

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

**KAMUDA VE ÖZEL DERSHANELERDE ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:

HASAN ODABAŞI

İSTANBUL, 2010

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

**KAMUDA VE ÖZEL DERSHANELERDE ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:

HASAN ODABAŞI

Öğrenci No:

080703109

Tez Danışmanı:

Yrd. Doç. Dr. Nurdan ÇOLAKOĞLU

İSTANBUL, 2010

YEMİN METNİ

Yüksek lisans projesi olarak sunduğum “Kamuda ve özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım .../...../2010

HASAN ODABAŞI

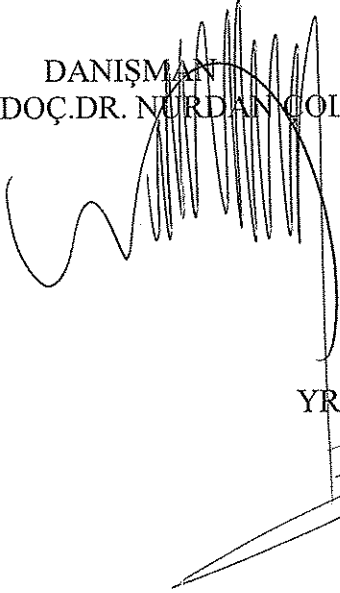
T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

29.10.2010

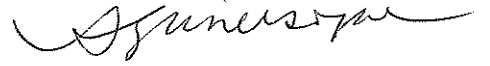
Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *İşletme* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 080703109 numaralı **Hasan ODABAŞI'nın** "Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**KAMUDA VE ÖZEL DERSHANELERDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 21.07.2010 tarih ve 2010/19 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (30) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile **Kabul/Red veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

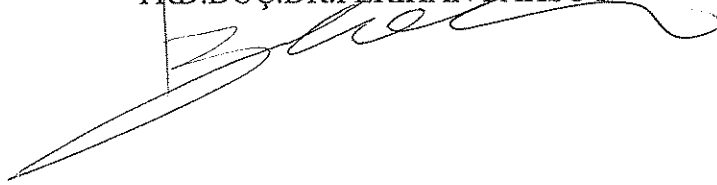
DANIŞMAN
YRD. DOÇ.DR. NURDAN ÇOLAKOĞLU



ÜYE
PROF.DR.AHMET GÜNER SAYAR



ÜYE
YRD.DOÇ.DR.PERİHAN PAKSOY



KAMUDA VE ÖZEL DERSHANELERDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Tezi Hazırlayan: HASAN ODABAŞI

ÖZET

Öğretmen bir toplumda var olan bireyleri topluma ve ülkeye faydalı ve yararlı bireyler haline getirmek için rehberlik eden kişilerdir, bu süreçte öğretmenlerin ülkenin gelişmesi ve muasır medeniyetler seviyesine gelmesi için önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluklarını yerine getire bilmeleri ve toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilmeleri için, kamuda ve özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyinin yüksek olması gerekmektedir.

Bu araştırma İstanbul ili sınırları içinde devlet okullarında ve özel dersanelerde görev yapmakta olan öğretmenlerin iş tatminlerini ölçmek ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerle özel dersanelerde görev yapan öğretmenlerin iş tatminlerini karşılaştırmak amacı ile yapılmıştır. Araştırmada gözatım (survey) modelinin bir türü olan Genel Tarama Modeli kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan 300 öğretmenin anket sorularına verdikleri yanıtlar SPSS yardımı ile değerlendirilmiş ve ilk olarak anketin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa katsayısı %90 olarak oldukça güvenilir bulunmuştur. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunun hazırlanmasında ilgili literatür taranmış ve 1967 yılında D.J.Weiss, R.V.Dawis, G.W. England, L.H. Lofquist tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin 20 sorudan oluşan kısa formundan yararlanılmıştır.

Ankette toplam 37 soru yer almıştır. Bu soruların 17 tanesi araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyen sorular olup, 20 tanesi Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin kısa formunda yer alan sorulardır.

Uygulanan anketlerden elde edilen verilerin veri girişi SPSS 16.00 (Statistical Packet for The Social Science) programı yardımı ile yapılmıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerinin değerlendirilmesi frekans ve yüzde hesabı ile yapılmıştır. İş tatmininin boyutlarını belirlemek için, öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile ilgili 20 değişkene faktör analizi uygulanmıştır. Demografik özelliklere

göre öğretmenlerin karşılaştırılmasında ve devlet kurumlarında çalışan öğretmenler ile özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin karşılaştırılmasında ise yerine göre t testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) kullanılmıştır

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde araştırmanın yapıldığı kamu ve özel dersanelerin tanımı, amaçları, önemi ve sorunları hakkında bulgulara yer verilmiştir, ikinci bölümde iş tatmininin tanımı, teorik temelleri, iş tatminini etkileyen faktörleri ve iş tatmininin ölçümüyle ilgili bilgiler verilmiştir, araştırmanın üçüncü bölümünde ise eğitim ve iş tatmini ile ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde, tez çalışmaları takip edilen metot, teknikler ve bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre;

Devlette çalışmakta olan öğretmenler; kendi kendine çalışabilme imkanı, zaman zaman değişik şeyler yapma imkanı, güvenilir bir gelecek ve çalışma koşulları konularında özel dersane öğretmenlerine oranla daha fazla memnuniyet belirtmiştir. Özel dersanelerde çalışmakta olan öğretmenler ise; her zaman bir şeyler yapabilme imkanı, toplumda bir varlık sayılabilmek, yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu, üstünün (yöneticisinin) karar vermedeki yetkinliği, yaptığı işin yeteneklerine uygunluğu, yönetim politikalarının uygulanış şekli, yaptığı iş karşısında aldığı ücretin tatminkar olması, işinin kendisine sağladığı ilerleme imkanları, iş yapmada kendi yöntemlerini kullanma imkanı, iş arkadaşları ile ilişkiler ve işinden elde ettiği başarı duygusunun tatminkarlığı konularında devlette çalışan öğretmenlerden çok daha fazla memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, İş Tatmini, Özel Dersane, Öğretmen İş Tatmini

BENCHMARKING OF JOB SATISFACTION LEVELS OF TEACHERS WORKING IN PRIVATE AND PUBLIC SECTORS

Presented by: HASAN ODABAŞI

ABSTRACT

The teacher is the individual who guides and directs members of the society to make them become individuals beneficial and useful to/for the society. In this process, teachers have important responsibilities to enable the country develop and reach the level of contemporary civilization. The job satisfaction level of teachers, who are employed both in the state and private schools, should be high in order to fulfill aforementioned responsibilities and respond to the needs of the society.

This study was conducted to measure job satisfaction of teachers working at state schools or private teaching institutions located within borders of Istanbul province and to compare job satisfaction level of teachers working at state schools with that of teachers employed at private teaching institutions. In the study, General Screening Model, a type of survey model, was used.

Answers given to the survey questions by 300 teachers enrolled in to the study were evaluated using SPSS and first, reliability analysis was performed. As a result of reliability analysis, the Cronbach alpha coefficient was determined as 90 %, which indicates very reliable. Related literature was searched when the survey form used as data collection tool was prepared, and the short version of 20-Item Minnesota Job Satisfaction Scale was used, which was developed in 1967 by D.J.Weiss, R.V.Dawis, G.W. England, L.H. Lofquist. Of those questions, 17 intends to determine demographics of teachers participated to the study and 20 questions were ones included in the short version of Minnesota Job Satisfaction Scale.

Entry of data obtained from the survey forms was performed using SPSS 16.00 (Statistical Packet for The Social Science) software. Frequency AND calculation of percentage was used for evaluating demographics of teachers. Factor analysis was applied to 20 variables related with job satisfaction level of teachers in order to determine dimensions of job satisfaction. T test and One-Way Variance Analysis was used, whenever convenient, to compare teachers based on demographics and to

compare satisfaction level of teachers working at state schools with that of teachers employed in the private teaching institutions.

The study is comprised of four sections.

In the first section, findings on the definition of state and private teaching institutions where the study was conducted, their objectives, the importance and problems were included. In the second section, details on definition of job satisfaction, theoretical basis, factors influencing the job satisfaction and measurement of job satisfaction. In the third section of the study, local and international studies on the education and job satisfaction were addressed. In the fourth section of the study, details on thesis studies, the method followed, techniques and findings were included.

Based on the results of the study;

Teachers working at state schools reported higher satisfaction than teachers working at private teaching institutions on issues such as ability for self-study, ability to perform different activities throughout the time, a safe future and working conditions. It was also concluded that teachers employed in the private teaching institutions were very more satisfied than teachers working at state schools on always having ability to do something, receiving respect from the society, attitude of directors against employees, efficiency in the decision making of the superior, harmony between the job undertaken and the qualifications, implementation means of management policies, satisfaction from the wage in relation with the job undertaken, promotion opportunities provided by the job, ability to use own methods when doing the job, relations with colleagues and satisfaction from the feeling of success obtained from the job.

Keywords: Education, Job Satisfaction, Private Course, Job Satisfaction of Teachers.

ÖNSÖZ

İnsanlar mesleklerini seçerken ne gibi kriterlere dikkat ederler diye düşünürsek, bunların başında yaptığı işten duyduğu mutluluk ve aldığı zevk olması gerekir demeliyiz. Ama her zaman bu kriterler gerçekleşmemektedir, bunun nedenlerinin başında insanların yetenekleri çalıştıkları iş ortamı çalışma arkadaşları işlerindeki konumları ve tabii ki en önemlilerinden biri olan hayatlarını idame edebilmelerini sağlayan aldıkları ücret sayılabilir. Öğretmenlik mesleği ise özveri ve fedakarlık isteyen, çevreleri tarafından saygı duyulan bir meslektir.

Fakat son yıllarda öğretmenlik mesleği toplum tarafından saygınlığını kaybetmektedir, bunun başlıca ve en önemli nedeni öğretmenlerin işlerinden duydukları mutluluğun azalmasıdır.

Bu azalmanın başlıca nedenleri insanların hayatlarını idame edebilmeleri için parayı birinci sıraya koymalarıdır, bir diğer neden ise araştırmamada da yer alan bir konu olan insanların öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri öğretmenlik mesleğinin seçilme nedenleri mesleğe karşı duyulan sevgi, manevi yönden tatmin edici olması gerekirken bu mesleği tercih etmelerinin nedeni aile etkisi, üniversite tercihi, çalışma şartlarının uygun olması, tatillerinin fazla olması veya ne acıdır ki tesadüfen seçilmiş olmasıdır.

Diğer bir önemli neden ise geçmiş yıllarda başka mesleklerden (ziraat mühendisi, veteriner, makine mühendisi, elektrik mühendisi, muhasebe, maliye mezunları) insanları öğretmenlik mesleği yapa bilme yetkileri verilmiş ve öğretmenlik kadrolarına atanmışlardır.

İşte bu nedenlerden dolayı öğretmenler yüksek iş tatminine sahip değillerdir.

Bu araştırmamda kamu ve özel dersanelerdeki öğretmenlerin iş tatmin düzeylerindeki farklılıkları ortaya çıkarmaya çalıştım.

Çalışmamda anketleri uygulamada dağıtmada bana yardımcı olan tüm öğretmen arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Tez yazımının başından sonuna kadar yardımlarını esirgemeyen yol gösteren tez danışmanım Yrd.Doç.Dr.Nurdan Çolakoğluna sonsuz teşekkür ederim.

Son olarak eğitimimde büyük katkıları bulunan tüm öğretmenlerime ve aileme çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET

ABSTRACT

ÖNSÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ	IX
ŞEKİLLER LİSTESİ	XI
KISALTMALAR	XII

GİRİŞ	1
1.EĞİTİM	3
1.1.Eğitimin Tanımı	3
1.2.Eğitimin Amacı	6
1.3.Eğitimin Önemi	8
1.4.Türk Eğitim Sistemi	9
1.5.Eğitimin Sorunu	11
1.6.Özel Dershaneler	13
1.6.1.Özel Dershanelerin Tarihi	13
1.6.2.Özel Dershanelerin Kuruluş Amacı	14
1.6.3.Özel Dershanelerin Sorunları	14
1.7.M.E.B Ve Özel Dershanelerde Çalışan Öğretmenler	15
1.8.Eğitim Öğretimde Derslik, Okul Öğrenci Ve Öğretmen Sayıları	16
1.8.1.Milli Eğitimde Çalışan Öğretmen Ve Öğrenci Sayıları	16
1.8.2.Özel Dershanelerde Çalışan Öğretmen Ve Öğrenci Sayıları	18
1.9.M.E.B Ve Dershanelerde Çalışan Öğretmenlerin Sorunları	19
1.10.Öğretmenlerin İş Tatmini	21

2. İŞ TATMİNİ.....	23
2.1. İş Tatmininin Ve İş Tatminsizliğinin Tanımı	23
2.2. İş Tatmininin Teorik Temelleri.....	27
2.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	27
2.2.2. Wroom'un Umut (Beklenti) Teorisi	30
2.2.3. Adams Eşitlik Teorisi	33
2.2.4. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	33
2.3. İş Tatmini İle İlgili Kavramlar	36
2.3.1. Örgütsel Bağlılık.....	36
2.3.2. İş Değerleri	38
2.3.3. Ruh Halleri.....	39
2.3.4. Moral.....	41
2.3.5. Motivasyon	42
2.3.6. Örgütsel Vatandaşlık.....	43
2.3.7. İş Değerleri İş Tutumu Ve İş Ruh Halleri Arasındaki İlişkiler.....	43
2.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	44
2.4.1. İş Tatmininde Bireysel Faktörler	44
2.4.1.1. Yaş	45
2.4.1.2. Cinsiyet Ve Medeni Durum	46
2.4.1.3. Eğitim Zeka.....	47
2.4.1.4. Hiyerarşik Düzey Ve İş Tecrübesi.....	48
2.4.1.5. Kişilik Özellikleri	49
2.4.1.6. Yetenek Beceri.....	51
2.4.2. İş Tatmininde Örgütsel Faktörler.....	52
2.4.2.1. İşin Niteliği	52
2.4.2.2. Monotonluk Ve Teknoloji	54
2.4.2.3. Ücret Ve Ödül.....	55
2.4.2.4. Terfi	56
2.4.2.5. İş Stresi	57
2.4.2.6. Çalışma Arkadaşları.....	58
2.4.2.7. Yöneticiler	58
2.4.2.8. Güvenlik.....	59
2.4.2.9. İletişim	59
2.4.2.10. Sosyal Etkisi	60

2.5. İş Tatminiyle İlgili Sonuçlar	60
2.5.1. İş Tatminsizliğine Karşı Davranışlar	60
2.5.2. Performans Üzerine Etkisi	61
2.5.3. Devamsızlık Üzerine Etkisi	62
2.5.4. İş Gücü Devir Hızı	63
2.5.5. Yabancılaşma	64
2.5.6. Kişilik Bozuklukları	65
2.6. İş Tatminin Ölçülmesi	66
2.6.1. İş Tatmini Ölçme Yöntemleri	66
2.6.1.1. Anket Yöntemi	67
2.6.1.2. Davranış Gözlenmesi Yöntemi	67
2.6.1.3. Mülakat Yöntemi	67
3. EĞİTİM VE İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALARI	68
3.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	68
3.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	72
4.ARAŞTIRANIN YÖNTEMİ	82
4.1. Araştırmanın Evreni Ve Önemi	82
4.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	82
4.3. Verilerin Analizi	82
4.4. Bulgular Ve Yorumlar	83
4.4.1. Demografik Özellikleri İlişkiler Bulgular Ve Yorumlar	83
4.4.2. İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Değişkenlerin Gruplandırılması	96
4.4.3. İlişki Analizleri	97
4.4.3.1. Demografik Özellikler Bakımından Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması	97
4.4.3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler Açısından Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması	99
SONUÇ	101
ÖNERİLER	107
KAYNAKÇA	109
EK 1: ANKET	123
ÖZGEÇMİŞ	127

TABLolar LİSTESİ

Tablo.1. 2010 Yılında Okul, Derslik, Öğrenci ve Öğretmen Sayısı.....	16
Tablo.2. İlköğretimde Yıllara Göre Okul,Derslik ve Öğretmen Sayısı.....	17
Tablo.3. Ortaöğretimde Yıllara Göre Okul,Öğrenci ve Öğretmen Sayısı.....	17
Tablo.4. Özel Dershane, Öğretmen ve Öğrenci Sayıları.....	18
Tablo.5. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Ortalama Tatmin Yüzdesi.....	30
Tablo.6. İçsel ve Dışsal İş Değerlerinin Karşılaştırılması.....	39
Tablo.7. Beş Büyük Faktör Kişilik Boyutu.....	50
Tablo.8. Cinsiyet.....	83
Tablo.9. Medeni Durum.....	83
Tablo.10.Kurum.....	84
Tablo.11.Yaş Dağılımı.....	84
Tablo.12. Mezun Olunan Okul Dağılımı.....	84
Tablo.13. Özel Dershanelerde Çalışmaya Başlama Durumu.....	85
Tablo.14. Meslekte Çalışma Süresi.....	85
Tablo.15. Kurumda Çalışma Süresi.....	86
Tablo.16. Öğretmenlik Mesleğinin Seçilmesindeki En Önemli Etkenler.....	86
Tablo.17. Mesleğinizden Ayrılmayı Düşünüyor musunuz?.....	87
Tablo.18. Gelir.....	87
Tablo.19. Maaşınız Dışı Gelir.....	87
Tablo.20. Ev Durumu.....	88
Tablo.21. Ulaşım Şekli.....	88
Tablo.22. Öğle Yemeği.....	88
Tablo.23. Mesleki Gerilim.....	89
Tablo.24. Gerilim Nedeni.....	89
Tablo.25. : Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı.....	89
Tablo.26. Devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerin dershanede çalışma tercihi.....	90
Tablo.27. İş tatmini ile ilgili öğretmen görüşleri.....	90
Tablo.28. İş tatmini ile ilgili devlette ve dershanelerde çalışan öğretmenlerin görüşleri.....	93

Tablo.29. İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	96
Tablo.30.İş tatminini etkileyen faktörler açısından devlet ve dershane Öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin karşılaştırılması hipotez test sonuçları.....	100

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil.1. Türk Eğitim Sistemi.....	10
Şekil.2. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi.....	28
Şekil.3. Vroom'un Bekleyiş Teorisi	32
Şekil.4. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	35
Şekil.5.İş Değerleri, İş Tutumları ve Ruh Halleri Arasındaki İlişkiler.....	40
Şekil.6. İş tatminsizliğine karşı çalışan davranışları.....	61

KISALTMALAR

S.	: Sayfa
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
Ed.	: Edition
Fak.	: Fakülte
Ünv.	: Üniversite
vd.	: ve diğerleri
Vol.	: Volume
Y.	: Yıl
Ya.	: Yayın
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MSQ	: Minnesota İş Tatmin Ölçeği
YİBO.	: Yatılı İlköğretim Bölge Okulu
ÖÖKK.	: Özel Öğretim Kurumları Kanunu
ÖDTY.	: Özel Dershaneler Tıp Yönetimi
ÖÖKY.	: Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği

KAMUDA VE ÖZEL DERSHANELERDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

GİRİŞ

Günümüzün yoğun rekabet koşulları, kurumları belirlemiş oldukları amaçlara ulaşmak için çeşitli düzenlemelerde bulunmaya yönlendirmektedir. Çalışanların işletme içerisinde etkin ve verimli olarak çalışmalarını ise büyük ölçüde yüksek iş tatminine sahip olmalarına bağlıdır. Bu nedenle işletmelerin çalışanların iş tatminini etkileyen faktörleri belirlemesi ve bunların iyileştirilmesi için çaba harcaması önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İşinden tatmin olmayan kişide, işin yapılış koşullarından, işte kullandığı aletlerden, maddi olarak elde ettiği çıkarlardan, takdir edilme ve sosyal prestij eksikliğinden şikâyet ve tatminsizlikler şeklinde farklı birçok tatminsizlik oluşabilir (Eren, 2004, s:241). Sonuç itibariyle tatminsizlik yaratan unsurlar sadece çalışanın işinden tatminsizlik duymasına neden olmamakta aynı zamanda işi bırakıp yeni işler aramasına da sebep olmaktadır. İşletmelerin önemli kaynaklarından birisi olan çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir.

Çalışanlarının yüksek performansa sahip olması gereken önemli kurumlardan biri de eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumlarından istenen verimin alınması ve eğitimcilerin huzurlu çalışabilmelerinin sağlanması adına bir takım düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir. Genel ekonomik koşullarla birlikte eğitim kurumlarındaki personelin mesleklerinden ayrılmaya veya bu mesleğe ek olarak ikinci bir iş yapmaya başladıkları gözlemlenmektedir. Bu durum ise, eğitimde genel kaliteyi düşürmekte ve istenilen nitelikte insan gücünün yetiştirilmesini zorlaştırmaktadır (Işıkhani, 1996, s:117-130).

Diğer bütün kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarında da verimli olunabilmesi için çalışan personelin moralli ve motivasyonunun iyi olması çok önemlidir. Kurum içinde çalışanların moralinin yüksek olmasının; yaptığı iş ve iş arkadaşlarıyla olan iletişimiyle, kendisine değer verilmesiyle, statüsü ve yöneticisinin davranışlarıyla çok yakından ilgili olduğu düşünülmektedir (Bingöl, 1984 s:29).

Öğretmenlerin kamuda ya da özel sektörde görev yapıyor olmalarının da iş tatminleri üzerinde etkili olması beklenebilir. Öğretmenlik mesleğini devlete bağlı kurumlarda ya da özel sektörde yerine getirmenin kendilerine göre avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Kamuda görev yapan öğretmenlerin iş güvencesi, sosyal güvenlikleri, esnek çalışma saatleri, özel sektöre oranla daha uzun süren tatilleri gibi avantajlarına karşılık özel sektörde görev yapan öğretmenlerden daha az ücretle çalışmaları gibi dezavantajları da bulunmaktadır. Özel sektöre bağlı eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ise yüksek ücret, kendini sürekli geliştirme ve yenileme fırsatı gibi avantajlara sahipken özellikle iş güvencelerinin bulunmaması ve her yıl yenilenen ve performansa göre değerlendirilen sözleşmelerle çalışma zorunluluğu gibi dezavantajları birlikte yaşamaktadır.

Bu çalışmada kamu kurumlarında eğitim hizmeti veren öğretmenler ile özel dershanelerde çalışmakta olan öğretmenlerin iş tatminleri karşılaştırılarak, her iki grubun arasında farklılık olup olmadığı, farklılık varsa nelerden kaynaklandığı ortaya konularak varsa sorun ve sıkıntıların çözümüne ilişkin öneriler geliştirilmeye çalışılacaktır. Araştırmanın veri toplama gurubunu İstanbul ilinde görev yapan milli eğitimde ve milli eğitime bağlı özel dershanelerde çalışan toplam 300 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin iş ortamıyla ilişkilerini tutumlarını belirlenmesine yönelik Minnesota iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 1960 ların sonlarından itibaren kullanılmakta olup güvenilirliğini ispatlamıştır, ölçeğin uzun ve kısa olmak üzere iki formu bulunmaktadır, uzun formda soru sayısının fazla olmasından dolayı araştırmada 20 ifadeden oluşan kısa form kullanılmıştır.

1. EĞİTİM

1.1. Eğitimin Tanımı

Eğitim sözcüğü 1940'lı yıllarda dilimize yerleşen bir terimdir. Bu tarihten önce “eğitim” yerine Arapça “terbiye” sözcüğü kullanılırdı. Günümüzde eğitim terimi yazı dilinde ve konuşmalarda genellikle aşağıdaki anlamlarda kullanılmaktadır. Ertürk, tarih boyunca yapılan eğitim tanımlamalarını incelemiş, onların ortak yönlerini bulmuş ve her felsefi görüşe, her devre ve her koşula uyabilen ve günümüzde eğitim alanında daha çok yararlanılabilecek bir eğitim tanımı yapmıştır. Ona göre eğitim, “bireyin davranışında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istenilen yönde (eğitimin amaçlarına uygun) değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk,1972, s:128).

Günümüzde daha çok tercih edilen ve kullanılan bu tanıma göre eğitimin içeriği şöyledir.

- Eğitim bir süreçtir.
- Eğitim sürecinde, bireyin davranışlarının istenilen yönde değiştirilmesi amaçlanmaktadır.
- Davranışlarındaki değişme kasıtlı olarak gerçekleştirilmektedir.
- Eğitim sürecinde bireyin kendi yaşantıları esastır.

Eğitim, insanları belli amaçlarına göre yetiştirme sürecidir. Süreç, bir amaca yönelmiş olan sürekli değişmelerin tümüdür. Bu süreçten geçen insanın kişiliği farklılaşır (Büyükkaragöz,1994, s:31-35).

