek toplumsal yapı üzerindeki etkisini daha da arttırmıştır. Nüfus artışı, konut açığı, imar sorunu, köyden kente göçe bağlı olarak yaşanan uyum sorunları, işsizlik, suçluluk, yoksulluk, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar ve aile yapısında ortaya çıkan problemler sanayileşme sonucu toplumları etkisi altına alan en temel sosyal sorunlardır.

Bu noktada toplumsal değişimin etkilerinin giderek daha fazla hissedildiği bir dönemde sosyal hizmet mesleğine ihtiyaç duyulması, insancıl değerlerin giderek önem kazanması, hizmetlerin amacına ulaşabilmesi için bir takım bilgi, beceri ve davranışların bir mesleki etkinlik olarak ele alınması gerekliliğinin bir sonucu olarak belirtilmektedir. Sosyal hizmet mesleği, bu sistem içinde, sorumlu çeşitli meslek ve disiplinlerin ihtisas alanları dışında kalan faaliyetlerin yerine getirilmesi için duyulan ihtiyacın bir sonucu olarak yorumlanmaktadır.

Sosyal hizmet mesleğinin dünyadaki gelişim sürecinde 1890'lı yıllarda ABD'de yaşanan ekonomik kriz ve buna bağlı olarak hayırseverlik teşkilatlarının ve gönüllü hayırseverlik yaklaşımlarının gelişmesi önemli bir dönüm noktasıdır. 19. yüzyılın ikinci yarısında New York'ta Yardım İşlerini Düzenleme Derneği (Charity Organization Society) adında bir kurum açılmasına karar verilmiştir. Yine bu yıllarda Abraham Flexner sosyal hizmetin meslekleşmesine yönelik önemli çalışmalar yapmıştır. Dünyadaki yaşam koşulları ideolojik tartışmalar yeni boyutlar kazandıkça, mesleğin perspektifi ve müdahale yaklaşımları da zenginleşmiştir. Mesleğin ilk yıllarında müdahale odağı ve mesleki ilgi daha çok birey ve geçmiş yaşantısı

üzerindeyken özellikle 1960'lerden sonra "çevresi içinde birey" yaklaşımı mesleğe tamamen hakim olmuştur. Sosyal hizmet mesleği, meslekleşme sürecinin ilk dönemlerinde psikoanalitik kuramdan ve tıbbi uygulamalardan etkilenmiştir. Zaman içerisinde ülkelerin genel sosyo-ekonomik, kültürel yapısı çeşitli gelişmeler ve değişmelerle birlikte farklı bir görünüm kazanmış ve içinde bulunulan ülkeye göre sosyal hizmet uygulamaları da şekillenmiştir. Ayrıca sosyal hizmet mesleğinin müdahale yöntemlerinin gelişimi de sosyal bilimler alanındaki gelişmelerden etkilenmiştir. Örneğin, sosyolojinin gelişimiyle birlikte toplumlarda küçük grup teorilerine ilişkin bir bilgi temeli oluşmuş ve sosyal grup çalışması yöntemi de sosyal hizmet uygulamalarında belirginleşmiştir. 1935 yılında İngiltere'de kabul edilen Sosyal Güvenlik Yasası ile çeşitli ülkelerdeki sosyal hizmet çalışmaları içerisinde yer alan toplum örgütlenmesi yöntemi yoğun şekilde kullanılmaya başlanmıştır (akt: Acar ve Çamur, 2003:4-18).

Bu süreç meslekleşmeye kadar uzanan bir dinamiği oluşturmuştur. Meslekleşmenin en belirgin başlangıç noktası profesyonel anlamda eğitilmiş elemanlara duyulan ihtiyaç olmuştur. Bu ihtiyacın gerçekleşmesi için atılan ilk adım 1873'de Londra'da hayır derneklerinde çalışanlar için düzenlenen konferanslar olmuş, bunu 1898'de New York'da açılan yaz okulu izlemiş ve 1899'da Amsterdam'da ilk sosyal hizmet okulu açılmıştır. Böylece söz konusu ülkelerde mesleki eğitim, sosyal hizmetlerde görev alacaklar için bir ön koşul olarak kabul edilmiş, daha sonra, eğitim kurumlarının ülkeden ülkeye, kıtadan kıtaya yaygınlık göstermesiyle sosyal hizmet mesleği evrensel bir nitelik kazanmıştır (Özdemir, 2000:5).

1.1.3 Sosyal Hizmet Mesleğinin Amaçları ve Hedefleri

Mesleğin içinde doğduğu ve bulunduğu koşullara göre, hizmetin verildiği kitleye göre ve bireylerin ya da toplulukların meslekten beklentileri temelinde her meslekte olduğu gibi sosyal hizmet mesleğinin de belli başlı bazı amaçları bulunmaktadır. Kongar (1972:26)'a göre, insana yönelik her mesleğin amacı "insanlığın refahı", "insanın gelişmesi", "insanın mutluluğu" gibi, soyut, genel ve görelî bir nitelik taşımak zorundadır. Çünkü insana yönelen hemen bütün hizmet etkinliklerinin amacı insanın daha iyi yaşaması, gelişmesi ve refaha kavuşmasıdır.

Sosyal hizmet mesleğinin de temel amaçlarından birisi insana hizmet etmektir. Bu amaç doğrultusunda bireylerin refah düzeyini yükseltmeyi, sosyal işlevselliklerini arttırmayı ve buna bağlı olarak toplumla olan etkileşimlerini düzenlemeyi, toplum açısından sosyal adaleti sağlamayı ilke edinmiştir.

Cılga (2004)'ya göre "Genel olarak sosyal hizmet, toplumsal yaşamın nesnel koşulları içinde insanların diğer insanlarla ve doğayla olan ilişkilerinde oluşan çelişkilerin ortaya çıkardığı sorunları gidermeye yönelik etkinliklere yardımcı olma insanın ve toplumun gelişmesinin bütüncül bilgisine ulaşma amacıdadır" şeklinde yorumlamıştır.

Sosyal hizmet mesleğinin amaçları şu şekilde sıralanabilir:

1. Toplumsal yaşam içindeki insanın etkililiğini sağlamak,
2. İnsanın kendi yaşamı ve kaynakları üzerinde denetim sahibi olmasına ve karar vermesine olanak sağlamak,
3. İnsanın kendi gücünü ve egemenliğini kullanmasına olanak sağlayarak üretkenliğini ve yaratıcılığını harekete geçirmek,
4. Çoğulcu ve katılımcı demokratik toplum yapısı içinde insanca yaşama ve gelişme koşullarını geliştirmek
5. Çoğulcu etkileşim dinamiği içinde, insanın ve toplumun gelişme düzeyini, gereksinimlerini karşılama olanaklarını ve sorun çözme yeteneklerini arttırarak yaşam kalitelerini yükseltmek, özgür ve mutlu bir yaşam sürmelerine yardımcı olmaktır (Cılga, 2004: 32).

Cılga'nın da ifade ettiği gibi, sosyal hizmet mesleği temelde bireyin sosyal işlevselliğini geliştirmeyi ve bu bağlamda toplumla olan iletişim ve etkileşim kalıplarını düzenlemeyi amaç edinmiştir. Dolayısıyla bireyin toplumsal yaşam içerisindeki durumu, kendiyile ilgili her türlü kararı bireysel olarak verebilmesi, içinde bulunduğu refah durumu ve toplumsal yaşama katılımı, üzerinde önemle durulan konulardandır.

Sosyal hizmet mesleğinin hedefleri de farklı bakış açıları ile birlikte, farklı şekillerde ele alınmaktadır. Özdemir (2000:5)'e göre meslekleşme perspektifi içinde kişi, grup ve toplumların toplumsal, psikolojik ve fiziksel yönlerde mümkün olan en

yüksek refah seviyesine erişebilmeleri için yardım yollarını aramayı mesleki hedef olarak belirleyen sosyal hizmet, birey, aile, sosyal grup ve toplumun hayatını etkileyen sosyal, ekonomik ve psikolojik unsurların hepsini birden dikkate alarak çalışır. Bunlarla birlikte sosyal hizmetin hedefi sadece birey, aile, grup ve toplumların sosyal ilişkilerinde onlara yardımcı olmak değil aynı zamanda sağlık ve ekonomi yönünden standartları yüksek bir sosyal refah seviyesine ulaşmaları için plan ve politikalar hazırlamaktır (aktaran: Özdemir, 2000:5).

Kut (1988:14)'a göre ise sosyal hizmetin mesleki etkinliğinin odağı, bireyin toplumsal işlevselliği ve çevresi ile olan etkileşimidir. Bu ifadelerde de belirtildiği gibi, sosyal hizmet mesleğinin amaç ve hedeflerini açıklayan tek bir tanımdan bahsetmek mümkün değildir. Her görüş birbirine yakın ifadeleri barındırmakla beraber detaylarda farklılık göstermektedir. Yine de özetlemek gerekirse, sosyal hizmet mesleğinin bireyi çevreleyen bütün mikro, mezo ve makro sistemler açısından toplumsal yaşam içindeki değişim ve gelişim süreçleri çerçevesinde bireylerin refah seviyesini yükseltmeyi ve buna bağlı olarak eşitlik ilkesini temel alarak sosyal adaleti sağlamayı hedef aldığı söylenebilir.

1.1.4 Sosyal Hizmet Mesleğinin Fonksiyonları

Sosyal hizmet mesleğinin hedeflerine ulaşmak ve amaçlarını gerçekleştirmek için bu amaç ve hedefleri temel alan bir takım fonksiyonları bulunmaktadır. Bu fonksiyonlar sosyal hizmet mesleğinin amaç ve hedeflerine paralel olarak birey ve toplum üzerinde odaklaşır. Boehm (1959), sosyal hizmetin birbirleriyle bağlantılı üç temel fonksiyonunu ortaya koymuştur:

1. Bireyin kapasitesinin artırılması,
2. Bireye, bireysel ve sosyal kaynakların sağlanması,
3. Bireyin sosyal fonksiyonunu yerine getirmesinde var olan bozukluğun-sosyal fonksiyon bozukluğunun (social dysfunction) önlenmesidir (aktaran: Baykara, 1998:11).

Sosyal hizmet mesleğinin amaç ve hedeflerinin yerine getirilmesinde kullanılan fonksiyonlarına ek olarak, mesleki uygulamaları yerine getiren sosyal hizmet mesleğini icra eden sosyal hizmet uzmanlarının da belli başlı bir takım

fonksiyonları bulunmaktadır. Bu fonksiyonlar Pincus ve Minahan (1973) tarafından yedi temel madde ile belirtilmiştir. Bunlar;

1. İnsanların problem çözme ve problemlerle başa çıkma kapasitelerini geliştirir. Burada SHU, problemlili bireylerle ilişki kurar, onları anlamaya çalışır, onları destekler. İnsanlara kendileri hakkında konuşmaları için fırsat verir. Problemlerini çözmeye alternatif yollar gösterir ve karar vermelerine yardımcı olacak bilgi verir. Kendi durumları hakkında gerçekleri görmeleri için yardımcı olur ve onları değişmeye motive eder.

2. Bireyler ve kaynak olarak sistemler arasında bağlantıları kurar. Bireyleri, ilişki kurabilecekleri kaynaklara yönlendirir, hangi kaynaklara ulaşabileceklerini anlatır. Kaynaklara ulaşmada problemi olan insanlara bir avukat gibi onların yanında yer alarak yardımcı olur, onları bu kaynaklara yönlendirir.

3. Bireyler ve sosyal kaynak sistemleri arasında iletişimi ve yeni ilişkilerin kurulmasını kolaylaştırır, bu konuda bilgi sağlar, örgüt üyeleri, sosyal ve informal sistemler arasında çatışmaları çözmeye ve bir araya getirmeye (arabulucu) çalışır.

4. Kaynak gösterilen sistemlerde bireylerin arasında etkileşimi ve yeni ilişkiler kurulmasını kolaylaştırır.

5. Sosyal politikaların gelişimi ve değişimine katkıda bulunur. SHU, sosyal politikada değişiklik ihtiyacı için var olan koşullar ve problemler konusunda bilgi toplar ve analiz eder. Kurumu ve diğer sosyal kaynak sistemlerini ya da formal örgütleri destekler. Sosyal politikada değişiklik için yeni sistemler oluşturabilir.

6. Önemli kaynakları kullanır. İnsanlar için yeni informal kaynak sistemler ortaya koyar. Kaynak sistemler olarak hareket eden insanlara bilgi ve beceri sağlar.

7. Sosyal kontrol ajanı gibi hizmet verir. Kaynağa ihtiyaç duyan insanlar için bakım sağlamada olanaklar sağlar (aktaran: Baykara, 1998:33).

Sosyal hizmet uzmanları görev ve etkinliklerini bu yedi fonksiyon ile yerine getirir. Sosyal hizmetin fonksiyonları, sosyal hizmet uzmanları tarafından gösterilen önemli rollerle tanımlanabilmektedir. Bu roller: Savunuculuk (advocate), öğreticilik (instruction), kolaylaştırıcılık (facilitator) ve örgütlemedir. Bireyler ve sosyal sistemler arasındaki etkileşimin değişim ve gelişimini içeren yukarıda verilen ilk beş fonksiyon bu dört rolü içine almaktadır (aktaran: Acar, 1998:32-33).

Buna göre sosyal hizmet uzmanlarının mesleğin amaç ve hedeflerine ulaşılması bağlamında kullandıkları fonksiyonlarını yerine getirebilmek için

üstlendikleri roller kısaca şu şekilde açıklanabilir: Savunuculuk rolü ile sosyal hizmet uzmanı müracaatçı adına bürokrasi karşısında sözcü konumuna geçer, müracaatçının haklarını korumak ve müracaatçının yararına olan sistemleri faaliyete geçirmek adına çalışmalar yapar. Öğreticilik rolü ile sosyal hizmet uzmanı sorun çözme sürecinde müracaatçıya yeni bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması amacıyla rehberlik eder ve bu bağlamda müracaatçıyı güçlendirmeyi hedef alır. Kolaylaştırıcılık rolü ile sosyal hizmet uzmanı müracaatçının ihtiyaçları çerçevesinde yararlanılması gereken kaynakların harekete geçirilebilmesi ve bu amaç çerçevesinde ihtiyaç duyulan fiziksel ve çevresel koşulların sağlanabilmesi için çalışmalar yapar. Son olarak örgütleyici rolü ile sosyal hizmet uzmanı müracaatçının toplumsal işlevselliğinin arttırılabilmesi amacıyla gereksinim duyulan kaynakları harekete geçirir ve bu doğrultuda sosyal örgütlenmeler oluşturur.

Bu ifadelerden de anlaşıldığı gibi, sosyal hizmet mesleği temel amaç ve hedeflerini yerine getirebilmek için bir takım fonksiyonları kullanır. Bu fonksiyonlara ek olarak, sosyal hizmet uzmanları da mesleki uygulamalarında kendilerine has bazı fonksiyonları kullanırlar ve bu fonksiyonları yerine getirirken çeşitli roller üstlenirler. Hem mesleğin fonksiyonları hem de sosyal hizmet uzmanlarının fonksiyonları ve buna ek olarak üstlendikleri roller, sosyal hizmet mesleğinin temel amaç ve hedeflerinin yerine getirilmesi doğrultusunda mesleki uygulamalarda kullanılan önemli araçlardır. Bu noktada sosyal hizmet mesleğinin uygulama alanlarından bahsetmek yerinde olacaktır.

1.1.5 Sosyal Hizmet Mesleğinin Değerleri

Sosyal hizmet, uygulama alanlarındaki becerilerini değerler çerçevesinde belirler. Bu değerler temel olarak bireyin önemini, değerini, toplumla olan ilişkilerini ve toplum içerisindeki fonksiyonelliğini vurgular. Bu değerler insana hizmet vermeyi amaçlamış bir meslek olan sosyal hizmetin insana ve insan hayatına verdiği sonsuz önemle şekillenmektedir. Kongar (1972:41-42) sosyal hizmet mesleğinin temel değerlerini şu şekilde özetlemiştir;

1. Toplumsal hizmet ve olanaklardan eşit yararlanma sağlanmalıdır.
2. İnsanların refahı için toplumsal ve ekonomik koşullar iyileştirilmelidir.
3. Birey, grup ve toplum düzeyindeki değişmelerle, amaçların gerçekleştirilmesine çalışılırken;

- a) Mesleki bilgi ve beceriye dayanmalı,
- b) Mesleki amaç, kişisel çıkarların üstünde tutulmalı,
- c) Gizliliğe uyulmalı
- d) Yapılan işin sorumluluğu yüklenilmelidir.

Sosyal hizmet mesleğinin değerlerinde müracaatçı sistemlerinin refahı, bireysel saygınlığı, kendi kaderini tayin hakkının evrenselliği, temel ihtiyaçlarının karşılanması hakkı ve kendi potansiyelini gerçekleştirme hakkına inanmak vardır (aktaran: Aktaş, 2008).

Mesleklerin sahip olduğu değerler çalışma alanındaki davranış ve tutumları belirlemektedir. Sosyal hizmet mesleği insanla çalışan ve insan hayatının değerli olduğunu savunan bir meslektir. Bu anlamda sosyal hizmet mesleğinin değer anlayışının temelinde, insan hayatının önemi, insanın değeri ve toplum içindeki yeri bulunmaktadır.

1.1.6 Sosyal Hizmet Mesleğinin Uygulama Alanları

Bir toplumda, sosyal çalışmanın uygulama alanları toplumsal sorunlara dayalı olarak farklılaşır. Toplumsal sorunlar toplumdan topluma değiştiğine göre sosyal çalışmanın uygulama alanları, somut olarak, belirli bir toplum veri alındığında ancak açıkça tanımlanabilir (aktaran: Şeker, 2008:141). Genel anlamda sosyal çalışma mesleği toplumdaki özel gereksinme gruplarıyla ilgilenir. Onların bakımları, tedavileri, uyumsuzluk durumunda topluma uyumları ve kişisel geliştirilmeleri yönünde sistemli çalışmalar yapar. Özel gereksinme gruplarına bu mesleki yardım, kendilerine yetemedikleri durumlarda yapılır (akt: Şeker, 2008:141).

Ülkemizde sosyal çalışma yaklaşımlarının uygulandığı yerler sosyal hizmete ihtiyaç duyulan kurumlardır. Sosyal hizmet uzmanı bu kurumlarda müracaatçıların refahını sağlamak için mesleki çalışmalar yapar. Bireyle çalışma (bireyler ile etkileşim, mikro uygulama becerisi), grup (mezzo) ve toplum (makro; çoklu etkileşim) düzeylerinde sorunlara yaklaşım sergilerken müdahale sürecini şekiller. Sosyal hizmet alanlarından oluşan sosyal yardım, sosyal güvenlik, aile ve çocuk

refahı, tıbbi, psikiyatrik ortamlarda sosyal hizmetler, cezaevi, adliye kuruluşlarında, gençlik refahı alanında, yaşlılık refahı hizmetleri, işsizlik, sosyal konut, yerel yönetimler, sivil toplum örgütlenmesi ve toplum kalkınması alanlarında sosyal çalışma becerileri üretilir (Şeker, 2008:142).

1.1.7 Sosyal Hizmet Uzmanlarının Görev ve Sorumlulukları

William Schwartz, her mesleğin toplumsal sistem içinde özel bir işlevi olduğunu ve mesleklere kendisinin sorumlu tutulduğu bazı görevler verildiğini belirterek, sosyal hizmet mesleğinin görevini; karmaşık ve değişmekte olan bir toplumda, bireyin topluma ait ve üretken bir unsur olarak katılım isteği ile toplumun kendi üyelerinin refah seviyelerini yükseltme yeteneğindeki tıkanıklıkların kesim noktası olduğuna işaret etmektedir. Sosyal hizmetin müdahalesi bu tıkanıklıklara, bireyin sağlıklı gelişme ve toplumla bütünleşme hızına ve toplumun çeşitli unsurlarını verimli ve dinamik bir bütünde toplanması için harcadığı örgütlenmiş çabalar olarak açıklamaktadır (akt: Özdemir, 2000).

Schwartz sosyal hizmetin görevini, birey ile toplum arasında, her ikisinin karşılıklı olan doyum gereksinimlerini karşılamakta bir araç olarak tanımlamaktadır (Kut,1988).

Kut, (1988) sosyal hizmetin bazı ayırt edici özelliklerini şu şekilde belirlemiştir:

- 1) Sosyal hizmetin odağı insan, çevre, davranış faktörlerini ele alan bireyin bütünlüğüdür.
- 2) Davranışın biçimlenmesi ve etkilenmesinde ailenin önemini vurgular.
- 3) Bireylere problemlerini çözmek için yardım edilirken toplum kaynaklarının kullanımı çok önemlidir.
- 4) Sosyal hizmet eğitiminde ve uygulamasında, kalifiye sosyal hizmet uzmanları yeni başlayanlara mesleki bilgi ve yeteneklerinin gelişmesini gerçekleştirmek amacıyla süpervizyon (gözetim) verirler.
- 5) Sosyal hizmetin sınıf içi ve pratik çalışmanın el ele yürüdüğü, kendine özgü bir eğitimi vardır.

- 6) İlişki sosyal hizmet sürecinin anahtarıdır. Mülakatla ilgili olan her şey önemlidir. Fakat her şeyden önemli olan uzman ile müracaatçı arasındaki duygudur. Uzman müracaatçıyı sorunu ile yüz yüze getirerek sorununu çözmeye yardımcı olur.
- 7) Sosyal hizmetin psikiyatrik kavram oryantasyonu vardır ve insanı anlamaya çok önem verir.
- 8) Sosyal hizmette sosyal kavramı, sosyal entegrasyon ve bunun sonucu olan sosyal işlevsellik ve davranış bozukluğuna ağırlık verir.
- 9) Sosyal hizmet sosyal problem ve insan davranışlarının çoğunun büyük ölçüde sosyal kurumlarla ilgili olduğunu kabul eder.
- 10) Sosyal hizmet uzmanları çoğunlukla hizmet kurumlarında görevlendirilmişlerdir.
- 11) Sosyal hizmetin temel amacı, bireyin ya da toplumun kendi kendine yardım etmesini sağlamaktır. Sosyal hizmet çoğunlukla insanların egolarının güçlü olduğunu kabul eder; bireylerin sorunlarını ortaya koyabildikleri ve bunların ne olduğunu anladıkları ölçüde sorunlarına çözüm bulabilirler. Sosyal hizmet arzu edilen değişiklikleri gerçekleştirmek için bireyin ve toplumun güçleri üzerinde durur ve bu güçleri sorunun çözümlenmesinde kullanır.
- 12) Sosyal hizmet uzmanı özellikle hizmet ve faaliyetlerinde koordinasyonu sağlamak amacıyla ekip yaklaşımının gelişmesinde ve kullanılmasında etkilidir (Kut, 1988).

Kongar'a göre ise sosyal çalışmanın görevleri aşağıdaki gibidir;

- 1) Bireylere Ve Gruplara Yönelen, Düzeltici, Uyum Sağlayıcı Ve Tedavi Edici Hizmetler: Çeşitli ilişkilerinde güçlüğü uğrayan bireyleri tek başlarına ya da gruplar içinde ele alarak onlara yardım eden hizmetlerdir.
- 2)Esas Katkıları Normal Sosyalizasyon Ve Toplumsal Denetim Süreçlerine Olan Hizmetler: Genellikle eğitimsel nitelikte olan bu hizmetler, sorun sahibi olmayan birey, grup ve küçük toplumlara uygulanır.
- 3) Sosyal Refah Alanına Giren Hizmetlerin Planlanması Ve Eşgüdümü: Değişen dünya koşulları karşısında bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yalnızca bu gelişmeyi izleyebilecek bir planlamayı değil, aynı zamanda sorun çözme ve ihtiyaç karşılama etkinliklerini en verimli şekilde yapabilmek için eşgüdümüne de gerek vardır.
- 4) Sosyal Politikanın Belirlenmesine ve Uygulanmasına Katkıda Bulunan Hizmetler: Yeni ortaya çıkan ihtiyaçlar, kaynak eksiklikleri, hizmet örgütlerinin

programlarındaki boşluklar konusundaki çalışmalar, sosyal güvenlik konusundaki hükümet politikasının incelenmesi ve etkilenmesi, konut- sağlık- eğitim hizmetleri gibi hizmetler yönünden muhtaç kişilerin ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin çalışmalar bu hizmetlerin kapsamına girer.

5) Hizmetlerin Değerlendirilmeleri ve Geliştirilmeleri için Temel olan Araştırma Etkinlikleri (Kongar, 1972).

1.1.8 Sosyal Hizmet Uzmanlarının Rollerini

Sheafor ve Horejisi (2003) sosyal hizmet uzmanının mesleki rollerini ve buna karşılık gelen rollerini sıralamıştır. Bu bağlamda sosyal hizmet uzmanının birbiriyle bağlantılı on rolü olduğunu belirtmiştir.

- Bağlantı Kurucu Rolü: Sosyal hizmet uzmanı müracaatçının durumunu ve kaynaklarını değerlendirme, havale etme, hizmet sunum sistemleri arasında bağlantı kurma ve bilgi verme işlevi,
- Savunucu Rolü: Sosyal hizmet uzmanı müracaatçı veya vaka savunuculuğu, sınıf savunuculuğu işlevi,
- Öğretici Rolü: Sosyal hizmet uzmanı toplumsal ve günlük yaşam becerilerinin kolaylaştırılması, temel koruma işlevi,
- Danışman Rolü: Sosyal hizmet uzmanı psiko-sosyal değerlendirme ve teşhis, dengeyi korumaya yönelik bakım, sosyal tedavi, uygulamanın değerlendirmesi işlevi,
- Vaka Yöneticisi Rolü: Sosyal hizmet uzmanı müracaatçının belirlenmesi ve yönlendirilmesi, müracaatçının değerlendirilmesi, hizmet ve tedavi planlaması, bağlantılandırma ve hizmetlerin eşgüdümü, takip ve hizmet sunumu gözleme, müracaatçının desteklenmesi işlevi,
- İş yükü Yöneticisi Rolü: Sosyal hizmet uzmanı çalışma planı hazırlama, zaman yönetimi, kalitenin sürdürülmesini gözleme, bilgi işleme işlevi,
- Personel Geliştiricisi Rolü: Çalışanların oryantasyonu ve eğitimi, personel yönetimi, süper vizyon, konsültasyon işlevi,
- Yönetici Rolü: Yönetim, kurum içi ve dışı eşgüdüm, politika ve program geliştirme ve program değerlendirme işlevi,
- Sosyal Değişme Ajanı Rolü: Sosyal sorunların ve politikaların analizini yapma, toplumun ilgisini harekete geçirme ve sosyal kaynakların geliştirilmesini sağlama işlevi,

- **Profesyonel Rolü:** Kendini değerlendirme, kişisel ve mesleki gelişim ve sosyal hizmet mesleğinin güçlendirilmesi işlevlerine sahiptir.

Yukarıda belirtilenler doğrultusunda Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme kurumunda çalışan sosyal hizmet uzmanları il müdürlüklerinde çocuk hizmetleri, koruyucu aile, evlat edinme, yaşlı hizmetleri, engelli hizmetleri ve sosyal yardım hizmetleri şubelerinde görev yapmaktadırlar. Yine İl müdürlüklerine bağlı hizmet veren huzurevleri, yatılı ve gündüzlü rehabilitasyon merkezleri, çocuk yuvaları, yetiştirme yurtları, çocuk evleri, kadın konuk evleri, çocuk ve gençlik merkezleri ve toplum merkezlerinde sosyal hizmet çalışmalarını yürütmektedirler.

1.2 MOTİVASYON

1.2.1 Motivasyonun Tanımı ve Niteliği

Motivasyon kavramının tanımlanması ile ilgili çalışmalar yüzyıllar öncesine dayanmakta olup tanımlama şekilleri aynı zamanda farklı uygulama ve modelleri de beraberinde getirmiştir.

Motivasyon yönlendirici bir güç olarak tanımlanmaktadır. İnsanın içinde oluşan ve onu harekete teşvik eden bir dürtü ya da itici güçtür. Güdülenmenin İngilizce karşılığı olan "motivation" kelimesi Latince hareket etme anlamına gelen "movere", "motum" kökünden türetilmiş olup psikolojide içten gelen itici kuvvetlerle belirli bir hedefe doğru yönelme ve maksatlı davranışlar gösterme sürecini ifade etmek için kullanılır (Akt, Önen-Tüzün 2005:19).

Motivasyon psikolojide en genel anlamı ile içten gelen itici kuvvetlerle belli bir hedefe doğru yönelen maksatlı davranışlar için kullanılır.

Çok geniş kapsamlı bir terim olan Motivasyonun sözcük anlamı içerisinde gereksinim, hedef, dilek, arzu gibi dürtülerde yer almaktadır.

Telman (2009)a göre motivasyon üç ayrı aşamayı içerir:

- Bireyi belli bir hedefe iten dürtü

- Hedefe ulaşmak için yapılan davranış
- Hedefe ulaşma

Motivasyon bu üç yönü içeren bir döngü oluşturur. Davranış hedefe öncülük eder. Hedefe ulaşıldığında motiv hiç değilse geçici olarak giderilir. Bu döngünün birinci devresi için kullanılan genel terim, motividir. Motiv hareket etmek anlamına gelen Latince kökenli bir kelimedir. Psikolojide dürtü, çoğunlukla açlık, susuzluk, cinsellik gibi fizyolojik konularla ilgilidir. Aynı zamanda sevgi, başarı, statü gibi gereksinimler için de kullanılır.

İş hayatı için motivasyon çalışanla çalıştıran arasındaki bir aksiyonel durumdur. Bu bakış açısı ile değerlendirilecek olunursa çalışanların işe başlamalarını, işe devam etmelerini ve görevlerini istekle yerine getirmelerini sağlayan güç ve mekanizmaların tümü olarak algılanabilir. En kısa deyişle bireyin iş konusundaki davranışlarını tanımlar. Her davranışın arkasında bir istek, önünde ise bir amaç vardır. Amaçlara varmak için bireyin isteklerinin doyurulması gerekir. Birey kendi dünyasına uygun ve kendine özgü nitelikte çizdiği amaçlarına ulaştığı ölçüde mutludur. Tersisi durumda ise mutsuz, huzursuz ve sürekli gerilim içindedir. İşletmeler faaliyette bulunurken çalışan ihtiyaçlarını karşılamayı, çalıştıran ise şirket hedeflerini gerçekleştirmeyi amaçlar.

1.2.2 Motivasyonun Tarihsel Gelişimi

19. yüzyıla kadar hayvanların, düşünen insanın kendiliğinden gelişen davranışlarından farklı olarak iç güduları ile hareket ettiği üzerinde durulmuştur. 1800 lü yıllardan itibaren pek çok yazar insanlar ve hayvanlar üzerinde yapılan deneylerin sonucunda bu içgüdü görüşünü geliştirerek motivasyondan söz etmeye başlamıştır.

Motivasyon terimi ilk olarak 1880 ilk yıllarda İngiltere ve ABD'deki psikologların yazılarında belirtmeye başlamıştır. Ancak bilimsel psikolojinin kurucusu W. Wundt'un geleneksel ekolüne bağlı psikologlar tarafından kullanılmadığı görülmektedir.

Woodwrth (1918) '' dürtü, güdü' (drive) kavramını, içgüdü (instinct) yerine ortaya attığında motivasyonu henüz incelenmeye başlamamıştır. Lashley (1938) ve Morgan (1943) periferal beyin kabuğu ile duygulara açıklamaların geçerli olmadığını, güdünün temelini merkezi sinir sistemi mekanizmalarına dayandığını ileri sürmüşlerdir.

Hull (1943) güdüyü kendi şekillendirdiği davranış teorisi ile ilişkilendirerek açlık, susuzluk, cinsellik gibi bir çok temel güdünün var olduğunu bunların insanın temel hareketlerinin ve buna bağlı olarak çağrışımlarla oluşan cevapların başlamasında temel rol oynadığını açıklamıştır. Hull'ın güdüyü hareketin esas kaynağı olarak biyolojik ya da homeostatik dürtü olarak açıklamanın onları basite indirgemek olduğunu ileri süren Harlow (1953) ve Hebb(1955) bu zorlukları tartışmaya açmışlardır (Önen- Tüzün, 2005: 19-20.)

1.2.3 Motivasyonda Temel Kavramlar

(Önen –Tüzün, 2005) e' göre Motivasyon aşağıda sıralanan dört aşamayı içeren bir döngü oluşturur.

İhtiyaçlar

Motivasyonun ilk aşaması olarak kabul edilir. İnsanın temel ihtiyaçlarını içerir. Bu ihtiyaçlar üç kategoride toplanır. ''biyolojik ihtiyaçlar'' ''ruhsal İhtiyaçlar'' ve ''sosyal içerikli ihtiyaçlar''

İnsanları motive etmek üzere yapılacak düzenlemeler ihtiyaçlarla doğrudan yada dolaylı olarak ilintili kılınmalıdır

Dürtü

İhtiyaçlar, hangi kategoriden olursa olsun, belirledikleri anda vücuttaki kimyasal yapı değişir. Organizmada bir uyanış olur ve hareketi sağlayan enerji oluşur. Böylece insan harekete hazır olur ve bu hareket bir hedefe yönelik olur. Organizmanın harekete geçmesi bu dürtünün gücüne ve derecesine bağlıdır.

A- Davranış

Davranışlar belirli bir hedefe varılır varılmaz itici güç ortadan kalkar rahatlama olur ve davranışlar başka hedefe yönelir.

B- Hedef

Hedef insanın beyinde ulaşılmasının gerekliliği algılanarak organizma da enerjinin oluşmasını sağlayan ve davranışlarını yönlendirmek üzere oluşan itici gücün nedenidir. İnsanın her davranışının arkasında bir neden ve önünde bir hedef vardır.

Hedefler içsel ihtiyaçlarla yada dışsal dürtülerle belirlenir. Bazen insan isteklerine ters düşen hedeflere doğru da hareket eder. Düşünsel karar mekanizmasının şekillendirdiği hedeflere ulaşmada zorlanan insan motivasyonu düşük olabilir.

İhtiyaç, dürtü, davranış ve hedef ilişkisi karmaşık bir yapıya sahiptir. İş yaşamında bu ilişki öyle düzenlenmelidir ki, çalışanlar işlerini severek yapsınlar ve iş doyumunu yaşasınlar.

Motivasyon verimin ve kalitenin artırılmasında en temel faktör olarak kabul edilmekte olup. motivasyonun oluşumundaki süreçlerde önemli bir yer tutmaktadır.

1.2.4 Motivasyon Teorileri

Motivasyon teorileri çalışanların hangi faktörlere bağlı olarak motive olduklarını ifade etmektedir. Çalışanın motivasyonu, onu çalışmaya sevk eden güdüler motivasyon teorilerinde geniş bir şekilde açıklanmıştır.

Motivasyonla ilgili pek çok teori bulunmaktadır. Bunlardan bazıları bireylerin içlerinde yer alan "güdü'lere" ağırlık verirken, bazıları da bireyin dışında yer alan "dış faktörlere" önem vermektedir. Böylece mevcut motivasyon teorilerini iki ana grupta ele alınabilir: İçsel faktörlere ağırlık veren teorilere "kapsam" teorileri; dışsal teorilere ise "süreç" teorileri adı verilir. (Telman, 1987)

Kapsam teorilerinin odak noktası bireysel ihtiyaçlardır. Süreç teorilerinin odak noktası davranışın ortaya çıkışından durdurulmasına kadar geçen süre içerisinde bilişsel süreçler ele alınmak suretiyle tüm değişkenlerin incelenmesidir. (Akt. Keser, 2006:11)

Motivasyon teorilerini aynı listede ağırlık noktası ve katkısı açısından karşılaştırılması;

Teori

Ağırlık noktası ve katkısı

İhtiyaçlar hiyerarşisi:

Kişiler belirli bir sıralanma gösteren ihtiyaçlara sahiptir ve onları tatmin edecek şekilde davranır.

Çift aktör teorisi:

İhtiyaçlar temel motivasyon faktörüdür Ancak bazı faktörler motive etmez fakat motivasyonun varlığı için gereklidir.

Başarma ihtiyacı teorisi.

Bir kişinin performansı büyük ölçüde sahip olduğu başarı gösterme ihtiyacı ile açıklanabilir.

Sonuçsal şartlandırma teorisi:

Belirli ödül ve ceza uygulaması ile arzu edilen davranışlar kuvvetlendirilir, arzu edilmeyen davranışlar zayıflatılabilir.

Bekleyiş teorisi:

Kişiler iş ile ilgili ödüllere belirli bir değer biçer. Ayrıca sarf edecekleri gayret ile iş başarma ve ödülü elde etme arasındaki ilişkiler konusunda belirli bekleyişlere sahiptir.

Eşitlik teorisi.

Kişiler kendi sarf ettikleri gayret ve elde ettikleri sonuçlar başkalarının ki ile karşılaştırır.

Amaç teorisi:

Sahip olunan amaçların ulaşılabilirlik derecesi ile kişilerin gösterecekleri performans ve motivasyon arasında ilişki vardır.

Yukarıdaki listede motivasyon teorilerinin genel olarak ağırlık noktaları ve katkıları ile ilgili açıklamalar verilmiştir. Ancak bu araştırma da Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ile ilgili biraz daha geniş bilgi verilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu konu ile ilgili literatür bilgileri araştırmanın diğer bölümlerine ışık tutacaktır.

1.2.5 İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow'un (1954) klinik gözlemlerinden faydalanarak geliştirdiği, temelde bir kişilik teorisi 5 kategoride gruplandırılmaktadır. Bunlar; insan ihtiyaçları, fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır.

Sırasıyla tatmin edilen fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini tamamlama ihtiyacı motivasyonu arttırıp tatmin sağlamakta; bireyler başarıma güdüsüyle hareket etmekte ve ihtiyaçlarını hiyerarşik bir düzen içerisinde gidermektedirler. (Tüzün ve Önen, 2005:31-32)

1.2.5.1 Temel fizyolojik ihtiyaçlar

Bir insanın yaşamını devam ettirebilmesi için gereksinim duyduğu; yiyecek, içecek, oksijen, barınak, uyku gibi insan yaşamı için gerekli olan ihtiyaçları kapsar. Bunlar hayatın devamını sağlayan temel biyolojik dürtülerden kaynaklanırlar ve bu ihtiyaçlar doyum beklerken onları doyurmadan bir üstteki ihtiyaçların doyumu söz konusu olamaz. Bu temel ihtiyaçların doyurulması biyolojik ihtiyaçların devamlılığı için gerekmektedir (Önen ve Tüzün, 2005:31-32)

1.2.5.2 Güvenlik ihtiyaçları

Fizyolojik ve psikolojik açıdan insanın dengesini koruması için karşılanması gereken ihtiyaçları kapsar. İş güvenliği, sağlığa uygun çalışma ortamı, kazalara ve psikolojik zararlara yol açacak etmenleri insanlardan uzaklaştırmak vb. nlemler bu gruba girmektedir (nen ve Tüzün, 2005:32)

1.2.5.3 Sosyal ihtiyaçlar

Bu tip ihtiyaçlar insanların başka insanlar tarafından kabul görme, arkadaşlık, sevgi gibi ihtiyaçlarıdır. Sosyal bir gruba ait olma, takdir edilme, sevgi gibi sosyal nitelikli bu ihtiyaçlar kümesine "toplumsal bütünleşme ihtiyaı" da denilmektedir (nen ve Tüzün, 2005:34).

1.2.5.4 Saygı ve statü ihtiyaı

Kendine saygı duyma, başkalarından saygı görme, prestij kazanma, gösterilen başarıların karşılığını alma ihtiyaçlarıdır. Bir nceki ihtiyaç olan bir gruba ait olma gerçekleştikten sonra o grup içinde değer ve önem kazanma arzusu ve güdüsü bu ihtiyaçları yaratır. Bu st düzeydeki ihtiyaçlar kümesi için "değerler ihtiyaı" da denilmektedir (nen ve Tüzün, 2005:35).

1.2.5.5 Kendini gerçekleştirme ihtiyaı

Maslow'un sınıflandırmasında en son basamakta kendini gerçekleştirme ihtiyaı yer almaktadır. Kişinin potansiyellerinin en st noktasına ulaşmasını ve becerilerini en st düzeyde kullanmasını ve harekete geçirmesini ifade etmektedir.

Bu ihtiyaçlar kümesi diğer alt düzeydeki ihtiyaçları da kapsamakla birlikte kültürden kültüre ve kişiden kişiye önemli farklılıklar göstermektedir (nen ve Tüzün 2005:38)

Maslow'un hiyerarşik olarak belirttiği bu ihtiyaçlardan, alt kademedeki bir ihtiyaç karşılanmadan st kademelerdeki ihtiyaçların insanı motive etmesi ya da tatmin etmesi beklenemez; insan ihtiyaç basamaklarından birinde doyuma ulaştığında bir st basamaktaki ihtiyaç önem kazanır ve davranış için güdüleyici olur. Aynı

şekilde karşılanan, tatmin edilen bir ihtiyacın da artık insan için motive edici etkisi olamaz.

Levent ve Tüzün (2005) Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile ilgili farklı zorluklardan bahsetmektedir. Türkiye de çalışanın hangi ihtiyaç düzeyinde olduğunun belirlenmesinin imkansızlığından ve kişiyi motive edecek uygun motivasyon aracının saptanmasının güçlüğünden bahsetmekte ve düzeylerin varlığının kanıtlanması konusunda somut kanıtların olmadığından bahsetmektedirler. Yine Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi sıralamasının kültürlere göre aynı olup olmadığına belirsiz olduğunu, bu konunun özellikle Türkiye için belirsizlik taşıdığını, ülkenin farklı kültürlerden oluşan bir mozağının olduğunu bunun hiyerarşik sırayı etkileyeceğini belirtmişlerdir.

1.2.6 Yönetimde Motivasyon

Telman (2009) göre İnsan motive eden on temel içgüdü vardır.