Eğitim, bireyin doğumundan ölümüne süregelen bir olgu olduğundan ve politik, sosyal, kültürel ve bireysel boyutları aynı anda içinde bulundurduğundan, tanımının yapılması zor olan bir kavramdır. Bireylerin toplumun standartlarını, inançlarını ve yaşama yollarını kazanmasında etkili olan tüm sosyal süreçlerdir. Kişinin yaşadığı toplum içinde değeri olan yetenek, tutum ve diğer davranış biçimlerini geliştirdiği süreçlerin tümüdür.

Formal ve informal eğitim süreçleri birlikte düşünüldüğü zaman eğitimin çok geniş kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğu izlenimini vermektedir. Bu açıdan eğitimi zaman ve mekân yönünden sınırlamak mümkün değildir. Eğitim toplumun en geniş ve çok yönlü faaliyet alanlarından biridir. İnsan yaşamı boyunca eğitimle iç içedir. Bugün birçok ülkede çocuk ve gençlerin büyük çoğunluğu okul eğitimi görmesine rağmen, eğitimin önemli bir kısmı okul dışında gerçekleşmektedir. Bu nedenle, bazı düşünürler formal eğitimin de “Eğitim” kavramı içinde yer alması görüşünü savunmaktadırlar. Bunun yanında eğitimin kültürlenmenin bütün süreçlerini kapsamaması gerektiğini savunanlar da vardır. Oğuzkan’a göre; önceden saptanmış esaslara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizgesidir (Fidan, Erden,1994 s.18).

Leif ve Rustin’ de daha soyut bir tanımlama getirmiş ve insanların bilgi ve görgülerinde geçerli saydığımız şeyleri gelecek nesillere nakleden, hatta ileride kaydedilecek tekâmülü hazırlama iddiasında bulunan en üst görüş yüceliğini isteyen bir insan eseri olduğunu savunmuşlardır (Hesapçioğlu, 1988, s:172).

Eğitim; en genel anlamıyla, insanları belirli amaçlara göre yetiştirme sürecidir. Eğitim belirli amaçlara göre önceden hazırlanmış programlar çerçevesinde yürütülür. Eğitim süreci ise öğretmen tarafından hazırlanır, uygulanır, sürekli izlenir ve çeşitli aşamalarda değerlendirilir. Bu süreçten geçen insanın kişiliği farklılaşır. Bu farklılaşma eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve değerler yoluyla gerçekleşir (<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/161/gurbuz-sulun.htm>).

Rohlen’e göre eğitim önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda bireye yeni davranışlar kazandırma, bireyi yetiştirme ve geliştirme işidir. İnsan gerek biyolojik, gerekse psikolojik yapısı gereği eğitime muhtaç bir varlıktır. Eğitim kavramı hem bilimsel hem de aktüel yanı ile oldukça ilgi çekicidir. Temel bir sosyal kurum olduğu kadar aynı zaman da öğretim kurumlarında uygulanan bir teknik öğretim faaliyetlerinin tümüdür. Tahsil, terbiye ve yetiştirme gibi manaları ihtiva eder.

Aydın’a göre eğitim yaygın bir biçimde, insanın kişiliğini besleme süreci ve insan sermayesine yapılan yatırım olarak kabul edilmektedir (Aydın, 1994 s:123).

Leif ve Rustin ise eğitime daha soyut bir tanım getirmiş ve insanların bilgi ve görgülerinde geçerli saydığımız şeyleri gelecek nesillere nakleden, hatta ileride kaydedilecek tekâmülü hazırlama iddiasında bulunan en üst görü yüceliğini isteyen bir insan eseri olduğunu savunmuştur (Çermik, 2001, s:6).

İnsanın kalıtsal güçlerinin geliştirilip istenen özelliklerle yoğunlaşmış, bir kimliğe kavuşması için kullanılacak en önemli araçtır eğitim. İnsanlara bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde; toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte değer üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırmak sorumluluğu taşır. Örgün ve yaygın, formal ve informal eğitim süreçleri birlikte düşünüldüğünde, eğitimin çok geniş kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğu düşünülmektedir ve zaman ve mekan yönünden eğitimi sınırlandırmak mümkün değildir. Toplumların en geniş ve çok yönlü faaliyet alanlarından biri eğitimidir ve insan yaşamı boyunca eğitimle iç içedir

Senemoğlu'na göre; “istendik davranış oluşturma ya da istendik davranış değiştirme süreci” olarak tanımlanan eğitim, toplumun süzgeçten geçirilmiş değerlerinin ahlak standartlarının bilgi ve beceri birikimlerinin yeni nesillere aktarılması ile ilgilidir. Bu anlamda eğitim, bireyi, istendik nitelikte kültürleme sürecidir .

Eğitim küçük yaştan itibaren başlar ve aşağıdaki üç amaca hizmet eden bir süreç olarak tanımlanabilir.

- Öğrencinin var olan ve gelecekteki eğitsel ihtiyacının farkına varmasına yardımcı olmak.
- Kendi fiziksel ve zihinsel yeteneklerini ve sınırlamalarını, yani öğrenme profilini keşfetmesine yardımcı olmak.
- Belirlemiş olduğu eğitsel ihtiyaçlarının bilgi – beceri – tutum ve davranışların, öğrenme profiline uygun yollarla ve bizzat kendisince kazanılmasına yardımcı olmak.

Yukarıdaki bu üç nokta, A.N. Whitehead'in de belirtmiş olduğu gibi tek bir cümleyle özetlenebilir; “Eğitim, edinilen bilgilerin hayata uygulanması sanatının kazandırılmasıdır.”

Ayrıca farklı eğitimcilerin eğitimi farklı şekilde tanımladıkları da dikkati çekmektedir. Bunlardan Emile Durkheim eğitimi; “sosyal hayat bakımından yetişmiş nesillerin, henüz bu hayata ulaşmamış olan nesiller üzerindeki etkileridir” şeklinde tanımlamaktadır. J.J. Rousseau’ya göre eğitim, “tabiata göre insan yetiştirmektir.” İ. Hakkı Baltacıoğlu’na göre eğitim, “çocukları hayata hazırlama sürecidir.” Y.Has Hacıp’e göre eğitim ise; “olumlu davranışları kazanma ve bu şekilde hayata hazırlama sürecidir. Kant’a göre eğitim, “insanların mükemmelleşmesidir”

“Eğitim; bağımsız bir toplum ve ulusu oluşturacak, moral düzeyi yüksek, sağlıklı bireylerin yetiştirilmesiyle, hem bireysel hem de evrensel bir kültüre sahip zengin bir toplumu oluşturmayı amaçlar.” Eğitimin, toplumsal değişimlerden sorumlu olması nedeniyle, tüm yenileşme ve gelişme girişimleri, toplumun her kesiminin ilgi alanına girmektedir. Bir toplumun refah ve mutluluğu; o toplumdaki insanların nitelikli ve sürekli eğitim almaları ve bununla kazandıkları bilgi, beceriler ile ekonomik büyümeye yapabilecekleri katkılara bağlıdır. Bunun için, sosyo-ekonomik gelişmelerin en önemli itici gücü ve verimlilik artışında en önemli faktör, toplumun eğitim düzeyidir. (Ereş, 2005, s:167)

1.2. Eğitimin Amacı

İnsanlık tarihi incelendiğinde görülür ki, insanlar hep daha rahat ve mutlu yaşamının yollarını aramışlardır. Bunun yolunun daha iyi gelir getiren işler olduğuna inanmışlardır. Son yüzyıllarda ise, iyi gelir getiren işlerin ancak nitelikli bir eğitim sonucunda elde edilebileceği inancının benimsenmesi eğitime olan talebi hem niceliksel hem de niteliksel olarak arttırmıştır. Bundan dolayıdır ki, eğitimi öncelikleri arasına alan toplumlarda refah düzeyi artmıştır. Aksine, eğitime gereken önemi vermeyen toplumlarda ise bilim ve teknoloji gelişemediği için ekonomi de gelişmemiş, dolayısıyla toplumlar geri kalarak fakirleşmişlerdir.

Dolayısıyla, çağlar boyu ulaşılmak istenen rahat yaşama isteği, eğitimsiz toplumlarda ne yazık ki gerçekleşmemiştir. Bu durum onları uluslararası sistemde geri planda bırakmıştır. Bu bağlamda, 21’inci yüzyılda toplumların ve devletlerin gelişmesi için en önemli araçlardan biri eğitimidir. Çünkü ancak kaliteli bir eğitim ile kalkınmış ve kendine yeter bir devlet olunabilmektedir ([http:// www.tasam.org-images-tasam-absurecindetr_egitim.pdf](http://www.tasam.org-images-tasam-absurecindetr_egitim.pdf)).

Tarihte ilk örgütlü toplumların özellikle 'devlet' biçiminde örgütlenmelerin ortaya çıkmasından sonra eğitimin; toplumu kurucu, koruyucu, geliştirici, denetleyici ve ona kimlik kazandırıcı role sahip olduğu gerçeği daha iyi anlaşılmıştır. Eğitim giderek gündelik hayatta bir etkileşim biçimi olmanın ötesinde, anlam ve önem kazanmaya başlamıştır (Özpolat, 2005, s:166).

Eğitimin temel amacının, eğitilen ferde içinde yaşadığı toplumun değerlerinin aktarılması, uzun vadede onu toplumun yetkin, dengeli ve üretken bir üyesi haline getirmek, dolayısıyla da toplumsal uyumu temin etmek ve sürdürmek olduğu açıktır (Gezgin, Amman, 1993, s:233-236).

Eğitimin amacı çocukta toplumca gerekli görülen fiziksel, entelektüel ve moral yetenek ve becerileri uyandırmak ve geliştirmektir.

Eğitimin toplumda birçok işlevi vardır. Bunlardan biri; bireyin kişiliğini olumlu yönde etkilemektir. Bireyin kişiliğinin gelişmesinde aileden sonra en önemli görev ise okul ve öğretmenlere düşmektedir. Çocuk, içinde yaşadığı toplumun dünya görüşünü, duygusal yönelimlerini, siyasal değerlerini, inançlarını, kısacası o toplumun kültürünü ailede kazanmaya başlar. Okulda edinilen yaşantılar, çocuğun bilgi, beceri ve değer kazanması yoluyla topluma etkili uyum sağlayabilecek bir kişilik geliştirmesine yardım eder. Öğrenme yaşantıları içinde çocuk bir yandan bilgi ve becerilerle donatılırken diğer yandan öğretmenin düşünceleri, duygusal tepkileri, değerleri ve alışkanlıklarından etkilenir (Varış, 1998, s:57).

Cumhuriyet'in kuruluşundan bu yana ortaöğretim kurumlarının amaç ve işlevleri birtakım değişikliklere uğramıştır. Değişen sosyal, kültürel, ekonomik çevrenin sonucu, kurumların amaç ve işlevlerinde de değişiklikler olması, kurumların kendilerini değişen bu çevreye uydurma gayreti içinde olmaları doğaldır.

Zaman zaman bu kurumların adları değişmiş, öğretim yılları artırılmış, müfredat programı değişikliklerine gidilmiş, kurumlardan beklentilerde değişiklik olmuştur. Günümüzde ise bu amaç ve işlevlerin ölçütü; ortaöğretim kurumlarımızda yetişen öğrencilerimizin üniversite giriş sınavlarında gösterdikleri başarıdır.

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

Eğitimin sosyal faydaları, her bireyin yaşadığı toplumun kalkınmasında önem taşımaktadır. Eğitimle sağlanan birçok bilgi ve beceriler, toplumun kalkınmasına etki edeceği gibi, bireyin eğitim düzeyinin düşüklüğünden kaynaklanan bazı olumsuzlukları da azaltacağı kuşkusuzdur. (Ereş, 2005, s:167)

Eğitim ve ğretim bir ulusun geçmişi, bugünü ve geleceği ile ilgili çok duyarlı ve önemli bir konudur. Bu konuda bütün ulusa ve özellikle eğitim kurumlarına ve dolayısıyla öğretmenlere büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir. Eğitimin amacı da, ulusun ihtiyaçlarına, eğilimlerine ve gelecekle ilgili beklentilerine göre belirlenir. O halde eğitimin şu genel amaçlarından söz edilebilir (Kemertaş, 1997, s:153).

- Bireyin yeteneklerini dengeli ve sonuna kadar gelişmesini sağlayabilme.
- Bireye gerekli bilgi, beceri, olumlu davranışları ve iyi alışkanlıklar kazandırabilme.
- Bireyin kişiliğini kurabilme.
- Bireyin sorun zme becerisini geliştirebilme.
- lkesine ve insanlığa iyi insan yetiştirebilme.
- Bireyi içinde bulunduğu zamana ve gelecek yaşamına hazırlayabilme.

1.3. Eğitimin nemi

Eğitim, yirmi birinci yüzyılda kalkınma çabalarında veya daha zengin ve müreffeh ülke olma hedefine varmak için sürdürülen uğraşlarda, çok önemli ve işlevsel bir araç haline gelmiştir. Eğitim, belki uzun vadede rtn vermektedir ama bir ülkenin sosyal ve ekonomik kalkınmasını sağlayan insan gücünü hazırlayan araç olarak, gün geçtikçe ekonominin temel yatırımı haline gelmektedir. Bu durumda

Ülkemizde eğitime, bilime ve teknoloji üretimine her zaman olduğundan daha çok önem vermek zorundayız.

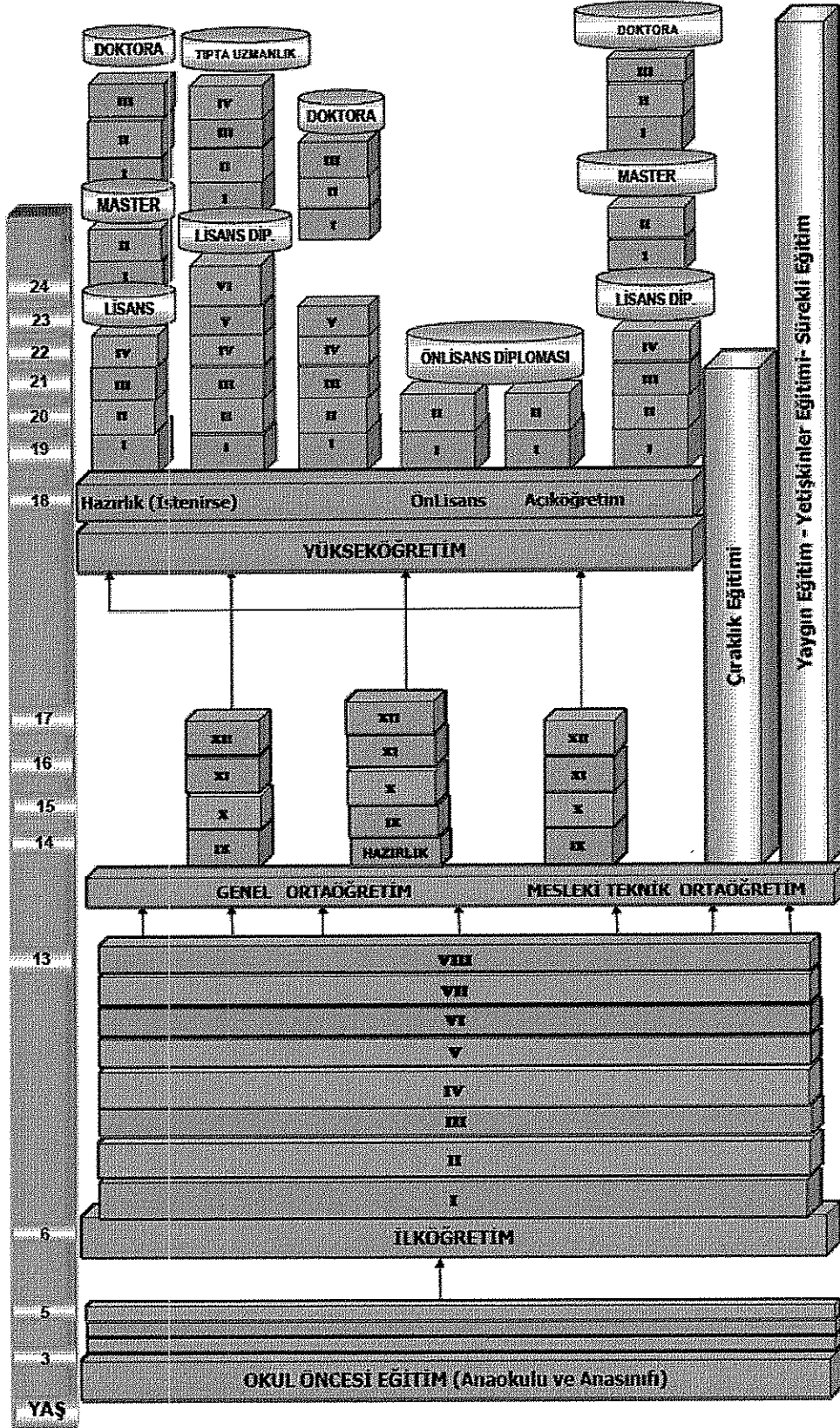
Kısaca eğitim, bireyi geliştirdiği, diğer taraftan ülkenin bilimsel, ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasını sağladığı için önemlidir ve değeri çok iyi algılanmalıdır.

Toplumlarda özellikle demokratik ülkelerde topluma hizmet için kurulmuş müesseselerden biri hatta birincisi eğitim müesseseleridir (elikkaya, 1998, s:7)

Eğitim, temelde bir yönlendirme ve yetiştirme çalışması ve bilimi olduğundan hayattaki her insanı, her toplumu ve her alanı ilgilendirmektedir. Kalkınmada ve ağdaş uygarlık düzeyine ulaşmada toplumsal ve bireysel refahın artırılmasında, eğitimin gerekliliği ve önemi tartışmasız kabul görmektedir. Yaşadığı toplumla uyumlu, çalıştığı grupla iş birliği yapabilen, iletişim kurma zorluğu olmayan, üretici, araştırıcı öğrenme yollarını bulabilen bireyler eğitimle yetiştirilmektedir.

1.4. Türk Eğitim Sistemi

Eğitim Sistemi; demokratik, ağdaş, bilimsel, laik ve karma bir eğitim özelliği taşımaktadır. Türk Eğitim Sisteminin amacı; Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak, milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek, hızlandırmak ve Türk Ulusu'nu ağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı ve seçkin bir ortağı yapmaktır.



Şekil.1:Türk Eğitim sistemi

Kaynak: http://www.meb.gov.tr/stats/Apk2002/3_1.ht

Şekil 2 de Türk eğitim sisteminin yaş ve eğitim kurumlarına göre dağılımını görülmektedir.

Türk Millî Eğitim Sistemi “Örgün Eğitim” ve “Yaygın Eğitim” olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır. Örgün eğitim, belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireyler için, amaca göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında yapılan düzenli eğitimidir. Örgün eğitim;

- Okul öncesi,
- İlköğretim,
- Ortaöğretim
- Yükseköğretim

kurumlarını kapsamaktadır (http://www.meb.gov.tr/stats/Apk2002/3_1.htm).

Eğitimin ekonomik ve toplumsal kalkınma konusundaki önemine rağmen Türk eğitim sistemi bugün gerek yapılanmasından, gerekse yönetim ve işleyişinden kaynaklanan birtakım sorunlarla karşı karşıyadır. Bu sorunlar aşılmadıkça da Türk eğitim sisteminin gelişmesi ve Avrupa Birliği ülkeleri eğitim sistemlerine uyum sağlaması söz konusu olamaz (Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1980 Cilt 1, Sayı 1).

1.5. Eğitimin Sorunları

Eğitim sistemimizin çeşitli kademelerinde gözlemlediğimiz veya bizzat yaşadığımız, eğitimin niteliğini düşüren, kaliteyi olumsuz yönde etkileyen ve Avrupa Birliği ülkelerindeki eğitim standartları ile kıyaslandığında belirgin ölçüde farklılıkların ve yetersizliklerin oluşmasına sebep olan etmenler bulunmaktadır. Ülkelerin eğitim konusunda ortaklaşa benimsedikleri görüşlere karşın, eğitimle ilgili araştırma bulguları ve kitle iletişim araçlarından edinilen bilgilerden anlıyoruz ki, hemen her ülke değişik basamak ve düzeylerde eğitim sorunları giderek artan biçimde varlığını sürdürmektedir.

Bu sorunların artarak sürmesinde çağımızın ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullarındaki hızlı değişimin toplumsal yapılara yansması ve bu yapıları da değiştirmeye çalışması etkili olmaktadır. Böyle bir durum eğitim sistemlerini yeniden incelemeye alıp sorgulamayı gündeme getirmektedir.

Günümüzde az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin hemen hemen hepsinin eğitim sistemlerinde bir darboğazdan söz edilmektedir.

Bu ülkelerde yaşanan darboğazın temelinde yatan belli başlı nedenler şunlardır:

- Genel nüfus içerisinde çocuk nüfusun büyük oluşu.
- Çocukların küçük bir kısmının kısa süre okula devam etmesi.
- Öğretmenlerin sayıca azlığı.
- Öğretmenlerin niteliğinin düşük oluşu.
- Bir öğretmene düşen öğrenci sayısının fazlalığı.
- Kapalı alanlara düşen öğrenci sayısının fazlalığı.
- Öğretim basamaklarına göre okullaşma oranının dengesizliği.
- Okulların, yerleşim alanlarına ve bölgelere göre dengeli dağılmayışı.
- Mezun öğrenci sayısının düşüklüğü.
- Anne -babaların eğitimin önemini yeterince bilmeyişi.

Yukarıda belirtilen belli başlı nedenlerin yol açtığı eğitim sorunları az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yaşanırken gelişmiş ülkelerde de daha çok bilimsel, sosyal ve bireysel olgulardan kaynaklanan, ekonomik, sosyal ve eğitsel içerikli bir yığın ciddi sorunların yaşandığından söz edilmektedir.

Gerek az gelişmiş ve gelişmekte olan, gerekse gelişmiş ülkelerde, yukarıda belirtilen nedenler ve benzerlerinden kaynaklanan eğitim sorunlarını, olanaklar ölçüsünde çözmeye yönelik pek çok girişim olmaktadır. Eğitim sorunlarının çözümüne ilişkin girişimler incelendiğinde, bunların daha çok, öğretmen yetiştirme, yeni okullar inşa etme, öğrenim süresini uzatma, ikili öğretim ve gece öğretimi konularında yoğunlaştığı ortaya çıkmaktadır (Hızal,1983, s:1).

Bu geleneksel çabalarla eğitim sorunları yeterince çözülemediği gibi, tersine, var olan sorunlar da gittikçe artmaktadır.

1.6. Özel Dershaneler

Özel dershaneler, özel öğretim kurumları içerisinde yer alan ve toplumsal yapı içerisinde önemli bir yer tutan eğitim kurumlarıdır. Türk eğitim sistemi içerisinde tarihsel geçmiş olarak, diğer özel öğretim kurumlarına göre daha yeni kurumlar olan özel dershaneler, hızla yaygınlaşarak önemli sayılara ulaşmıştır.

Türk eğitim sistemi içerisinde sürekli tartışılan özel dershaneler, toplumsal ihtiyaçlar sonucu ortaya çıkmıştır. Özel dershaneler, günümüzdeki kadar yaygın olmamakla birlikte 1981 yılına kadar ülkemizin değişik yerlerinde kurularak faaliyet göstermişlerdir. 1985 yılından itibaren yoğun ve hızlı bir şekilde yaygınlaşarak, tüm il ve ilçelerde çok sayıda özel dersane kurulmuştur.

1.6.1. Özel Dershanelerin Tarihi

Özel dershaneler öğrencilerin, okulda almış oldukları derslerin dışında özel ders alma ihtiyaçlarının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Osmanlı döneminde de özellikle bazı sanat dallarında tanınmış hocalardan özel ders almanın gelenek halini alarak bir ayrıcalık olarak görülmesi, özel dershanelerin doğmasında önemli rol oynamıştır. Türk toplumunun bu geleneksel özelliği halen devam etmektedir. Okuldaki eğitimin yanında, daha çok ve daha iyi öğrenme isteği ile özel dershanelere olan ilginin artması, özel dershaneciliğin bir sektör olarak doğup gelişmesine neden olmuştur.

Osmanlı döneminde temelleri atılan özel dershanelerin, 1915 yılında kabul edilen “Mekatib-i Hususiye Talimatnamesi” ile düzenlendiği görülmektedir. Özel dershaneler, 1965 yılında 625 sayılı ÖÖKK kabul edilene kadar, “Mekatib-i Hususiye Talimatnamesine” tabii kalmıştır. ÖÖKK’nun kabul edilmesi ile birlikte özel dershanelerin kurulmasına ilişkin ilke ve esaslar belirlenerek yasal çerçeveye kazandırılmıştır. Bu kanunla birlikte özel dershaneler, belli kollar için açılan özel okul statüsünden, 625 sayılı kanunun kabul edilmesiyle bugünkü durumlarına kavuşmuştur.