- 1) Kendini koruma içgüdü
- 2) Sevgi duygusu
- 3) Korkma içgüdü
- 4) Sex içgüdü
- 5) Ölüm, yok olma ve tahrip içgüdü
- 6) Bedensel ve zihinsel hürriyete sahip olma içgüdü
- 7) Öfke içgüdü
- 8) Nefret, uzaklaşma içgüdü
- 9) Kendini ifade etme ve tanınma duygusu
- 10) Kazanma içgüdü

1.3 İŞ TATMİNİ

1.3.1 İş Tatmininin Tanımı ve Niteliği

İş doyumunu ile ilgili kaynaklar incelendiğinde tatmin doyum ve memnuniyet kelimelerinin aynı anlamlarda kullanıldığı görülmüş yapılan bu çalışmada tatmin kelimesi kullanılmıştır.

İş tatmini birçok yazar ve araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlarda yapılan işten genel anlamda duyulan memnuniyeti ifade ettiği görülmektedir.

İş tatmininin tanımı kişinin işine karşı olumlu etki veya duygular olarak verilebilir.

Telman'a (1987) göre iş tatmini insanın işindeki kazancı, terfisi, işin tabiatı, süpervizyon gibi bütün hislerini kaplar. Bu faktörlerdeki pozitif gelişme iş tatminini negatif gelişme ise iş tatminsizliğini yaratır.

Locke' a (1976) göre, kişinin yaptığı işe verdiği değer sonucunda ortaya çıkan, memnun eden ya da olumlu duygulara yol açan bir durum (Akt. Kayapınar, 2007:49).

Davis'e (1981) göre; işin ve çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman ortaya çıkan iş doyumunu; çalışanların işlerinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanmaktadır (Akt. Kayapınar 2007:49).

İş tatmini işle haşır neşir olmadan ayrılır. Zira içli dışlı olmada bir özümleme bütünüyle işiyle dolu olma söz konusudur. Klasik olarak iş tatmini ise, insanın işindeki kazancı, terfisi, işin tabiatı, supervision (gözetim) gibi bütün hislerini kaplar. Bu faktörlerdeki pozitif gelişme iş tatminini, negatif gelişme ise, yani beklenenden eksik olan, iş tatminsizliğini yaratır (Telman, 1987:19).

1.3.2 İş Tatmininin Tarihçesi ve Gelişimi

İş tatmini konusunda bilinçli çalışmalar, 1920'lerde Amerika'da Elton Mayo (1933) yönettiği Hawthorne çalışmaları ile başlamıştır. Hawthorne çalışmalarında "tatmin olmuş işçinin daha çok üretim yapacağı " tezinden hareket edilmiştir. (Telman, 1987:18).

1920'li ve 1930'lı yıllarda Howthorn çalışmaları adıyla anılan ilk sistematik çalışmaları yapan Mayo, 2. Dünya Savaşını izleyen yıllarda grup etkileşimi, iyi lider ve iş yerindeki kişisel ilişkilerin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamıştır.

Araştırmacıların üzerinde durdukları en önemli konu çalışan personelin davranışları, doyum düzeyleri, verimli olma, işle ilgili olan diğer durumlar ve bunların gerçek nedenlerini bulmaktır. Özellikle, işletmede çalışanların bir bölümünü işlerini büyük bir ilgi ve arzu ile yaparken, aynı koşullarda, benzer özelliklere sahip diğer personelin isteksiz ve düşük verimle çalışması ve bunların nedenlerini bulmak araştırmacıların ana gayesi haline gelmiştir. (Kayapınar 2007:47)

Fred Luthans'a göre iş doyumunun üç önemli yönü vardır:

- İş doyumunu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir.
- İş doyumunu, genellikle çıktıların beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları v.b tutumlardır. (Luthans, 1995:3)

1.3.3 İş Tatmini Kavramı ve Değişkenleri

Loke (1976)'a göre iş tatmininin ayırt edilen birçok değişkeni vardır. Bu değişkenler:

- İhtiyaçlar
- Değerler
- Beklentiler

Bu değişkenler, tek başlarına iş tatmini sağlamada yeterli olabildikleri gibi, faktörlerin birleşimi de iş tatmini veya tatminsizliği sağlayabilir. Campbell, Dunnett, Lewler ve Weick (1970) insanın ihtiyaçları ve değerlerinin, işinden tatmin alması veya almaması konusunda en önemli faktörler olduğunu ileri sürerler (akt. Telman 1987 s.19-20)

-İhtiyaçlar

Kuhlen (1976), insanın temel ihtiyaçları mesleğinde veya işinde karşılanmış ise iş tatmini alınacağını ileri sürer. İş tatmini veya tatminsizliğinin, insanın şahsi ihtiyaçları ile mesleki potansiyelinin ve bunların uygun bir biçimde birbirlerini karşılaması için çevresel imkânın yarattığı farklılığın derecesine bağlı olduğu

hipotezini savunur. Birçok teorisyen işin, ferdi ihtiyaçları tam olarak karşılmasına imkan vermesi iş tatmininin seviyesini tayin edebildiği üzerinde dururlar.(Telman, 1987:24)

İhtiyaçlar hayatın devamı ve organizmanın sağlıklı yaşaması için gereklidir.

Değerler

Değerleri kişi, bilinçli veya bilinçsiz olarak elde etmek ister. Halbuki ihtiyaçlar duyuya aittir. Değerler öğrenilmiştir, bütün insanlarda temel ihtiyaçlar aynı olduğuna göre, insanları birbirinden ayıran özellikleri değerleridir. Smith, Locke Rosen gibi birçok teorist işteki pozisyonun, değer yargıları ile olan ilişkisi, iş tatminini determine ettiğini kabul ederler.

Beklentiler

Spector, Atkinson, McClelland gibi teorisyenler iş tatmini ve tatminsizliğini, bireyin işinden ne beklediği ile çevrenin kendisine ne imkan verdiği veya o çevreden ne elde edebildiği arasındaki farkın derecesi tarafından boyutlandırıldığını ileri sürerler.(Telman 1987:19-22)

1.3.4 İş Tatmininin Önemi

Bireyin işe devamsızlığı, tatminsizliği, performansındaki düşüş gibi pek çok konunun çalışma yaşamındaki doyum eksikliğine bağlandığı açıktır. Modern örgütlerde, iş doyumunun bağımsız değişken olarak ele alındığı ve bu yönde insan kaynakları politikaları geliştirildiği de görülmektedir. Bu doğrultuda, bireyin yaşam kalitesi ve çalışma yaşamı kalitesi artırılarak yaşam ve iş doyumunun yükseltilmesi önem kazanmıştır.(Keser 2005 :4)

Bireyin çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacak bu tür bilgi ve duygu birikimleri sonucu da işlerine veya örgütlerine karşı tutumları gelişecektir. İş tatmini bu tutumun genel yapısıdır. Kişinin işine karşı tutumu olumlu ve olumsuz olabileceğinden çalışanları elde tutmanın temel faktörlerinden biri de iş tatmini olmaktadır. (Erdoğan, 1996:231)

Spector'a (1997) göre "bir kişinin mesleği ya da mesleki tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda onun memnun eden duygusal bir durum" olan iş tatmini kavramı çalışanların işin farklı boyutlarına yönelik duygularını ifade ederken gerek birey gerekse örgüt açısından önem taşıyan çalışanın sağlığı ve verimliliği açısından önemli bir kavramdır. Çalışan bireyler adil davranılmayı, saygıyı ve iyi davranılmayı hakettiklerine inanmakta, iş yerinde hayal kırıklığı yaşayan bireylerin işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirebildikleri gözlenmektedir (akt.Keser, 2006).

İş doyumunu yüksek birey daha verimli ve yaratıcı bulunurken, kurdukları ilişkilerin olumlu olduğu, örgüt kültürünü daha kolay benimsedikleri ve işlerini daha sağlıklı bir şekilde yürüttükleri birçok araştırmacı tarafından belirtilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004:27-30).

1.3.5 İş tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini statik değişkenlik gösterebilir. Bu nedenle bireysel ya da işten kaynaklanan bir takım faktörlerle iş tatmini ya da tatminsizliğini ortaya çıkarabilir. Bu faktörler bireysel ya da iş faktörleri olarak sınıflandırılabilir. Locke'a (1976) göre; iş tatminini etkileyen faktörleri bireysel ve çevresel (örgütsel) olmak üzere iki grupta incelemek mümkündür.

Telman ve Ünsal (2007) ise çalışmaların da bu etmenleri içsel, dışsal ve bireysel olmak üzere üçe ayırarak incelemişlerdir.

Bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, mesleki konum, kişilik, değer yargıları, sosyo-kültürel çevre, beklentiler, medeni durum, zeka vb. gibi etkenlerdir.

Örgütsel ya da çevresel faktörler ise; işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişim ve terfi olanakları, rekabet, örgütsel ortam, iş güvenliği ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerden oluşmaktadır.(Kayapınar, 2007:51)

1.3.6 İş Tatmini ve Verimlilik

Literatürde yapılmış birçok araştırmaya bakıldığında iş tatmini ile verimliliğin doğru orantılı olduğu iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda işgörenin verimliliğinin de yüksek olduğu görülmektedir.

İşgörenlerin yüksek morale sahip olmaları onların verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Kişi işinden tatmin olursa işine karşı olumlu bir tutum sergilemekte, bu gelişmeye bağlı olarak işini başarma arzusu yükselmektedir. Arzu işveren tarafından yönlendirilirse verim artışı olur. Tutumların işe karşı dinamik hale getirilmesi işin yapısal gelişmesine uygun tutum yaratılması, iş verimini sürekli olarak yüksek tutacaktır (akt: Uçman 2006 : 64).

1.3.7 İş Tatmini ve Performans

İş tatmini ile performans arasında bazı bağıntılar bulunmuştur. Bunlar küçük ve önemsiz bağıntılardır. İş tatmininin performansı değil, performansın özellikle performansın örgütçe ödüllendirildiği durumlarda, iş tatminini etkilediği söylenebilir (Çetinkanat, 2000:7).

1.3.8 İş Tatmininin Boyutları

Telman'a (1987) göre İş tatminsizliğine sebep olan faktörler:

- İşin fizik yapısı, esas görevin detayları ve yapan insanın ona ait bilgisi
- Yapılan işin karşılığında alınan. Bunun dengeli olması, yapılan işle eşdeğer olması beklenir.
- İşin organize etmek, kontrol etmek ve karar vermek
- Takdir
- Denetim

1.4 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, SHÇEK İstanbul il sosyal hizmetler müdürlüğü ve bağlı kuruluşların da çalışan sosyal hizmet uzmanlarının (çocuk yuvaları, yetiştirme yurtları, çocuk ve gençlik merkezleri, toplum merkezleri, rehabilitasyon merkezleri ve huzurevlerinde) mesleki motivasyonlarını ve iş tatmin düzeylerini araştırmaktır.

1.5 Araştırmanın Önemi

Çalışan bireylerin işlerinden elde ettikleri iş tatmini ve motivasyonları bir başka deyişle çalışanın işe ve iş yerine bakış açısı onların çalışma hayatlarıyla ilgili mutluluklarını, toplumsal yaşamla ilgili her türlü tutum ve davranışlarını, diğer insanlarla olan ilişkilerini, kendi ruh ve fiziksel sağlıklarını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Son yıllarda değişen toplumsal ve ekonomik yapı ile birlikte SHÇEK'te çağdaş ve modern sosyal hizmet uygulamaları ile hizmetlerini sunmaya çalışmaktadır.

İstanbul Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki motivasyonu ve iş tatmin düzeylerinin saptanması, kurum yöneticilerinin, çalışanların mesleki motivasyonu ve iş tatmini ile bunlara neden olan etmenleri bilmesi açısından önemlidir. Böylece ortaya çıkan duruma yönelik uygun çözüm yollarının üretilmesi, yardımcı mekanizmaların oluşturulması, barışçıl ve hoşnut bir çalışma atmosferinin yaratılabilmesi mümkün olabilecektir.

Bu önlemlerin plan ve politikalara yansıtılması ise; çalışanların mesleki motivasyonunu ve iş tatmin düzeylerini, önemli derecede etkileyecektir.

Bu alanda İstanbul ilinde yapılan ilk araştırma olması ve daha önceden ülkemizde bu konu ile ilgi yapılmış sadece bir araştırma bulunması ve başka

araştırmalara rastlanılmaması nedeni ile elde edilecek bulguların akademisyenlere, yöneticilere, çalışanlara kaynak oluşturması hedeflenmektedir.

1.6. Hipotezler

- 1.6.1 Sosyal Hizmet Uzmanlarının Yaş ve cinsiyet durumlarının dışadönük ve nevrotiklik kişilik özellikleri üzerinde bir etkisinin olmadığı beklenir.
- 1.6.2 Sosyal Hizmet uzmanlarının dışa dönük kişilik yapısına sahip olmaları beklenir.
- 1.6.3 Kadın sosyal hizmet uzmanlarının iş tatmin düzeylerinin erkek sosyal hizmet uzmanlara göre daha yüksek olması beklenir..
- 1.6.4 Sosyal Hizmet Uzmanlarının motivasyon düzeylerinin düşük olması beklenir.
- 1.6.5 Sosyal Hizmet Uzmanlarının yaşları arttıkça, iş tatmin düzeylerinin de yükselmesi beklenir.
- 1.6.6 Sosyal Hizmet Uzmanlarının meslekteki çalışma süresinin, iş tatmin düzeylerini etkilemesi beklenir.
- 1.6.7 Sosyal hizmet uzmanlarının aldıkları ücretleri yeterli bulmaması iş tatmin düzeylerini etkilemesi beklenir. Ücretlerini yeterli bulmayan sosyal hizmet uzmanlarının iş tatmin düzeylerinin düşük olması beklenir.
- 1.6.8 Sosyal Hizmet uzmanlarının görevde yükselme olanaklarının genel iş tatmin düzeylerini etkilemesi beklenir.

BÖLÜM II

2.1 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri çözümleme yöntemleri, süre ve olanaklar yer almaktadır.

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket ve ölçek formları araştırmaya katılan deneklere verilmiş, denekler tarafından okunarak doldurulan formlar araştırmacıya ulaştırılmıştır. Araştırmaya katılım tamamen isteğe bağlı olmuştur.

2.1.1 Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli genel tarama modelidir. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan meydana gelen bir evrende, evren hakkında genel bir sonuca varmak amacıyla evrenin tamamı ya da ondan alınacak bir grup örnek yada örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. (Karasar, 2009)

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evren ve örneklemini İstanbul Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nde ve İl Müdürlüğüne bağlı çocuk yuvaları, yetiştirme yurtları, gençlik merkezleri, rehabilitasyon merkezleri, kadın sığınma evleri ve huzurevlerinde çalışan sosyal hizmet uzmanları oluşturmaktadır. Araştırma, örneklemini oluşturan çalışanların veri toplama araçları kapsamındaki ölçeklere verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Ölçme araçları toplam 81 kişiye uygulanmıştır.

2.2.1 Örnekleme Ait Demografik Bilgiler

Araştırmanın örnekleminde yer alan 81 Sosyal Hizmet Uzmanının yaş, cinsiyet, medeni durum, İstanbul ili dışında çalışıp çalışmama durumu, sosyal hizmetler dışında bir kurumda çalışıp çalışmama durumu, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve idarecisinin mesleği ile ilgili bilgilerin frekans dağılımları tablo 2.2.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 2.2.1: Araştırmaya katılan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sosyo – Demografik Durum Tablosu

Sosyo – Demografik Durum		n	%
YAŞ	22-28	11	0,14
	29-35	26	0,32
	36-42	32	0,40
	43 ve ÜZERİ	11	0,14
	BOŞ	1	0,01
CİNSİYET	KADIN	45	0,56
	ERKEK	36	0,44
MEDENİ HAL	EVLİ	52	0,64
	BEKAR	28	0,35
	BOŞANMIŞ	1	0,01
İSTANBUL DIŞINDA ÇALIŞIP ÇALIŞMAMA DURUMU	EVET	43	0,53
	HAYIR	38	0,47
SOSYAL HİZMETLER KURUMU BAŞKA BİR KURUMDA DIŞINDA ÇALIŞIP ÇALIŞMAMA DURUMU	EVET	51	0,63
	HAYIR	30	0,37
EĞİTİM	LİSANS	69	0,85
	LİSANSÜSTÜ	11	0,14
	DOKTORA	1	0,01
MESLEKTE ÇALIŞMA SÜRESİ	1-6 YIL ARASI	31	0,38
	7-12 YIL ARASI	25	0,31
	13 ve ÜZERİ YIL	25	0,31
İDARECİSİNİN MESLEĞİ	SOSYAL HİZMET UZMANI	70	0,86
	PSİKOLOG	1	0,01
	ÖĞRETMEN	7	0,09
	FİZYOTERAPİST	1	0,01
	DİĞER	1	0,01
	BOŞ	1	0,01

Örneklem içerisinde en büyük denek 57 yaşında en küçük denek ise 24 yaşındadır. Araştırmaya katılan deneklerin % 14' ü 22- 28 yaş grubunda, %32' si

29 – 35 yaş aralığında, % 40'ı 36 – 42 yaş aralığında ve %14' ü ise 43 yaş ve üzeri yaş diliminde yer almaktadır.

Araştırmaya katılan deneklerin %56'sı kadın , % 44' ü ise erkeklerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan deneklerin % 64'ü evli, % 35'i bekâr kişilerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan deneklerin % 53' ü daha önceden İstanbul dışında çalışmışken geri kalan % 47' si İstanbul dışında bir ilde çalışmamıştır.

Araştırmaya katılan deneklerin % 63' ü Sosyal Hizmetler kurumu dışında başka bir kurumda çalışmışken geri kalan % 47' si Sosyal Hizmetler kurumu dışında bir kurumda çalışmamıştır.

Araştırmaya katılan deneklerin % 85' i lisans mezunu, % 14' ü yüksek lisans ve % 1' i de doktora mezunudur.

Araştırmaya katılan deneklerin % 38' i (1-6) yıl arası, % 31'i (7 – 12) yıl arası, % 31'i de (13 yıl ve üzeri) meslekte çalışma yılı tecrübesine sahiptir.

Araştırmaya katılan deneklerin idarecilerinin meslek gruplarına bakıldığında, % 86' sının sosyal hizmet uzmanı, % 1' inin psikolog, % 9'unun öğretmen, % 1' inin fizyoterapist, % 1' inin ise diğer meslek grubundan oluştuğu görülmektedir.

2.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla, 1) Anket Formu 2) Motivasyon anketi 3) EPQ kişilik envanteri 4) İş tatmin Ölçeği Kullanılmıştır. (MSQ)

Anket soruları ve ölçekler deneklere formlar halinde verilmiş ve doldurmaları istenmiştir. Denek tarafından okunarak cevaplanan formlar araştırmacıya teslim edilmiştir.

2.3.1 Kişisel Bilgi Formu:

Katılımcılar hakkında detaylı bilgi edinebilmek amacıyla araştırmada bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda sorulan sorular ile katılımcıların yaşları, cinsiyetleri eğitim düzeyleri, medeni durumları, yaşları, idarecilerin mesleği ve kaç yıldır çalıştıkları gibi değişkenler hakkında bilgi toplanmıştır.

2.3.2 Motivasyon Anketi:

Motivasyon anketi sosyal çalışmacıların motivasyon düzeylerini ölçmeye yönelik olarak kullanılmıştır. Toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Soruların her birinin karşılığında +3, +2, +1,0 -1,-2,-3 dizisi bulunmaktadır. Anket cevaplanırken her sorunun karşılığındaki işaretlenen rakam dikkate alınarak Maslow'un ihtiyaçlar üçgeni içerisindeki cümle numarasına taşınır arak puanlar (-) ve (+) durumlarda dikkate alınarak toplanır. Bir basamaktaki toplam puan 12 ve üzeri değer almışsa ihtiyaçların yeteri kadar tatmin olduğu ve davranışların yeteri kadar yönlendirilmesinde rol oynadığı kabul edilir.

Motivasyon anketinde; 10,11,13,18' inci sorular Kişisel bütünlük ihtiyacını, 6,7,14,17' inci sorular Takdir edilme ihtiyaçları, 5,8,12,15 'inci sorular sosyal ihtiyaçları,2,3,9,19 'uncu sorular güvenlik ihtiyaçlarını,1,4,16,20 'inci sorular Temel Fizyolojik ihtiyaçları kapsar.

2.3.3 Eysenck Kişilik Envanteri (EPQ) :

Eysenck kişilik envanteri (E.P.Q.), daha önce oluşturulmuş kişilik envanterlerinin geliştirilmiş durumudur. İlk örnek Maudsley Tıbbi envanteridir. (Eysenck 1952). Bu soru Listesi Nörotizm ve Emosyonality'yi ölçmeyi amaçlayan 40 maddeden oluşmaktadır.

M.P.I. (Eysenck, 1959), İçedönüklük-Dışadönüklüğü ölçmeye yöneliktir. M.P.I.'yı takip eden E.P.Q. (Eysenck. 1964) ise, İçedönüklük-Dışadönüklüğü ve yalan boyutunu ölçmektedir. Temel olarak, A ve B olmak üzere iki alternatif formu vardır. M.P.I.'ya göre daha basit dilde yazılması yanı sıra daha güvenilir ve psikometri yönünden de daha geliştirilmiştir.