1.6.2. Özel Dershanelerin Kuruluş Amacı

Özel dershaneler, 625 Sayılı ÖÖKK ve bu kanuna dayanılarak hazırlanan diğer mevzuat esaslarına göre açılarak faaliyetlerini yürütmektedirler. Özel dershaneler, MEB'e bağlı ÖÖKY esaslarına göre açılıp, ÖDTY esaslarına göre de faaliyetlerini gerçekleştirmektedirler. ÖÖKY göre bir özel dershanenin açılabilmesi, kurum açma ve öğretime başlama izinlerinin alınmasına bağlıdır. Kurum açma iznini; Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler alabilirler. Kurum açma izni verilebilmesi için; Milli Eğitim Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Bayındırlık Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı çeşitli birimlerin çok sayıda rapor hazırlaması gerekir. Bina ve kurucuya ait bu raporlarla birlikte, ÖÖKY 9. maddesi gereği MEB tarafından istenilen diğer belgelerin de hazırlanmasından sonra, ilköğretim müfettişleri ve bakanlık müfettişlerinin incelemeleri sonucunda hazırlanan sonuç raporuna göre, özel dershanenin açılmasına izin verilir.

Özel dershanelerin Milli Eğitim temel kanununda belirlenmiş olan genel ve özel amaçlar dışında başka bir amaçla kurulamazlar. Özel dershaneler, öğrencileri zayıf oldukları derslerden yetiştirip bilgi seviyelerini yükselterek, bir üst okulun giriş sınavları ile resmi veya özel kurum ve kuruluşların giriş sınavlarına hazırlamak amacıyla açılmaktadırlar. Özel dershanelerin günümüzde, özellikle üst okulların giriş sınavlarına hazırlık konusunda yoğunlaştığını söyleyebiliriz. Buna karşılık, belli alanlarda ilerlemek amacıyla araştırma ve inceleme yapmak, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda uzmanlaşmak isteyen öğrencilere gerekli olanak ve ortamı sağlamak, bu gibi öğrencileri tespit ve teşvik etmek amacı doğrultusunda yoğunlaştığı söylenebilir (Temel, 2002, s.35).

1.6.3. Özel Dershanelerin Sorunları

Türkiye'de diğer sektörler gibi özel dershanelerin de pek çok genel ve özel sorunları vardır. Bu sorunların bir kısmı ülkenin genel sisteminden bir kısmı da mevzuattan kaynaklanmaktadır.

Özel dershanelerin genel ve özel sorunlarının bir kısmı şöyle sıralanabilir:

- 1- Özel dershanelerin resmi bir örgütlenmeye sahip olmaması. Bunun için özel dershanelerin, diğer özel öğretim kurumlarıyla birlikte, oto kontrol ve denetimini sağlayacak olan "Özel Öğretim Kurumları Odası"nın kurulmasına büyük gereksinim vardır.
- 2- Özel dershanelerin paralı hizmet vermesinden dolayı, eğitimin mutlaka ücretsiz olması gerektiğine inanan resmi ve özel çevrelerin olumsuz yaklaşımları. Bu yaklaşımlardan dolayı özel dershaneler sürekli varlıkları ile birlikte tartışma konusu olmakta, bu da kurumların geleceğe yönelik yatırım yapmalarını engellemektedir.
- 3- Özel dershaneleri sadece öğrencileri sınavlara hazırlayan kurumlar olarak gören anlayışın özel dershaneleri sistemin içinde eritme düşüncesi. Son ÖSS sisteminde olduğu gibi, sınavların sık sık ve anlamsız bir şekilde değiştirilmesi özel dershaneleri olduğu gibi, bu sınavlarla ilgili olan herkesi zor durumda bırakmaktadır.
- 4- Özel dershanelerin işini zorlaştıran bir başka etken de dıştan gelen haksız rekabet koşullarıdır. Okulların açtığı kurslar, özel ders büroları, belediye, vakıf, dernek, sendika ve üniversiteler gibi çeşitli kuruluşların yasalara aykırı olarak açtıkları kurslar, yetkililerce önlenmediği gibi desteklenmektedir
- 5- Yasalara, kurallara aykırı, ilkesiz ücret indirimleri ve promosyonlar, kaçak öğretmen çalıştırılması, karşı kurumları karalama, seviye belirleme sınavlarının amacından saptırılması, merkezi olarak bazı özel dershane, dergi veya yayınevlerinin daha çok ticari amaçla şube açmaları.
- 6- Özel dershanelerin çoğu bu amaç için yapılmayan binalarda öğretim yapmaktadır.
- 7- Özel dershanelerde nitelikli öğretmen çalıştırmanın maliyeti yüksek olduğundan, iş bulmayan fen edebiyat fakültesi mezunları, atanmayan deneyimsiz öğretmenler ve emekli öğretmenler çalıştırılmaktadır (Birgül, 2005, s:48).

1.7. Mili Eğitim ve Özel Dershanelerde Çalışan Öğretmenler

Öğretmen, en genel tanımıyla, öğrenmeye rehberlik eden kişidir. Bu süreçte öğretmenin önemli sorumlulukları, büyük fedakârlıkları vardır. Öğretme evrensel bir uğraştır. Yaşadığımız çevrede her an ana baba çocuklarına, usta çıracağına, öğretmenler öğrencilerine sürekli bir şeyler öğretirler. Yani sürekli bir öğretim ve öğrenme durumu söz konusudur. Ancak öğretim ve öğrenmenin iki değişik işlev olduğu her zaman göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü öğretim bir kişi tarafından gerçekleştirilirken öğrenme başka bir kişide oluşur. Çok açık ve basit gibi görülse de aslında üzerinde ciddi bir şekilde durulması gereken bir durumdur.

Öğretme öğrenme sürecinin etkili olabilmesi için o iki kişi arasında çok özel bir ilişkinin kurulması gerekir. Başka bir deyişle öğretmen ve öğrenci arasında özel bir bağ kurulmalıdır (http://www.ogretmen.info/ogretmenlik_.asp).

1.8 Eğitim Öğretimde Derslik, Okul Öğrenci ve Öğretmen Sayıları

1.8.1. Milli Eğitimde Çalışan Öğretmen ve Öğrenci Sayıları

Türkiye’de toplam öğrencilerin %75’i ilköğretimde bulunmaktadır. İlköğretimdeki duruma son sekiz yılda yaşanan rakamsal değişiklikler ışığında baktığımızda tablonun hiç de iç açıcı olmadığını gözlemlemek mümkündür

Tablo.1: 2010 Yılında Okul, Derslik, Öğrenci ve Öğretmen Sayıları

Eğitim Kademesi	Okul Sayısı (Resmi-özel)	Derslik Sayısı (Resmi-özel)	Öğrenci Sayısı (Resmi-özel)	Öğretmen Sayısı (Resmi)	
				Kadrolu	Sözleşmeli
Okulöncesi	26.681	45.703	980.654	26.498	16.218
İlköğretim	33.310	332.902	10.916.643	399.848	58.198
Ortaöğretim	8.913	110.310	4.240.139	182.947	7.486
Toplam	68.904	488.915	16.137.436	609.293	81.902

Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2009–2010

İlköğretimde, okul sayısı 33.310, derslik sayısı 332.902, öğrenci sayısı 10.916.643’tür. Devlet okullarındaki öğretmen sayısı ise bakanlık tarafından toplamda (kadrolu + sözleşmeli) 458.046’dır.

İlköğretim rakamlarına baktığımızda derslik başına 33 öğrenci düşüyormuş gibi görünmektedir. Ancak gerçekler belirtilen rakamlardan tamamen farklıdır. İkili eğitim sorunu hala çözülmemiştir ve özellikle metropol ve şehir ilköğretim okullarda derslik başına 40–45 öğrenci düşen okullar bulunduğu bilinmektedir. Özellikle yoksul ailelerin yaşadığı yerlerdeki okullarda hem altyapı ve fiziki donanım, hem de ders başına düşen öğrenci sayısı açısından ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır.

Tablo.2: İlköğretimde Yıllar İtibariyle Okul, Derslik ve Öğretmen Sayıları

Eğitim yılı	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı	Öğretmen Sayısı
2002-2003	35.133	10.331.645	373.303
2003-2004	36.114	10.479.538	384.170
2004-2005	35.611	10.565.389	401.288
2005-2006	34.990	10.673.935	389.859
2006-2007	34.656	10.846.930	402.829
2007-2008	34.093	10.870.570	409.318
2008-2009	33.769	10.709.920	453.318
2009-2010	33.310	10.916.643	458.046

Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2009-2010

İlköğretim son sekiz yıllık gelişim tablosuna baktığımızda, 2002 yılından bu yana okul sayısında yaşanan azalma dikkat çekmektedir. Bu azalmanın nedeni özellikle köylerde giderek yaygınlaşan birleştirilmiş sınıf, Yatılı İlköğretim Bölge Okulu (YİBO) sistemi ve taşınmalı eğitim uygulamasının artmış olmasıdır. 2002 yılından bu yana ilköğretimde okuyan öğrenci sayısı artmış olmasına rağmen, öğretmen, okul ve derslik sayısının bu artışa paralel olarak artmadığı görülmektedir.

Ortaöğretimde okul sayısı 8.913, derslik sayısı 110.310, öğrenci sayısı 4.240.130, öğretmen sayısı (kadrolu + sözleşmeli) 206.862'dir. Ortaöğretimdeki rakamlara göre derslik başına düşen öğrenci sayısı 35 olarak hesaplanmaktadır.

Ancak Büyükşehirlerde, özellikle yoksul ailelerin yaşadığı semtlerdeki sınıf mevcutları bu rakamın çok üzerindedir.

Tablo.3:Ortaöğretimde Yıllar İtibariyle Okul, Öğrenci ve Öğretmen Sayıları

Eğitim Yılı	Okul Sayısı (Resmi+Özel)	Öğrenci Sayısı (Resmi+Özel)	Öğretmen Sayısı (Kadrolu+Sözleşmeli)
2002-2003	6.212	3.023.602	137.956
2003-2004	6.931	3.014.392	147.776
2004-2005	7.183	3.046.719	167.614
2005-2006	7.435	3.258.254	185.317
2006-2007	7.934	3.386.717	187.665
2007-2008	8.250	3.245.322	191.041
2008-2009	8.675	3.837.164	196.713
2009-2010	8.913	4.240.130	206.862

Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2009-2010

Ortaöğretimde henüz yeterli okullaşma sağlanamamıştır. Ortaöğretimde okul, öğrenci ve öğretmen sayısı birbirine paralel artmış gibi görünmesine karşın, Türkiye henüz ortaöğretimde, özellikle mesleki ve teknik eğitimde yaşanan sorunları çözememiştir. Mesleki ve teknik eğitimde piyasa merkezli yaklaşımlar eğitimin niteliğini olumsuz etkilemekte, öğrencilerin almaları gereken eğitimin niteliği, piyasa şartlarına göre belirlenmektedir (Sen Genel Merkezinin “2009-2010 Eğitim Öğretim Yılı Sonunda Eğitimin Durumu” başlıklı raporu.)

1.8.2. Özel Dershane, Öğretmen ve Öğrenci Sayıları

Eğitim sisteminde dikkat çeken bir diğer nokta, yıllardır eğitimin kanayan yarası olan dershane sisteminin daha da büyümesidir.

Dershane sistemi, bugün başlı başına bir sektör haline gelmiş ve eğitime yeterli kaynak ayrılamaması, okullarımızda nitelikli eğitim verilememesi, özel dershane sisteminin her geçen gün büyümesine ve neredeyse okullara alternatif kurumlar olarak düşünülmesine neden olmuştur.

Tablo.4: Özel Dershane, Öğretmen ve Öğrenci Sayıları

Yıllar	Özel Dershane Sayısı	Öğretmen Sayısı	Öğrenci Sayısı
2002-2003	2.122	19.881	606.522
2003-2004	2.568	23.730	668.673
2004-2005	2.984	30.537	784.565
2005-2006	3.928	41.031	925.299
2006-2007	3.986	47.621	1.071.827
2007-2008	4.031	48.855	1.122.861
2008-2009	4.262	51.916	1.178.943
2009-2010	4.193	50.432	1.174.860

Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2009–2010

Yıllar içinde dershanelere giden öğrenci sayısı son 8 yılda sürekli artış göstermiş ve 1.174.860'a yükselmiştir. 2002 yılında özel dershane sayısı 2.122 iken, 2010 yılında bu rakam 4.193'e ulaşmıştır. Aynı dönemde öğretmen sayısı 19.881'den 50.432'ye yükselmiştir. Dolayısıyla son 8 yılda eğitim sistemi nitelik olarak daha da gerilemiştir. Eğitimin niteliği düşüktüğü için özel ders ve dershane sistemi büyümüştür. Bu durumun doğal sonucu olarak, eğitim sistemi ve veliler dershanelere çalışmaya

başlamış, ekonomik gücü olan veliler astronomik rakamlarla çocuklarını dershaneye gönderirken, ekonomik gücü olmayan velilerin çocukları sistemin dışına itilmiştir.

Her yönüyle sınavlara bağımlı olan eğitim sistemi kamu eğitimini işlevsiz bırakarak, eğitimi dershane, özel ders, özel okul alanına kaydırmıştır. Bu nedenle özellikle sınav zamanları okullar boşaldığı için öncelikle bu sorunu sorgulanması ve çözülmesi gerekir. Artık ikincil, destek eğitimi olmaktan çıkıp, birincil asıl eğitime dönüşmüş olan dershane sistemi dışında kalan bir öğrencinin sınav kazanması, daha iyi bir okula, üniversiteye gitmesi neredeyse imkânsız hale gelmiştir.

Eğitim bir toplumun, ülkenin geleceğini belirleyen çok temel ve genel bir alanı kapsamaktadır. Bu bağlamda eğitim; kaynak sorunundan katılıma, nitelik sorunundan kamusalılığı, özgürlük sorunundan topluma eşitlikçi her anlayışla sunulmasına kadar özenle ele alınıp düzenlenmesi gerekmektedir (Sen Genel Merkezinin “2009-2010 Eğitim Öğretim Yılı Eğitimin Durumu” başlıklı raporu).

1.9. Milli Eğitim ve Özel Dershanelerde Çalışan Öğretmenlerin Sorunları

Öğretmenlik, kamuoyunda zannedildiği kadar kolay bir meslek değildir. Kamuoyunda öğretmen, yılda iki ay tatil yapan, dersi bitince mesaisi biten, fazla performans gerektirmeyen bir meslek gibi görülmektedir. Bu doğru değildir. Okulların tatile girmesiyle öğretmenlerin tatili başlamaz. Öğretmenler, mesleki çalışmalar ve yönetmelikler gereği yapılan öğretmenler kurulu toplantıları gibi çalışmalara okullar tatil olduktan sonra da çalışmaktadırlar.

Diğer taraftan öğretmen insana hizmet vermektedir. Hizmet verdiği çocuklarımız, gençlerimizdir. Bunları eğitmek hele hele Türkiye şartlarında elli altmış kişilik sınıflarda oldukça zor bir iştir. Böyle bir sınıf ortamında bir büro memurun sekiz saatlik mesaisinde harcadığı enerjiyi bir öğretmen, bir ders saatinde harcamaktadır.

Devlet memurları arasında evine iş götüren yalnız öğretmenlerdir. Öğretmenler, evine gelip dinlenmeden yarın okutacağı dersin planını yapmak zorundadır.

Ayrıca yaptığı sınavları da okumak zorundadır. Sınavları okumak öğretmenin ne öğretebildiğini anlaması açısından önemli fakat bu öğretmenin, bir ek çalışma yapmasını gerekli kılıyor. Hem de bu çalışmayı dinlenmesi gereken bir zamandan çalarak yapmak zorunda. Sınıfın öğrenci sayısı ve girdiği ders saatine göre bir öğretmenin okuyacağı sınav kağıdı sayısı artmaktadır. Öğretmenler, ortalama olarak bir dönemde iki binin üzerinde sınav kağıdı okumaktadır (<http://blog.milliyet.com.tr>).

Öğretmenlerimizin çoğu gelirinden memnun değildir. Yapılan birçok araştırma bunu göstermektedir. Öğretmenlerin bu durumunun iyileştirilmesi gereklidir. Öğretmenlerin yaşam şartlarını diğer insanlarla karşılaştırdıktan sonra aslında öğretmenlerin az para aldığını ileri sürmemden rahatsız olunabilir. Bu noktada Türkiye genelinde yaşayan insanların açlık sınırı altında yaşamını sürdürmek zorunda olduğunu hatırlatmak isterim. Konumun öğretmenler olması da cümlelerimde öğretmenlerin haklarını savunmama geçerli bir neden (<http://felsefeekibi.com>).

Öğretmenlik mesleğini olumsuz yönde etkileyen, mesleğin saygınlığını ve önemini büyük ölçüde zedeleyen sorunların başında öğretmen maaşlarının azlığı, yetersizliği gelmektedir. Bu maddi sorun yüzünden -özellikle büyük şehirlerde öğretmenlerin ek iş yapmaları- öğretmenlik mesleği toplumda değerini yitirmekte, böylece saygınlık ve etkinliğini kaybetmektedir. Öğretmen maaşlarının azlığı, yan ödemelerinin bulunmayışı ekonomik sıkıntılar mesleğin cazip hâle gelmesini engellemektedir. Bunun kaçınılmaz sonuçlarından biri olarak, öğretmen yetiştiren okullar son sıralarda tercih edilir hâle gelmiştir. Her ne kadar son yıllarda ön sıralarda tercih edilir olsa da bunda başta hemen iş bulma, iş garantisinin olması gibi nedenlerin etkili olduğu bilinmektedir. Yetenekli kişilerin öğretmenlik mesleğini tercih etmemeleri nedeniyle öğretimin niteliği düşmekte ve öğretmenlerin toplumda saygınlığı azalmaktadır (Akyüz, 1978, s:12-13).

Öğretmen yetiştirmek önemli bir sorundur. Çünkü öğretmen yetiştirmek, yarının insanlarını yetiştirecek olan uzman elemanları yetiştirmek demektir. İnsanlar iyi yetiştirilmeden; daha iyi toplumsal yaşam, daha iyi bir dünya beklenemez. Çünkü yetişmemiş insanlar elinde, en iyi tasarı, plan ve yasalar bile başarısızlığa uğramak durumundadır (Kavcar, 1974, s:119).

1.10. Öğretmenlerin İş Tatmini

Kaliteli eğitimi sağlayabilmek için öğretmenlerin iş tatminlerini sağlamamız gerekmektedir. Bununla birlikte iş tatmini yüksek olan öğretmenler sınıf içinde daha etkili olabilmektedirler (Opdenakker, Van Damme, 2006, s:14).

Liu ve Ramsey'in Amerika'da yaptıkları bir araştırmada öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin düşük olmasının iki temel sebebi olarak ücret ve çalışma şartları olduğu görülmektedir (Belfield, Heywood, 2008,s:251). Yine aynı araştırmaya göre mesleğe devam eden öğretmenler genellikle yönetsel yaklaşımdan, öğrenci ile ilişkilerden ve mesleki gelişim imkanlarından daha memnun olarak görülmektedirler (Liu, Ramsey , 2008, s :183).

Perie ve arkadaşlarının 1997 yılında Amerikan Ulusal Eğitim istatistiklerinde oluşturdukları raporda öğretmen iş tatminiyle ilgili bulguları şöyledir (Perie, Baker, 1997, s:9).

- Yönetimsel destek ve liderlik, öğrenci davranışları, okul atmosferi ve öğretmen özerkliği olarak tanımlanan iş şartları öğretmen iş tatmini etkileyen önemli unsurlardan biridir.
- Özel okul öğretmenleri devlet okulu öğretmenlerine göre; ilköğretim öğretmenleri orta öğretim öğretmenlerine göre daha fazla tatmin olma eğilimindedir. Araştırmada bunun muhtemel sebebi olarak da veli desteğinin daha iyi olması gösterilmiştir.
- Devlet okullarında çok genç ve düşük deneyimli öğretmenlerin tatmin düzeyi daha tecrübeli öğretmenlere göre daha yüksektir. Özel okullarda ise durum iki kutupludur. Çok genç ve çok yaşlı öğretmenlerin tatmin düzeyleri daha yüksektir.
- Özerklik düzeyi iyi olan öğretmenlerin özerklik düzeyi düşük olanlara göre tatmin düzeyleri daha iyidir.

- Ücret ve diğer maddi olanaklarla tatmin arasında düşük bir ilişki vardır.
- Veli desteği iyi olan orta öğretim öğretmenlerinin iş tatminleri daha yüksektir.

Kuruüzüm ve Çelik'in okul türlerinin iş doyumuna etkileri konusunda yaptıkları araştırmada öğretmen iş tatmini etkileyen en önemli iki unsur olarak okul yönetimi ve öğrenci faktörleri görülmektedir. Yine aynı çalışmada tatmine olan etkisi bakımından son sıralarda olan bir faktör de maddi ve sosyal olanaklar olarak görülmektedir (Kuruüzüm, Çelik, 2005, s:144).

2. İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmininin ve İş Tatminsizliğinin Tanımı

İş, örgütsel ortamda, belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır. İş, insanın bilinçli olarak giriştiği üretici etkinliktir. İş, sosyal ve ekonomik sistem içinde, kişinin meslek adı altında yerine getirdiği ve toplum içinde almış olduğu rollerden biri olarak tanımlanabilir .

Tatmin ise duygusal bir tepki biçimidir. Bireyin aklındaki içerik ve süreçlere yönelerek ortaya çıkabilir. Bireysel bir süreçtir, bu sebeple anlaşılabilmesi için içe dönük bakış süreçlerinin kullanılması gerekmektedir. Bireyin sözlerinden işinden ne kadar tatmin sağladığını göstermesi de sağlanabilir. Bu gözleme dayanılarak tatmin, bir davranış olarak nitelendirilebilir. Tatmin, davranışlarımıza neden olan gereksinmelerimizin en üst düzeyde giderilmesidir.

İş tatmini en basit ifadeyle; bir iş görenin işi ile ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesidir. Cranny, Smith ve Stone, iş tatmininin tanımı hususunda açık bir fikir birliği olduğunu ileri sürerek iş tatminini, bireylerin işine karşı gösterdiği duygusal tepki şeklinde tanımlamışlardır (Weiss, 2002 s:174).

Lock iş tatminini, iş görenlerin iş ve iş tecrübelerini değerlendirme sonuçlarına karşı kullandıkları hoşça giden, olumlu duygusal ifadeler olarak tanımlamıştır (Testa, 1999, s:155).

Daha açık bir ifadeyle, bir çalışma ortamında çalışan bireyin beklediği maddi ve manevi ödüllerin, gerçekleşenlerle aynı olması durumunda iş tatmini mümkün olmakta iken, gerçekleşen durum beklenenden daha düşük düzeyde kalıyorsa, bu durumda iş tatminsizliği gündeme gelmektedir. Zira birey bir örgüte belirli beklentilerle katılmakta, bu beklentilerin gerçekleştirebildiği ölçüde işinden ve çalıştığı kurumdan memnun olmakta ve böylece verimliliği ve performansı artmaktadır (Nelson, Quick, 1995 s:116-118).

Diğer taraftan, bu beklentiler gerçekleşmediği ölçüde iş tatminsizliği ortaya çıkmakta, bunun sonucu olarak da iş görenin verimliliği ve performansının düşmesinin yanı sıra, iş gören, işi sabote edebilmekte ve hatta işten ayrılabilir. (Dole, Schroeder, 2001, s:235-236).

Bu nedendir ki, iş görenlerin verimliliğini ve performansını en üst düzeye çıkartmak için, iş görenlerin iş tatminini sağlayacak faktörler belirlenerek bu faktörler iş görene göre düzenlenmeli ve bu kapsamda iş görenlerin hayal kırıklığına uğramaları önlenmelidir.

İş tatmini; işten doyumlu olma, en geniş anlam içerisinde, bireyin örgütünden ve işinden beklentilerinin gerçekleşme düzeyi olarak da tanımlanabilir.

Yukarıda farklı şekillerde bahsedildiği gibi, iş tatmini iş görenin iş davranışları ve organizasyon ortamında yaşadığı olumlu ya da olumsuz duygulardan kaynaklanmaktadır. Söz konusu his veya duygular, içsel ve dışsal kaynaklardan doğmaktadır. Tatminin içsel kaynağı, içsel ödüller iken dışsal kaynaklar da organizasyondaki özendiricilerdir.