E.P.Q. ise, H.J.Eysenck ve S.B.G. Eysenck tarafından geliştirilmiş olan, yukarıda kısaca sözü edilen kişilik envanterleri dizisinin son formudur.

E.P.Q. testinde Psikotiklik (P) boyutunun envantere katılmasıyla ötekilerden ayrılır. Psikotiklik ölçeği; 20 den fazla faktör analizi yapılarak geliştirilmiş güvenilirliği ve geçerliği olan bir ölçektir.

E.P.O'da dört ayrı ölçek vardır: Psikotik, Nörotik, Dışadönük/İçedönük ve Yalan. Bu dört ölçek, 90 asıl madde ile 11 yedek maddeden meydana gelmiştir. Bu maddelerin 25 tanesi Psikotiklik, 23 tanesi Nörotiklik, 21 tanesi Dışadönüklük ve 21 tanesi Yalan boyutuna aittir.

Nörotiklik ölçeği, tek tür sorulardan oluşmaktadır. Sorulara verilen "Evet" cevabı nörotikliğe "Hayır" cevabı ise bunun karşıtı dengeliliğe işaret eder. Psikotiklik, Dışadönüklük, Yalan ölçeklerinde iki tür soru bulunmaktadır. Bazı sorulara verilen "Evet", cevabı ile bazı sorulara verilen "Hayır" cevabı ölçeğin amaçladığı özelliğe işaret eder. Nörotiklik ölçeğindeki soruların tek yönde olması "Kabullenilmiş tepki seti (acquiescence response set)" ne neden olmadığı kanıtlanmıştır (H. J. Eysenck, 1962)

Uygulanışı: E.P.Q' nun uygulanmasında zaman limiti yoktur.

Yönergesi: Testin başında; her sorunun karşısında yer alan "Evet", "Hayır" şıklarından birini işaretleme, bütün soruları üstünde fazla düşünmeden yanıtlama ile ilgili kısa bir yönergesi vardır.

Yanıtlanması: Denekten, her soruda "Evet" ve "Hayır" seçeneklerinden birini işaretlemesi istenir.

Puanlaması: Her ölçek için ayrı düzenlenmiş cevap anahtarına göre yapılır.

Puanların Yorumu: Her ölçek için ayrı düzenlenmiş Norm Tablosuna göre yapılır. Örneğin bu Araştırmada norm tablosuna göre, Nörotiklik; Erkek için 9.69 ve

üstü puan, Kadın için: 12.73 puan ve üstü yüksek nörotikliğe işaret etmektedir. Yalan; Erkek için: 7.22 ve üstü puan, kadın için: 8.06 puan ve üstü yüksek yalan boyutuna işaret etmektedir.

Güvenirliği: E.P.Q.nun dört ölçeğinin ölçüm-tekrar-ölçüm güvenilirlik. İ sayıları 0.78 ile 0.84 korelasyon değerleri arasında uzanmaktadır.

Geçerliği: Yapılan araştırmalarda E.P.Q. nun dört ölçeğininde geçerliği olduğu saptanmıştır.(HJ. Eysenck- S.B.G. Eysenck 1978)

1. E.P.Q. kişilik testleri arasında araştırmaya en uygun olandır.

2. Amaç, Deneklerin detaylı bir kişilik taramasını yapmak değil, genel olarak Deneğin kişilik yapısı hakkında bir genel fikir elde etmektir. E.P.Q. böyle genel bir değerlendirmeyi 4 boyutta göstermektedir.

3. E.P.Q. Nörotiklik boyutuyla ilgili bir ölçeği içine almaktadır. Böylece her Deneğin Nörotiklik boyutu tespit edilebilmektedir.

4. E.P.Q. uygulaması, yanıtlanması kolay ekonomik bir kağıt-kalem testidir.

5. E.P.Q. nun Türkiye' deki standardizasyonu yapılmıştır. Geçerliği ve Güvenirliği yüksektir.

2.3.4 Minnesota İş Tatmini Ölçeği (M.S.Q):

Katılımcıların iş tatmini M.S.Q. (Minnesota Satisfaction Questionnaire) ile ölçülmüştür. VVeiss, Davvis, England & Lofquist (1976) tarafından geliştirilen Minnesota Satisfaction Questionnaire (M.S.Q.), iş tatmini ölçeği 100 sorudan oluşmaktadır. (Bkz.:Ek 3). Minnesota iş tatmini ölçeğinin 20 alt boyutu vardır. Her soru kişi için o boyutun memnuniyet düzeyini ölçer. Dolayısıyla iş tatminini ölçmek için kapsamlı olarak hazırlanmıştır.(Telman, 1987)

Minnesota iş tatmini ölçeğinin 20 alt boyutu şunlardır: Yeteneğin ifadesi:

Çalışanların sahip olduğu yeteneği kullanıp kullanmadıklarıyla ilgili tatmin durumunu ölçer, Başarı: Çalışanların, işlerinde başarı sağlamalarıyla ilgili tatmini ölçer, Aktivite: Çalışanların, işlerinde faal olmalarıyla ilgili tatmini ölçer, Terfi: Çalışanların, yaptığı işlerinden dolayı ilerlemeyle ilgili tatminlerini ölçer, Otorite: Çalışanların, işlerinde hakim olmayla ilgili tatmini ölçer, İşletme politikası: Çalışanların, İşletme hedef ve amaçlarıyla ilgili tatmini ölçer, ücret: Çalışanların emekleri karşılığındaki maddi kazançlarıyla ilgili tatmini ölçer, İş arkadaşları: Çalışanların aynı ortam ve statüdeki arkadaşlarıyla ilgili tatmini ölçer, Yaratıcılık: Çalışanların işlerinde yaratıcılıklarını kullanmalarıyla ilgili tatmini ölçer, Bağımsızlık: Çalışanların işlerinde özgür olmalarıyla ilgili tatmini ölçer, Ahlak: Çalışanların yaptığı işlerinin ahlaka uygunluğuyla ilgili tatminlerini ölçer, Saygı: Çalışanların, işlerinden dolayı çevresi tarafından takdir, beğeni görmeleriyle ilgili tatmini ölçer. Sorumluluk: Çalışanların, işlerinde faaliyetlerinden sorumlu tutulmalarıyla ilgili tatmini ölçer, Güvenlik: Çalışanların, işlerinden dolayı sosyal güvenlik elde etmeleriyle ilgili tatmini ölçer, Sosyal yardım: Çalışanların, işlerinden sosyal yardım elde etmeleriyle ilgili tatmini ölçer, Statü: Çalışanların işlerinde mevki elde etmeleriyle ilgili tatmini ölçer, Supervizyon İnsan İlişkileri: Çalışanların, amir ve yöneticileriyle ilişkilerinden elde ettikleri tatmini ölçer, Teknik Alanda Supervizyon: Çalışanların, işlerinin uzmanlık gerektiren özellikleriyle ilgili amirlerinden elde ettikleri tatmini ölçer, Çeşitlilik: Çalışanların, işlerinin farklı yönleriyle ilgili tatminin ölçer, Çalışma koşulları: Çalışanların, iş ortamı ve imkanlarıyla ilgili tatminlerini ölçer.

Minnesota iş tatmini(M.S.Q.) ölçeğinin likert tipinde 5'lik puan sistemi vardır.

Bunlar:

Hiç tatmin edici değil: 1 puan,

Tatmin edici değil: 2 puan,

Ne tatmin edici ne de tatmin edici değil: 3 puan,

Tatmin edici: 4 puan,

Çok tatmin edici: 5 puan.

Uygulanışı: Uygulamada zaman limiti yoktur. Denek kendi kendine doldurabilir. Uzun formu cevaplama süresi ortalama 20 dakika civarındadır.

Yönergesi: Testin başında kısa bir yönerge bulunmaktadır.

M.S.Q.' nun uzun formunda her item için 5 soru ayrılmıştır. Bunlar aşağıda listelenmiştir.

<u>Faktörler</u>	<u>İtemler</u>
Yeteneğin ifadesi	7 27 47 67 87
Başarı	19 39 59 79 99
Aktivite	20 40 60 80 100
İlerleme	14 34 54 74 94
Otorite	6 26 46 66 86
İşletme politikası	9 29 49 69 89
Ücret	12 32 52 75 92
Çalışma arkadaşları	16 36 56 76 96
Yaratıcılık	2 22 42 62 82
Kendi kendine yetme	4 24 44 64 84
Ahlaki değerler	3 23 43 63 83
Takdir	18 38 58 78 98
Sorumluluk	17 37 57 77 97
Emniyet	11 31 51 71 91
Sosyal yardımlar	1 21 41 61 81
Mevki-sosyal seviye	8 28 48 68 88
İnsan ilişkilerinde süpervizyon	10 30 50 70 90
Teknik alanda süpervizyon	15 35 55 75 95
Çeşitlilik	2 25 45 65 85
Çalışma koşulları	13 33 53 73 93

Puanların yorumlanması: MSQ Testinin yorumlamak için persantil puanlar kullanılır. Ham puanların toplamak üzere kaydedildiği bir tablo mevcuttur. Bu ham puanlar mesleğe uygun norm tablosundan, her bir alternatif için persantil puanı tespit edilerek belirlenir. Persantil puanların 75' in üstü yüksek derecede iş tatmini. 25 veya altı ise düşük derecede iş tatmini ifade eder. 25 ile 75 persantil arasında olanlar ise normal iş tatmini ifade eder.

MSQ Testinde ayrıca genel iş tatmini, itemler içerisinde 20 belli itemle saptamak mümkündür. Bu itemler: 24, 25 28, 30, 35, 43, 51, 61, 66, 67, 69, 72, 74, 77, 82, 93, 96, 98, 99 ve 100 dür.

Güvenirliği: M.S.Q.'nun güvenilirliği 1975'te Gillet-Schwab tarafından saptanmıştır.Bu araştırmada M.S.Q. (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kullanma sebebi:

M.S.Q.'nun ana hipotezi test etmeye yönelik en iyi ölçek olmasıdır.

1. M.S.Q. iş tatminini, iş ve çevre koşullarıyla ilgili 20 yönüyle ele almaktadır.
2. Bu ölçek, her deneğe ait genel İş tatmini değer ve her boyut için iş tatmini veya tatminsizliği değer vermektedir.
3. M.S.Q. 'nun her mesleğe ait ayrı norm tabloları mevcuttur.

M.S.Q. ekonomik bir ölçektir. Uzun formu, aynı anda birden fazla kişiye genel olarak 20 dakika gibi kısa bir sürede uygulanabilir.

MSQ Türkiye'deki birçok çalışmada da kullanılan bir ölçek olup Yıldırım (1996) tarafından yapılan bir yüksek lisans tezi kapsamında kısa formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

2.4 Veri Çözümleme Yöntemleri

Çalışmada katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen veriler sosyal bilimler ile geliştirilmiş olan SPSS istatistik paket programı kullanılarak analiz edilecektir.

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Person (R) korelasyon Analizi Bağımsız testi çift yönlü varyans analizi (MANOVA), Tekyönlü varyans analizi (ANOVA) ve ki kare testi kullanılmıştır.

Kİ – KARE BAĞIMSIZLIK TESTİ: Ki – kare bağımsızlık testi iki değerken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını, bu iki değerken arasında bağımlılık olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılır.

ANOVA: Bu analiz ile iki veya ikiden fazla grubun ortalamaları karşılaştırılır. Bu gruplar arasında ortalamaların birbirinden farklı olup olmadığı test edilir.

MANOVA: Birden fazla bağımlı değişkenin (20 tane alt boyutun skoru) genel iş tatmini durumunun 3 grubuna göre (iş tatmini olmayan, iş tatmini olan ve iş tatmini yüksek olan) farklılık gösterip göstermediği ve bu farklılığın oluşmasında hangi bağımlı değişkenlerin etkili olduğu MANOVA analizi ile incelenmiştir. Ayrıca Tukey HSD analizi ile çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır. 20 tane alt boyuttan her birinin genel iş tatmininin ilgili 3 grubundan hangi ikisine göre farklılık gösterdiği incelenmiştir.

BÖLÜM III

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Sosyal hizmet uzmanlarının motivasyon ve iş tatmin düzeylerinin incelendiği araştırmanın bu bölümünde, verilerin istatistikî analizleri sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulguların yorumları yer almaktadır.

3.1 Eysenck Kişilik Envanteri (EPQ) Ölçeğinin Değerlendirilmesi

EPQ ölçeğinin değerlendirilmesinde ki – kare analizi kullanılmış olup sosyo - demografik değişkenlerin bir kısmı ile dışa dönük kişilik özelliği (dışa dönük kişilik özelliğine sahip olma, olmama) ve nevrotik kişilik özelliği (nevrotik kişilik özelliğine sahip olma, olmama) durumu arasında bir bağımlılık olup olmadığı araştırılmıştır. EPQ ölçeğinin sadece 2 boyutu ele alınmış, Dışadönük kişilik özelliği ile Nevrotik kişilik özelliği değerlendirmeye alınmış, Yalan ve Pskotik kişilik özelliği değerlendirmeye alınmamıştır.

Tablo 3.1.1 : Dışa Dönük Kişilik Özelliği ile Yaş Arasındaki Çapraz Tablo

			Kişilik Özelliği		Toplam	
			Dışa Dönük Değil	Dışa Dönük		
Yaş Grupları	22-28	n	0	11	11	
		Toplama Göre %	0,0%	13,8%	13,8%	
	29-35	n	1	25	26	
		Toplama Göre %	1,3%	31,3%	32,5%	
	36-42	n	2	30	32	
		Toplama Göre %	2,5%	37,5%	40,0%	
	43 ve üzeri	n	1	10	11	
		Toplama Göre %	1,3%	12,5%	13,8%	
	Toplam		n	4	76	80
			Toplama Göre %	5,0%	95,0%	100,0%

Tablo 3.1.1. de görüldüğü gibi araştırmaya katılan deneklerin ; % 5' inin dışa dönük kişilik yapısında olmadığı % 95'inin ise dışa dönük kişilik yapısına sahip

olduğu görülmüştür. Dışa dönük olmayan deneklerin % 2,5 'i 36 – 42 yaş aralığında yer almaktadır. Dışa dönük olanların deneklerin ise tüm deneklere göre %37,5 'i 36 – 42 yaş aralığında yer almaktadır.

Tablo 3.1.2 : Nevrotik Kişilik Özelliği ile Yaş Arasındaki Çapraz Tablo

			Kişilik Özelliği		Toplam
			Nevrotik	Nevrotik Degil	
Yaş Grupları	22-28	n	6	5	11
		Toplama Göre %	7,6%	6,3%	13,9%
	29-35	n	8	18	26
		Toplama Göre %	10,1%	22,8%	32,9%
	36-42	n	10	21	31
		Toplama Göre %	12,7%	26,6%	39,2%
	43 ve üzeri	n	7	4	11
		Toplama Göre %	8,9%	5,1%	13,9%
Toplam		n	31	48	79
		Toplama Göre %	39,2%	60,8%	100,0%

Araştırmaya katılan deneklerin ; % 39,2'si nevroitik kişilik özelliğine sahip iken, % 60,8'i de nevroitik kişilik özelliğine sahip değildir. Nevrotik kişilik özelliklerine sahip deneklerin % 12,7'si (36 – 42) yaş, % 8,9'u da 43 ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır. Nevrotik kişilik özelliklerine sahip olmayan deneklerin büyük çoğunluğu ise % 26,6 oranı ile yine 36 – 42 yaş aralığında yer almaktadır.

Tablo 3.1.3 : Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ile Cinsiyet Arasındaki Çapraz Tablo

			Kişilik Özelliği		Toplam
			Dışa Dönük Degil	Dışa Dönük	
CİNSİYET	Kadın	N	2	43	45
		Toplama Göre %	2,5%	53,1%	55,6%
	Erkek	N	2	34	36
		Toplama Göre %	2,5%	42,0%	44,4%
Toplam		N	4	77	81
		Toplama Göre %	4,9%	95,1%	100,0%

Dışa dönük olmayan deneklerin tüm deneklere göre % 2,5'i kadın, % 2,5'i de erkektir. Dışa dönük olanların % 53,1 'i kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 3.1.4 : Nevrotik Kişilik Özelliği ile Cinsiyet Arasındaki Çapraz Tablo

			Kişilik Özelliği		Toplam
			Nevrotik	Nevrotik Degil	
CİNSİYET	Kadın	N	21	24	45
		Toplama Göre %	26,3%	30,0%	56,3%
	Erkek	N	11	24	35
		Toplama Göre %	13,8%	30,0%	43,8%
Toplam		N	32	48	80
		Toplama Göre %	40,0%	60,0%	100,0%

Nevrotik kişilik özelliklerine sahip deneklerin tüm deneklere göre % 26,3'ü kadın ve % 13,8'i ise erkektir. Nevrotik olan deneklerin büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Nevrotik olmayanların tüm deneklere göre oranı ise kadın ve erkeklerde % 30 oranında olup eşit bir dağılım görülmüştür.

Tablo 3.1.5 : Dışa Dönük Kişilik Özelliği ile Medeni Hal Arasındaki Çapraz Tablo

			Kişilik Özelliği		Toplam
			Dışa Dönük Degil	Dışa Dönük	
Medeni Hal	Evli	n	3	49	52
		Toplama Göre %	3,7%	60,5%	64,2%
	Bekar	n	1	27	28
		Toplama Göre %	1,2%	33,3%	34,6%
	Bosanmış	n	0	1	1
		Toplama Göre %	0,0%	1,2%	1,2%
Toplam		n	4	77	81
		Toplama Göre %	4,9%	95,1%	100,0%

Dışa dönük kişilik yapısına sahip olmayan deneklerin tüm deneklere göre %3,7'si evli, % 1,2'si ise bekârdır. Dışa dönük olmayan deneklerin % 3,7'si evli deneklerden oluşmaktadır. Dışa dönük olanların ise tüm deneklere göre % 60,5' i evli deneklerden oluşmaktadır.

Tablo 3.1.6 : Nevrotik Kişilik Özelliği ile Medeni Hal Arasındaki Çapraz Tablo

			Nevrotik Kişilik Özelliği		Toplam	
			Nevrotik	Nevrotik Degil		
Medeni Hal	Evli	n	20	31	51	
		Toplama Göre %	25,0%	38,8%	63,8%	
	Bekar	n	12	16	28	
		Toplama Göre %	15,0%	20,0%	35,0%	
	Bosanmış	n	0	1	1	
		Toplama Göre %	0,0%	1,3%	1,3%	
Toplam			n	32	48	80
			Toplama Göre %	40,0%	60,0%	100,0%

Nevrotik kişilik yapısına sahip olanların tüm deneklere göre %25'i evli, %15'i ise bekârdır. Nevrotik olan deneklerin büyük çoğunluğu (%25) evli olan deneklerdir. Nevrotik olmayan deneklerin büyük çoğunluğu ise %38,8 ile evli deneklerdir.

Tablo 3.1.7: Dışa Dönük Kişilik Özelliği ile Eğitim Seviyesi Arasındaki Çapraz Tablo

			Kişilik Özelliği		Toplam	
			Dışa Dönük Degil	Dışa Dönük		
Eğitim	Lisans	n	4	65	69	
		Toplama Göre %	4,9%	80,2%	85,2%	
	Lisansüstü ve üzeri	n	0	12	12	
		Toplama Göre %	0,0%	14,8%	14,8%	
Toplam			n	4	77	81
			Toplama Göre %	4,9%	95,1%	100,0%

Dışa dönük olmayan deneklerin tüm deneklere göre %4,9'u lisans mezunu olup dışa dönük olmayan tüm denekler ise lisans eğitim düzeyindedir. Dışa dönük olan deneklerin %14,8'inin ise yüksek lisans ve üzeri eğitim seviyesinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3.1.8: Nevrotik Kişilik Özelliği ile Eğitim Seviyesi Arasındaki Çapraz Tablo

			Kişilik Özelliği		Toplam
			Nevrotik	Nevrotik Degil	
Eğitim	Lisans	n	26	42	68
		Toplama Göre %	32,5%	52,5%	85,0%
	Lisansüstü üzeri ve	n	6	6	12
		Toplama Göre %	7,5%	7,5%	15,0%
Toplam		n	32	48	80
		Toplama Göre %	40,0%	60,0%	100,0%

Tablo 3.1.8 de görüldüğü gibi Nevrotik kişilik özelliklerine sahip olan deneklerin tüm deneklere göre % 32,5'i lisans, % 7,5' i de lisansüstü ve üzeri eğitim seviyesi mezunlarıdır.