İş tatmini birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanan bir kavramdır. Bunun altında yatan neden ise, çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan birçok unsurun var olması ve tanımlamalarında bu unsurlar çerçevesinde yapılmış olmasındır denilebilir.

İş tatmini ile ilgili yapılan tanımlamalardan bazılarını şu şekilde sayabiliriz. Hackman ve Oldham (1975) “çalışanların işinden duyduğu mutluluk”, şeklinde tanımlamıştır. Vroom (1964) ise “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durumdur.” şeklinde tanımlamaktadır (Luthans, 1995, s:355).

Bir başka tanıma göre ise iş tatmini, “iş görenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisidir ve iş görenin psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesine işaret eder” (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 1994 s:76).

Akçamete (2001) ise, iş tatmini, “iş görenin işi ile ilgili değerlerinin iş yerinde karşılanmasıdır” şeklinde bir tanımlamada bulunmuştur. Bu tanımlamalarda da görüldüğü gibi iş tatmini, en basit ifadeyle çalışanın işinde ne kadar mutlu olduğunu gösterir.

İş tatmininin üç önemli boyutu vardır.

- İş tatmini, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Böyle olunca gözlenemez, sadece ifade edilebilir.
- İş tatmini, genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir.
- İş tatmini, birbiriyle ili kili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşıdır (Aksu, 1998 s:3).

İş tatmini, yalnızca tekil olarak işten, bireyden veya çevreden bağımsız değildir. İş tatmini analizinde tüm bu etkenlerin bir bileşkesi söz konusudur.(Kaynak,1995, s.305).

İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve bunları gerçekleştirmek isterler. Bunları gerçekleştirme konusunda oluşan herhangi bir olumsuz durum ve algılama çalışanlar üzerinde iş tatminsizliğine dolayısıyla da psikolojik sorun ve şikayetlere yol açabilmektedir (Tanrıverdi, 2006, s.29).

İş tatmini elde edemeyen kişinin psikolojik olgunluğa erişmesi zorlaşır ve bu durum bireyi hayal kırıklığına uğratar. İş tatmini çalışanın verimliliğini artırırken iş tatminsizliği çalışanın verimliliği ve performansını düşürmektedir. Bu psikoloji içindeki çalışan işini sabote edebilmekte ve hatta işten ayrılabilir. Üretken ve mutlu insan sadece işinde değil aynı zamanda sosyal yaşamında da tatminlidir. Organizasyonlarda iş görenlerin iş tatmininin düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır.

Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda iş görende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir (Ardıç, Türker, 2001 s:34).

Modern yönetim anlayışının en önemli faktörlerinden biri olarak görülen iş tatmininin birtakım yönetsel ve davranışsal sonuçları vardır. Bir örgütte işlerin iyi gitmediğinin en iyi göstergesi iş tatmininin düşmesidir. İş tatminsizliği, örgütün bağlılık sistemini zayıflatarak iç ve dış tehditlere karşı verilen tepkiyi azaltır hatta yok eder. Aynı şekilde çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş tatmini arasında yakı n bir ilişki olduğu bilinmektedir. Çalışanlarda yaşanan iş tatminsizliği zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları yaratmaktadır. İş tatminsizliği sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açmakta, uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olmaktadır. Sonuç olarak iş tatminsizliğinin çalışanların hayatında kısır döngüler yaratarak birçok belirtilere neden olduğu söylenebilir (Mıner, 1992, s:119).

Bu çerçevede iş tatminsizliği yarattığı boşluk ve işten soğuma duygularıyla sadece düşük moral ve düşük verimliliğe değil, sağlıksız bir topluma gidişi de hızlandırmaktadır. Ancak araştırmalar bu etkileri göz ardı ederek genellikle örgütsel etkileri üzerinde durmakta ve aşağıdaki sonuçlara dikkat çekmektedir.

- İşe gitmede isteksizlik
- İşten ayrılma
- İşten uzaklaşma isteği
- İşbirliği sağlayamama
- Yetersizlik duygusu
- İsabetsiz kararlar ve
- İş miktar ve kalitesindeki düşüklük üzerinde durmaktadırlar.

Bu sonuçlar günümüz rekabet koşullarında çalışanların rekabette üstünlük gücünü oluşturduğu şeklindeki bilgiyle birlikte değerlendirildiğinde, örgütler iş tatminsizliğinin gelecek için ciddi bir sorun olduğunu daha iyi algılayacaklardır. Bir anlamda iş tatmininin sağladığı doyum, örgütsel başarıda süreklilik olarak değerlendirilecektir (Vecchio, 1988, s:117).

2.2. İŞ TATMİNİNİN TEORİK TEMELLERİ

İş tatmini ile ilgili birçok teori veya model mevcuttur. Bunların her biri iş tatminini etkileyen çok sayıda faktörlerden en önemlilerini göz önünde bulundurmakta ve nelerin bir çalışanın işinde tatmin edip diğerini tatminsiz kaldığını belirleyip ayrıntılı olarak açıklamaya çalışmaktadır. İş tatminine ilişkin olarak farklı bakış açılarıyla oluşturulan bu model ve teoriler bir yandan birbirini tamamlarken diğer yandan da iş tatmininin farklı yönlerinin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Bunlar özellikle yöneticilerin asistanların iş tatmini düzeylerini anlamalarına onların iş tatminini artırmak amacıyla çalışma koşullarını değiştirmek istediklerinde karşılaştıkları önemli konuları nasıl düzenleyip yöneteceklerini kavramalarına yardımcı olmaktadır (Nevzat, 2007, s:170).

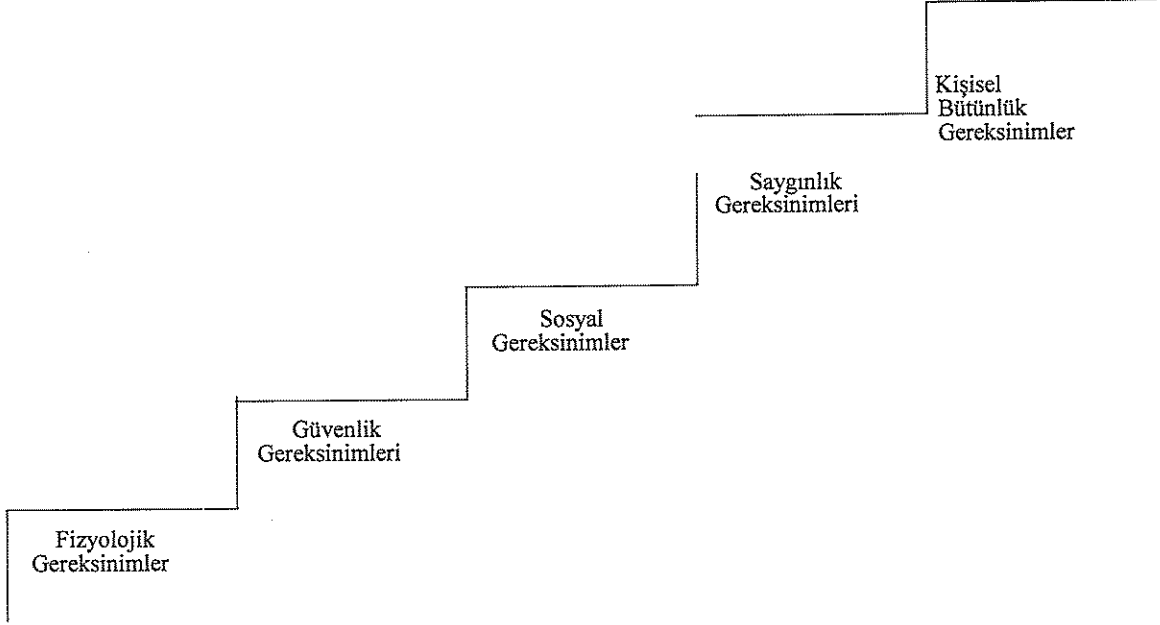
Söz konusu model veya teorilerin en önemlileri olarak bilinen dördü aşağıdaki sırayla ele alınacaktır.

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi
- Wroom'un Umut (Beklenti) Teorisi
- Adams Eşitlik Teorisi
- Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

2.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Gereksinimler hiyerarşisi kuramı, Amerikalı Psikolog Abraham Harold Maslow (1908-1970) tarafından ortaya atılmış ve bilim çevrelerinde büyük ilgi uyandırmıştır. Maslow, Şekil 1 de görüldüğü gibi insanın temel gereksinimlerini beşe ayırmıştır (Zeyyat, Melek,1998, S:124).

Şekil.2. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi



Kaynak: Zeyyat Sabuncuoğlu, Melek Tüz, Örgütsel Piskoloji, 2005, s:51

İnsan sürekli olarak isteyen bir varlıktır. Her ihtiyaç tatmin oldukça bir sonraki ihtiyaç önem kazanır. Örneğin bir milyon dolara sahip olmak isteyen bir adam buna ulaştıktan sonra aslında istediğini elde etmiştir. Fakat onun isteği artık 2 milyon veya 10 milyon dolardır. Aynı şekilde yüksek bir tepeye ulaşan bir dağcı daha yükseğine tırmanmak ister. En yüksek dağa tırmanmış olsa bile tırmanması daha zor olan başka bir dağa tırmanmaya çalışır.

Maslow'a göre insanın gereksinimlerinden biri karşılandığında yerine bir yenisi doğar. Doğumdan ölüme kadar devam eden bu süreçte insan gereksinimleri, önem sırasına göre basamaklar halinde dizilmişlerdir. En alt basamakta yer alan, fakat en önemli gereksinimler, fizyolojik gereksinimlerdir (Yüksel, 1998, s:123).

Fizyolojik gereksinimler yeme, içme, uyku gibi insanın yaşaması için temel gereksinimlerdir. Kişi, fizyolojik gereksinimleri geniş ölçüde tatmin edince, ikinci kademedeki gereksinimlerden güvenlik gereksinimlerinin tatminine yönelecektir. Bunlar arasında fiziki tehlikelerden, hastalık ve ekonomik güvensizlikten korunma ihtiyacı duyabilir .

Bireyin güvenlik gereksinimlerinin tatmini durumunda, üçüncü kademe olan sosyal gereksinimler ortaya çıkacaktır. Sosyal gereksinimler, yani ait olma ve sevgi gereksinimi, insan ilişkilerinin sosyal yönünü oluşturur. Ait olma ve sevgi gereksinimi tatmin edilince bireyin ruhsal sağlığı da iyi bir duruma gelecektir (Tokat, Şerbetçi, 2000, s:8).

Dördüncü kademe olan saygınlık gereksinmesinde, kişi bir yandan kendine güven ve saygı duyar, öte yandan başkalarının kendisine saygı duymasını bekler (Eroğlu, 1998, s:44).

Her türlü fizyolojik ve sosyolojik tatmin duygularını tatmış bazı ender kişiler, artık bir 'en iyiyi yaratma' gereksiniminin etkisi altına girerler. Böylece kendi ideallerini gerçekleştirmeye çalışırlar (Tokat, Şerbetçi, 2000, s:8).

Son kademe ise, kişisel bütünlük gereksinmesidir. Maslow'a göre, bu son basamağa kadar gelebilen birey, yaratma ve başarıma gücünü ortaya koyabilir. Birey gerçek özgürlüğüne bu aşamada kavuşur. Böylelikle bireyin gerçek kişiliği ve yapıcı gücü ortaya çıkar (Sabuncuoğlu,Tüz , 2001, s:113).

Bireyin potansiyel yeteneklerinin farkına varması, yaratıcı olabilmesi için kendini sürekli bir gelişmeye tabi tutması ile ilgili gereksinimlerdir. Bireyin arzuladığı işi yapması, arzuladığı yere gelmesi bu grupta sayılabilir.

Yönetici bu gereksinimler hiyerarşisini motivasyon aracı olarak kullanabilmektedir. Birey sahip olduklarından ziyade sahip olacakları için davranışta bulunmaktadır.

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinde yer alan gereksinimlerin ortalama tatmin yüzdeleri aşağıdaki gibidir (Budak, 2004, s:372).

Tablo.5: Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi ortalama tatmin yüzdeleri

Fizyolojik gereksinimler	% 85
Güven gereksinimleri	%75
Sosyal olma gereksinimleri	%50
Saygınlık gereksinimi	% 40
Kendini gerçekleştirme	%10

Kaynak: Budak, 2004, s:372

Maslow'un içsel ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli insanın motivasyonunun kavramlaştırılmasını başarması yönünden önemlidir. Maslow, hiyerarşideki daha üst düzeyde ihtiyaçlarda doyum yüzdesinin daha az olduğunu ileri sürer. Ona göre insanların çoğu hiyerarşideki ilk üç ihtiyaç alanını düzenli biçimde doyururlar. Bu nedenle bunların fazla motive edici etkileri yoktur. Saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının doyumunu çok nadiren tam olabilir. Maslow'un bu kuramı genel kabul görmesine karşın sınırlı deneysel testlere dayandığı şeklinde eleştiriler de bulunmaktadır (Bektaş,2003 s:154).

Maslow'un ihtiyaçlar kuramı uygulamada çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır. Eleştirilerin ilki, bu kuramın bir motivasyon modeli olmaktan çok genel bir ihtiyaç sınıflandırması olduğu şeklinde olmuştur. Bir diğer eleştiri, insan ihtiyaçlarının iddia edildiği gibi her zaman hiyerarşik bir yapı gösteremeyecekleri eklindedir. Zaman içinde, bireyin ihtiyaçları geriye ve ileriye doğru kayma ya da sapmalar gösterebilir.

Maruz kaldığı eleştirilere ve eksikliklere rağmen, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı insanların nelerle motive olabileceklerini göstermesi açısından önemli yararlar sağlamıştır (Şişek, 2001, s:199).

2.2.2. Wroom'un Umut (Beklenti) Teorisi

İş tatminiyle ilgili teoriler içerisinde en bilineni Vroom'un beklenti kuramıdır. Vroom'un geliştirdiği bu modele göre iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. Modelde kişinin belli bir iş için gayret göstermesi iki faktöre bağlanmıştır (Eren, 2004, s:349).

- Valens: Kişinin ödülü arzulama derecesini ifade eder. Belirli bir ödül farklı kişiler tarafından farklı şekillerde arzulanacaktır. Bazıları böyle bir ödülü son derece arzu ederken bazıları da ödüle hiç değer vermeyecektir. Valensi – 1 ile +1 arasında bir değer olarak göstermek mümkündür. Kişilerin belirli bir ödüle verdikleri değer bir bakıma ödülün onların ihtiyaçlarını tatmin etme değerini de gösterir. Sonuç olarak yüksek Valens kişinin daha fazla gayret sarf etmesine neden olacaktır.
- Bekleyiş: Kişinin belirli davranışların belirli sonuçlara ulaştıracağı konusundaki inancını ifade eder. Eğer kişi gayret sarf etmekle belirli bir ödülü elde edebileceğine inanıyorsa daha fazla gayret sarf edecektir. Dolayısıyla bekleyiş 0 ile +1 arasında değişen bir değer ile ifade etmek mümkündür. Eğer kişi belirli bir gayret ile belirli bir ödül arasında bir ilişki görmezse bekleyiş 0 değerini alacaktır.

Eğer bir kişinin hem valensi (arzulama derecesi) hem de bekleyiş yüksek ise o kişi motive olacaktır. Bu durumu formüle etmek gerekirse

$$\text{Motivasyon} = \text{Valens} \times \text{Bekleyiş}$$

olarak ifade edilebilir (Koçel, 2008 s:447).

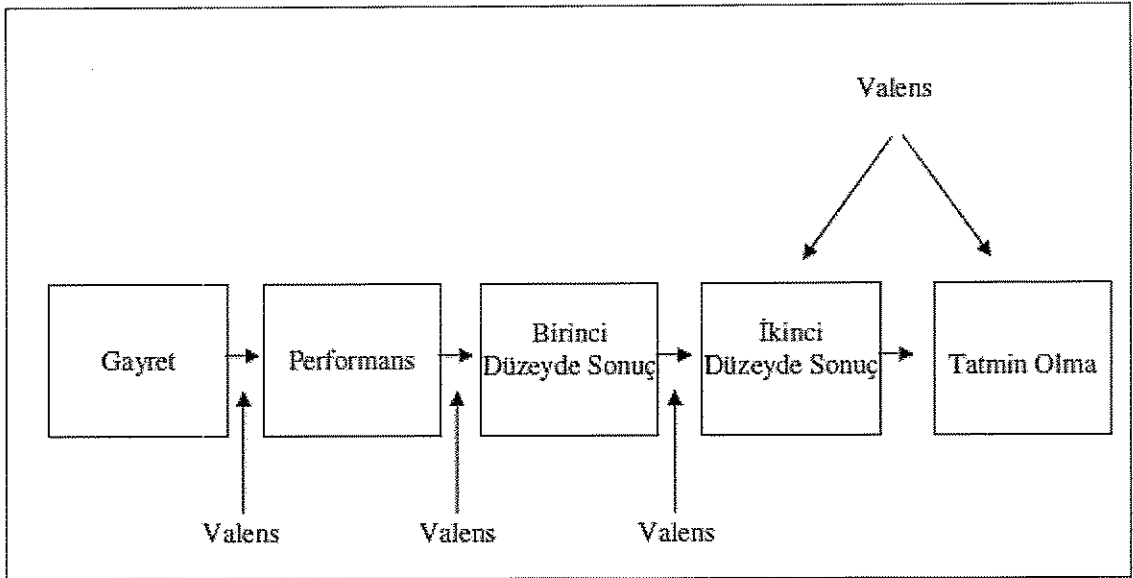
Vroom'un beklenti kuramına göre, bireyin gösterdiği davranışın karşısında kendisi için ödül sayılan bir sonuç elde etmesi, başka bir deyişle umduğunu bulması karşısında benzer davranışı göstermesiyle ilgilidir. Eğer birey umduğu sonuca ulaşamaz ise, benzer davranışı tekrar etmeyecektir. Bu kuram örgütsel adalet teorileri ile de benzeşmektedir. Özellikle dağıtım adaletinde birey elde ettiği sonuçlara göre, adalet algısını oluşturmaktadır. Ayrıca çalışanlar, örgütsel prosedürleri iyi bilirlerse

Ulaşılamayacak beklentiler içine girmemekte ve iş tatminsizliği yaşamamaktadırlar. Modelin üçüncü bir kavramı ise araçsallık kavramıdır. Buna göre kişi belirli bir gayretle belirli bir düzeyde performans gösterebilir. Bu performans da belirli bir şekilde ödüllendirilebilir.

Ödüllendirme birinci kademe sonuç olarak düşünülmelidir. Esasında birinci kademe sonuçlar ikinci kademe sonuç olarak adlandırılacak amaçları gerçekleştirmede bir araçtır. İşte araçsallık birinci kademe sonuçların ikinci kademe sonuçlara ulaştıracağı konusunda kişinin sahip olduğu sübjektif olasılığı ifade eder.

Araçsallık çeşitli kademeler arasındaki ilişkiye, bekleyiş ise gayret ile birinci kademe sonuçlar arasındaki ilişkiye işaret etmektedir. Bu durumda bir kişi belirli bir düzeyde bir gayretin belirli bir performans ile sonuçlanacağına inanıyorsa, bu performansın da belirli bir birinci kademe sonuç ödül ile karşılanacağına inanır. Aynı zamanda kişi bu belirli birinci kademe ödülü bazı ikinci derece sonuçlar için gerekli görüyorsa ve kişi hem birinci hem de ikinci derece ödülleri arzu ediyorsa bu kişi motive olacaktır. Kuram gerçekte olduğundan daha karmaşıktır. Çünkü insanların herhangi bir ödüle ihtiyaç şiddetleri zaman içinde değişmektedir (Eren, 2004, s:357).

Şekil 3: Vroom'un Bekleyiş Teorisi



Kaynak: Koçel(2000,s:655)

Beklenti teorisi üç ilişkiye işaret etmektedir (Robbins, 2003, s:173).

- Çaba-Performans ilişkisi: Bireyin sarf edeceği çabanın bireysel performansı artıracığına dair algısı.
- Performans-ödül ilişkisi: Bireyin belirli seviyedeki performansının arzulanan ödüle ulaşmasına yol açacağına dair inancı.
- Ödül-bireysel amaçlar ilişkisi: Örgütsel ödüllerin bireyin kendi amaçlarına ve ihtiyaçlarına ulaşmasını sağlama derecesi ve bu potansiyel ödüllerin birey için çekicilik derecesi.

2.2.3. Adams Eşitlik Teorisi

J.Stacy Adams'ın geliştirdiği Eşitlik Kuramı, iş görenlerin gösterdikleri çaba karşılığında elde edecekleri sonuçları, eşitlik veya eşitsizlik çerçevesinde incelemelerini öngören ve bu inceleme sonucu iş başarılarının ve tatminlerinin düzeyleri üzerinde belirleyici olduğunu ileri süren bir kuramdır.

Çalışanlar, kendi sahip oldukları bilgi, yetenek, tecrübe, eğitim seviyesi ve gösterdikleri çabayla; bunların sonucunda elde ettikleri ücret, ek ödemeler, statü, üstlerden gelen olumlu bir geri bildirim, terfi gibi ödülleri diğer çalışanlarınkilerle karşılaştırırlar. Karşılaştırma sonucunda birey bir eşitlik veya eşitsizlik algılar (Ataman, 2002, s:450). Birey ancak, kendisi ile diğer çalışma arkadaşları arasında eşitlik ve dengenin sağlandığına inandığı zaman huzura kavuşmuş olacaktır. Eğer, eşitsizlik devam ederse, birey dayanma gücünün sona erdiği noktada örgütten ayrılma kararı verecektir. Birey, örgütten ayrılmamak için direnç gösterse de örgüt içindeki sosyal ilişkileri olumsuz şekilde etkilenecek ve olası bir yalnızlığa itilmiş olacaktır (Nacar, 2002, s:74).

Kişi yaptığı karşılaştırmalar neticesinde algıladığı bir eşitsizlik durumu var ise bu eşitsizliği giderme yoluna gidecektir. Kişi algıladığı eşitsizliği, aşağıdaki yöntemleri kullanarak gidermeye çalışacaktır (Koçel, 2000, s:655).

- Sarf ettiği gayreti artırma veya azaltma,
- Sonucun değiştirilmesi (Daha yüksek ücret veya ödül talebi),
- İşi terk etme,
- Başkalarını, sarf ettikleri gayretlerini azaltmaya zorlama,
- Karşılaştırmanın dayandığı temel faktörleri değiştirme.

2.2.4. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Herzberg'in çift faktör teorisinde yanıt aranan temel soru, “özellikleri gereği çeşitli faktörlerin iş tatmini ya da tatminsizliği yaratma konusunda nasıl etkilerinin olduğudur”. Araştırmacılar, bu faktörleri doğrudan işin yapılması ile ilgili olanlar ve işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlar olmak üzere iki ayrı grupta

toplamışlardır. İşin kendisi ile ilgili olan faktörlere doyum sağlayıcılar ya da güdeleyiciler, işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlara ise doyumsuzluk yaratan ya da koruyucu faktörler adını vermişlerdir (Herzberg, Mausner, Snyderman, 2002 s:20).

Herzberg'e göre motivasyonu etkileyen motive edici faktörler ve hijyen faktörler vardır. Motive edici faktörler işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve terfi imkânı, statü sahibi olma, tanınma gibi faktörleri içerir. Bunlar kişiyi motive edecek olmadığında ise kişi motive olmayacaktır. Hijyen faktörler ise ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi faktörlerdir. Bu faktörler mevcut değilse kişi motive olmayacak mevcut olması kişiyi asgari düzeyde motive edecektir.

Sadece hijyen faktörlerini yerine getirmek motivasyonu sağlamayacaktır, motive edici faktörlerin de olması gerekir. Çalışanın işte kendini geliştirme olanağı bulması, yöneticilerin bu imkanı sağlamaları ile motivasyon arasında bir ilişki vardır.