Tablo 3.1.9 : Dışa Dönük Kişilik Özelliği ile Çalışma Süresi Arasındaki Çapraz Tablo

			Kişilik Özelliği		Toplam
			Dışa Dönük Degil	Dışa Dönük	
Çalışma Süresi	1-6 Yıl	n	1	30	31
		Toplama Göre %	1,2%	37,0%	38,3%
	7-12 Yıl	n	2	23	25
		Toplama Göre %	2,5%	28,4%	30,9%
	13 Yıl ve Üzeri	n	1	24	25
		Toplama Göre %	1,2%	29,6%	30,9%
Toplam		n	4	77	81
		Toplama Göre %	4,9%	95,1%	100,0%

Araştırmaya katılan deneklerden dışa dönük olmayan deneklerin % 1,2'si (1 – 6) yıl arası, % 2,5'i (7 – 12) yıl arası, % 1,2'si ise 13 yıl ve üzeri mesleki çalışma yılı tecrübesine sahip olduğu görülmektedir. Dışa dönük olan deneklerin büyük çoğunluğunu ise % 37 ile (1 – 6) yıl arası mesleki tecrübeye sahip denekler oluşturmaktadır.

Tablo 3.1.10: Nevrotik Kişilik Özelliği ile Çalışma Süresi Arasındaki Çapraz Tablo

			Kişilik Özellikleri		Toplam
			Nevrotik	Nevrotik Değil	
Çalışma Süresi	1-6 Yıl	n	16	15	31
		Toplama Göre %	20,0%	18,8%	38,8%
	7-12 Yıl	n	6	19	25
		Toplama Göre %	7,5%	23,8%	31,3%
	13 Yıl ve Üzeri	n	10	14	24
		Toplama Göre %	12,5%	17,5%	30,0%
Toplam		n	32	48	80
		Toplama Göre %	40,0%	60,0%	100,0%

Nevrotik olan deneklerin tüm deneklere göre % 20' si (1 – 6) yıl arası, % 12,5'i de 13 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahiptir. Nevrotik olmayan deneklerin büyük çoğunluğu ise tüm deneklere göre % 23,8 ile (7 – 12) yıl arası mesleki tecrübeye sahip deneklerden oluşmaktadır.

Tablo 3.1.11: Ki- Kare Analiz Sonuçları Tablosu

	Dışa Dönüklük			Nevrotiklik		
	Pearson Değeri	Ki-Kare	Anlamlılık	Pearson Değeri	Ki-Kare	Anlamlılık
YAŞ	1,145		0,766	5,243		0,155
CİNSİYET	0,053		0,819	1,905		0,168
MEDENİ HAL	0,240		0,887	0,775		0,679
EĞİTİM	0,732		0,392	0,588		0,443
ÇALIŞMA SÜRESİ	0,740		0,691	4,436		0,109

Yukarıdaki tablodan hiçbir sosyo – demografik değişkenle dışa dönüklük durumu ve nevroitiklik durumu arasında bütün anlamlılık düzeylerinin % 5' ten büyük olması sebebiyle bir bağımlılık gözlenememiştir. (P>0.05) Bu da kişilik özellikleri ile sosyo – demografik değişkenlerin birbirine bağımlı olmadığını göstermektedir.

3.2 Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin (M.S.Q.) Değerlendirilmesi

Genel iş tatmini durumuna göre ve her alt boyutun tatmin durumuna göre denekler 3 gruba ayrılmıştır. Alınan skor 25' den küçükse bu denek iş tatmini

olmayan gruba, 25 ile 75 arasında ise iş tatmini var olan gruba ve 75’den büyükse iş tatmini yüksek olan gruba atanmıştır.

3.2.1 M.S.Q. Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri

M.S.Q. ölçeğinin alt faktörlerinin ortalama ve standart sapma değerleri ile %5 hata payı altında güven aralıkları (alt sınır – üst sınır), iş tatmini ve alt boyutlara göre frekans dağılımı, iş tatmini olmayan, iş tatmini olan ve iş tatmini yüksek olan 3 grup için alt boyutlara göre tanımlayıcı istatistikleri aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 3.2.1.1 : M.S.Q. Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu

	Ortalama	St.Sapma	Alt Sınır	Üst Sınır
Sosyal Yardımlar	33,89	25,91	28,16	39,62
Yaratıcılık	36,27	31,00	29,42	43,13
Ahlaki Değerler	41,53	29,83	34,94	48,13
Kendi Kendine Yetme	38,52	32,64	31,30	45,73
Çeşitlilik	30,30	30,27	23,60	36,99
Otorite	57,15	28,27	50,90	63,40
Yeteneğin İfadesi	33,65	30,61	26,89	40,42
Sosyal Mevki	43,78	32,83	36,52	51,04
İşletme Politikası ve Uygulaması	43,31	28,73	36,96	49,66
Süpervizyon (İnsan İlişkileri)	38,30	28,85	31,92	44,68
Emniyet	23,16	28,18	16,93	29,39
Ödemeler	19,47	23,04	14,37	24,56
Çalışma Koşulları	34,14	26,77	28,22	40,06
İlerleme	18,84	24,80	13,36	24,32
Süpervizyon (Teknik Alanda)	44,96	32,93	37,68	52,24
Çalışma Arkadaşları	47,17	35,18	39,39	54,95
Sorumluluk	40,72	34,65	33,05	48,38
Takdir	39,31	33,05	32,00	46,62
Başarı	56,84	27,62	50,73	62,95
Aktivite	38,04	30,81	31,22	44,85
Genel İş Tatmini Skoru	40,41	32,97	33,12	47,70

Tablo 3.2.1.1. ‘e bakıldığında MSQ ölçeğinin 20 alt boyutunun kendi içindeki ortalamasını, standart sapmasını ve % 5 hata payı altında alabileceği en küçük değer (alt sınır) ile alabileceği en yüksek değeri (üst sınır) ifade eden güven aralıkları görülmektedir. Tablodaki ortalama değerleri göze alındığında en yüksek ortalama

değere 57,15 ile iş tatmininin alt boyutlarından Otorite boyutunda en düşük ortalama değere ise 18,84 ile ilerleme alt boyutunda rastlanmaktadır.

Tablo 3.2.1.2 : İş tatmini Alt Boyutlarının Kendi İçindeki Tatmin Durumuna Göre Frekans Dağılımı Tablosu

	İŞ TATMİNİ OLMAYAN		İŞ TATMİNİ OLAN		İŞ TATMİNİ YÜKSEK OLAN	
	n	%	n	%	n	%
Sosyal Yardımlar	27	0,33	46	0,57	8	0,10
Yaratıcılık	32	0,40	28	0,35	21	0,26
Ahlaki Değerler	33	0,41	36	0,44	12	0,15
Kendi Kendine Yetme	35	0,43	26	0,32	20	0,25
Çeşitlilik	48	0,59	22	0,27	11	0,14
Otorite	12	0,15	48	0,59	21	0,26
Yeteneğin İfadesi	41	0,51	31	0,38	9	0,11
Sosyal Mevki	30	0,37	36	0,44	15	0,19
İşletme Politikası ve Uygulaması	22	0,27	37	0,46	22	0,27
Süpervizyon (İnsan İlişkileri)	32	0,40	37	0,46	12	0,15
Emniyet	55	0,68	19	0,23	7	0,09
Ödemeler	61	0,75	18	0,22	2	0,02
Çalışma Koşulları	34	0,42	32	0,40	15	0,19
İlerleme	59	0,73	18	0,22	4	0,05
Süpervizyon (Teknik Alanda)	26	0,32	37	0,46	18	0,22
Çalışma Arkadaşları	34	0,42	25	0,31	22	0,27
Sorumluluk	41	0,51	28	0,35	12	0,15
Takdir	35	0,43	24	0,30	22	0,27
Başarı	11	0,14	44	0,54	26	0,32
Aktivite	34	0,42	35	0,43	12	0,15
Genel İşTatmini Skoru	33	0,41	31	0,38	17	0,21

Tablo 3.2.1.2 'ye bakıldığında her bir alt boyutun kendi içindeki tatmin durumuna göre dağılımı yer almaktadır. 20 alt boyut içinden iş tatmini olmayan gözlem sayısı en yüksek Ödemeler alt boyutunda yer almaktadır. Deneklerin iş tatmininin ödemeler alt boyutuna göre % 75' inin tatmin olmadığı , %22' sinde iş tatminin olduğu ve %2' sinde ise iş tatmininin yüksek olduğu gözlemlenmektedir. İş tatmininin en çok rastlandığı alt boyut ise Başarı alt boyutudur. Bu alt boyuta göre deneklerin %14'ü tatmin olmamaktadır. Fakat deneklerin %86'sında, iş tatmini gözlemlenirken bunun % 26'sında iş tatmininin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2.1.3: İş tatmini Alt Boyutlarının Genel İş Tatmini Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu

	İŞ TATMİNİ OLMAYAN (n = 33)			İŞ TATMİNİ OLAN (n = 31)			İŞ TATMİNİ YÜKSEK (n = 17)		
	Ort.	Min.	Max.	Ort.	Min.	Max.	Ort.	Min.	Max.
Sosyal Yardımlar	21,58	1	80	34,35	1	99	56,94	10	99
Yaratıcılık	14,36	1	45	36,77	5	85	77,88	15	99
Ahlaki Değerler	28,55	1	80	45,77	1	99	59,00	5	99
Kendi Kendine Yetme	17,58	1	85	41,84	1	90	73,12	10	99
Çeşitlilik	12,82	1	75	28,10	1	95	68,24	15	95
Otorite	43,52	1	90	59,52	1	99	79,29	1	99
Yeteneğin İfadesi	15,82	1	75	32,94	1	95	69,59	20	99
Sosyal Mevki	25,76	1	90	45,00	1	99	76,53	5	99
İşletme Politikası ve Uygulaması	22,58	5	40	44,48	5	99	81,41	40	99
Süpervizyon (İnsan İlişkileri)	20,36	1	75	44,19	5	95	62,35	15	90
Emniyet	10,45	1	80	20,71	1	99	52,29	10	99
Ödemeler	7,67	1	35	19,61	1	99	42,12	1	95
Çalışma Koşulları	16,82	5	30	37,26	5	90	62,06	1	99
İlerleme	7,45	1	35	16,58	1	95	45,06	1	99
Süpervizyon (Teknik Alanda)	20,85	1	85	50,55	5	99	81,59	45	99
Çalışma Arkadaşları	21,33	1	90	58,42	5	99	76,82	5	99
Sorumluluk	11,58	1	50	50,32	5	95	79,76	50	99
Takdir	17,82	1	85	44,00	5	99	72,47	10	99
Başarı	38,52	1	90	60,16	15	95	86,35	55	99
Aktivite	22,12	1	95	37,90	1	99	69,18	35	99
Genel İş Tatmini Skoru	8,06	1	20	47,90	25	75	89,53	76	99

Genel iş tatmini durumuna göre iş tatmini olmayan 33 kişi incelendiğinde en düşük ortalama değere İlerleme alt boyutunda rastlanmakta olup ortalama değer 7,45 olarak görülmektedir. En yüksek ortalama değere ise Otorite alt boyutunda rastlanmış olup ortalama değer 43,52 olarak görülmektedir. İş tatmini olan 31 kişi incelendiğinde ise en düşük ortalama değere yine ilerleme alt boyutunda rastlanmış olup ortalama değer 16,58 olarak hesaplanmıştır. En yüksek ortalama değere ise başarı alt boyutunda rastlanılmış olup ortalama değer 60,16 olarak hesaplanmıştır. İş tatmini yüksek olan 17 kişi incelendiğinde ise en düşük ortalama değere Ödemeler alt boyutunda rastlanmış olup ortalama değer 42,12 olarak hesaplanmıştır. En yüksek ortalama değere ise yine başarı alt boyutunda rastlanmış olup ortalama değer 86,35 olarak görülmüştür.

3.2.2 M.S.Q. Ölçeğinin Ki – Kare Analizi ile İncelenmesi

Bu inceleme yapılmadan önce gerek iş tatminin 20 alt boyutunda gerekse de genel iş tatmini durumunda düzenlemeye gidilmiştir. Bu düzenlemede iş tatmini yüksek olan grup iş tatmini olan grubun içine dahil edilip tek bir grup olarak ele alınmıştır. İş tatmini olmayan grup için herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Bu düzenlemenin nedeni ki – kare analizinin varsayımlarına dayanmaktadır. Bu analizinin doğru sonuçlar vermesi için gözlenen değerler içinde 5’ ten küçük değer olmaması gerekmektedir. Yapılan bu düzenlemeyle 5’ ten küçük olan birçok değer ortadan kaldırılmıştır.

Tablo 3.2.2.1: Genel İş Tatmini Durumu ile Sosyal Yardımlar Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

		Sosyal Yardımlar		Toplam	
		Tatmini Olmayan	Tatmini Olan		
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	17	16	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	51,5%	48,5%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	10	38	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	20,8%	79,2%	100,0%
Toplam		n	27	54	81
		Sosyal Yardımlar Durumu İçinde %	33,3%	66,7%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 51,5’ i sosyal yardımlar alt boyunda tatmin olamazken % 48,5’ i tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 20,8’ i sosyal yardımlar alt boyutunda tatmin olmazken % 79,2’ si tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.2: Genel İş Tatmini Durumu ile Yaratıcılık Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Yaratıcılık		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	24	9	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	72,7%	27,3%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	8	40	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	16,7%	83,3%	100,0%
Toplam		n	32	49	81
		Yaratıcılık Durumu İçinde %	39,5%	60,5%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 72,7' si yaratıcılık alt boyutunda tatmin olmazken % 27,3'ü tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların %16,7'si yaratıcılık alt boyutuna göre tatmin olmazken %83,3'ü tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.3 : Genel İş Tatmini Durumu ile Ahlaki Değerler Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Ahlaki Değerler		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	18	15	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	54,5%	45,5%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	15	33	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	31,3%	68,7%	100,0%
Toplam		n	33	48	81
		Ahlaki Değerler Durumu İçinde %	40,7%	59,3%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 54,5'i ahlaki değerler alt boyutuna göre tatmin olmazken % 45,5'i tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 31,3'ü ahlaki değerler alt boyutuna göre tatmin olmazken % 68,7'si tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.4 : Genel İş Tatmini Durumu ile Kendi Kendine Yetme Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Kendi Kendine Yetme		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	26	7	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	78,8%	21,2%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	9	39	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	18,8%	81,2%	100,0%
Toplam		n	35	46	81
		Kendi Kendine Yetme Durumu İçinde %	43,2%	56,8%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 78,8'i kendi kendine yetme alt boyutuna göre tatmin olmazken % 21,2'si tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 18,8'i kendi kendine yetme alt boyutuna göre tatmin olmazken % 81,2'si tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.5 : Genel İş Tatmini Durumu ile Çeşitlilik Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Çeşitlilik		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	28	5	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	84,8%	15,2%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	20	28	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	41,7%	58,3%	100,0%
Toplam		n	48	33	81
		Çeşitlilik Durumu İçinde %	59,3%	40,7%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 84,8'i çeşitlilik alt boyutuna göre tatmin olmazken % 15,2'si tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 41,7'si çeşitlilik alt boyutuna göre tatmin olmazken % 58,3'ü tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.6 : Genel İş Tatmini Durumu ile Otorite Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Otorite		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	8	25	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	24,2%	75,8%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	4	44	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	8,3%	91,7%	100,0%
Toplam		n	12	69	81
		Otorite Durumu İçinde %	14,8%	85,2%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 24,2'si otorite alt boyutuna göre tatmin olmazken % 75,8'i tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 8,3'ü otorite alt boyutuna göre tatmin olmazken % 91,7'si tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.7 : Genel İş Tatmini Durumu ile Yeteneğin İfadesi Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Yeteneğin İfadesi		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	27	6	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	81,8%	18,2%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	14	34	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	29,2%	70,8%	100,0%
Toplam		n	41	40	81
		Yeteneğin İfadesi Durumu İçinde %	50,6%	49,4%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların %81,8'i yeteneğin ifadesi alt boyutuna göre tatmin olmazken % 18,2'si tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 29,2'si yeteneğin ifadesi alt boyutuna göre tatmin olmazken % 70,8'i tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.8 : Genel İş Tatmini Durumu ile Sosyal Mevki Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Sosyal Mevki		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	19	14	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	57,6%	42,4%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	11	37	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	22,9%	77,1%	100,0%
Toplam		n	30	51	81
		Sosyal Mevki Durumu İçinde %	37,0%	63,0%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 57,6'sı sosyal mevki alt boyutuna göre tatmin olmazken % 42,4'ü tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 22,9'u sosyal mevki faktörüne göre tatmin olmazken %77,1'i tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.9: Genel İş Tatmini Durumu ile İşletme Politikası ve Uygulaması Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			İşletme Politikası ve Uygulaması		Toplam
			İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	17	16	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	51,5%	48,5%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	5	43	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	10,4%	89,6%	100,0%
Toplam		n	22	59	81
		İşletme Politikası ve Uygulaması Durumu İçinde %	27,2%	72,8%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 51,5'i işletme politikası ve uygulaması alt boyutuna göre tatmin olmazken % 48,5'i tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 10,4'ü işletme politikası ve uygulaması alt boyutuna göre tatmin olmazken % 89,6'sı tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.10: Genel İş Tatmini Durumu ile İnsan İlişkilerinde Süpervizyon (Gözetim) Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Süpervizyon (İnsan İlişkileri)		Toplam
			İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	23	10	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	69,7%	30,3%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	9	39	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	18,8%	81,2%	100,0%
Toplam		n	32	49	81
		İnsan İlişkilerinde Süpervizyon Durumu İçinde %	39,5%	60,5%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 69,7'si insan ilişkilerinde süpervizyon (gözetim) alt boyutuna göre tatmin olmazken % 30,3'ü tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 18,8'i insan ilişkilerinde süpervizyon (gözetim) alt boyutuna göre tatmin olmazken % 81,2'si tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.11 : Genel İş Tatmini Durumu ile Emniyet Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Emniyet		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	30	3	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	90,9%	9,1%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	25	23	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	52,1%	47,9%	100,0%
Toplam		n	55	26	81
		Emniyet Durumu İçinde %	67,9%	32,1%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 90,9'u emniyet alt boyutuna göre tatmin olmazken % 9,1'i tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 52,1'i emniyet alt boyutuna göre tatmin olmazken % 47,9'u tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.12 : Genel İş Tatmini Durumu ile Ödemeler Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Ödemeler		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	32	1	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	97,0%	3,0%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	29	19	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	60,4%	39,6%	100,0%
Toplam		n	61	20	81
		Ödemeler Durumu İçinde %	75,3%	24,7%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 97'si ödemeler alt boyutuna göre tatmin olmazken % 3'ü tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 60,4'ü ödemeler alt boyutuna göre tatmin olmazken %39,6'sı tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.13 : Genel İş Tatmini Durumu ile Çalışma Koşulları Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Çalışma Koşulları		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	24	9	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	72,7%	27,3%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	10	38	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	20,8%	79,2%	100,0%
Toplam		n	34	47	81
		Çalışma Koşulları Durumu İçinde %	42,0%	58,0%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 72,7'si çalışma koşulları alt boyutuna göre tatmin olmazken % 27,3'ü tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 20,8'i ödemeler alt boyutuna göre tatmin olmazken %79,2'si tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.14 : Genel İş Tatmini Durumu ile İlerleme Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			İlerleme		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	30	3	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	90,9%	9,1%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	29	19	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	60,4%	39,6%	100,0%
Toplam		n	59	22	81
		İlerleme Durumu İçinde %	72,8%	27,2%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 90,9'u ilerleme alt boyutuna göre tatmin olmazken %9,1'i tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 60,4'ü ilerleme alt boyutuna göre tatmin olmazken % 39,6'sı tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.15 : Genel İş Tatmini Durumu ile Teknik Alanda Süpervizyon (Gözetim) Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Süpervizyon (Teknik Alanda)		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	20	13	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	60,6%	39,4%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	6	42	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	12,5%	87,5%	100,0%
Toplam		n	26	55	81
		Teknik Alanda Süpervizyon Durumu İçinde %	32,1%	67,9%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 60,6'sı teknik alanda süpervizyon (gözetim) alt boyutuna göre tatmin olmazken % 39,4'ü tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 12,5'i teknik alanda süpervizyon (gözetim) alt boyutuna göre tatmin olmazken % 87,5'i tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.16 : Genel İş Tatmini Durumu ile Çalışma Arkadaşları Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Çalışma Arkadaşları		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	26	7	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	78,8%	21,2%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	8	40	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	16,7%	83,3%	100,0%
Toplam		n	34	47	81
		Çalışma Arkadaşları Durumu İçinde %	42,0%	58,0%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 78,8'i çalışma arkadaşları alt boyutuna göre tatmin olmazken % 21,2'si tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 16,7'si çalışma arkadaşları alt boyutuna göre tatmin olmazken % 83,3'ü tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.17 : Genel İş Tatmini Durumu ile Sorumluluk Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Sorumluluk		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	30	3	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	90,9%	9,1%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	11	37	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	22,9%	77,1%	100,0%
Toplam		n	41	40	81
		Sorumluluk Durumu İçinde %	50,6%	49,4%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 90,9'u sorumluluk alt boyutuna göre tatmin olmazken % 9,1'i tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 22,9'u sorumluluk alt boyutuna göre tatmin olmazken % 77,1'i tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.18 : Genel İş Tatmini Durumu ile Takdir Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Takdir		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	23	10	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	69,7%	30,3%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	12	36	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	25,0%	75,0%	100,0%
Toplam		n	35	46	81
		Takdir Durumu İçinde %	43,2%	56,8%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 69,7'si takdir alt boyutuna göre tatmin olmazken %30,3'ü tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 25'i takdir alt boyutuna göre tatmin olmazken % 75'i tatmin olmaktadır

Tablo 3.2.2.19 : Genel İş Tatmini Durumu ile Başarı Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Başarı		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	9	24	33
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	27,3%	72,7%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	2	46	48
		Genel İş Tatmini Durumu İçinde %	4,2%	95,8%	100,0%
Toplam		n	11	70	81
		Başarı Durumu İçinde %	13,6%	86,4%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 27,3'ü başarı alt boyutuna göre tatmin olmazken % 72,7'si tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 4,2'si başarı alt boyutuna göre tatmin olmazken %95,8'i alt boyutuna göre tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.20: Genel İş Tatmini Durumu ile aktivite Alt Boyutu Tatmin Durumu Çapraz Tablosu

			Aktivite Durumu		Toplam
			Tatmini Olmayan	Tatmini Olan	
Genel İş Tatmini Durumu	İş Tatmini Olmayan	n	21	12	33
		Toplama Göre Yüzde	63,6%	36,4%	100,0%
	İş Tatmini Olan	n	13	35	48
		Toplama Göre Yüzde	27,1%	72,9%	100,0%
Toplam		n	34	47	81
		Toplama Göre Yüzde	42,0%	58,0%	100,0%

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olmayanların % 63,6'sı aktivite alt boyutuna göre tatmin olmazken %36,4' tatmin olmaktadır.

Genel iş tatmini durumuna göre tatmin olanların % 27,1'i aktivite alt boyutuna göre tatmin olmazken % 72,9'u tatmin olmaktadır.

Tablo 3.2.2.21 : Genel İş Tatmini Durumu ile Alt Boyutlar Arasındaki Ki – Kare Sonuçları Tablosu

İş Tatmini Alt Boyutları	Genel İş Tatmini Durumu			Anlamlılık
	Pearson Değeri	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	
Sosyal Yardımlar	8,284		1	0,004
Yaratıcılık	25,716		1	0,000
Ahlaki Değerler	4,396		1	0,036
Kendi Kendine Yetme	28,725		1	0,000
Çeşitlilik	15,104		1	0,000
Otorite	3,922		1	0,048
Yeteneğin İfadesi	21,688		1	0,000
Sosyal Mevki	10,074		1	0,002
İşletme Politikası ve Uygulaması	16,696		1	0,000
Süpervizyon (İnsan İlişkileri)	21,239		1	0,000
Emniyet	13,525		1	0,000
Ödemeler	14,052		1	0,000
Çalışma Koşulları	21,622		1	0,000
İlerleme	9,191		1	0,002
Süpervizyon (Teknik Alanda)	20,764		1	0,000
Çalışma Arkadaşları	30,984		1	0,000
Sorumluluk	36,167		1	0,000
Takdir	15,921		1	0,000
Başarı	8,896		1	0,003
Aktivite	10,728		1	0,001

Genel iş tatmini durumu ile (iş tatmin olmayan – iş tatmini olan) iş tatmin 20 alt boyut arasında yapılan ki – kare analizi Pearson Ki – Kare değerleri ile anlamlılık değerleri yukarıdaki tabloda yer almaktadır. Bütün anlamlılık değerlerinin %5’ ten küçük olduğu gözlenmektedir. Buradan da her bir alt boyutun tatmin durumu ile genel iş tatmini durumu arasında bir bağımlılık olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.2.3: Yaş ile Genel İş Tatmin Düzeyi Arasındaki Anova Sonuçları Tablosu

Yaş ile Genel İş Tatmin Düzeyi Arasındaki Anova Sonuçları					
	Kareler Toplamları	Ser. Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	1.779,770	3	593,257	0,483	0,696
Grup İçi	51.635,383	42	1.229,414		
Toplam	53.415,152	45			

Tablo 3.2.3. bakıldığında yaş grupları arasında genel iş tatmini skorunun ortalamalar yönünden farklılık göstermediği (anlamlılık : $p > 0,05$) gözlenmiştir.

Tablo 3.2.4: Cinsiyet ile Genel İş Tatmin Düzeyi Arasındaki Anova Sonuçları Tablosu

Cinsiyet ile Genel İş Tatmin Düzeyi Arasındaki Anova Sonuçları					
	Kareler Toplamları	Ser. Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	523,606	1	523,606	0,478	0,491
Grup İçi	86.463,950	79	1.094,480		
Toplam	86.987,556	80			

Kadın ve erkekler arasında genel iş tatmini skorunun ortalamalar yönünden farklılık göstermediği (anlamlılık: $p > 0,05$) gözlenmiştir.

Tablo 3.2.5: Çalışma Süresi ile Genel İş Tatmin Düzeyi Arasındaki Anova Sonuçları Tablosu

Çalışma Süresi ile Genel İş Tatmin Düzeyi Arasındaki Anova Sonuçları					
	Kareler Toplamları	Ser. Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	587,406	2	293,703	0,265	0,768
Grup İçi	86.400,150	78	1.107,694		
Toplam	86.987,556	80			

Deneklerin Çalışma süresi grupları (1-6 yıl, 7-12 yıl, 13 yıl ve üzeri) arasında genel iş tatmini skorunun ortalamalar yönünden farklılık göstermediği (anlamlılık: $p > 0,05$) gözlenmiştir.

3.3 MSQ Ölçeğinin Çok Değişkenli Varyans Analizi İle İncelenmesi

İş tatmini 20 alt boyutunun genel iş tatmini grupları olan “İş Tatmini Olmayan”, “İş Tatmini Olan” ve “İş Tatmini Yüksek Olan” gruplarına göre farklılık gösterip göstermediği, ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığı MANOVA (Çok Değişkenli Varyans Analizi) analizi ile yapılmış olup hata payı 0,05 olarak alınmıştır.

Tablo 3.3.1: Çok Değişkenli Test Sonuçları Tablosu 1

		Değer	F	Ser. Derecesi	Anlamlılık
GENEL İŞ TATMİNİ DURUMU	Pillai's Trace	1,061	3,390	40	0,000
	Wilks' Lambda	0,145	4,805	40	0,000
	Hotelling's Trace	4,490	6,510	40	0,000
	Roy's Largest Root	4,147	12,441	20	0,000

Genel iş tatmini durumunun Wilks' Lambda değerine bakıldığında anlamlılık düzeyi 0,05 den küçük olduğu için grup ortalama vektörlerinin birbirinden önemli düzeyde farklı olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 3.3.1: Çok Değişkenli Test Sonuçları Tablosu 2

	Anlamlılık
Sosyal Yardımlar	0,000
Yaratıcılık	0,000
Ahlaki Değerler	0,001
Kendi Kendine Yetme	0,000
Çeşitlilik	0,000
Otorite	0,000
Yeteneğin İfadesi	0,000
Sosyal Mevki	0,000
İşletme Politikası ve Uygulaması	0,000
Süpervizyon (İnsan İlişkileri)	0,000
Emniyet	0,000
Ödemeler	0,000
Çalışma Koşulları	0,000
İlerleme	0,000
Süpervizyon (Teknik Alanda)	0,000
Çalışma Arkadaşları	0,000
Sorumluluk	0,000
Takdir	0,000
Başarı	0,000
Aktivite	0,000

Yukarıdaki tablodan genel iş tatmini skorunun; iş tatmini yok, iş tatmini var ve iş tatmini yüksek şeklinde gruplanması durumunda bu 3 grup arasındaki farklılığa neden olan değişkenlerin hangisi olduğuna karar verilmektedir. 20 alt boyutun her birinin anlamlılık düzeyi 0,05' den küçük olduğu için alt boyutların hepsi de grup farklılığına neden olmaktadır. Bir sonraki tabloda ise her bir boyutun bu 3 gruba göre durumu ayrı ayrı incelenmiştir.

Tablo 3.3.2: Sosyal Yardımlar Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Sosyal Yardımlar	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,067
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,067
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,004
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,004

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında sosyal yardımlar alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık göstermediği ($p = 0,067 > 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında sosyal yardımlar alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında sosyal yardımlar alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,004 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.3: Yaratıcılık Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Yaratıcılık	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,000

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında yaratıcılık alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında yaratıcılık alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da yaratıcılık alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.4: Ahlaki Değerler Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Ahlaki Değerler	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,039
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,001
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,039
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,259
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,001
		İş Tatmini Olan	0,259

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında ahlaki değerler alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,039 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında ahlaki değerler alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,001 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında ahlaki değerler alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık göstermediği ($p = 0,259 > 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.5: Kendi Kendine Yetme Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Kendi Kendine Yetme	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,001
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,001
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,000

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında kendi kendine yetme alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,001 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında kendi kendine yetme alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da kendi kendine yetme alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.6: Çeşitlilik Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Çeşitlilik	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,020
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,020
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,000

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında çeşitlilik alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,02 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında çeşitlilik alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da çeşitlilik alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.7: Otorite Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Otorite	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,034
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,034
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,029
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,029

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında otorite alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,034 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında otorite alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da otorite alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,029 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.8: Yeteneğin İfadesi Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Yeteneğin İfadesi	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,012
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,012
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,000

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında yeteneğin ifadesi alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,012 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında yeteneğin ifadesi alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$)

ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da yeteneğin ifadesi alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.9: Sosyal Mevki Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Sosyal Mevki	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,016
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,016
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,001
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,001

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında sosyal mevki alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,016 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında sosyal mevki alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da sosyal mevki alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,001 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.10: İşletme Politikası ve Uygulaması Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
İşletme Politikası ve Uygulaması	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,000

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında işletme politikası ve uygulaması alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında işletme politikası ve uygulaması alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da işletme politikası ve uygulaması alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.11: Süpervizyon (Gözetim) (İnsan İlişkileri) Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Süpervizyon (Gözetim) (İnsan İlişkileri)	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,038
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,038

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında insan ilişkilerinde süpervizyon (gözetim) alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında insan ilişkilerinde süpervizyon (gözetim) alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da insan ilişkilerinde süpervizyon (gözetim) alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,038 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.12: Emniyet Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Emniyet	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,199
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,199
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,000

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında emniyet alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık göstermediği ($p = 0,199 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında emniyet alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da emniyet alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,038 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.13:Ödemeler Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Ödemeler	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,041
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,041
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,001
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,001

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında ödemeler alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,041 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında ödemeler alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da ödemeler alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,001 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.14: Çalışma Koşulları Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Çalışma Koşulları	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,001
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,001
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,001
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,001

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında çalışma koşulları alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,001 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında çalışma koşulları alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da çalışma koşulları alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,001 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.15: İlerleme Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
İlerleme	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,186
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,186
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,000

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında ilerleme alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık göstermediği ($p = 0,186 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında ilerleme alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da ilerleme alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.16: Supervizyon (Gözetim) (Teknik Alanda) Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Supervizyon (Gözetim) (Teknik Alanda)	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,000

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında teknik alanda supervizyon (gözetim) alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında teknik alanda supervizyon (gözetim) alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da teknik alanda süpervizyon (gözetim) alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.17: Çalışma Arkadaşları Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Çalışma Arkadaşları	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,072
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,072

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında çalışma arkadaşları alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında çalışma arkadaşları alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında çalışma arkadaşları alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık göstermediği ($p = 0,072 > 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.18: Sorumluluk Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Sorumluluk	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,000

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında sorumluluk ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında sorumluluk alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da sorumluluk alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.19: Takdir Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Takdir	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,001
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,001

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında takdir alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında takdir alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da takdir alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,001 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.20: Başarı Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Başarı	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,000

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında başarı alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında başarı alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da başarı alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3.21: Sosyal Yardımlar Alt Boyutunun Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

	(I) Genel İş Tatmini Durumu	(J) Genel İş Tatmini Durumu	Anlamlılık
Aktivite	İş Tatmini Olmayan	İş Tatmini Olan	0,042
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Olan	İş Tatmini Olmayan	0,042
		İş Tatmini Yüksek Olan	0,000
	İş Tatmini Yüksek Olan	İş Tatmini Olmayan	0,000
		İş Tatmini Olan	0,000

Genel iş tatmini durumuna göre;

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini olan grup arasında aktivite alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,042 < 0,05$)

İş tatmini olmayan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında aktivite alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) ve

İş tatmini olan grupla iş tatmini yüksek olan grup arasında da aktivite alt boyutunun ortalamalar yönünden farklılık gösterdiği ($p = 0,000 < 0,05$) gözlemlenmektedir.

3.4 Motivasyon Ölçeğinin Değerlendirilmesi

Bu ölçek değerlendirilirken ölçeğin kendi içerisindeki beş alt ihtiyaca göre motivasyonun olup olmadığına bakılmıştır. Eğer denegın her alt ihtiyaçtan aldığı puan 12 ve 12’ den büyükse “motivasyonu var” bu skor 12’ den küçükse “motivasyonu yok” şeklinde gruplandırılmıştır.

3.4.1 Motivasyon Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Motivasyon ölçeği kendi içerisinde 5 faktöre ayrılmış durumdadır. Bunlar; kişisel bütünlük ihtiyacı, takdir edilme ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı ve temel fizyolojik ihtiyaçlardır.

Tablo 3.4.1.1: Motivasyon Ölçeğinin Frekans Dağılımı Tablosu

	MOTİVASYONU OLMAYAN		MOTİVASYONU OLAN	
	n	%	n	%
KİŞİSEL BÜTÜNLÜK İHTİYACI	78	0,96	3	0,04
TAKDİR EDİLME İHTİYACI	75	0,93	6	0,07
SOSYAL İHTİYAÇLAR	78	0,96	3	0,04
GÜVENLİK İHTİYACI	76	0,94	5	0,06
TEMEL FİZYOLOJİK İHTİYAÇLAR	66	0,81	15	0,19

Beş faktörün kendi içindeki motivasyon durumu incelenmiş ve birçok kişinin bu beş faktöre göre motive olmadıkları gözlenmiştir. Deneklerin kişisel bütünlük ihtiyacına göre %96’ sında, takdir edilme ihtiyacına göre % 93’ ünde ($n = 75$) , sosyal ihtiyaçlara göre % 96’ sında , güvenlik ihtiyacına göre % 94’ ünde ($n = 76$) ve temel fizyolojik ihtiyaçlara göre de % 81’ inde motivasyon olmadığı gözlenmiştir. Bu durumda motivasyonun en sık gözlendiği ihtiyaç temel fizyolojik ihtiyaçlar faktörüdür ve deneklerden 15 tanesinde bu faktöre göre motivasyonunun olduğu görülmüştür.

Tablo 3.4.1.2: Motivasyon Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri Tablosu

	Ortalama	St. Sapma	Alt Sınır	Üst Sınır
KİŞİSEL BÜTÜNLÜK İHTİYACI	6,60	3,03	5,94	7,27
TAKDİR EDİLME İHTİYACI	6,84	3,09	6,16	7,52
SOSYAL İHTİYAÇLAR	7,26	2,64	6,68	7,84
GÜVENLİK İHTİYACI	7,38	2,87	6,75	8,02
TEMEL FİZYOLOJİK İHTİYAÇLAR	8,54	2,85	7,91	9,17

Yukarıdaki tabloda beş faktörün ortalama, standart sapma ve % 5 hata payı altındaki güven aralıkları (alt sınır – üst sınır) değerleri yer almaktadır. Bu tablodan da görüldüğü gibi en yüksek ortalama değere motivasyonun en çok gözlemlendiği temel fizyolojik ihtiyaçlar faktöründe gözlenmekte olup ortalama değer 8,54 olarak hesaplanmıştır.

BÖLÜM IV

4.1 SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmanın hipotezleri doğrultusunda elde edilen sonuçlar ile benzer araştırmalarda elde edilen bulguların karşılaştırılmasına ve konu ile ilgili önerilere yer verilmektedir.

Bu araştırma da Sosyal Hizmet uzmanlarının mesleki motivasyon ile iş tatmin düzeyleri araştırılmıştır. Araştırma SHÇEK İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü ve bağlı kuruluşların da (çocuk yuvaları, yetiştirme yurtları, çocuk ve gençlik merkezleri, toplum merkezleri, rehabilitasyon merkezleri, kadın konukevleri ve huzurevlerinde) gerçekleştirilmiştir. Bu kuruluşlarda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının kişilik özellikleri, mesleki motivasyon ve iş tatmin düzeyleri alt boyutları ile ele alınarak araştırılmıştır.

Tablo 3.1.11 de Araştırmaya katılan Sosyal Hizmet Uzmanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekteki çalışma süreleri gibi faktörlerin sosyal hizmet uzmanlarının kişilik özellikleri (nevrotik ve dışa dönük) üzerinde herhangi etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. ($p > 0.05$) Bu alanda benzer bir araştırmaya rastlanmadığından karşılaştırma yapılamamıştır. Bu durumda Sosyal Hizmet Uzmanlarının Yaş ve cinsiyet durumlarının kişilik özellikleri üzerinde bir etkisinin olmadığı hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma da Sosyal Hizmet Uzmanlarının kişilik yapısı ele alınmış ve dışadönük kişilik özelliği irdelenmiştir. Bu bağlamda sonuçlar yorumlandığında araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunda dışa dönük kişilik özelliği olduğu görülmüştür.(Bkz. Tablo 3.1.1) Bu sonuç Sosyal Hizmet uzmanlarının dışa dönük kişilik yapısına sahip olmaları beklenir hipotezini doğrulamaktadır.

Dışadönük kişilik yapısına sahip olanlar ise sürekli başkalarıyla birlikte olmak ister, hiç yalnız kalmak istemez. Çabuk ve kolay iletişim kurarlar, duygularını başkalarıyla paylaşmak isterler. Dış dünyada olan olaylara ilgi duyarlar. Sosyal, çevreye açık, konuşkan, iyimser, aktif, rahat, geniş, kaygısız gibi özelliklere sahiptirler. Kolay sever, çabuk kırılırlar. (Cüceloğlu,1993) Bu bağlamda literatür kısmında belirtilen Sosyal hizmet mesleğinin amaçları ve fonksiyonları ile Soyla hizmet uzmanlarının görevleri sorumlulukları, fonksiyonları ve rolleri ile ilgili işleri gerçekleştirme özellikleri aynı zamanda dışa dönük bir kişilik yapısını gerektirmektedir. Bu da elde edilen bulgular ile literatür kısmında belirtilenlerin birbiri ile örtüşüğünü göstermektedir.

Bu araştırmada Sosyal Hizmet Uzmanlarının cinsiyetlerinin iş tatmini üzerindeki sınanması amacıyla yapılan analizler sonucunda cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır. ($p > 0.05$) Bu sonuç, Kadın Sosyal Hizmet Uzmanlarının iş tatminleri erkek Sosyal Hizmet Uzmanlarına göre daha yüksektir hipotezi ile örtüşmemektedir. Bu sonuç, literatürde rastlanan birçok araştırmanın sonuçlarıyla örtüşürken, bir kısım araştırmalar ise farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Işıkhan'ın (1993) Sosyal Hizmet Uzmanlarının iş doyumunu ile ilgili yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, cinsiyet farklılığı açısından Sosyal Hizmet Uzmanlarının iş doyum düzeyleri arasında bir farkın oluşmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonucun araştırmanın bulguları ile örtüştüğü görülmüştür. Çalışan tatmini araştırmaların pek çoğunda cinsiyet değişkeninin, iş tatmininde bir farklılık oluşturmadığı yer almaktadır.

Bu araştırmanın bir diğer amacı da sosyal hizmet uzmanlarının motivasyon düzeylerini ölçmektir. Maslowun ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre motivasyon düzeyleri, Kişisel Bütünlük ihtiyacı, takdir edilme ihtiyacı, Sosyal ihtiyaçlar, Güvenlik ihtiyacı, Temel Fizyolojik ihtiyaçlar boyutlarında ele alınarak incelenmiş ve motivasyonlarının her ihtiyaç faktöründe çok düşük olduğu görülmüştür. (bkz. Tablo 3.4.1.1.) Motivasyon durumunun en yüksek olduğu sonucun temel fizyolojik ihtiyaçlarda gerçekleştiği tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bu sonuçlar Sosyal Hizmet Uzmanlarının Motivasyon düzeylerinin düşük olması beklenir hipotezini doğrulamaktadır.

İş tatmin düzeyi ile araştırmaya katılan Sosyal Hizmet Uzmanlarının yaşları arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış, (Bkz. Tablo 3.2.3) araştırmadan elde edilen bulguların yorumlanmasında iş tatmin düzeyi ile derneklerin yaşı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Elde edilen bu sonuç Sosyal Hizmet Uzmanlarının yaşları artıkça, iş tatmin düzeylerinin de artması beklenir hipotezini doğrulamamaktadır. McNeely (1988), 1337 Sosyal Hizmet Uzmanı arasında yaptığı araştırmanın sonucunda yaşlı Sosyal Hizmet Uzmanlarının iş doyumlarının, genç Sosyal Hizmet Uzmanlarının iş doyumlarına göre daha yüksek olduğunu bulmuştur (Akt. Işıkhani 1993). Bu araştırmanın sonuçları ile araştırmamızın sonuçlarının örtüşmediği görülmüştür.