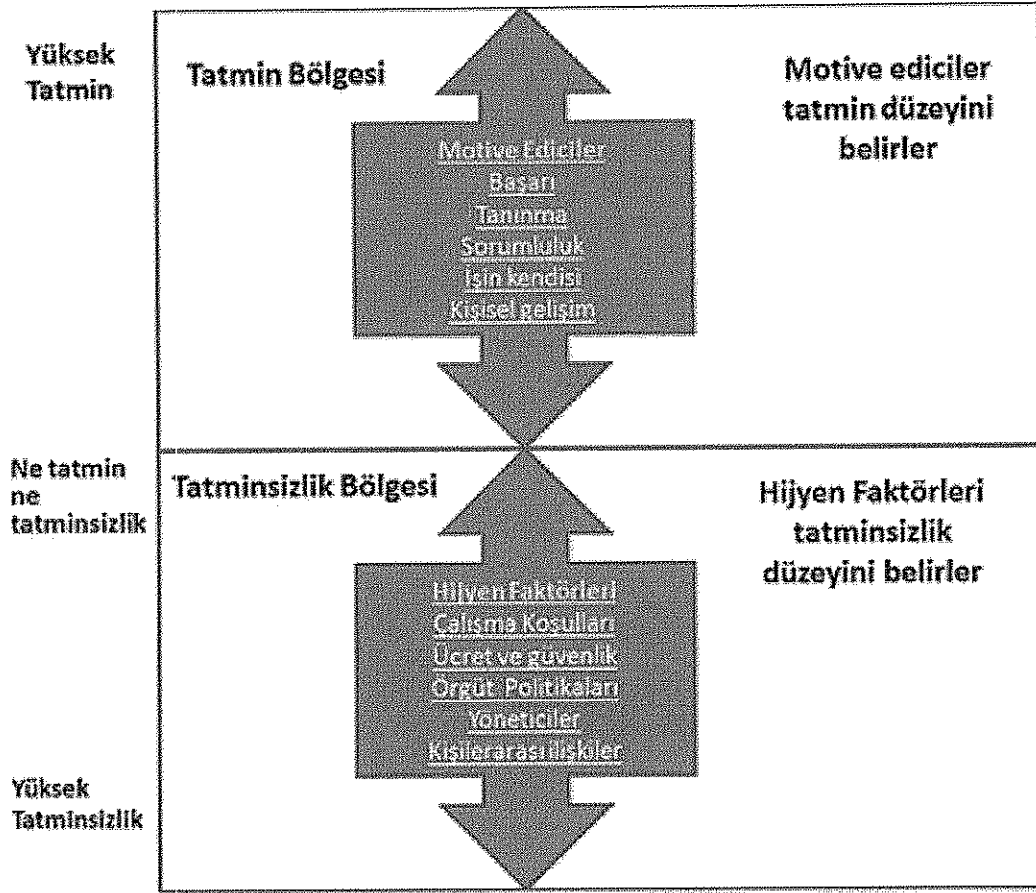
Herzberg'e göre de özendirici faktörlerden biri olan işinde kendini geliştirip yeni şeyler öğrenme ve yaptığı çalışmalar ile çevresine olumlu katkıda bulunabilme çalışan tatminini artırıcı bir faktördür. Herzberg'e göre çalışanlara iş yaparken yeterli düzeyde sorumluluk ve yetki verilmesi motivasyonu artırıcı bir faktördür.

Herzberg'e göre de işte terfi edebilme olanaklarına sahip olma özendirici bir faktördür. Ona göre çalışanın yaptığı işin ilerleme olanağı vermesi motive edici faktörler arasındadır ve çalışanın iş tatminini artırır. Yaptığı işten ne şekilde mutlu olacağını bilen çalışan profili şirketin verimliliğini de olumlu yönde etkiler. Yaptığı işin yetenekleri ve aldığı eğitimle paralellik göstermesi o işten yüksek düzeyde verim almasını sağlar; başarılarını çevresindeki çalışma arkadaşlarına örnek oluşturur.

Herzberg'in çift faktör kuramı da çeşitli eleştirilere konu olmuştur. Eleştirilerin başında, kuramın oluşturulması için Herzberg'in izlediği veri toplama yöntem ile araştırmaya konu olan deneklerin sayı azlığıyla ilgili hususlar gelmektedir. Bu eleştiriyi yöneltenlere göre, Herzberg'in deneklere sorduğu "kendilerini en iyi ve kötü hissettikleri" zamana ilişkin görüşlerini deneklerin doğru

ve objektif bir biçimde açıklayıp açıklamadıkları tartışmaya açıktır. Bu iki önemli eleştiriye rağmen, Herzberg modelinin çalışma yaşamına ilişkin ilk model olması ve çalışma koşulları ile işten sağlanan tatmin ve motivasyon arasında ilişki kurması ve bu iki unsuru örgütsel performansla ilişkilendirmesi açısından modelin üstünlüğü tartışmasızdır (Şimşek, 2001, s:202).

Şekil 4: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı



Kaynak: David J. Rachman ve Diğerleri, Business Today, Eight Edition , New York: McGraw Hill Company,1996,s.245.

Herzberg'in modeline ilişkin diğer bir eleştiri de hijyen faktörlerinin ve motive edici faktörlerin birbirlerinden kesin bir çizgiyle ayıramayacakları şeklindedir. Hijyen faktörleri içinde sayılan bir faktör bazı kişiler için motive edici bir faktör olabilir veya motive edici faktörler içinde sayılan bir faktör bazı kişiler için hijyen faktör olabilir (Davis, 1972, s:56).

Örneğin Amerika gibi gelişmiş ülke çalışanları için hijyen faktörleri arasında kabul gören ücret faktörü Türkiye gibi gelişme yolundaki ülke çalışanları için önemli bir motivasyon faktörü işlevi görmektedir (Şimşek, 2001, s: 202).

Diğer bir örnek olarak da, yapılmış olan bir çalışmada kadınların çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerini hijyen faktör olmaktan çok, motive edici faktör olarak göstermiş olmaları verilebilir. Alt kademedeki çalışan kadınlar üzerinde yapılan bu çalışmada, kadınların % 24'ü çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri motive edici faktör olarak belirtirken, sadece % 8'i bu faktörü hijyen faktör olarak kabul etmişlerdir.

Kadınlar ve erkekler arasındaki farkı bu faktör bağlamında inceleyen diğer bir çalışma ise 0.01 düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Görülmektedir ki çalışma arkadaşları arasındaki dostane ilişkiler kadınlar için erkeklere göre daha önemlidir (Davis, 1972, s:56)

2.3. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

İş tatmini ile ilgili başlıca kavramlar örgütsel bağlılık, iş değerleri, ruh halleri, moral, motivasyon ve örgütsel vatandaşlık davranışıdır. İş tatmini konusunun anlaşılabilmesi için açıklanması gereken bu kavramlar aşağıda incelenecektir.

2.3.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık bir çalışanın örgütün amaçlarını, değerlerini kabul etmeye olan inanç ve örgütün yararı için çaba göstermeye olan isteklilik derecesi olarak düşünülmektedir (Ceylan, Demircan, 2002, s:1).

Örgütsel bağlılık konusunun ana düşüncesi, bireyin örgüte duyduğu duygusal yakınlık ve kendini örgüt ile bütünleştirmesidir. Örgütte çalışanlar eğer işlerinde tatmin sağlıyorlarsa, yöneticilerin duyarlı ve sevecen olduklarını düşünüyorlarsa ve iş yerlerinde adaletin olduğuna inanıyorlarsa, görevlerini ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirirler.

Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı işletmenin hedeflerini benimsemesi ve o işletme içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir.

Örgütsel bağlılığı 3 şekilde tanımlayabiliriz (www.insankaynaklari.com, 26.10.2002).

- Çalışanın firmanın bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyması,
- Firmanın yararı için çalışanın yüksek seviyelerde çaba sarf etmek istemesi,
- Çalışanın firma değerlerini ve hedeflerini benimseyip kabullenmesi

Örgütsel bağlılığı, Mowday, Porter ve Steers, “örgüt hedeflerine ve değerlerine duyulan güçlü inanç, örgüt adına çaba gösterme ve örgüt üyesi olarak kalmak için hissedilen güçlü istek” olarak tanımlamaktadırlar.

Örgütsel bağlılık, örgütün hedefleri ve değerleri dahil olmak üzere, çalışanın örgüte olan sadakatini vurgularken; iş tatmini, çalışanın görevlerini yerine getirdiği iş ortamını ve bu ortamdaki tutumlarını vurgulamaktadır.

Bu iki kavram arasında yakın ilişki olmakla birlikte, örgütsel bağlılık sonucunda her zaman iş tatmininin ortaya çıkacağı ya da iş tatmini sonucunda her zaman örgütsel bağlılığın oluşacağı kesin değildir. Bir çalışan hakkında olumlu inançlara sahip olduğu örgütün hedeflerine ve değerlerine sadakatle bağlı olabilir; fakat aynı zamanda, o örgütte yaptığı bir işin belirli yönlerinden ya da iş yüzlerinden (kesitlerinden) tatmin olmayabilir.

1980’li yıllarda yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın hem ilişkisel, hem de davranışsal unsurlara sahip olan çok boyutlu bir kavram olduğunu göstermiştir. Salancik, davranışsal boyutu ön planda tutarak, bağlılığı, özellikle “çalışanın örgütten ayrılabilmesi üzerindeki kısıtlamalar ve onu örgüte bağlayan seçeneklerden kaynaklanan davranış” olarak tanımlamış; bir başka deyişle, bağlılığı bir davranış gösterme biçimi olarak değerlendirmiştir.

2.3.2. İş Değerleri

Bir çalışanın işten ne gibi beklentileri olması ve iş yerinde nasıl davranması gerektiğine dair kişisel kanaatleri olarak tanımlanan iş değerleri çalışan tatminiyle yakından ilgilidir. İş değerlerini genel olarak; “içsel iş değerleri” ve “dışsal iş değerleri” olmak üzere iki ana grupta toplamak mümkündür. (George, Jones, 2005, s:71-72)

- **İçsel İş Değerleri:** İçsel iş değerleri işin doğasıyla ilgili değerlerdir.

Bunlara, yeni şeyler öğrenmeye istekli olma, mücadeleci olma, işte sahip olunan tüm potansiyeli kullanma, yaratıcı olma gibi örnekler verilebilir. İçsel iş değerlerine daha fazla önem veren çalışanlar, mücadele gerektiren, sahip olduğu tüm beceri ve yeteneklerini kullanabileceği, sorumluluk yükleyen, özerk ve kendi başına kararlar alabileceği, aynı zamanda kişisel gelişim için fırsatlar sunan işlerde çalışmak isterler.

Ayrıca, çalışanların karar alma sürecine katılımıyla bireylerin işin kendisinden zevk alabildikleri bir ortamın oluşması sağlanmakta ve böylece çalışanların içsel iş değerleri tatmin edilmektedir. İçsel iş değerleri tatmin edilmiş bir çalışanın bu durumu, onun iş tatminine bir şekilde yansımaktadır.

Bununla birlikte yöneticiler kendilerinde var olan güçlü iş değerlerinin çalışanların çoğunda olduğu varsaymamalı, bu durumu da göz önünde bulundurmalıdır. (George and Jones, op.cit., 2005 s.80)

- **Dışsal İş Değerleri:** Dışsal iş değerleri işin getirileriyle ilgili değerler olup, yüksek ücret, iş güvencesi, daha iyi statü elde etme bunlara örnek verilebilir.

Örneğin, çalışmak için birincil amacı para kazanmak olan ve sadece bu amaç için çalışanların güçlü dışsal iş değerleri vardır.

Bunlar işi, temelde kendileri ve aileleri için ekonomik güvence kazanma yolu olarak görürler; işe işin kendisi için değil, başta para olmak üzere benzer getirileri için değer verirler. İçsel ve dışsal iş değerleri karşılaştırmalı olarak Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo. 6: İçsel ve Dışsal İş Değerlerinin Karşılaştırılması

İÇSEL İŞ DEĞERLERİ	DIŞSAL İŞ DEĞERLERİ
İlgi çekici iş	Yüksek Ücret
Mücadeleye zorlayan iş	İş güvencesi
Yeni şeyler öğrenme	İş yararları
Önemli katkılar sağlama	Toplumda statü
İşte tam potansiyeli kullanma	Sosyal ilişkiler
Sorumluluk ve özerklik	Aile ile geçen zaman
Yaratıcı olmak	Özel zevk ve uğraşlar için boş zaman

Kaynak:Jennifer M.George and Gareth R.Jones, Understanding and Managing Organizational Behavior, Third Edition, Upper Saddle Riv N.J., Prentice Hall, 2002, p.74

Çalışanın sahip olduğu içsel ve dışsal iş değerlerinin nispi önemi kişiden kişiye değişmektedir. Örneğin, öğretmenliği seven fakat bir bilgisayar firmasında satış temsilcisi olarak daha yüksek ücretli bir konum için işini bırakan ilkökul öğretmenin içselden çok, daha güçlü dışsal değerleri vardır. Öte yandan, yoksul ailelere ve çocuklarına yardım etmekle çok önemli bir iş yaptığını düşünerek düşük ücretle çalışan birinin dışsaldan çok, güçlü içsel değerleri vardır. Görüldüğü gibi farklı iş değerlerine sahip bireylerin iş tatminleri de farklılıklar göstermektedir (George, Jones, 2005, s:72).

2.3.3. Ruh Halleri

Genelde ruh haleti (haleti ruhiye), bireyin ruh hallerini; özelde, iş ruh halleri ise, bireyin işteki ruh hallerini ifade etmektedir. İş ruh halleri, “kişilerin işlerini yerine getirdiklerinde ya da işlerini yaptıklarında kendilerini nasıl hissettikleri” olarak tanımlanmaktadır (George, Jones, 2005, s:72).

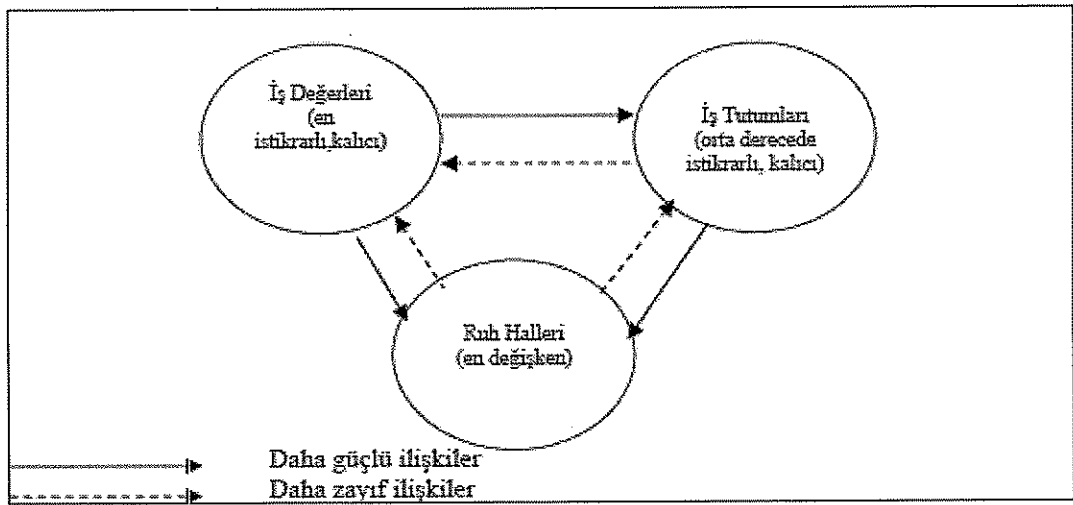
İş ruh hallerinin doğası çok değişken bir nitelik taşımaktadır. Değerler ve tutumlardan farklı olarak, iş ruh halleri günden güne, saatten saate ve hatta bazen dakikadan dakikaya değişebilmektedir. Bu bağlamda iş ruh hallerini olumlu ya da olumsuz olarak sınıflandırmak mümkündür. Çalışanlar olumlu ruh halleri içindeyken, kendilerini heyecanlı, coşkulu, aktif, güçlü ya da atak hissederler; olumsuz ruh halleri içindeyken de, sıkıntılı, ürkek, alaycı, düşmanca tavırlı ya da tedirgin hissederler. İşle ilgili olmayan çok sayıda faktör çalışanın işteki ruh halini etkileyecek potansiyele sahiptir.

Örneğin, nişanlanmak bir çalışanın hem işte hem de iş hayatı dışında çok iyi bir ruh hali içinde olmasını sağlayabilir. Buna karşılık çalışanın evinde eşiyle tartışması onun kötü bir ruh haline girmesine neden olabilir.

Olumlu iş ruh hallerinin ve bireye sürekli moral sağlayacak koşulların oluşturulması iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir. Bu bağlamda bireyin, enerjisini arttıran, geleceği hakkında umut ve beklentilerini kuvvetlendiren, ona yaşama gücü sağlayan değerler bütününe kavramasına imkân verilmelidir. Kişi yaşamını sürdüreceği, geleceğe dönük umut ve beklentilerini gerçekleştireceği bir iş yerinde çalıştığına inanmalıdır (Eren, 2004, s:197).

İş tutumları orta derecede istikrarlı olup yukarıdakine benzer şekilde iş ruh hallerini güçlü bir biçimde etkileyebilmektedir. Örneğin, işinden çok memnun ve müşterilerle iletişim kurmayı seven bir satış görevlisi işinde çoğu zaman iyi bir ruh hali içinde bulunabilir. Burada iş tutumları iş ruh hallerini etkilemektedir. İş ruh halleri de, gerek iş değerlerini gerekse iş tutumlarını zayıf bir biçimde etkileyebilmektedir. Bu ilişkiler Şekil 'de görülmektedir. Bunlardan iş değerleri en istikrarlı ve uzun süreli olması nedeniyle hem iş tutumlarını hem de iş ruh hallerini güçlü bir şekilde etkileyebilir (George, Jones, 2005, s:79-80).

Şekil 5: İş Değerleri, İş Tutumları (İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık) ve Ruh Halleri Arasındaki İlişkiler



Kaynak: Jennifer M.George and Gareth R.Jones, Understanding and Managing Organizational Behavior, Fourth Edition, Upper Saddle River, NJ.,Pearson/ Prentice Hall, 2005, p.78.

2.3.4. Moral

En genel tanımıyla moral, bireyin amaçlar ile içinde bulunduğu durum arasındaki farka ilişkin alguların oluşturduğu zihinsel bir durum ya da tutum olarak ifade edilmektedir. Tatmin ve moral birbirleri yerine telaffuz edilen iki kavramdır. Her ne kadar birbirleri yerine telaffuz edilseler de bu iki kavram birbirinden ayıran bir takım farklılıklar da bulunmaktadır. Moral, tatminin ürünü olmasına karşın, morali ondan farklı kılan iki özellik vardır. Bu farklılıklardan birincisi, tatminin daha çok geçmişe ve şimdiki duruma yönelik olmasına karşılık, moral daha çok geleceğe yöneliktir. Bu farklılıklardan ikincisi; tatmin bireysel bir duygu ve bireyin benliğine dayanmasına karşılık, moral daha çok birlikte olmaya, örgütte kümede bulunmaya, ortak amaç edinmeye dayanmaktadır. Moral, örgütsel bir kavramdır. Örgütün toplumsal ve işlevsel çevresinin tüm faktörleri iş görenlerin morali üzerinde etkide bulunur. Tatmini etkileyen tüm faktörler morali de etkiler (Ayhan, Aksay, 2008 <http://www.acikarsiv.gazi.edu.tr/dosya/moral.doc> 11 Mart 2008).

Moral, gündelik dilde sıklıkla kullanıldığı gibi, gerek sadece toplumbilim, gerekse yöntembiliminde yeri geldikçe işlenen kavramlardan biridir. Bu ölçüde geniş kapsamlı bir kavram olmakla birlikte moralin üzerinde uzlaşmaya varılmış bir tanımlı olduğunu söylemek güçtür. Başka bir deyişle moral sözcüğünün kullanıldığı yere göre önemli değişiklikler gösteren çeşitli tanımları bulunmaktadır. Gündelik dilde moral kavramı, işlerin gidişi karşısında verilen olumlu ya da olumsuz yargıların yarattığı bir genel yaşantıyı dile getirir. Bu bakımdan moral yaşamın belli durumlarına ya da tüm bağlamlarına karşı alınmış bireysel tutumdur (Sencer, 1982, s:13)

Morali iş yönetimi bağlamında bağlılık ya da birliktelik duygusuna dayanarak niteleyen bir tanıma göre moral, “bir bireyin iş öğeleri, çalışma koşulları, iş arkadaşları, gözetmen, işveren ya da yönetici ve iş yerine karşı ilgisi ve bunlarla özdeşleşme duygusudur. Bir iş görenin bu duyguları ne kadar güçlüyse morali de o ölçüde yüksektir (Sencer, 1982, s:6).

Kişisel değerler iş grubunun değerleriyle uyuşmalı ve grup, beraberce belirledikleri amaçlara, güçlerini birleştirerek ve koordine ederek ulaşmalıdır. Örgütlerdeki moral koşullarını etkileyen en önemli unsurlardan biri, örgütün etkili insan kaynakları politikası saptaması ve başarılı bir şekilde uygulamasıdır. Morali etkileyen grup koşullarının başlıcaları şunlardır: (Eren, 2004, s:198)

- Grup üyelerinin hangi ölçüde ortaklaşa bir amaca sahip oldukları
- Bu ortak amacın, bütün grubu oluşturan üyelerin kişisel amaçlarına ne ölçüde hizmet edebileceği
- Genellikle grup dışından ve yöneticiler tarafından saptanan bu amacın geçerli ve kolaylıkla gerçekleştirilebilir bir amaç olması.

Gerek moral düzeyinin yüksek olması gerekse iş ruh hallerinin olumlu olması iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir.

2.3.5. Motivasyon

Motivasyon kavramı güdüleme kavramı ile eş anlamlıdır. Motivasyon, amaca yönelik davranışların oluşturulması ve yönetilmesi ile ilgilidir. Motivasyon kişilerin belirli amaçlar etrafında harekete geçirilmesine yönelik olup ihtiyaçların, dürtülerin ve güdülerin bir sonucu olarak karşımıza çıkar (Ataman, 2002, s:435-436).

Motivasyon, bireylerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranışları ve bu doğrultuda gayret göstermeleri olarak tanımlanabilir. Motivasyon konusunu iyi anlayabilmek için, her şeyden önce motiv ya da güdü kavramını ele almak gerekir. Motiv, “kişinin davranışının gerisinde yatan etken” olup; “kişinin davranışının dayanağı olan güç” ya da “tatmin edilmeye çalışılan uyarılmış ihtiyaç” olarak da ifade edilebilir. O halde, güdüler insanı harekete geçiren güçlerdir. Motivasyon veya güdüleme ise, “kişinin bir takım iç veya dış uyarıcıların etkisiyle harekete geçmesidir”. Güdüler gerilimleri azaltır veya gerilim durumu yaratırlar (Mucuk, 2004, s:74).

Motivasyon, kişinin iş yapma, faaliyette bulunma, sonuç alma arzu ve çabası ile yakından ilgilidir. Bireyin yaptığı işten memnun olmasında, tatmin duymasında ve doyum sağlamasında motivasyon önemli rol oynamaktadır (Tamer,2003,s:633-634).

2.3.6. Örgütsel Vatandaşlık

İş tatmini ile ilgili bir kavram da örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Örgütsel bağlılığın sonucu olan örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların bir talimata, yazılı kurallara dayalı olmaksızın örgüt içindeki biçimsel görevlerinin ötesinde ortaya koydukları, örgütsel etkinliği arttıran ve fayda sağlayan gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu, Tüz, 2003, s:323). Örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde, bireylerin sadece kendi istekleri doğrultusundaki işe yönelik davranışları yatar.

Çalışan herhangi bir yazılı kural ve zorlama olmaksızın, gönüllü olarak ve örgütlerin ödül sistemiyle bağlantısız bir şekilde kendiliğinden bu davranışı ortaya koymaktadır.

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin nedenselliği hakkında literatürde farklı yaklaşımlar vardır. Bağlılığın iş tatmini sonucunda ortaya çıktığı, iş tatmininin örgütsel bağlılığa neden olduğu literatürde hakim görüşü temsil etmektedir. Bu görüşü savunan yazarlar iş tatmininin örgütsel bağlılıktan önce gelmesi gerektiğini ve örgütsel bağlılığın iş tatmininden geliştiğini, bağlılığın tatminden daha uzun zaman aldığı ve tatminden daha kalıcı olduğunu öne sürmektedirler. Buna karşılık örgütsel bağlılığın iş tatminine neden olduğunu savunan yazarlar, çalışanların iş tatmin düzeylerini, örgüte olan bağlılık düzeyleriyle tutarlı ve uyum içinde olacak şekilde ayarladığını ileri sürmektedirler. Bir başka yaklaşımda ise, iki kavram arasında birinin diğerine neden olması yerine karşılıklı bir ilişki olduğu görüşü savunulmuştur (Tett, Meyer, 1993, s:46).