Literatür incelendiğinde iş tatmini ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda yaş ile iş tatmini arasında farklı anlamlılıkların olduğu görülmektedir. Işıkhani (1993) Sosyal Hizmet Uzmanlarının iş doyumları ile ilgili yaptığı araştırmanın sonucunda Sosyal Hizmet Uzmanlarının yaşları artıkça iş doyumlarının yükselmesi beklenir hipotezi, elde edilen bulgular tarafından desteklenmemiştir. Bu sonuç da araştırmamızda yaş ve iş tatmini arasındaki elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Bir başka araştırmada ise; Ergin'in (1995) Sağlık Bakanlığı personeli üzerinde gerçekleştirdiği "Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve Tutunmaları Araştırması"nda çalışan tatmini ile yaş arasında doğrusal bir ilişki saptamıştır (Akt. Keser 2006).

Yapılan çeşitli araştırmalara bakıldığında yaş ile çalışan tatmini arasındaki ilişkide 3 temel sonuca varılmaktadır. Bunlardan birincisi; pozitif doğrusal ilişkidir, yani yaş düzeyi ile birlikte tatmin düzeyinin de yükselmesidir. İkincisinde ise; U şekli modelidir. Bu modele göre, çalışanların tatmin düzeyleri genç yaşta yüksek, kariyer ortalarında düşük ve kariyerin sonlarına doğru tekrar yükselmektedir. Yaş ile çalışan tatmini arasında ters U şeklindeki ilişkide üçüncü sırada yer almaktadır. Burada da tatmin düzeyi yaş düzeyine bağlı olarak belirli bir noktaya kadar artar buradan sonra da azalmaya başlar (Akt. Keser 2006).

Sosyal Hizmet uzmanlarının çalışma sürelerine bakıldığında (Bkz. tablo 3.2.5) çalışma sürelerinin genel iş tatmini üzerinde bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir. ($p > 0,05$) Bu sonucun Sosyal Hizmet Uzmanlarının meslekteki çalışma sürelerinin, iş tatmin düzeylerini etkilemesi beklenir hipotezi ile örtüşmediği

görülmüştür. Işıkhan'ın (1993) "Sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumu" araştırmasında da Sosyal Hizmet Uzmanlarının meslekte çalışma sürelerinin iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır ($p < 0.05$). Bu da araştırmanın sonucunu desteklemektedir.

Tablo 3.2.1.2 de Sosyal Hizmet Uzmanları'nın iş tatmin düzeyleri ile ilgili elde edilen bulgulara bakıldığında araştırmaya katılan derneklerin % 38 inde iş tatmininin olduğu, % 21'lik kısmının ise yüksek iş tatmini oranına sahip olduğu görülmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan deneklerin %59'luk kısmının iş tatmininin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş tatmininin alt boyutları içerisinde en az tatmin oranının ise ödemeler alt boyutunda olduğu görülmektedir. Bu sonuç, Sosyal Hizmet Uzmanlarının aldıkları ücretleri yeterli bulmaması iş tatminini etkiler, ücretlerini yeterli bulmayanların iş tatmin düzeylerinin düşük olması beklenir, hipotezini doğrulamaktadır. Ücret çalışanların iş doyumunu ve motivasyonlarını artıran en önemli etkidir. Ücretlerini yeterli bulmayan Sosyal Hizmet Uzmanlarının, iş tatminin alt boyutlarına bakıldığında (Bkz: Tablo3.2.1.2) ödemeler alt boyutunda düşük puan aldıkları görülmektedir. Işıkhan'ın (1993) yapmış olduğu araştırmada da benzer sonuçların elde edildiği görülmüştür. Ücretlerini yeterli bulan Sosyal Hizmet Uzmanlarının iş doyum düzeyleri yeterli bulamayanlarınkine göre daha yüksek çıkmıştır. ($p < 0.05$) Bu sonucun araştırmamızın sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir.

İş tatmininin alt boyutlarını kendi içindeki tatmin durumuna bakıldığında (Bkz: Tablo 3.2.1.2) ilerleme alt boyutunda iş tatmini olmayanların çoğunlukta olduğu (% 73) görülmektedir. Bu sonuç, Sosyal Hizmet uzmanlarının görevde yükselme olanaklarının genel iş tatmin düzeylerini etkilemesi beklenir hipotezini doğrulamaktadır. SHÇEK yapısı içerisinde mevcut kuruluşlara bakıldığında bu kuruluşa çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının mesleki olarak ilerlemeye açık bir pozisyonlarının olmadığı, ilerleme boyutunun ancak idari görevlere atanarak gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu pozisyonda ilerlemenin ancak kurumun mevcut görevde yükselme yönetmeliği doğrultusunda gerçekleşebildiği, görevde yükselme sınavında başarılı olma, belirli bölgelerde çalışmış olma şartı gibi hususlarda yeterlilik aranmaktadır. (<http://shcek.gov.tr> .Erişim Tarihi 25.10.09) Tablo 2.2.1' e bakıldığında daha önce İstanbul ili dışında başka bir ilde çalışmayan Sosyal Hizmet

uzmanlarının araştırmaya katılan denekler içersinde % 47'lik bir orana sahip olduğu görülmektedir. Bu durumun iş tatmininin alt boyutlarından ilerleme boyutunu üzerinde etkisinin olduğunu düşündürmektedir.

Bu araştırmanın bulguları arasında ilgi çekici sonuçlardan biride iş tatmini alt boyutları arasında yer alan başarı ve otorite boyutlarının ortalamalar içerisinde yüksek değer almalarıdır. Başarı alt boyutu 56,84 Otorite boyutu ise 57,15' lik bir ortalama değer almıştır. (bkz. Tablo 3.2.1.1) Otorite: Çalışanların, işlerinde hâkim olmayla ilgili tatmini ölçer, başarı alt boyutu ise çalışanların, işlerinde başarı sağlamalarıyla ilgili tatmini ler. Her iki alt boyutun genel iş tatmin düzeyindeki etkisinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Tablo 2.2.1.'e bakıldığında araştırmaya katılan deneklerin idaricilerinin büyük bir çoğunluğunun (% 86) kendileri ile aynı meslek grubundan olduğu yani sosyal hizmet uzmanı oldukları görülmektedir. Bu durumda araştırma ya katılan deneklerin genel iş tatmin durumlarına bakıldığında iş tatmini olanların (% 59) iş tatmini olmayanlara göre oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. (bkz. Tablo 3.2.1.2). İdarecisi Sosyal Hizmet uzmanı olan çalışanların mesleki uygulamalarını, faaliyetlerini, projelerini, uygularken karşılaşabileceği engellerin daha az olabileceği, çalışmalarını ve projelerini idarecilerine anlatırken aynı mesleğe sahip olduklarından kolay anlatabilecekleri, onay alabilecekleri ve bu durumun iş tatmin düzeyini etkilediği düşünülmektedir. Işıkhan 'ın (1993) yapmış olduğu araştırmada da amiri ile aynı mesleğe sahip sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumları yüksek çıkmıştır.

4.2 ÖNERİLER

Sosyal hizmet uzmanlarının motivasyon ve iş tatmin düzeylerinin incelendiği araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara dayanılarak ortaya konulan öneriler aşağıda sunulmuştur.

- 1- Araştırma Eysenck Kişilik Envanteri ile yapılmış ve kişiliğin sadece Dışadönük ve nevrotik boyutları değerlendirilmiştir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda kişiliğin diğer boyutlarının da değerlendirilmesi
- 2- Böyle bir araştırmada farklı bir kişilik testinin kullanılması
- 3- Araştırmanın daha fazla denekle yapılması
- 4- Bu araştırma İstanbul il Sosyal Hizmetler il müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında yapılmıştır. Bu araştırmanın başka illerde de yapılması, SHÇEK dışında, adalet bakanlığını, sağlık bakanlığı, çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı ve özel sektörde çalışan Sosyal hizmet Uzmanlarının da araştırmaya katılması ve aralarında karşılaştırmanın yapılması
- 5- Bu araştırma sadece SHÇEK'te çalışan Sosyal Hizmet Uzmanları üzerinde yapılmıştır. Kurumda çalışan Psikolog, fizyoterapist, öğretmen, hemşire, doktor gibi diğer meslek gruplarının iş tatminleri ve motivasyonları ile ilgili araştırma yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

Joseph A, Reitz. H, (1987)Behavior in Organizations, Third Edition. Richard D. Irwin. Inc., Homewood , Illinois,.

Acar, H. ve Duyan Çamur, (2003) “Dünyada Sosyal Hizmet Mesleğinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi” Toplum ve Sosyal Hizmet. cilt:14 sayı:1, s. 1-19.

Akdoğan, E.; (2002) Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi TC. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

[Aktaş, A. M.; “http://www.sosyalhizmetuzmani.org/ordudasosyalhizmet.doc”](http://www.sosyalhizmetuzmani.org/ordudasosyalhizmet.doc)

Arık A.(1996) Motivasyon Ve Heyecana Giriş. Çatay Kitabevi, İstanbul

Bakan, İ., Büyükebeşe, T.; (2004). Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Araştırması, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 23. 22 Eylül 2006.

Baykara Y. 1998 Türkiye de Çocuk Mahkemeleri ve Gözetim Raporları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Cılga, İ.(2004) “Bilim ve Meslek Olarak Türkiye’de Sosyal Hizmet” Ankara: H.Ü. Sosyal Hizmet Yüksekokulu Yayını, 32-38, 72-81.

Cüceloğlu, D. (1993). İnsan ve Davranışı, İstanbul: Remzi Kitabevi

Çetinkanat, C.(2000) Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Ankara, Anı Yayıncılık,

Çivilidağ A. (2002) Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Sistemlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Daniel C. Feldman. Hugh J. Arnold. (1983) Managing Individual and Group Behavior in Organizatins, McGraw-Hill International Book Company,Auckland,

Davis,K.; (1998) İşletmede İnsan Davranışı, İstanbul İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:199, 1.

Erdoğan, İ.(1990) İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları,

Erdoğan, İ.(1996) ,İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış , İstanbul Avcıol Basım Yayın ,

Eyseck H.J, Wilson Glenn, (1996) Kişiliğinizi Tanıyalım, İstanbul, Remzi Kitabevi, ikinci basım,

Hageman G.(1997) Motivasyon EL Kitabı; İstanbul 2.Baskı, Rota Yayın Yapım tanıtım,

<http://shcek.gov.tr> Erişim Tarihi 25.10.09

Işıkhan, V. (1993)Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Etmenler Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü), Ankara,

Kaplan, M.:(2007) “Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi Ve Bir Uygulama” Ankara, Atılım Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 3-9,

Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara: Nobel Yayın

Kayapınar, İ.(2007) Yöneticilerin Çalışanlar Tarafından Algılanan Yönetim ve Liderlik Anlayışlarının Çalışanların İş doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. İstanbul Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Maltepe Üniversitesi,

Keser, A. (2006) Çalışma Yaşamında Motivasyon Ve Yaşam Tatmini, Bursa Alfa akademi Basın Yayın Dağıtım,

Keser, A.(2003) İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü

- Kongar, E. (2007)“Sosyal Çalışma’ya Giriş” Ankara: SABEV Yayınları, 25-27, 41.
- Kut, S. (1980) “Sosyal Hizmet Mesleği Nitelikleri Temel Unsurları Müdahale Yöntemleri” Ankara, 80.
- Kut, S.(2001) ”Sosyal Hizmette Etik Kurallar ve Çelişkiler” Prof.Dr. Nihal Turan’a Armağan Sosyal Hizmette Yeni Yaklaşımlar ve Sorun Alanları. Ankara: H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayını, .
- Küçükkaraca N. (2002) Sosyal Sorunlar ve Sosyal Hizmet Eğitimi üzerine’ Sosyal Hizmet Eğitiminde Yeniden Yapılanma”Hacettepe Üniversitesi Y.O. Yayınları, S.83
- Luthans, F.(1995) Organizational Behavior. 7th Ed. 9. İstanbul: Literatür Yayıncılık,
- Önen,L., Tüzün, B.; (2005) Motivasyon, İstanbul Epsilon Yayınları, Ekim,
- Özdemir, U.(2000)“Psikiyatrik Sosyal Hizmet” Ankara: Aydınlar Matbaası, 2-11.
- Sun, H. Ö. (2002) İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
<http://tcmb.gov.tr.kutuphane/TURKCE/tezler> 20kasım 2009
- Şanlı, S. (2006) Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana
- Şeker, A.(2008) . “Sosyal Çalışma Mesleği” Ankara: SABEV Yayınları, 71-81, 141-143.
- Telman ,N., Özcan, P. (2004). Çalışma Memnuniyeti, İstanbul Epsilon Yayıncılık,
- Telman, N. (1987)Endüstride İş Tatminsizliği ve Yabancılaşma Duygusu ile Olan İlişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi,
- Tengilimoğlu, D.(2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma Ticaret ve Turizm, Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. sayı 1/23-48.

Toker, B.(2007).Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma, İstanbul Doğuş Üniversitesi Dergisi,(8) 1 92-107

Türetgen, İ.Ö. (2005) Kendini Ayarlama, Öz Etkinlik ve Dominantlık Özellikleriyle Birlikte Cinsiyet Değişkenlerinin Lider Olarak Algılanmadaki Etkisinin Deneysel ve Alan Çalışmalarında İncelenmesi, yayınlanmamış doktora tezi İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Uçman, B.(2006)Endüstride Takım Çalışması Eğitiminin İş doyumu, Motivasyon ve Kaygı Düzeyine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, İstanbul Üniversitesi

Yazıcı, H.; 2009 “Cilt:17 No:1 Kastamonu Eğitim Dergisi” Ocak, s.3-4

Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. ...
www.hrm.gen.tr/index_files/yayin.htm,17 Eylül 2009

Yurdakul, K.; (2009)“ Cilt:17 No:1 Kastamonu Eğitim Dergisi”, 33-46

EK - A

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü

SAYI : B.02.1.SÇE.4.34.39.03 / 972 - 46094

20.11/2009

KONU : Bilgilendirme

Sn. Nesim TANGLAY

İLGİ: 26.10.2009 tarihli yazınız.

İlgi yazınızda, "Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'nda Çalışan Sosyal Çalışmacıların Mesleki Motivasyonu ve İş Tatmin Düzeyleri" konulu yüksek lisans teziniz kapsamında araştırmanıza veri toplamak amacıyla İl Müdürlüğümüz ve bağlı kuruluşlarımızda çalışan Sosyal Çalışmacılara anket sorularınızı uygulayabilme talebiniz Genel Müdürlük Makamınca uygun görülmüş olup, makam onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.


Önal İNALTEKİN
İl Müdürü

Ek: Genel Müdürlük Onayı

EK - B

T.C.
BAŞBAKANLIK
SOSYAL HİZMETLER VE ÇOCUK ESİRGEME KURUMU
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

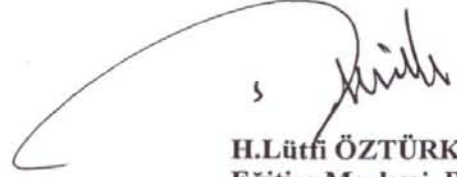
SAYI : B.02.1.SÇE.0.72.00.00/605.01- 356
KONU : Araştırma Talebi
(Maltepe Ün.-Nesim TANĞLAY)

09.11.2009

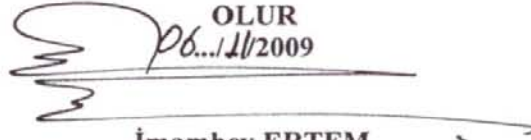
GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'nün 03.11.2009 tarih ve 43509 sayılı yazısı ile Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Nesim TANĞLAY'ın "SHÇEK'te Çalışan Sosyal Çalışmacıların Mesleki Motivasyonu ve İş Tatmin Düzeyleri" konulu araştırmayı İstanbul İl Müdürlüğü'ne bağlı kuruluşlarda (çocuk yuvaları, yetiştirme yurtları, gençlik merkezleri, rehabilitasyon merkezleri ve huzurevleri) çalışan sosyal çalışmacılarla yapabilme talebi bildirilmiştir.

Söz konusu araştırmanın Onay tarihinden itibaren 3 ay süre ile İl Müdürlüğünün koordinesinde, Kuruluş Müdürlüklerinin denetiminde araştırma bitiminde bir örneğinin Eğitim Merkezi Başkanlığı'na gönderilmesi koşulu ile ses-görüntü kaydı alınmaksızın gerçekleştirilebilmesi hususunda Olurlarınızı arz ederim.



H.Lütfi ÖZTÜRK
Eğitim Merkezi Başkanı



OLUR
06...11/2009
İmambey ERTEM
Genel Müdür a.
Genel Müdür Yardımcısı

Anafartalar Cad. 68/4 Ulus / ANKARA
Telefon: (0 312) 310 24 60 / 1233
e-posta: egitim@shcek.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat : A.YÜCE – Öğretmen
Faks: (0 312) 311 89 98
Elektronik Ağ: www.shcek.gov.tr SC

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket sosyal hizmet uzmanlarının mesleki motivasyon ve iş tatmin düzeylerinin incelenmesi ile ilgili yapılan yüksek lisans tezi araştırmasının veri toplamak amacıyla uygulanmaktadır. Bu araştırma çalışması **akademik bir çalışmadır** ve bilimsel yöntemler ile değerlendirilecektir.

Ankete katılımda gönüllülük gerekmektedir. Anketteki bilgiler gizli kalacaktır.
Katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Danışman: Prof.Dr. Nursel TELMAN
Nesim TANĞLAY
nesimtanglay@hotmail.com

Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi
Yüksek Lisans

Formu doldurduğunuz tarih

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

1. Formu Dolduran Kişinin Adı Soyadı

.....

2. Çalıştığınız Kuruluşun Adı

.....

3.Doğum tarihiniz

.....

4. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

5. Medeni Durumunuz

Evli Bekar Dul Boşanmış

6. İstanbul dışında başka bir ilde çalıştınız mı?

Evet (...) Hayır (...)

Evet ise hangi il? (.....)

7. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu dışında başka bir kurumda çalıştınız mı?

Evet (...) Hayır (...)

8. Eğitim Düzeyiniz

Lisans Lisansüstü Doktora

9. Kaç yıldır İstanbul'da çalışıyorsunuz?

(.....)

10. Kuruluştaki pozisyon/göreviniz nedir?

Yönetici Uygulayıcı

11. Çalıştığınız kuruluş idarecinin mesleği nedir?

Sosyal Çalışmacı Psikolog Öğretmen Doktor Fizyoterapist Diğer

E.P.Q

Adı Soyadı:.....

Tarih:...../...../.....

Eğitim düzeyi:.....

Yaş.....

Meslek/İş

Cinsiyet.....

Lütfen Her soruyu, sorunun bitiminde gördüğünüz EVET ya da HAYIR yanıtlarından birini yuvarlak içersine alarak cevaplayınız. Cevapların doğru veya yanlış olmadığı gibi, aldatmaca cevaplar da yoktur. Cevaplarınızı mümkün olduğunca çabuk işaretleyin ve soruların anlamı üzerinde fazla düşünmeyin.