2.3.7. İş Değerleri, İş Tutumları ve İş Ruh Halleri Arasındaki İlişkiler

İş değerleri, iş tutumları (iş tatmini ve örgütsel bağlılık) ve iş ruh halleri, iş deneyimini oluşturan birbirine bağlı duygu ve düşünceleri kapsamaktadır. Dolayısıyla iş deneyimini oluşturan değişkenlerden her biri diğer ikisini etkileme potansiyeline sahiptir. Örneğin, hırslı iş değerlerine sahip bir otobüs şoförünün mesleğine karşı olumsuz tutumları oluşabilir. Otobüs şoförlüğü söz konusu kişinin para kazanma, statü gibi hırslarını tatmin etmeyebilir. Ayrıca, ona mesleğinde terfi

etme imkânının hiç olmadığı söylenmişse otobüsü kullanırken genel olarak kötü bir ruh hali içinde olabilir ve her an kaza yapma ihtimali artar.

İş tutumları orta derecede istikrarlı olup yukarıdakine benzer şekilde iş ruh hallerini güçlü bir biçimde etkileyebilmektedir. Örneğin, işinden çok memnun ve müşterilerle iletişim kurmayı seven bir satış görevlisi işinde çoğu zaman iyi bir ruh hali içinde bulunabilir. Burada iş tutumları iş ruh hallerini etkilemektedir. İş ruh halleri de, gerek iş değerlerini gerekse iş tutumlarını zayıf bir biçimde etkileyebilmektedir. Bunlardan iş değerleri en istikrarlı ve uzun süreli olması nedeniyle hem iş tutumlarını hem de iş ruh hallerini güçlü bir şekilde etkileyebilir (Demir, 2007, s:115-116).

2.4. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bu bölümde iş tatminini etkileyen faktörler; bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ele alınacaktır.

2.4.1. İş Tatmininde Bireysel Faktörler

Çalışanların çok sayıda bireysel özelliğinin ve kişisel değişkenlerin iş tatminini farklı şekillerde ve karmaşık biçimde etkilediği, iş tatminiyle ilgili olarak yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur. Söz konusu araştırmalarda yaygın olarak incelenen iş tatminiyle ilişkili bireysel özellikler şunlardır:

- Yaş
- Cinsiyet Medeni Durum
- Eğitim Zekâ
- İş tecrübesi Hiyerarşik Düzey
- Kişilik özellikler
- Yetenek Beceri

2.4.1.1. Yaş

Önemli bir demografik özellik olan “yaş” en çok incelenen faktörlerden biri olmuştur. Yapılan araştırmalarda elde edilen bulguların bazıları yaş ile iş tatmini arasında bir ilişki olmadığını; bazıları ise, böyle bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. 1950’li yıllarda Herzberg, Mausner, Peterson ve Capweel, yaş ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki bulunduğunu öne sürmüşlerdir. Herzberg ve arkadaşlarına göre, iş tatmini-yaş ilişkisi “U” şeklinde bir eğri niteliğindedir. Yazarlara göre, yeni işe başlayan genç çalışanın moralinin yüksek olmasından dolayı iş tatmini yüksek olmaktadır. İlk birkaç yıldan sonra, tatmin keskin bir biçimde düşmekte ve daha sonraki yıllarda ise, çalışanlar işlerine devam ettikçe tatmin artmaktadır. Öte yandan Hulin ve Smith, erken tatminin işin yeni olmasından kaynaklandığını öne sürmüşlerdir. Ancak, ileriki yıllarda belirsizlik, kıdem ve güvenlik eksikliği gibi nedenlerle tatmin hızlı bir şekilde düşmekte ve tatminsizlik başlamaktadır.

Yaşla iş tatmini arasında olumlu bir ilişki düşünülmesine karşılık, teknolojik değişiklikler zaman zaman bu sonucu etkileyebilmektedir. Özellikle bilgisayar kullanımı gibi teknolojik gelişmeler bu sonuca etki edebilmektedir (Joyce ,Xu Huang 2006, s:8).

Bilişim teknolojileri karşısında insanların öğrenme kapasiteleri bazen yetersiz kalabilmektedir. Bu durum belirli bir yaştan sonra, öğrenme kapasitesi düşen bireylerde tatminsizlik yaratabilmektedir.

Yaş ilerledikçe ödüllerin de arttığı, bunun da gençlere göre yaşlılarda daha fazla tatmin yarattığı belirtilmektedir (Ardıç, Baş, 2007, s:133).

Genç yaşlarda personelin daha az tatmin olmalarının birkaç nedeni olduğu sonucuna varılmıştır. Bunlardan birincisi; iş hayatına yeni başlayan genç personel, işler kendileri için yeteri kadar anlamlı ve zorlayıcı bulmadıklarından dolayı yüksek beklentileri karşılıksız kalmaktadır. Memnuniyetsizliğe bir başka neden ise, genç yaşta üniversite ve liselerden mezun olanların, yeni işleri için fazla kalifiye (işin yapılması için gerekli olan beceriden fazlasına sahip) olmalarıdır (Luthans,1995, s:119).

2.4.1.2. Cinsiyet ve Medeni durum

Cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan araştırmaların sonuçları farklı bulgular ortaya koymuştur. Bunların bazılarında cinsiyete bağlı olarak tatmin düzeyleri arasında önemli bir fark bulunmamıştır. Bazı sonuçlar kadınların erkeklerden; bazıları ise, erkeklerin kadınlardan daha fazla iş tatminine ulaştıklarını göstermiştir. İş tatmininde cinsiyet farkları kapsamlı olarak araştırılmış, erkekler ve kadınlar arasındaki tatmin seviyesine ilişkin kesin kayıtlar elde edilmemiştir (Bilgiç, 1998, s:132).

Hulin ve Smith'e göre tatmin derecesi cinsiyet ile doğrudan ilişkili olmayıp, tatmin-cinsiyet ilişkisi ücret, iş düzeyi ve terfi olanakları gibi faktörlere bağlı olarak dolaylı biçimde ortaya çıkmaktadır.

Bununla birlikte Zaleznik,Christensen ve Roethlisberger 50'li yılların sonlarında yaptıkları bir çalışmada,aynı ücreti alan, aynı sosyal konuma sahip kadın ,erkek çalışanlardan kadınların daha fazla tatmin olduklarını ortaya koymuşlardır. Kadının aile içindeki annelik rolü ve ev dışında üstlendikleri roller,onların davranışlarında değişkenliklerin ve iş tatminlerinin açıklanmasında önemli rol oynamaktadır. Kadınlar için iş tatmininin erkekler için olan faktörlerden farklı faktörlere bağlı olabileceği öne sürülmüştür (Fournet, Distefano, Pryer 1966, s:170).

Evlilik ile birlikte bireyin sorumlulukları arttığından, düzenli bir iş hayatı onun için önem taşımaya başlamaktadır. Bu nedenle evli kişiler daha düzenli olabilmektedirler. Düzenli yapılan araştırmalar, evli olan işgörenlerin daha az devamsızlık, daha az işten ayrılma ve bekâr olanlara kıyasla daha çok tatminkâr olduklarını göstermektedir (Özkalp ve Kirel, 1999, s:83).

Evli iş görenlerin daha az devamsızlık, daha yüksek verimlilik ve iş tatmini ile çalışıyor olmasına rağmen evli eşler arasında meydana gelen tartışma ve çatışmalar iş memnuniyetini ve verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. Bununla beraber iş, aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısı oldukça sınırlı seviyededir. İş yerinde meydana gelen stres evde aile içi çatışmalara dönebilir. Aile içi çatışmalar ise zamanla iş görende işi ile ilgili tatminsizliğe sebep olabilir.

2.4.1.3. Eğitim Zekâ

Eğitimle iş tatmini arasındaki ilişki tek yönlü olarak olumlu ya da olumsuz olmayıp, hem olumlu hem de olumsuz bir ilişki niteliğindedir. Eğitim seviyesi yüksek olanlar, daha doyurucu ve iyi koşullarda iş bulabildikleri için işlerinden daha fazla tatmin olmakta, böylece iş tatmininde eğitimin dolaylı ve olumlu bir etkisi olmaktadır. Eğitimin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisi ise, çalışanların beklentileri eğitim düzeyi arttıkça daha fazla artma eğilimi göstermelerinden ortaya çıkmaktadır. Bu bakış açısına göre çalışanlar yaptıkları işin karşılığında aldıklarından daha fazla beklentiye sahiptir.

Bu nedenle Batı toplumlarında genellikle daha iyi bir hayatın anahtarı olarak görülen eğitimin beklentileri artırarak kişinin mutluluğu için zararlı olabileceği söylenmektedir. İnsanların gereğinden fazla eğitilmelerinin iş tatminini azaltarak sadece kişisel mutsuzluğa değil, aynı zamanda toplumsal rahatsızlığa, öfke, yabancılaşma ve karışıklığa da yol açabileceği belirtilmiştir (Yoav Ganzach, (Çevrimiçi) <http://reanati.tau.ac.il/faculty/pdf/yoav/facetr6.doc> 19.03.2004).

Eğitimin, bir yandan işle ilgili, hem dış hem de iç ödülleri arttırmak suretiyle iş tatminini yükseltmeye katkıda bulunduğu, diğer yandan da, beklentileri arttırmak suretiyle tatmini azalttığı görüşü literatürde tartışılmaktadır. Ancak konu ile ilgili yapılan araştırma sayısı azdır; en kapsamlı ve tam araştırmayı yapan Quinn ve Mandilovich eğitimin iş tatmini ile olan ilişkisini genelde, “olumlu, doğrusal ve büyüklüğü fazla olmayan ilişki” olarak bulmuşlardır.

Ganzach’a göre eğitimin tatmin üzerindeki doğrudan etkisi önemsizdir. Ganzach aşırı eğitim hipotezine tezat olarak eğitimdeki artışın iş özellikleri üzerindeki pozitif etkisi sayesinde iş tatmininde yalnızca artışa yol açabileceğini ve iş tatmininde düşüşe yol açamayacağını öne sürmüştür. Zekâ ve eğitim arasındaki pozitif korelasyondan dolayı, eğitimin iş tatmini üzerindeki varsayılan negatif etkisi aslında eğitimden çok zekânın tatmin üzerindeki negatif etkisini yansıtmaktadır.

Bu bilgiler ışığı altında Ganzach yaptığı çalışmada, eğitim, zekâ ve işin çeşitli yüzlerinden duyulan tatmin arasındaki ilişkilerde beklentilerin tatmin ile olumsuz ilişkili olduğunu ve eğitimin beklenen ücret üzerinde güçlü fakat arzulanan güçlük üzerinde zayıf bir etkisi olduğunu araştırmıştır. Araştırmada zekânın ise arzulanan güçlük üzerinde güçlü bir etkisi olurken, beklenen ücret üzerinde zayıf bir etkisi olduğu önermesini temel almıştır. Çalışma sonucunda elde ettiği bulgular zekânın içsel tatmin üzerinde güçlü bir doğrudan olumsuz etkisi, fakat ücret tatmini üzerinde göz ardı edilebilir etkisini göstermektedir. Buna karşılık, eğitimin ücret tatmini üzerinde güçlü bir doğrudan olumsuz etkisi, fakat içsel tatmin üzerinde küçük bir etkisi vardır (Ganzach, "Intelligence, Education and Facets of Job Satisfaction", Çevrimiçi <http://recanati.tau.ac.il/faculty/pdf/yoav/facetr6.doc> 19.03.2004).

2.4.1.4. Hiyerarşik Düzey ve İş Tecrübesi

İş tatmininin ve moralin, örgüt içinde hiyerarşik yapıya bağlı olarak farklılık gösterdiği yapılan bazı çalışmalarda ortaya konmuştur. Farklı statülerin ve iş düzeylerinin değişik ihtiyaçların tatminine imkân sağladığına dair bazı göstergeler mevcuttur. Gurin, Veroff ve Feld 1960'lı yılların başlarında yaptıkları araştırmada, yüksek statülü işlerdeki insanların, işlerinde daha düşük pozisyonlara sahip olanlara göre daha fazla "ego" tatmini sağladıklarını ortaya koymuştur. Yine aynı yıllarda yapılan bir başka çalışmada, Porter yöneticilerin hiyerarşik konumunun, onların belirli psikolojik ihtiyaçlarını tatmin ettiklerinin farkında olmalarını ve bunu hissetmelerinde önemli rol oynadığını ortaya koymuştur. Çalışmada genel olarak alt kademedekilerin, üst düzeydeki yöneticilerden daha tatminsiz olduğu görülmüştür. Üst düzeyde çalışanların daha fazla tatmin olmalarında ise, daha fazla statü, ücret ve kendi kendini yönetme gibi faktörler önemli rol oynamaktadır. Ayrıca bu faktörler sorumluluk ve otoritenin artmasıyla da gelişmektedir (Fournet, Distefano, Pryer, 1966, s:170-171).

İş tecrübesi ve çalışma süresi ile iş tatmini arasındaki ilişki Batıda yapılan araştırmalarda, aynı yaş gibi U şeklinde bir eğri niteliğinde bulunmuştur. Hindistan'da yapılan bir araştırmada ise, hem olumlu, hem de olumsuz ilişkilerin bulunduğu ortaya konulmuştur.

1990'lı yılların sonlarında Türkiye'de yapılan bir araştırmada, yaş ile ilişkili olan mevcut işte geçirilen süre ve iş tecrübesi, iş tatmininin farklı yönlerini öngören iki ayrı değişken olarak gözlenmiştir. Mevcut işte çalışma süresi dışsal iş tatminine olumsuz yönde katkıda bulunmuştur. Aynı işte daha uzun süre çalışanlar, bu süre karşılığında aldıkları yetersiz ödüller nedeniyle hayal kırıklığına uğramaktadır bunun nedeni ise işyeri ve örgütlerinin onların taleplerini karşılayamamasıdır. Bu araştırmada elde edilen bulgular işte geçirilen süre terfi ve iş tatmininin diğer yönleri arasında önemli olumlu bir ilişki bulan Bedeian ve arkadaşlarının 90'lı yılların başlarında yaptığı sonuçları ile çelişkilidir (BİLGİÇ, evrimci www.web.6.epnet/Deliveryprintsave.asp 24.02.2004).

Araştırmada elde edilen bir başka bulgu da iş tecrübesinin iş tatmininin farklı yüzlerini öngörmesi olmuştur. Örneğin görevle ilgili çatışmayı işe karşı duygusal tepkileri fiziksel ortama olan ilgi gibi konuları öngörmüştür. İş tecrübesinin işe ve fiziksel ortama katkısı olumlu olmuştur. İş tecrübesi daha fazla olan insanların işlerinde anlaşılır ve açık olmayan talimatlar, arkadaşlarından saygı görmeme, işle ilgili bazı çatışmalar ve problemler yaşasalar dahi, işlerini ve iş ortamlarını saygı değer bulmaktadırlar.

2.4.1.5. Kişilik zellikleri

Kişilik boyutlarının en sık kullanılanı “Beş Faktör” (beş boyutlu) kişilik modelidir. Bu model “beş büyük” olarak da adlandırılmaktadır. Beş faktör, kişilik özelliklerini tespit için yapılan testler sonucunda oluşturulmuştur. Bu faktörler; dışadönüklük, uzlaşmacılık, sorumluluk, duygusal denge veya istikrar ve yaşantıya açıklıktır (Robbins, 2003, s:96-97).

Kişiliğin boyutlarını oluşturan bu faktörlerin etnik merkezli ya da geliştirildikleri kültüre özgü olup olmadığı konusunda son yıllarda kültürlerarası yapılan araştırmalar, bunların kültürlere özgü olmadığını kanıtlamıştır. Beş faktör kişilik boyutları temel özellikleri itibariyle şüphesiz beş faktörden çok daha fazladır, ama bunları sınırlama zorunluluğu vardır. Bu model literatürde büyük kabul görmekte ve kullanılmaktadır. Çalışanların performans ve iş tatmininde, bu boyutlar etkili olmaktadır (Kreitner, Kinicki, 2001, s:147).

Bir bireyin kişiliği, bir iş hakkında duygu ve düşüncelerinin olumlu ya da olumsuz olmasını etkilemektedir. Örneğin, beş büyük faktör kişilik boyutlarından dışa dönüklük boyutunun ağır bastığı bir insanın, bu özelliği düşük olan bir insana göre daha yüksek bir iş tatmin düzeyine sahip olması ihtimali fazladır. Minnesota Üniversitesinden Richard Arvey ve meslektaşları kişiliğin iş tatminini belirlemede yardımcı olduğu ve kişiliğin bir bölümünün genetik olarak belirlendiğini düşünmüşler ve iş tatmininde genetik etkiler olup olmadığını belirlemeye çalışmışlardır. Bunun için erken yaşta birbirinden ayrılarak büyütülen 34 tek yumurta ikizi incelenmiş, aynı genetik yapıya sahip fakat farklı durumsal etkilere maruz kalan çiftlerin iş tatmin seviyesinin ne dereceye kadar diğerinin seviyesiyle aynı olduğu ölçülmüştür (George , Jones, 2005, s:81-82).

Tablo. 7: Beş büyük faktör kişilik boyutu

Kişilik Boyutları	Kişilik Boyutunda Pozitif Puan Alan Kişinin Karakteristik Özellikleri
Dışadönüklük	Girişken, konuşkan, sosyal, çevreyle iyi ilişkiler kuran
Uzlaşmacılık	Güven dolu, iyi huylu, işbirlikçi, yumuşak kalpli
Sorumluluk	Güvenilir, sorumluluk sahibi, başarı odaklı, ısrarcı
Duygusal Denge ve İstikrar	Rahat, güvenli, kaygısız
Yaşantıya Açıklık	Entelektüel, yaratıcı, meraklı, açık görüşlü

Kaynak: ROBERT .K. and Angelo Kinicki Organizational B. Fifth .E.New York, 2001.s:148.

Çalışma sonucunda genetik faktörlerin, ikizler arasındaki iş tatmin düzeylerindeki farklılıkların %30'una sebep olduğu bulunmuştur. Aynı araştırmada ikizlerin genetik yapılarına uygun işler aradıkları da bulunmuştur. Bir başka deyişle, insanların kısmen miras aldıkları kişilikleri onları belirli türdeki işleri seçmeye eğilimli hale getirmektedir. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular iş tatmini seviyelerindeki farklılıkların %30'una genetik faktörlerin sebep olduğunu ortaya koysa da, iş tatminindeki değişkenliğin %70'nin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Böylece işletmeler çalışanların tatmin seviyelerini iyileştirme, yükseltme imkânına sahip olduklarından konuya gereken önemi vermelidirler.

2.4.1.6.Yetenek Beceri

Çalışanların iş tatminini sahip oldukları yetenek ve becerileri de önemli ölçüde etkilemektedir. Genel olarak yeteneği, kişinin zihinsel veya fiziksel olarak azami performansını belirleyen özellikleri olarak tanımlamak mümkündür. Beceriye ise nesnelere amaca uygun olarak değiştirme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Kreitner, Kınıckı, 2001 s:155).

Becerilerin temel özellikleri üç başlık altında toplanabilir; birinci özelliği hem zihinsel, hem de bedensel işlemleri kapsamaktadır. Becerilerin ikinci özelliği ise öğrenilmiş olmalarıdır. Becerilerin üçüncü özelliğini ise, bir takım süreç veya hareketlerin zamanlı bir sıra izlemesi oluşturur.

Bireyler sahip oldukları becerileriyle, çalıştıkları işletmeye geldikleri gibi, belli bir süre çalıştıktan sonra da bazı beceriler elde ederler. İşletmeye girerken bireyin sahip olduğu beceriler eğitim düzeyi ve önceki iş deneyimleri ile belirlenmiştir.

Öte yandan, bireyler belli bir süre çalıştıktan sonra edindiği deneyimler sonucunda da yeni beceriler elde edebilirler. Becerilerle yakın ilişkisi bulunan yetenekler bireylerin belli beceriler ve bilgileri edinmedeki başarı düzeylerini belirlemektedir. Bir başka deyişle yetenekler, belli konulardaki kapasite ve yatkınlıklardır. Bu nedenle daha önce iş deneyimi olmayan bir bireyin bir işletmeye girerken yetenekleri önemlidir. Bireyin sahip olduğu yetenekleri, onun işi için gerekli becerileri ne kadar çabuk ve iyi öğreneceğini belirler (Baysal, Tekarslan, 1996, s:346-347)

Bireyin sahip olduğu yetenek ve becerileriyle birlikte sonradan kazandığı becerileri işinde başarısında ve dolayısıyla elde edeceği tatminde büyük rol oynamaktadır. Çünkü sahip olması gereken yetenek ve beceriler olmadan bireyin yaptığı işten zevk alması ya da bir başka deyişle tatmin olması mümkün olmamaktadır.

2.4.2. İş Tatmininde Örgütsel Faktörler

İş ve örgüt ile ilgili olarak çeşitli faktörler iş tatminini farklı yönlerden etkilemektedir. Bu konuda yapılan araştırma ve çalışmalarda en çok üzerinde durulan faktörler şunlardır:

- İşin Niteliği
- Monotonluk ve Teknoloji
- Ücret ve Ödül
- Terfi
- İş Stresi
- Çalışma Arkadaşları
- Yöneticiler
- Güvenlik
- İletişim
- Sosyal Etki

2.4.2.1. İşin Niteliği

İş özellikleri ve işin kendisi çalışan tatminini etkileyen en önemli faktörlerdendir. Çalışanların motivasyonu ve buna bağlı olarak iş tatminlerini arttırmak için, onları yaptıkları işin önemli ve anlamlı olduğuna inandırmak gerekir. Çalışanlara, işlerine yaptıkları katkının önemli sonuçlar doğurduğunun hissettirilmesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. İşte gerçekten gereksiz ve ortadan kaldırılabilir birtakım görev ve sorumlulukların kaldırılması daha yüksek verimlilik ve tatmini beraberinde getirecektir.

Özellikle işin toplum içindeki yeri iş tatmininde etkindir. Her iş görenin yapmaktan zevk duyduğu ve duymayacağı işler vardır. Toplum tarafından yeteri kadar kabul görmeyen, kendisini iş hayatına hazırlarken birey tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılması zorunluluğu iş tatminini azaltmaktadır. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi geliyorsa o derecede kişiyi tatmin etmektedir. Bu unsurların yanında, çalışanlara büyük ölçüde özerklik sunan işler de, iş tatminini artırmada önemli rol oynamaktadır. Çalışanın işini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmesi, kendi kararlarını uygulama serbestine sahip olması işinden aldığı tatmini etkilemektedir.

Üst ve orta kademe yöneticilerinde, vasıfsız çalışanlara göre daha fazla iş çeşitliliği ve kontrol gücüne sahip olunması bakımından iş tatmini de daha yüksek olabilmektedir (Arnold, Feldman, 1986, s:88).

Yapılacak işin özellikleri işi yapacak kişideki özelliklerle aynı paralellikte olmalıdır. İnsanın başarılı olmasının temelinde yapacağı işin kendi yetenek, ilgi, beceri ve ilgisine uygun olması gerekmektedir. İşini severek yapan kimse o işe karşı daha olumlu bir tutum sergileyerek, daha dikkatli, planlı ve yöntemli hareket edecektir. Bu yaklaşım onu başarıya götürecektir dolayısıyla iş tatmini daha çok yaşanacaktır. Kişinin yetenekleri ile işin gerektirdikleri çok farklı ise elbette randımanlı bir çalışma beklenemez, insanların ilgileri işe bakışları, işe verdikleri önem ve işten beklentileri, işin nitelikleriyle uyuşmadığı bir durumda o kişinin işini zevkle yapması ve yaptığından tatmin olması beklenemez (Sinangil,1998, s:107).

İşin özellikleri ile ilgili en çok bilinen ve yaygın olarak kullanılan sınıflandırma Hackman ve Oldham'ın "iş özellikleri modeli" dir. Motivasyon, performans, iş tatmini, işe devamsızlık ve iş gücü devrini etkileyen modelin beş temel boyutu vardır.

- Beceri çeşitliliği
- İşin kimliği
- İşin önemi
- Özerklik (otonomi) ve
- İş ile ilgili geri besleme (feedback)dir.

Bu boyutlar gerek çalışan gerekse işletme açısından iş tatminini belirlemede büyük rol oynamaktadır. İş özellikleri çalışanda, anlamlı bir iş yaptığı ya da bir başka deyişle çalıştığına değen bir iş hissi, sorumluluk duygusu, sonuçların bilinmesi ya da başarı düzeyi hakkında fikir sahibi olma duygusu oluşturmaktadır. Ortaya çıkan bu duygular tatmin belirlenmesinde etkili olmaktadır (Baysal, Tekarslan, 1996 s:121).

2.4.2.2. Monotonluk ve Teknoloji

Monotonluk bir işin aynı tempoda ve sürekli bir biçimde tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumları olarak tanımlanmaktadır. Monotonluk sonucu ortaya çıkan yorgunluk ve bıkkınlık çalışanlar için bir şikâyet ve tatminsizlik kaynağı olmaktadır. Monotonluk, teknoloji ve sanayide ortaya çıkan gelişmelerin aşırı uzmanlık ve iş bölümü yaratması nedeniyle oluşan sorunların başında gelmektedir. Bir görüşe göre teknoloji birçok güçlüğün ortadan kalkmasını sağlarken, insanların işte yaratıcı gücünü kullanmasını engellemekte, yeteneklerinin kaybolmasına neden olmaktadır. Monotonluğun temel nedenlerini 4 ana grupta toplamak mümkündür. Bunlar: (Eren, 2004, s:253-257)

- İşin özellikleri,
- Çalışanın monotonluğa karşı duyarlılığı,
- İşyerinin manevi ortamı,
- Çalışanın psikolojik durumudur.

Otomatik ve yarı otomatik işler monotonluğu arttırırken, karmaşık ve güç işler monotonluğu azaltmaktadır. Ayrıca çok basit işlerin monotonluğa sebep olduğu ve bunun sonucunda psikolojik yorgunluk verdiği belirlenmiştir. Monoton işler kişiden kişiye farklılık göstermektedir.

Bilgisayar teknolojisinde meydana gelen gelişmelere paralel olarak işletmelerde de bilgisayar kullanımı artmaktadır.

Bu bağlamda yönetim fonksiyonları arasında bilgisayar kullanımının kapsamı da daha yaygın hale gelmektedir. Bilgisayarlaşmanın çalışan tutumları üzerinde olumsuz etkileri olduğu görüşlerinin yanı sıra, bilgisayar kullanımının yaygınlaşması ile tatminin olumlu ilişkisi olduğu görüşü de ileri sürülmektedir. Bilgisayarlaşmanın çalışanın morali ve tatmini üzerinde zarar verici etkileri bulunduğu dair güçlü iddialar bulunmasına rağmen veriler bu iddialara hiçbir destek sunmamaktadır. Bununla birlikte ileri sürülen bu iddialar modern teknolojinin işi çok sayıda insan için daha az anlamlı hale getirmeye eğilimli olduğu ve bununla gerek üst yöneticiler gerekse çalışanların seçim özgürlüğünü azalttığı yönünde olmuştur.

1990'lı yılların ortalarında Avustralya'da yapılan bir araştırmada bilgisayarlaşmanın genişlemesi ve kullanımının artmasının tatmin üzerinde düşük düzeyde etki yarattığı bulunmuştur.

Araştırmada bilgisayarlaşma boyutunda yönetici olmayan çalışanların bilgisayarları daha sıkça kullandıkları ve bilgisayarlara daha bağımlı oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte, değişik fonksiyonlar arasında yayılma açısından, yöneticilerin bilgisayarlaşmadan daha çok yararlandıkları görülmüştür. Burada dikkati çeken nokta ise, yöneticilerin yönetici olmayan çalışanlarla kıyaslandığında daha yaşlı oldukları ve daha çok çalışma süresine sahip olduklarıdır (Zeffane, 1994, s:140-141).

2.4.2.3. Ücret ve Ödül

Tatminini etkileyen örgütsel unsurlardan bir diğeri ücrettir. Ücret ve ödüllerin adil ve performansa göre dağıtılması, motivasyon ve tatmin olma açısından çok önemlidir. Ücretin, ihtiyaçlar anlamında en ön sıralarda olması ve kabul edilme anlamında bir simge olması, bireylerin tatmin olmalarında önemli yer teşkil etmektedir. Ücret, çalışanların işletmede etkin bir şekilde çalışmalarını sağlamasındaki rolü açısından önemli bir motivasyon unsurudur.

Çalışanlar ücreti; güvenlik ve statü sembolü ve yöneticinin kişiye verdiği değer karşılığı olarak görmekte; bu durum ise kişide başarılı olma duygusunu doğurmaktadır. Ücretin birey için önemi, kendinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılama konusunda kendini gösterir; insanların ihtiyaçları ile dengeli bir ücret sistemi iş tatminini sağlamada etkili olmadığı halde belli bir seviyenin altına inmesi iş tatminsizliğine neden olabilmektedir (Telman,N, 1988, s:105).

Ekonomik ödüllerin başında ücret gelmektedir. Paranın insanların ihtiyaçlarını gideren bir araç fonksiyonu, bir teşvik aracı olması, bireyleri tatmin etmesi ve değer verilen bir amaca ulaşma yolu olması dolayısıyla, çalışanlar için önemli olduğu bilinmektedir. Parasal kökenli ödüller çalışanları daha üst beceri ve sorumluluk düzeylerindeki işlere yöneltir, kişilerin ve işletmelerin performanslarının yükselmesini sağlar. Verimli çalışma, deneyim, sadakat, yaratıcılık gibi faktörlerin ücret sisteminde dikkate alınması ve değerlendirilmesi gerekir (EREN, KAYA, 2000 "Ödüllandirmede Yeni Düşünce Boyutları", 8.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, NEVŞEHİR)

Kurumların çoğunda performans değerlendirme sonuçları doğrudan ya da dolaylı olarak ücret artışında kullanılır. Buradaki önemli ilke performansı düşük olanların düşük ücret almaları, performansı yüksek olanların yüksek ücret almaları gibi basit bir ilişki kurulmaması gereğidir. Öncelikli amaç yüksek performans ve yüksek başarıyı ödüllendirmek, başarısızlığa değil başarıya odaklanmak olmalıdır. Bunun için performansı arzulanan düzeyde olmayanların maaşına ortalama bir artış, performansı yüksek olanların ise daha yüksek bir maaş almaları tercih edilmelidir. Bu konuda enflasyon oranı + performans değerlendirme zammı uygulamasının yararlı sonuçlar verdiği belirlenmiştir (Fındıkçı, 2000, s:138).

Sonuç olarak ücret; iş tatmini konusunda önemli bir etkidir. Para insanlara normal ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamak dışında daha üst düzey ihtiyaçları da sunmak konusunda yardımcı olmaktadır (Luthans, 1995, s:192).

2.4.2.4.Terfi

Terfi, insanı çalışmaya teşvik eden önemli faktörlerden biridir. Eğer yeni işe başlayan bir kimse, önünde ilerleme imkânının bulunmadığını düşünür ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz tutumlar takınabilir. Sonuçta bu durum çalışanda tatminsizlik ve şikâyetlere neden olur (Eren, 2004, s:109).

Terfi genelde paradan sonra gelen, kimi zaman paranın önüne geçen son derecede etkin bir motivasyon kaynağıdır. Eğitim ve yükselme olanaklarının planlı ve düzenli bir biçimde iş görenlerin yararlanmasına sunabilen işletmeler aynı zamanda etkili bir işe özendirme aracını da devreye sokmaktadırlar. İşletmelerde faaliyet gösteren iş görenlerin sorumlu tutuldukları görevleri sonucunda yüksek performans sergilemeleri ve bu yüksek performans karşılığında yükselme olanaklarından faydalanmaları, iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır (Avcı, Karatepe, 2000: “İşletmenin Sınır Birimlerinde Çalışan İş görenlerin İş Tatmini: Ampirik Bir değerlendirme”, 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, NEVŞEHİR)

Terfi konusunda takip edilecek en iyi yöntem belirlenen standartlara olabildiğince uyum göstermek açık ve net bir biçimde ön plana çıkan adaylar arasından seçim yapmak ve yapılan seçimin mantığını seçimi kaybeden diğer bireyleri makul bir biçimde açıklamak olmalıdır.

Terfi eden birey tatmin ve mutlu olacak, kaybedenler ise hayal kırıklığına uğrayacaklardır. Seçim ya samimiyet ve dürüstlikle güveni artıracak ya da karar işlemini şaşırtarak güvensizlik yaratacaktır.

2.4.2.5. İş Stresi

İş tatmininde etkili olan bir etmende strestir. Aşırı stres iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Stres ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Stres arttıkça iş tatmini azalmaktadır (Lu, While, Barribal, 2006, s:623).

Her sektörde farklı stres kaynakları vardır. İşin kendisi başlı başına stres kaynağıdır. İş ortamı pek çok stres kaynağı içerir. Bireyin dış çevresinde, ailesi ve arkadaşları ile yaşadığı stres de bir süre sonra işine yansımaktadır. İşte gösterilen hem başarı hem de başarısızlık stres yaratmaktadır.

Örgütlerde stres kaçınılmazdır. Stresli ortam bireyin işten ayrılmasına neden olabileceği gibi ruhsal sağlığını da olumsuz etkilemektedir.

Stres bireyin iş yaşamını etkilediği gibi iş sonrası hayat kalitesini de etkilemektedir. Stresin birey üzerinde davranışsal, fizyolojik ve psikolojik etkileri olmaktadır. Davranışsal sonuçlar, sigara ve alkol kullanma, kaza yapma, şiddet ve isteksizliktir. Stresin fizyolojik etkileri arasında kalp hastalıkları, baş ve sırt ağrısı, kanser, diyabet, siroz, akciğer ve deri hastalıkları sayılabilir.

Stresin neden olduğu psikolojik sorunlar ise, aile sorunları, uyku düzensizliği, depresyon, psikolojik hastalıklar, kaygı, konsantrasyon eksikliği, asabiyet, öfke, saldırganlık ve tükenmişlik sendromudur.

Stres beraberinde iş tatminsizliğini de getirmektedir. Stres iş tatminsizliğinin yanı sıra, iş gücü devri, iş kazaları, devamsızlıkta artış ve performans sorunlarına da neden olmaktadır. Bu nedenle yöneticiler strese neden olan etmenleri bilmeli ve azaltmaya çalışmalıdırlar.

2.4.2.6. Çalışma Arkadaşları

İş tatminini etkileyen diğer bir örgütsel faktör, çalışma arkadaşları ile iş görenin ilişkisidir. Kişinin çalışma arkadaşları ile işbirlikçi ve arkadaşça bir ortamda çalışması işten aldığı tatmini etkilemektedir. Kendisini yalnızlığa iten çalışanların morali bozulmakta, işini sevmemekte ve dolayısıyla iş tatmini sağlayamamaktadır. Bunun yanı sıra, çalışma arkadaşları ile kişilerin aynı tutum ve değerlere sahip olmaları iş tatminini artırıcı bir başka unsurdur. Aynı değer ve tutumda olan çalışanların bulunduğu örgütte, çatışmalar azalmaktadır (Arnold, Feldman,1986, s:90).

Özellikle dostane ve destekleyici iş arkadaşlarının varlığı çalışanda yüksek iş tatminine neden olmaktadır. Öyle ki çalışma grubu ile iş görenin ilişkileri iyi olduğunda iş tatmini de yüksek olmakta ve işten ayrılmalar azalmaktadır. Bu faktör, iş tatmininin ortaya çıkmasında çok önemli olmamakla beraber olmaması durumu iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir (Baysal, T. 1996, s: 46).

2.4.2.7. Yöneticiler

İş tatminini etkileyen en önemli örgütsel unsur yönetim şeklidir. Katı denetim yapılan örgütlerde çalışanlar tatminsiz olmaktadır. Denetim, çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. Günümüzde çalışanlar, kendilerini ilgilendiren her türlü kararın görüşülmesine ve sonuçlandırılmasına aktif olarak katılıp, düşüncelerini ifade etmek, bu konularda fikirlerinin alınmasını talep etmektedirler. Bu nedenle örgütlerde katılımı, yetki devrini, kişisel ve örgütsel gelişmeyi teşvik eden bir ortamın yaratılması, çalışanların tüm potansiyel yeteneklerinden yararlanma ve geliştirmesine yönelik, insana değer veren, katılımcı, karar vermeye olanak sağlayan bir yönetim tarzı benimsenmelidir. Çalışanların iş hayatları ile aile hayatları arasında bir tercih yapma noktasına gelmemesi ancak esnek bir yönetim anlayışı ile mümkün olmaktadır. Kişisel ihtiyaçların, iş görenlerin içe dönük konsantrasyon ve ilgilerini dağıtmasına imkan vermemek yöneticilerin elindedir. İş görenler, izin kullanımı, çalışma saatleri veya iş ortamına ilişkin bazı konularda yöneticilerinden anlayış beklerler ve bazı sözler alırlar.

Fakat yönetici değiştiği zaman yeni yöneticinin bu konuda katı olması durumunda tüm bu sözler ve biçimsel olmayan pazarlıklar ortadan kalkar. Bu yüzden esneklik kurumsallaşmalı ve bir şirket politikası olmalıdır (Pekel, 2001, s:45).

2.4.2.8. Güvenlik

İş tatminini etkileyen örgütsel ve çevresel etmenlerin bir tanesi de güvenlik unsurudur. İş görenler genelde kendilerine iş güvencesi sağlayan firmalarda çalışmak istemektedirler. Özellikle yaşlı iş görenler gençlere oranla buna daha çok dikkat etmektedirler (Erdoğan, 1996, s:239).

İşten çıkarmaların haklı nedenlere dayanmaması ve açıklanmaması durumunda kişiler örgüte karşı olumsuz davranışlar içine girmektedirler. Yönetim-iş gören ilişkisinde çalışan güçsüz konumda olduğundan dolayı bu durum çok nadir görülmektedir. Güç dengesizliği nedeniyle çalışanlar performanslarını azaltma yerine bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltma ekinde tepki gösterebilmektedirler.

2.4.2.9. İletişim

Örgütlerde emir ve haberlerin, duygu ve düşünceleerin yayılmasını sağlayan iletişim, bireylerin örgüt içi davranışlarını etkiler ve yönlendirir. Örgütlerde iyi düzenlenmiş iletişim sistemi, iş görenler ve yöneticiler açısından motive edici bir özellik taşıır (Kuşluvan, 1999, s:55-64).

Örgütü ilgilendiren konularda bilgi sahibi olmak, kolayca bu konular hakkında tartışabilmek güçlü bir iletişim ağı sayesinde olur. Böylece iş görenlerde kendilerine değer verildiği inancı kuvvetlenip, bireyin işine daha çok bağlanması sağlanabilir.

İletişim, tüm moral sürecinde önemli rol oynayan bir faktördür. İletişim, en çok olmadığı zaman dikkat çeker ve tatminsizliğin başlıca kaynaklarından birini oluşturur. İletişim bir çalışan tatminine, çalışan iletişim zincirinde önemli bir konumda bulunduğu zaman katkıda bulunmaktadır.

İletişim ağında anahtar konumda olanların grup üyeleri arasında en yüksek tatmine sahip oldukları yapılan bir araştırmada tespit edilmiştir. İletişim ağında yer alan diğer grup üyelerinin tatminsiz oldukları aynı araştırmada belirlenmiştir. İletişim ağı her üyeye serbestçe iletişim fırsatı verecek şekilde düzenlendiğinde, tüm grup üyelerinin daha fazla tatmin olduğu görülmüştür.

2.4.2.10. Sosyal Etki

İş tatmini belirleyen etkilere biride sosyal etkidir sosyal etki bireylerin ve grupların bir çalışanın tutum ve davranışlarını etkilemesidir. İnsanların iş arkadaşları, ait olduğu gruplar, içinde büyüdüğü ve yaşadığı kültür gibi tüm sosyal çevre faktörleri çalışanların iş tatmin düzeylerini etkileme potansiyeline sahiptirler (George, Jones, 2005, S:82).

2.5. İŞ TATMİNİYLE İLGİLİ SONUÇLAR

İnsanlar öncelikle kişisel yetkinliklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek istemektedirler. İş tatmini, kişilerin psikolojik olgunluğuna erişmesini sağlarken, bunu elde etmemek kişileri hayal kırıklığına uğratmaktadır. İş insan yaşamının odak noktasıdır ve işsiz olan kişi mutsuz ve umutsuzdur. Bir işe sahip olmayanların psikolojik sağlığı düşük düzeyde olur. Düşük iş tatmini moral bozukluğuna, işten soğumaya, düşük verimliliğe ve sonuçta sağlıklı bir topluma zemin hazırlar.

İş tatminine bağlı olarak ortaya çıkan tatmin ya da tatminsizlik, çalışanların davranışlarını farklı şekillerde etkilemektedir. Burada tatmin ya da tatminsizlik sonucu ortaya çıkan davranışlar ana hatlarıyla ele alınacaktır.

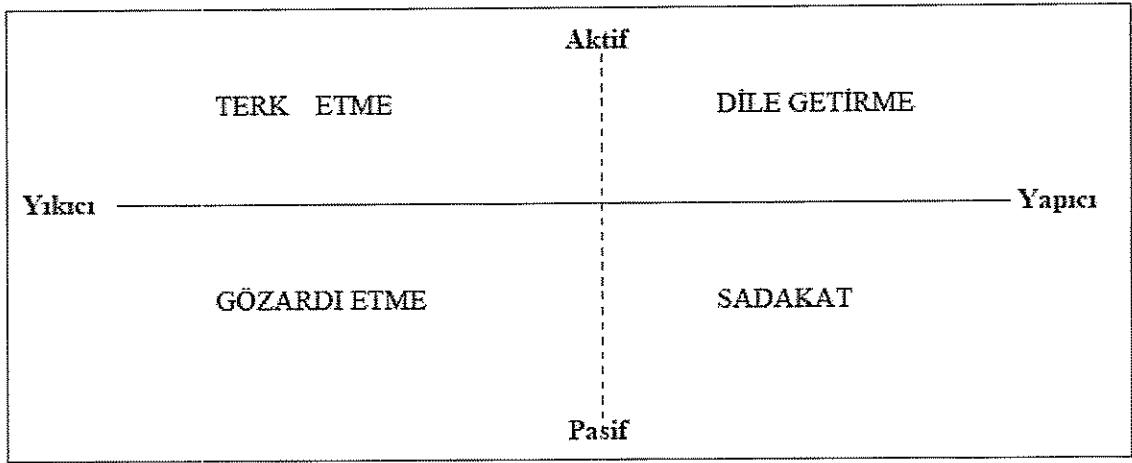
2.5.1. İş Tatminsizliğine Karşı Davranışlar

Çalışanlar işlerinden tatmin olmadıkları zaman tatminsizliklerini değişik şekillerde davranışlarıyla gösterirler. Çalışanların tatminsizlik durumlarında ortaya koyabilecekleri olası davranışlar dört ana grupta toplanabilir (Nevzat, 2007, s:177).

- **Terk Etme:** Bu davranış çalışanın işinden istifa edip işinden ayrılıp yeni arayışlar içine girmesi davranışdır.
- **Dile Getirmek:** Çalışan bu davranışında tatmin olmadığı konuları iyileştirmek amaçlı sorunlarını çözebilmek için üstleriyle diyalog içine girer.
- **Sadakat:** Çalışan bu davranışında memnun olmadığı çalışma ortamının iyileşmesi için sessiz kalır ve yönetimin yaptıklarını savunur.
- **Göz ardı Etmek:** Çalışan bu davranışında çalışma koşullarının daha da kötüye gitmesine göz yumar ses çıkarmaz.

Tatminsizlik sonucu ortaya çıkan bu çeşitli çalışan davranışları aktif-pasif ve yapıcı-yıkıcı yönleriyle şekil 6'da gösterilmiştir.

Şekil 6: İş tatminsizliğine karşı çalışan davranışları



Kaynak: L .Rusbult.and D Lowery When Bureaucrats Get the Blues Journal of Applied Social Psychology Vol 15 2003 p.82

2.5.2. Performans Üzerine Etkisi

İş tatmini ile performans arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan öncü araştırmalarda üç farklı sonuca ulaşılmıştır. Bunlardan ilki, Hawthorne araştırmalarına dayanan ve klasik görüş olarak da adlandırılan, işinden tatmin duyan kişinin daha çok üreteceği ve performansının da yüksek olacağı şeklindedir.

Ancak 1955 yılında Brayfield ve Crockeet'in yaptıkları araştırmalar, iki değişken arasında güçsüz bir ilişki olduğu ya da hiçbir ilişki olmadığını ortaya çıkarmıştır. Buna göre işinden tatmin duyan bir çalışanın daha verimli çalışacağını varsaymak doğru olmamaktadır.

Üçüncü görüş ise, tatmin ile performans arasındaki ilişkinin ödüller gibi birçok değişkenden etkilendiğidir. Buna göre; performans ödüle yol açar ve eğer ödüller adaletli olarak algılanıyorsa sonuçta iş tatminine ulaşılır. Yüksek çaba, performansla yol açar, bu da dairesel ilişki içinde tatmin artışı sağlar.

2.5.3. Devamsızlık Üzerine Etkisi

İş tatminsizliğinin olumsuz sonuçlarından biri de devamsızlıktır. Yüzeysel olarak devamsızlık bir işe yönelme tepkisidir. Herhangi bir nedenle belirli bir ortamda iş görmeyi güç bulan kişiler o ortamda bulunmamak için ellerinden geleni yapacaklardır (Erdoğan,1996, s:251). Kuşkusuz, devamsızlığın tek nedeni iş tatminsizliği değildir; fakat devamsızlık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok çalışma devamsızlıkla tatmin arasında negatif korelasyon olduğunu, bu nedenle devamsızlığın önemli ölçüde iş tatminsizliğinin sonucu olduğu yolundaki görüşleri doğrulamaktadır.

Öte yandan çalışanlarının işe devamsızlığı, işten ayrılmaların en önemli nedenlerinden biri sayılmaktadır.

Devamsızlık, çalışanın iş programı veya planına göre çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesi olarak tanımlanmaktadır. Devamsızlık işletmelerin ve yöneticilerin sıkça karşılaştıkları ve işletmenin verimliliğini, çalışanlar arası ilişkileri ve onların moralini etkileyen önemli bir olgudur.

Üretim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte, otomasyon ve buna bağlı olarak işte monotonluk artmaktadır. Bu durum kişinin işe bağlılığını ve iş tatminini azaltarak devamsızlıkları arttırmaktadır. Ancak iş tatmininden başka yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim derecesi, iş yerinin uzaklığı, mevsimsel ve dönemsel faktörler, günlük çalışma sürelerinin etkisi, ücret gibi çeşitli faktörler de tatmin-devamsızlık ilişkisinde etkili olmaktadır. Bu nedenle iş tatmini-devamsızlık ilişkisi karmaşık bir yapı sergilemektedir (Eren, 2004, s:266-272).

Devamsızlığın işletmeye maliyeti çok yüksek olabilmektedir. Örneğin, ABD’de günde yaklaşık bir milyon çalışanın işinde devamsızlık yaptığı ve bunun işletmelere yıllık maliyetinin 40 milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir (George, Jones, 2005, s:90).

2.5.4. İş Gücü Devir Hızı

İş tatminsizliğinin işletmeler üzerinde her zaman olmasa da olumsuz etki yapan sonuçlarından biri de işgücü devir hızıdır. İş gücü devir hızı kavramının temelinde işletmeye olan girişler ve çıkışlar yatmaktadır. İşten ayrılma bir çalışanın kendi isteğiyle olduğu gibi işverenin isteğiyle de olmaktadır. Çıkışları oluşturan nedenleri işletme dışı nedenler, işletme içi nedenler ve kişisel yaşam koşullarıyla ilgili nedenler olmak üzere üç ana grupta toplamak mümkündür. Söz konusu nedenler iç içe geçmiş, birbirini etkileyen bir nitelik taşımaktadır. Zaman içinde çıkışları etkileyen nedenler bireyin alacağı kararda etkili olmaktadır. İş tatminiyle ilgili olarak işten ayrılma genellikle çalışanın isteğine bağlıdır. İşgücü devrinin büyük oranlara ulaşması ise işletmeleri büyük ölçüde olumsuz yönde etkilemektedir (Kaynak, 1998, s:89).

Deci’ye göre tatmin olmayan çalışan, tatmin olan çalışana göre daha fazla örgütten çekilme (devamsızlık ve çalı an devri) davranışında bulunur.

Yapılan araştırmalara göre iş tatmini ile çalışan devri arasındaki ilişki her zaman yüksek değildir. Bu ilişkinin çok kuvvetli olmamasının ana nedeni diğer alternatiflerin uygunluğunun çalışan devrini etkilemesidir ki çalışan işinden tatmin olmasa dahi daha etkili bir alternatif uygun olana kadar işi bırakmaz. İki değişken arasındaki ilişki ekonomik koşullara da bağlıdır. Ekonomik koşullar iyi olduğunda devir daha yüksektir ve tatmin ile çalışan devri arasındaki ilişki kuvvetlidir, ekonomik şartlar kötü olduğunda ise çalışan devri düşük ve tatmin ile devri arasındaki ilişki zayıftır (Steers, Porter, 1987, s: 299).