LÜTFEN HER SORUYU CEVAPLANDIRMAYI UNUTMAYIN

- | | | |
|---|----------------------------------|-----------------------------------|
| 1.Çok değişik meraklarınız var mıdır?..... | EVET
<input type="checkbox"/> | HAYIR
<input type="checkbox"/> |
| 2.Herhangi bir şeyi yapmadan önce durup bir kere enine boyuna
Düşünür müsünüz? | EVET
<input type="checkbox"/> | HAYIR
<input type="checkbox"/> |
| 3.Ruh faaliniz sık sık inişler çıkışlar gösterir mi?..... | EVET
<input type="checkbox"/> | HAYIR
<input type="checkbox"/> |
| 4.Başkasının yaptığını bildiğiniz halde, hayatınızda hiçbir şey için
Övgü kabullendiğiniz oldu mu? | EVET
<input type="checkbox"/> | HAYIR
<input type="checkbox"/> |
| 5.Konuşkan bir insan mısınız?..... | EVET
<input type="checkbox"/> | HAYIR
<input type="checkbox"/> |
| 6.Borç içinde olmak sizi endişelendirir mi?..... | EVET
<input type="checkbox"/> | HAYIR
<input type="checkbox"/> |
| 7.Nedeni olmadığı halde, kendinizi "tam anlamıyla son derece
mutsuz" hissettiğiniz olur mu?..... | EVET
<input type="checkbox"/> | HAYIR
<input type="checkbox"/> |
| 8.Kendi payınızdan fazlasını almak için, hiç açgözlülük ettiğiniz
Oldu mu?..... | EVET
<input type="checkbox"/> | HAYIR
<input type="checkbox"/> |
| 9.Geceleri evinizin kapısını, pencerelerini dikkatli bir şekilde
Kilitler misiniz?..... | EVET
<input type="checkbox"/> | HAYIR
<input type="checkbox"/> |
| 10.Oldukça canlı bir kişi misiniz?..... | EVET
<input type="checkbox"/> | HAYIR
<input type="checkbox"/> |
| 11.Bir çocuğu veya bir hayvanı acı çekerken görmek sizi altüst
eder mi?..... | EVET
<input type="checkbox"/> | HAYIR
<input type="checkbox"/> |

- 12.Yapmamanız veya söylememeniz gereken şeyler olduğunda
Sık sık endişe duyar mısınız?.....EVET HAYIR
- 13.Bir şeyi yapacağınızı söylediğiniz zaman ortam ne kadar
Elverişsiz olsa da, verdiğiniz sözü tutar mısınız?.....EVET HAYIR
- 14.Paraşütle atlamaktan hoşlanır mısınız?.....EVET HAYIR
- 15.Canlı bir toplantının havasına genellikle kendinizi kaptırır mısınız?.....EVET HAYIR
- 16.Tedirgin bir kimse misiniz?.....EVET HAYIR
- 17.Kendi suçunuz olduğunu bildiğiniz halde.bunu yapmaktan ötürü
hiç başkasını suçladığınız oldu mu?.....EVET HAYIR
- 18.Yeni kimselerle tanışmaktan hoşlanır mısınız?.....EVET HAYIR
- 19.Sigorta projelerinin iyi bir fikir olduğunu düşünür müsünüz?.....EVET HAYIR
- 20.Hisleniniz kolayca incinir mi?.....EVET HAYIR
- 21.Bütün alışkanlıklarınız iyi ve arzu edilir cinsten midir?.....EVET HAYIR
- 22.Sosyal olaylarda arka planda kalma eğiliminde misiniz?.....EVET HAYIR
- 23.Acayip veya tehlikeli etkileri olabilecek uyuşturucuları kullanabilir
miydiniz?.....EVET HAYIR
- 24.Sık sık "tartıştığınızı" hisseder misiniz?.....EVET HAYIR
- 25.Bir toplu iğne veya düğme bile olsa, hiç başkasına ait bir şeyi
aldığınız oldu mu?.....EVET HAYIR
- 26.Gezmeyi çok sever misiniz?.... EVET HAYIR

27. Sevdiğiniz kimseyi incitmekten hoşlanırmısınız?.....EVET HAYIR
28. Sık sık suçluluk duygusundan rahatsız olur musunuz?.....EVET HAYIR
29. Bazen hiçbir şey bilmediğiniz şeyler hakkında konuşur musunuz?.....EVET HAYIR
30. Okumayı, insanlarla tanışmaya tercih eder misiniz?.....EVET HAYIR
31. Size kötülük etmek isteyen düşmanlarınız var mı?.....EVET HAYIR
32. Kendinize sinirli bir kimse der misiniz?.....EVET HAYIR
33. Kaba davrandığınız zaman daima özür diler misiniz?.....EVET HAYIR
34. Çok arkadaşınız var mı?.....EVET HAYIR
35. Bazen başkalarını gerçekten incitebilecek (zarar verecek) şakalar yapmaktan hoşlanırmısınız?EVET HAYIR
36. Endişe eden biri misiniz?.....EVET HAYIR
37. Çocukluğunuzda size söyleneni hiç itiraz etmeden derhal yapar mıydınız?EVET HAYIR
38. Kendiniz için kaygısız diyebilir misiniz?.....EVET HAYIR
39. Terbiyeli ve temiz olmak, sizin için önemli midir?.....EVET HAYIR
40. Dehşet verici şeyler olabilir diye endişe eder misiniz?.....EVET HAYIR
41. Başkasına ait bir şeyi hiç kırdığınız veya kaybettiğiniz oldu mu?.....EVET HAYIR
42. Yeni dostlar edinmek için genellikle ilk adımı siz atar mısınız?.....EVET HAYIR

- 43.İnsanlar size dertlerinden bahsettikleri zaman, ne hissettiklerini kolayca anlayabilir misiniz?EVET HAYIR
- 44.Kendinize “gergin” veya “sinileri son derece gerilmiş” bir insan diyebilir misiniz?EVET HAYIR
- 45.Etrafta el altında kağıt sepeti bulunmadığı zaman, lüzumsuz kağıtları etrafa atar mısınız?EVET HAYIR
- 46.Başkaları ile beraber olduğunuz zaman genellikle sessiz mi kalırsınız?.....EVET HAYIR
- 47.Evliliğin modasının geçmiş olduğuna ve onsuz olunabileceğine inanır mısınız?EVET HAYIR
- 48.Bazı bazı kendinize acıma hissi duyar mısınız?.....EVET HAYIR
- 49.Bazen azıcık da olsa böbürlenir misiniz?EVET HAYIR
- 50.Sönük bir toplantıya canlılık getirebilir misiniz?EVET HAYIR
- 51.Dikkatli araba kullanan insanlar sizi rahatsız eder mi?EVET HAYIR
- 52.Sağlığınız hakkında endişelenir misiniz?EVET HAYIR
- 53.Her hangi bir kimse hakkında hiç fena veya yakışsız şeyler söylediğiniz oldu mu?EVET HAYIR
- 54.Arkadaşınıza şaka yapmak veya komik hikayeler anlatmaktan hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
- 55.Bir çok şeyin tadı (lezzeti) size aynı gelir mi?EVET HAYIR
- 56.Bazen somurtur musunuz?EVET HAYIR

- 57.Çocukluğunuzda hiç anne veya babanıza karşı küstahlık ettiğiniz oldu mu?EVET HAYIR
- 58.İnsanlarla kaynaşmaktan hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
- 59.İşinizde hatalar olduğunu bilmek sizi endişelendirir mi?EVET HAYIR
- 60.Uykusuzluk çektiğinizden şikayetçi misiniz?EVET HAYIR
- 61.Yemekten önce daima temiz olmaya dikkat eder misiniz?EVET HAYIR
- 62.İnsanlar sizinle konuşurken hemen daima “bir hazır cevabınız” bulunur mu?EVET HAYIR
- 63.Sözleştiğiniz yerde vaktinden önce bulunmaktan hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
- 64.Sık sık sebepsiz yere kendinizi yorgun hisseder misiniz?EVET HAYIR
- 65.Oyun oynarken hiç hile yaptınız mı?EVET HAYIR
- 66.Çabuk hareketi gerektiren şeylerden hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
- 67.Anneniz iyi bir anne midir (miydi)?EVET HAYIR
- 68.Sık sık hayatın çok sıkıcı ve donuk olduğu hissine kapılır mısınız.....EVET HAYIR
- 69.Hiç kimseden yararlanmaya kalktığınız oldu mu?EVET HAYIR
- 70.Sık sık zamanınızın elverdiğinden daha çok faaliyetlere katılır mısınız?.....EVET HAYIR
- 71.Sizi atlatmaya çalışan pek çok insan var mı?EVET HAYIR
- 72.Görünüşünüz için çok endişelenir misiniz?EVET HAYIR

73. Hoşlanmadığınız insanlara karşı bile daima terbiyeli ve nazik misiniz?.....EVET HAYIR
74. Sizce, insanlar geleceklerini güvence altına alabilmek için tasarruf ve sigorta ile çok mu zaman harcamaktadır?EVET HAYIR
75. Ölmüş olmayı hiç istediğiniz oldu mu?EVET HAYIR
76. Meydana çıkmayacağından kesinlikle emin olsanız, vergi öderken kaçamaklar yapar mıydınız?EVET HAYIR
77. Bir toplantıyı hareketlendirebilir misiniz?EVET HAYIR
78. İnsanlara karşı kabalık etmemeye çalışır mısınız?EVET HAYIR
79. Utandırıcı bir tecrübenin ardından uzun bir süre endişelenir misiniz?EVET HAYIR
80. Kendi bildiğinizi yapmak için hiç ısrar ettiğiniz oldu mu?EVET HAYIR
81. Trene sık sık son dakikada mı yetişirsiniz?EVET HAYIR
82. "Asabi" olmaktan şikayetçi misiniz?EVET HAYIR
83. Birinin hislerini rencide etmek için hiç kasıtlı olarak bir söz söylediyiniz oldu mu?EVET HAYIR
84. Birbirlerine zararsız şakalar yapan bir toplulukta bulunmaktan nefret eder misiniz?EVET HAYIR
85. Sizin kabahatiniz olmadığı halde, arkadaşlıklarınız kolayca bozulur mu?EVET HAYIR
86. Sık sık kendinizi yalnız hisseder misiniz?EVET HAYIR
87. Başkalarına verdiğiniz öğüdü, kendiniz her zaman uygular mısınız?EVET HAYIR
88. Bazen hayvanları tedirgin etmekten hoşlanır mısınız?EVET HAYIR

- 89.Sizde veya yaptığınız işte hata bulunursa kolayca kırılır mısınız?EVET HAYIR
- 90.Hiç tehlikesi olmayan bir hayat size çok mu sıkıcı gelir?EVET HAYIR
- 91.Bir randevunuza veya işinize çok geç kaldığınız oldu mu?EVET HAYIR
- 92.Etrafta fazla telaş ve heyecan olmasından hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
- 93.Başkalarının sizden korkmalarından hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
- 94.Bazen etrafınıza enerji saçarken, bazen de son derece cansız ve yavaş hareket eder misiniz?EVET HAYIR
- 95.Bazen bugün yapmanız gereken şeyi ertesi güne bırakır mısınız?EVET HAYIR
- 96.Başkaları sizi çok canlı ve hareketli mi görür?EVET HAYIR
- 97.İnsanlar size çok yalan söyler mi?EVET HAYIR
- 98.Bazı şeylere karşı hassas mısınız?EVET HAYIR
- 99.Yaptığınız hatayı daima kabul edebilir misiniz?EVET HAYIR
- 100.Tuzağa yakalanmış bir hayvan için daima üzüntü duyar mısınız?EVET HAYIR
- 101.Bu sorulara cevap vermekten rahatsız oldunuz mu?EVET HAYIR

İŞ TATMİNİ TESTİ

Bu soru formunun amacı, şimdiki işinizde sizi neyin tatmin ettiği veya etmediği konusunda ne hissettiğinizi söyleme fırsatı vermektir. Ekte sunulan sorular sizin işinizden aldığınız iş tatminini araştırmak için hazırlanmıştır. Sizlerden alınacak cevaplarla bu organizasyonda kişileri nelerin memnun etmediğinin anlayabileceğiz.

Lütfen soruları dikkatle okuyunuz ve hissettiklerinize en yakın olacak şekilde cevaplayınız. Bazı sorular size tam hitap etmeyebilir veya size ters düşebilir. Yine de, lütfen her soruya samimi ve dürüst olarak şu anki işiniz hakkında ne hissettiğinizi tam olarak yansıtacak biçimde cevap veriniz.

Cevaplarınız için “doğru” veya “yanlış” diye bir yargı yoktur. Çünkü herkesin doğrusu kendi görüşüne göre değişir.

Gelecek sayfalarda sizin, şimdiki işiniz hakkında ifadeler bulacaksınız. Her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz. O ifade, sizin şimdiki işinizin, bahsi geçen yönü ile, ne kadar tatmin veya tatminsizlik duygusu verdiğine karar veriniz. Lütfen işinizin hangi yönü ile mutlu olduğunuza karar verdiğiniz zaman bunu aklınızda tutunuz.

- Eğer işiniz size, beklediğinizden daha fazla doyum sağlıyorsa, cevap kâğıdında o soruya karşılık gelen satırda, **“Çok tatmin edici”** ifadesinin altındaki yuvarlağı (X) ile işaretleyiniz.
- Eğer işiniz size, beklediğinizi veriyorsa, cevap kâğıdında o soruya karşılık gelen satırda, **“Tatmin edici”** ifadesinin altındaki yuvarlağı (X) ile işaretleyiniz.
- Eğer işiniz size, beklediğinizi verip vermediği hakkında bir karara varamıyorsanız, cevap kâğıdında o soruya karşılık gelen satırda, **“Ne tatmin edici ne değil”** ifadesinin altındaki yuvarlağı (X) ile işaretleyiniz.
- Eğer işiniz size, beklediğinizin altında bir doyum sağlıyorsa, cevap kâğıdında o soruya karşılık gelen satırda, **“Tatmin edici değil”** ifadesinin altındaki yuvarlağı (X) ile işaretleyiniz.
- Eğer işiniz size, beklediğinizden daha az hatta hiç doyum sağlamıyorsa, cevap kâğıdında o soruya karşılık gelen satırda, **“Hiç tatmin edici değil”** ifadesinin altındaki yuvarlağı (X) ile işaretleyiniz.

Bu soru formunun tamamen gizli tutulacağından emin olabilirsiniz. Cevaplarınız, sadece bu araştırma için kullanılacaktır.

Kendi kendine sor : İşimin bu yönü tatmin edici mi?

Bu benim işim hakkında ne hissettiğimdir	Hiç tatmin edici değil	Tatmin edici değil	Ne tatmin edici ne değil	Tatmin edici	Çok tatmin edici
1. Başkalarına yardım edebilme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Düşüncelerimi uygulayabilme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Yaptığım işin ahlaka aykırı olmadığından emin olarak işi yapmak.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Kendi kendine çalışabilme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. İşin çeşitliliği.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Diğer işçilerin beni yol gösterici saymaları.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. En iyi yapabileceğim bir iş olması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. İşimin toplumda saygı değer bir yeri olması.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. İş yerinin çalıştırdığı elemanlarına karşı olan tutumu.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Üssümle birbirimizi anlayış tarzımız.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. İş emniyeti.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücret.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. İş yerinin çalışma şartları.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. İşteki ilerleme imkanları.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Teknik olarak üssümün işin nasıl yapılacağını bilmesi.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. İş arkadaşlarımla aramdaki işbirliği havası.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. İşimi kendimin ayarlayabilme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmesi.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Yaptığım işte bazı neticeler elde etmek.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Zamanın büyük bir kısmını aktif olarak geçirmek.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. İnsanlara yardım edebilme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Kendi buluşum olan yeni ve orijinal şeyleri yapabilme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Yaptığım işin benim din anlayışıma aykırı olmaması.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. İşimde kendi başıma çalışma imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Zaman zamna değişik Şeyler yapma imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Diğer alışanlara işi ğretmek.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Yaptığım işin yeteneğime uygun olmas.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Toplumda bir varlık sayılabılme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. İŞyerinin ynetilme Şekli.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Üstleriyle alıŐmaları idare etme Şekli.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. İŞimin gvenilir bir gelecek sağlaması.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. ArkadaŐlarım kadar para kazanma imkan.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. İŞyerinin iinde bulunduğu Őartlar.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. İŞimde ilerleme imkanları.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Üssümün karar vermedeki yetkililiği.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. alıŐma arkadaşlarıyla yakın ilişkiler kurma imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Kendi baŐına karar verme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Yaptığım işin takdir edilmesi.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. İyi yaptığım bir işle vnebilme.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Her zaman bir Şey yapabilme imkanına sahip olabilme.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. İnsanlara yardım etme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Her zaman değişik bir Şey deneme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Yaptığım işin benim vicdanıma aykırı olmaması...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. İŞimde kendi başıma olmam.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. İŞin monotonluk düzeyi.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Diğer insanları denetleme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Yeteneklerimi kullanma imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. nemli kiŐilerle birlikte olma imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. İŞyeri ynetiminin alıŐanlar tarafından bilinmesi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. Üssün elemanlarını kayırması.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. İŞimin sürekli bir iş olması.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Benzeri iŐlerde verilenlerle karŐılaŐtırıldıęında aldığım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ücret.....					
53. Çalışma saatlerimin düzeni.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. Terfilerin dağılışı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. Üssün çalışanlara iş veriş tarzı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. Çalışma arkadaşlarımda samimiyeti.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. Diğer kişilerin işlerindeki sorumluluğu bilmeleri...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. Yaptığım işin takdir edilmesi.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Yapmaya değer bir iş yapıyor olmak.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. Her zaman meşgul olmak.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. Diğer insanlara için bir şeyler yapabilme.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. İşin yapılmasında iyi ve daha yeni yollar bulmak..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. Diğer insanlara zarar vermeyecek bir işi yapıyor olmak.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. Diğer insanlardan bağımsız olarak çalışma imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65. Her gün değişik bir şeyler yapma imkanına sahip olmak.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. Diğer insanlara ne yapacaklarını söylemek.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67. Yeteneklerimi kullanma imkanı bulma.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68. Diğer insanların gözünde önemli bir kişi olmak....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. İşyeri yönetiminin pratikte uygulanma şekli.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70. Üssümün çalışanların şikayetlerini dikkate alış tarzı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71. Sürekli bir iş olması.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72. Yaptığım iş karşılığın aldığım para.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73. İşin çevresel şartları.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74. İşteki ilerleme imkanları.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75. Üssün çetin durumlarda yardım etme şekli.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76. Diğer çalışanlarla arkadaşlık kurabilme kolaylığı..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77. Kendi fikir ve kanaatimi kullanma özgürlüğü.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
78. İşimin iyi yaptığının bana belirtiliş tarzı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

79. İşimi daima elimden geldiği kadar iyi yapabilme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80. Daima hareket halinde olabilme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
81. Diğer insanlara biraz olsun yardım edebilme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82. İş yapmada kendi yöntemlerimi kullanma imkanı.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83. İşimi yaparken başkalarını aldattığım duygusuna kapılmama.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
84. Diğer kimselerden uzakta çalışabilme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85. İşimde bir çok değişik şey yapabilme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86. Ne yapılacağını başkalarına söyleme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87. Yetenek ve becerimi kullanabilme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
88. Toplumda belli bir yeri olma.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
89. İşyerinin çalışanlara muamele şekli.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
90. Üssün çalışanlarla olan genel ilişkisi.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
91. Transfer ve işten çıkartmalardan kaçınma tarzı...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
92. Üretim diğer çalışanları ile karşılaştırılması...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
93. Çalışma şartları.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
94. İlerleme imkanları.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
95. Üssün çalışanları yetiştirme tarzı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
96. Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile geçinme tarzı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
97. İşimdeki sorumluluk.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
98. İyi bir iş çıkardığımda yapılan övgü.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
99. İşimden elde ettiğim başarı duygusu.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
100. Devamlı meşgul olabilme imkanı.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

MOTİVASYON ANKETİ

AÇIKLAMA:

Testteki cümlelerin 7 değişik karşılığı vardır.

Kuvvetle Desteklerim	Aynı Kanıdayım	Kısmen Desteklerim	Bilmem	Kısmen İtiraz Ederim	Aynı Kanıda Değilim	Kuvvetle İtiraz Ederim
+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

Lütfen, cümlelere uygun düşen kanaatinizi, bu 7 karşılıktan birini DAİRE içine alarak belirtiniz. Testi, 10 dakikalık bir sürede tamamlamanız gerekmektedir.

1. İşleri çok iyi yapanlara, özel ücret artışları verilmelidir.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

2. Çalışmaların, kendilerinden beklenen görevleri tam ve doğru olarak bilmeleri için, iş tanımlarının daha mükemmel hale getirilmesi gerekir.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

3. Çalışanlara, işlerinde kalabilmeleri için şirketin iyi bir seviyede olmasının gerekli olduğu hususu daima hatırlatılmalıdır.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

4. Bir yönetici, kendisine bağlı elemanların çalışma şartlarına büyük ölçüde önem vermelidir.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

5. Yönetici, kendisine bağlı elemanlar arasında Arkadaşça bir çalışma ortamının gelişmesine çalışmalıdır.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

6. Standart üstü verimlilik gösterenlerin, bu Özelliklerinin diğerlerinden farklı olduğunun kabul edilmesi, onlar için çok önemlidir.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

7. Elemanlara ilgisiz yönetim tarzı, çoğu kez onların hislerini zedeleyebilir.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

8. Çalışanlar gerçek yeteneklerini, işlerinde yararlı Olarak kullanmayı arzu ederler.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

9. Şirkette kıdemlilik ve emeklilik imkanları, Çalışanların işlerinde kalmasını Temin eden önemli faktörlerdir.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

10. Hemen her iş, daha cazip ve teşvik edici hale getirilebilir.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

11. Çalışanların çoğunluğu, çalıştıkları her işte Mümkün olan en iyiyi yapmayı arzu ederler.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

12. Üst kademe yöneticiler, çalışma saatleri Dışında sosyal toplantıları destekleyerek, Çalışanlarla daha yakından ilgilenebilirler.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

13. Çalışan için yaptığı işten gurur duymak Gerçekten önemli bir ödül sayılır.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

14. Çalışanlar kendilerini, işlerini "En iyi" yapan Eleman olarak görmeyi arzu ederler.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

15. Çalışma gruplarındaki gayri resmi ilişkilerin Derecesi, verimi etkileyen çok önemli bir husustur.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

16. Kişisel teşvik primleri, çalışanların verimini Artırmaya yarar.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

17. Üst kademe tarafından takdir edilmek, çalışanlar için çok önemli bir konudur.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

18. Çalışanlar genellikle, çalışma programlarını Kendileri yapmayı ve işle ilgili kararlarda, Asgari nezarete tabi tutulmayı arzu ederler.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

19. İş güvenliği, çalışanlar için çok önemli bir Faktördür.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----

20. İyi çalışma teçhizatına sahip olmak, çalışanlar için önemli bir husustur.

+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
----	----	----	---	----	----	----