Buna karşın işten ayrılma sadece iş tatminsizliğine bağlı değildir. Ayrıca tatminsizlik duyan bireylerin örgütte kalmalarının da çeşitli nedenleri bulunabilir. Birey örgüte girdikten sonra kişisel gelişme kaybeder ve örgüte karşı tutumları hala olumlu ise onunla bütünleşir ve örgütte kalır. Ancak bireyler değiştiği gibi örgütlerde değişebilir. Bu durumda birey, örgütün artık amacına ulaşmasında aracı olamayacağını düşünerek örgütü beğenmeyebilir. Bu noktada bireyin başvuracağı iki seçenek vardır. Bu seçenekler örgütte kalmak ya da ayrılmaktır. Birey tatminsizliğine karşı eğer yine örgütte kalmayı seçmiş ise bunun nedeni ya bireyin ihtiyaçlarının bazıları (yüksek ücret, iyi bir mevki gibi) karşılanmaktadır ya da piyasada bireyin bulabileceği daha iyi iş olmaması, piyasa şartlarının elverişsiz olmasıdır (Baysal, 1985, s:14).

2.5.5.Yabancılaşma

Yabancılaşma, çalışanın örgütten soğuması, ruhsal olarak uzaklaşması kendini çekmesidir. Tatminsiz çalışma şartları ve çevresi, çalışanların kendi iş yerlerine yabancılaşmalarına neden olur. Kendi iş yerlerine yabancılaşan çalışanlar yalnızca para için çalışan kimseler olarak tatminsizliğin kısır döngüsüne gireceklerdir. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi yönünde herhangi bir çaba göremeyen çalışanlar, yapmakta oldukları işlerine sadece yapacakları daha iyi bir iş bulma imkânı olmadığı için devam eden kişiler olarak, örgütsel hedeflere ulaşılmasında gerekli çaba ve etkinliği göstermekten uzak kalacaklardır.

Örgüt içerisinde yabancılaşmanın kaynağı olarak, işin aşırı bölünmesi ve çalışanların katkılarının bütün içerisinde çok az miktarda olmasıdır. Bütün içerisinde kendi katkısını göremeyen çalışanlar tatmin olamamaktalar. Çünkü bu yöntem onların bilgi ve yeteneklerini kullanmaya imkân vermediği gibi diğer çalışanlarla da herhangi bir ilişki içinde değildiler. Ayrıca aşırı merkezleşme, örgütün büyüklüğü, beşeri ilişkileri asgariye indirdiğinden bireyi kendine ve diğer insanlara olduğu gibi örgüte ve işine karşı da ilgisizleştirir ve yabancılaştırır (Karaca, 2001, s: 82).

2.5.6. Kişilik Bozuklukları

Tatminsizliğin sonucu kendini güçsüz ve yeteneksiz hisseden birey bu durumdan normal savunma mekanizmaları yardımı ile kurtulamıyorsa çeşitli kişilik bozuklukları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Nevroz ve psikoz söz konusu kişilik bozukluklarının başında gelmektedir. Elbette ki söz konusu kişilik bozukluklarına yalnızca iş tatminsizliğinin ya da diğer örgüt içi faktörlerin yol açtığını düşünmek hatalı olacaktır. Bu tür rahatsızlıklarda örgüt dışı faktörlerin, bireyin çevresinin ve ailesinin olumsuz etkilerini de göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

Stres, bir eyleme, duruma ya da bir kişinin üzerindeki fiziksel ve/veya psikolojik zorlanmaya karşı tepkinin sonucudur (Sabuncuoğlu, Tüz, 2005, s:231).

İş stresi ise, kişilerin ve işlerin ilişkilerinden doğan ve insanı normal fonksiyonlarından alıkoyan değişiklikler getiren bir durum olarak tanımlanabilmektedir. Bu bağlamda örgütsel yapıya bağlı olarak ortaya çıkan stres çalışanın tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Demir, Nevzat, 2007, s:137)

Tatmin edilmemiş ihtiyaçlar bireyde gerilim yaratmaktadır. Birey ihtiyaçlarını tatmin edip gerilimini azaltmazsa, hayal kırıklığına uğrar. Bireyin hayal kırıklığına, arzuladığı bir hedefe ulaşma güdüsünün ya da yeteneğinin herhangi bir engel tarafından durdurulması neden olmaktadır. Söz konusu engeller fiziki ya da somut olabileceği gibi zihinsel ya da soyut da olabilir.

Birçok araştırma göstermektedir ki; iş tatminsizliği çalışan üzerinde baş ağrısından kalp hastalıklarına kadar geniş bir yelpazede birçok sağlık problemine neden olmaktadır. Ayrıca iş tatminsizliğinin yarattığı stres ve gerilim kalp krizi ve benzer birçok etkiye sebep olmaktadır (Robbins, Stephen, 2003, s:199).

Sonuç olarak iş tatminsizliğinin çalışanlar için fiziki ve de duygusal alanda pek çok olumsuzluklara neden olduğu söylenebilir.

2.6. İş Tatminin Ölçümü

Çalışma ortamının verimliliği için en önemli faktörlerden biri iş tatminidir. İş tatmini bir tutum olduğundan dorudan gözlenmesi zordur. Ölçüm kişilerin verecekleri bilgiye dayanmak zorundadır. Bu durumda ölçümün sağlıklı olması bilgiyi verenin doğruluğuna ve bilgi toplama tekniğinin tutarlılığına bağlıdır.

İş tatmini konusunda Çalışanların iş ve ortamlarıyla ilişkili tutumlarının belirlenmesine yönelik çalışmalar Hawthorne araştırmaları ile başlamıştır daha sonra yapılan çalışmalar bu konunun önemini ve gündemde kalmasını sağlamıştır.

İş tatmininin ölçümünde bilgi doğrudan çalışandan alınmaktadır. Ölçümün sağlıklı olması için doğru ve objektif bilgi verilmesi ve bilgi toplama tekniğinin tutarlı olması gereklidir. Yanıltıcı olmayan doğru bilgi ve aynı zamanda yeterli bilgi toplama tekniğinin oluşturulması iyi bir ölçümün başlangıcı olacaktır (Erdoğan,1996, s.257-258).

2.6.1. İş Tatmini Ölçüm Yöntemleri

Güvenilir bir iş tatmini ölçümü için bazı yöntemler bulunmaktadır. İş tatminini ölçmede kullanılan

- Anket yoluyla ölçüm,
- Davranışların gözlenmesi yoluyla ölçüm
- Mülakat yoluyla ölçüm

yöntemleri aşağıda genel hatlarıyla incelenecektir.

2.6.1.1. Anket yöntemi

Bu yöntemle hazırlanmış sorular iş tatmini ölçülecek kişilere verilerek bilgi alınması sağlanır. Ankette oluşturulan soru tipleri açık ve kapalı uçlu olarak iki şekilde yapılandırılır. Sorular herkes tarafından anlaşılır, kısa ve konuyla ilgili olmalıdır. Anket soruları, posta yoluyla yaptırılabilceği gibi, yüz yüze ve toplu halde de uygulanabilir. Yüz yüze uygulama yönteminde anketi yapan kişi karşısındakine soruları sorarak cevap kağıdına kendisi işaretler. Toplu halde uygulama yönteminde ise uygulanacak kişiler bir araya toplanarak soruları cevaplandırmaları beklenir. Anket sorularına cevap vererek kişi, işini, koşullarını ve işinden duyduğu memnuniyeti belirterek iş tatmininin ölçülmesine yardımcı olur.

2.6.1.2. Davranış Gözlenmesi Yöntemi

Gözlem kelime anlamıyla, “ belli bir kimse, yer, olay, nesne, durum ve şarta ait bilgi toplamak için belirli hedeflere yöneltilmiş bir bakış ve dinleyiştir. Bu yöntemle çalışanların, kendi doğal çalışma ortamlarında bir gözlemci tarafından davranışlarının belirlenmesi yoluyla iş tatminlerinin ölçülmesi sağlanır. Çalışanlar kendi doğal ortamları içinde olduklarından daha objektif bir ölçüm sağlanabilmektedir (Balcı, 2005, s:166).

2.6.1.3. Mülakat Yöntemi

Bu yöntemde iş tatmininin derecesinin ölçüleceği kişiyle karşılıklı görüşme yapılması yoluyla oluşur. Karşılıklı bir görüşme olması nedeniyle bilgiler daha açık ve kesin olarak alınabilmektedir. Tatmini ölçümü yaparken mülakatı yapan kişi standart soruların yardımıyla çalışanın geçmiş iş, kişiliği ve tatminsizlik derecesinin kişiye etkileri hakkında bilgi alır. Mülakat yönteminin avantajı verilerin orijinal kaynaktan ve yüksek doğruluk derecesi ile elde edilmesi ve toplanan bilgilerin toplayan tarafından kontrolünün mümkün olmasıdır.

3. EĞİTİM VE İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde eğitim ve iş tatminiyle ilgili yapılmış araştırmaları gözden geçirilecektir.

Son yıllarda çalışanlar iş yaşamında nasıl davranmaktadır, bu davranışların nedenleri nelerdir? Bu sorular üzerinde çalışan ve iş davranışları ile iş ortamının özellikleri arasında ilişki araştıran araştırmacılar, bu araştırmalarının ışığında önerilerde bulunmaktalar.

Bu yapılan araştırmaları iki başlık altında toplanabilir:

- Yurt dışında yapılan araştırmalar
- Yurt içinde yapılan araştırmalar

3.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

1981-2001 yıllar arasında Social Sciences Citation Index'te yer alan dergilerde iş tatminiyle ilgili 1168 makale yayınlanmıştır. Bu makalelerden sadece 68 tanesi öğretmenlerin iş tatminiyle ilgilidir. Yapılan araştırmalar belli okullarda uygulanmış ve genellenebilirlikleri sınırlıdır (Duman, 2006, s.86).

İş tatmini çok geniş bir araştırma konusudur. Yurt dışında yapılan 1972 istatistiklerine göre bu konuda 3500 çalışma yapılmış 1992 yılında bu rakam 5000'i bulmuştur. Son yıllarda ise bu sayı 7000'ne ulaşmıştır. Ayrıca Türkiye'de de bu konuyla ilgili çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda işte yükselme, sosyal sınıf, sağlık, sosyal destek, çalışma ortamı, grup heterojenliği, geçici işlerde gönüllü-zorunlu çalışma, maddi ödül, motivasyon, çalışanın ve işletmenin özellikleri gibi faktörler ele alınmıştır. İş tatmini ile ilgili 1981- 2001 yılları arasında Social Sciences Citation Index'te yer alan dergilerde iş tatmini konusunda toplam 1168 makale yayınlanmıştır. Fakat bu makalelerin yalnız 68 tanesi öğretmenlerin tatmin düzeyi ile ilgilidir (Ardıç, 2001 s:110-130).

Dolayısıyla görüldüğü gibi öğretmenlerin %5 'den daha az bir yüzde ile araştırmacıların pek dikkatini çekmediği söylenebilir. Türkiye'de iş tatmini ile ilgili YÖK tez tarama kataloguna göre 1999–2006 yılları arasında 172 çalışma yapılmış ve bunların yalnız 25 tanesi öğretmenlerle ilgilidir. Burada oran %14 dür. Bu da gösteriyor ki ülkemizde bu konu ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı artmaktadır.

Bu çalışmaların az olması yanında diğer bir problem, birçoğunun belli okullarda örnek olay şeklinde yapılması ve genellenebilirliklerinin sınırlı olmasıdır. Bununla birlikte iş dünyasında kamu ve özel sektör çalışanlarının tatmin düzeylerinin karşılaştırıldığı pek çok araştırma bulunmaktadır (Ardıç, Baş, 2001, Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması” Kongresi).

Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell iş tatmini konusunda yapılan ve 11 bin çalışanı kapsayan araştırmaları 1957 yılında incelemiş ve genel olarak iş tatmini açısından çalışanlar için en önemli iş faktörlerinin işinde yükselme fırsatları, ilgi, güvenlik olarak belirlenmiştir. En önemsiz faktörlerin de işin kolaylığı ve sağlanan yararlar olduğunu rapor etmişlerdir (Blum, Naylor,1986). Yapılan çalışmalar, karmaşık ve önemli görevlerin az beceri isteyen rutin görevlere oranla, çalışanları daha çok tatmin ettiğini göstermektedir. Meslek grupları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, işin yapılması için gerekli beceri arttıkça üyelerin işlerinden duydukları mutlulukta artmaktadır.

Thomas J. Sergiovarini (1967) araştırmasında profesyonel eğitimcilerin en geniş doyumsuzluk gösterdikleri alanların saygınlık ve kendini gerçekleştirme olduğunu tespit etmişlerdir. Yöneticiler öğretmenlerle karşılaştırıldığında saygınlıkta daha az, kendini gerçekleştirmede daha çok doyumsuzluk göstermişlerdir. Sergiovarini Herzberg'in Çift Faktör Kuramının öğretmenler üzerinde geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu sınamak için bir araştırma yapmıştır. Amerika'da Monreo şehrinde, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde 71 öğretmenle çalışmıştır. Herzberg'in ortaya koyduğu, işin kendisi ile ilgili faktörlerle (başarı, sorumluluk, ilerleme, tanınma gibi) hijyenik faktörlerin (çevre şartları, kişiler arası

ilişkiler, yönetim ve denetim anlayışı, maaş , iş güvenliği, statü gibi) hangisinin daha etkili olduğunu belirlemiştir. Sonuçta yüksek iş tatminini oluşturan olayların %69'u birinci dereceden faktörleri yani başarı, tanınma ve işin kendisi, içermektedir. Sorumluluk yüksek tatmin değişkenlerinin %7 sinde görülmüştür. Kişiler arası ilişkiler, yönetici kadro ve okulun izlediği politika ve yönetim düşük iş tatmininin %58'ini oluşturmaktadır.

Flanders ve Simon (1969), öğretmenlerin etkinliği konusunda yaptıkları çalışmalarda, bir kısım öğretmen davranışlarını ve bunların öğrenci performansı üzerindeki özel etkileri arasında nedensel ilişkilerde araştırma yapmanın son derece gerekli olduğunu belirtmişlerdir (Günbayı, 2000, Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme, Özen Yayıncılık, Ankara).

Ronald J. Pellegrin (1970), yaptığı çalışmada teknik okullar ve normal program uygulayan okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini karşılaştırmıştır. Sonuç olarak teknik okullarda çalışan öğretmenlerin tatmin düzeyini oldukça yüksek bulmuştur (Balci, 2004, Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul).

Sarason (1971), hiçbir beklenti olmaksızın beş yıl ve daha çok öğretmenlik yapmış kişilerin mesleğe ilk başladıkları yıllarda aldıkları zevk, heyecan, istek ve başarı duygusunu daha sonraları alamaz olduklarını vurgulamaktadırlar (Xin, MacMillan, 1999, s: 39).

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

Okulların örgütsel yapısı, öğretmenlerin liderlik yapabileceği ve yeni şeyler öğrenmeye zorlayan biçimde olmalı ki, mesleki tatmin yeni şeyler öğrenmeye zorlayıcı biçimde olsun (Çetinkanat, C. 2000, Örgütlerde Güdüleme ve Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara).

Flandoph Melvin Boadmak (1985), Orta Amerika'da Iowa, Kansas, Missouri ve Nebraska'da çalışan öğretmenlerden örneklem olarak seçilen 830 kişi üzerinde iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada anket ve gözlem metodu kullanılmıştır. Denekler kendi yaşantılarıyla ilgili tatmin olarak; boş zaman, aile yaşantısı ve sağlığı, hükümet politikası ve genellikle işteki yaşantılarını içeren konulardan; iş yaşantısı ile ilgili tatmin olarak da; denetim, tanınma, sosyal yardımlar, ödeme ve çalışma artlarını içeren mesleki yönlerden bahsetmişlerdir. Bağımsız değişken olarak, cinsiyet, evlilik durumu, mesleki deneyim ve gelir durumu alınmıştır.

İş tatmini ve yaşam tatmini arasında korelasyon katsayısı hesaplanmış ve t-testi yapılmıştır. Sonuçlar şu şekilde özetlenebilir; Yaşantı ve iş tatmini arasındaki korelasyon (r) 0,63'tür. Yaşantı tatmininde belirgin bir fark, evlilik durumu ve yaş ile ilgilidir. Yaşantının en yüksek düzeyi moral standartları, inançlar, sağlık ve aile yaşantısıdır. Yaşantı tatmininde en yüksek düzey, öğretim metotlarını seçmede özgürlük, sorumluluk taşıma ve meslek için duyarlı sözlerdir. Çalışmanın farklı eğitimcilerle ve zaman aralıklarıyla tekrarı önerilmiştir (Özdayı, N. 1990, Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Tatmini ve Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul).

Dugger, French, Peckham ve Starkweather (1991) tarafından öğretmenlerin iş tatminiyle ilgili bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmadaki bulgular, Maslow'un ihtiyaçları karşılama kuramını desteklemektedir. Özellikle işte saygı ve kendini gerçekleştirme faktörleri iş tatminiyle ilgili ayrı bir öneme sahiptir. Diğer taraftan öğretim dışı görevler tatminsizliğin en önemli sebebidir. (Öztabak, Muhammet Ü.Resmi ve Özel Liselerdeki Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Yönetim Tarzı

Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2002).

Öğretmenlerin tatmin ve streslerinin incelendiği bir (Worklife Report 1992) raporda Kanada'da 17000 öğretmene anket ve 223 öğretmene görüşme tekniği uygulandığı belirtilmiştir. Yapılan araştırma sonucu öğretmenlerin işlerinden hoşlandıkları bulunmuştur. Öğretmenlerin %90'a yakın bir kısmı öğretmen oldukları için gurur duymaktadırlar ve öğretmenlik mesleğini çok değerli bir uzmanlık alanı olarak görmekte-dirler. Ancak öğretmenlerin yarısı toplumun kendilerine saygı gösterdiklerini hissettiklerini belirtmiştir. Araştırmada öğrencilerle olumlu ilişkilerin öğretmenlerin daha çok tatmin duymasını sağlayan bir etken olduğu bulunmuştur. Olumlu yanlarına rağmen öğretmek genellikle fiziksel ve duygusal stresi de ortaya çıkarmaktadır (Duman, Cafer, 2006, s.:89).

New Brunswick Eğitim Departmanı ile New Brunswick Üniversitesinin yaptığı bir ortak çalışma (1996) sonucu, bayan öğretmenlerin erkeklere göre mesleklerinden daha fazla tatmin duydukları bulunmuştur. Meslekte uzun yıllar çalışma tatmini azaltmaktadır. Çalışılan yerin koşulları öğretmenlerin tatmini üzerinde olumlu etki yapmaktadır. Yönetim kontrolü iş tatmini üzerinde önemli etkisi olan bir kriterdir. Basit bir yönetim kontrolünde ki öğretmenlerden bayan olanlar profesyonel görevleri ile ilgili daha fazla başarılıdır. Cinsiyet ile kıdem arasında pek anlamlı bir bağlantı bulunamamıştır (Öztabak, 2002, s:55).

3.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yurt içinde yapılmış çalışmalardan biri Balcı tarafından hazırlanan 'Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu' adlı çalışmadır. Balcı okul yöneticilerinin iş tatmin düzeylerini ve iş tatminine etki eden faktörleri incelemiştir. Araştırmaya katılanların tümü iş tatmini etkenlerinden tatminsizlik duymaktadırlar. Sadece iş ve işin niteliği etkenine ilişkin yaşa göre farklı tatmin seviyeleri bulunmuştur. Araştırmaya katılanlar en yüksek iş tatminini iş ve işin niteliğinden, en düşük iş tatminini ise ücret etkeninden duymaktadırlar.

Özdemir tarafından hazırlanan ‘Kamu Ödeme Sistemi İçinde Öğretmen Ücretlerinin Yeri ve Sağladığı Doyum’ adlı çalışmadan şu sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmen ücretlerinin sekiz sınıf içinde altıncı sırada yer aldığı belirtilmiştir. Öğretmenler ücretlerini yetersiz bulmakta ve tatminsizlik duymaktadırlar (Öztabak, 2002, s:50-60).

Günbayı, ‘‘ilköğretim Okulu öğretmenlerinin İş Doyumu’ adlı araştırmasında Malatya merkezde 33 ilköğretim okulunda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerine anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, yönetim ve denetim biçimi, çalışanlar arası ilişkile etkeninde çok yüksek; iş ve niteliği, yükselme, eğitim, yetiştirme, geliştirme olanaklarında yüksek; çalışma koşullarında orta; ücretler iş tatmini etkeninde düşük düzeyde iş tatmini sağladıkları görülmüştür. Erkekler; yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları, ücretler iş tatmini etkenlerinde kadınlara göre daha fazla tatmin duymaktadırlar.

Üst yaş grupları, alt yaş grubu öğretmenlere göre ücret ve çalışma koşulları etkenlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Kıdemi fazla olan öğretmenler çalışma koşulundan daha fazla tatmin sağlamaktadırlar. Öğrenim durumu yüksek öğretmenler öğrenim durumu düşük öğretmenlere göre çalışanlar arası ilişkiler etkeninden daha az tatmin göstermişlerdir (Günbayı, 2001, s:337).

Erdil ve Keskin’in ‘Güçlendirmeyle İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir alan Çalışması’ adlı araştırma da güçlendirme, iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırmadan güçlendirme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında bir ilişki olduğu fakat iş stresi ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı yönünde bir sonuca ulaşılmıştır. İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde güçlendirmeden daha fazla bir etkiye sahip olduğu analizler sonucu ortaya çıkmıştır (Erdil, Keskin, 2003, s:1).

Ay ‘Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Tekstil, Çimento, Sigorta ve Gıda Sektöründe bir Araştırma’ adlı çalışma yapmıştır.

Araştırma sonucunda denetleme arzusu yüksek, inisiyatif kullanmayan, rekabetçi, başkalarının eksik ve hatalarını bulmaya odaklanan, bunları hoşgörüyü karşılamayan yöneticilerin iş tatmini düşük; kendisini , iş görenleri ve olayları olduğu gibi kabul eden, kendisini geliştiren, iş görenlerle sağlıklı ilişkiler geliştiren yöneticilerin iş tatmini yüksek olmaktadır (Karadal, A. 2003, s:20).

Çekmecelioğlu 'İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Unsurlarının Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri' adlı araştırmasında iş tatmininin yaratıcılık üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Araştırmada, çalışanların örgüt değer ve amaçlarına bağlı olmaları, örgütle özdeşleşmeleri ve örgüt içinde kariyerlerini sürdürmeye istekli olmaları(duygusal bağlılık); farklı düşünmeyi, yaratıcılığı, yeni ürün ve teknolojilerin araştırılmasını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Çalışanların yaptığı işten tatmin olmaları duygusal bağlılık ile pozitif ilişkide iken yaratıcılığı da arttırdığı görülmüştür (Çekmecelioğlu, 2006, s:243).

“Teknik Öğretmenlerin Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi” isimli araştırmasında Çelik (1987) öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücretten doyumsuzluk duyduklarını, bunu sosyal konum, gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzlukların izlediğini ortaya koymuştur. Teknik öğretmenlerin işten ayrılmalarına birinci derecede işten duyulan doyumsuzluk, ikinci derecede sosyal konumdan duyulan doyumsuzluk etkili olmuştur (Çetinkanat, C.2000, s:154).

Marmara Üniversitesi'ndeki 81 akademik personelin iş tatmininin incelendiği bir araştırmada (Oran, 1989) iş düzeyi yükseldikçe tatminin artacağı, akademik personelin içsel faktörlere göre dışsal faktörlerden daha az tatmin elde edecekleri hipotezleri sınanmış ve sonuçlar hipotezleri doğrular nitelikte çıkmıştır.

Türk Eğitim ve Endüstri Yöneticilerinin Doyumu Düzeylerinin Analizi” isimli bir araştırma Alta (1992) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Ankara’da bulunan 26 liseden seçilmiş 143 eğitim yöneticisi ve Türkiye’nin çeşitli endüstri kurumlarından seçilmiş 85 endüstri yöneticisinden toplanan yerlerin istatistik analizinden şu bulgular elde edilmiştir. Endüstri yöneticilerinin hem genel iş tatmin düzeyleri hem de kendini gerçekleştirme kişiler arası ilişkiler ve ekonomik kazançlar gibi iş tatmininin alt boyutlarındaki düzeyleri, eğitim yöneticilerinin iş tatmin düzeylerinden anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Gerek endüstri gerekse eğitim yöneticilerinin idari konumlarına, eğitim düzeylerine, mesleki eğitim formasyonlarına ve aylık ortalama gelirlerine göre iş tatmin düzeyleri anlamlı farklılıklar göstermiştir (Günbayı, 2001, s:2)

Çermik (2001)’in ortaöğretim fizik öğretmenlerinin profili, iş tatmini ve motivasyonu adlı tezinde özel ve devlet okullarında çalışan fizik öğretmenlerini demografik özelliklerine bağlı olarak iş tatmini ve öğrencilerini derse motive etme düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Motivasyon ve iş tatmini arasında ise negatif yönde istatistiksel açıdan 0,01 düzeyinde anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin öğrencileri motive etme konusunda çabaları arttıkça iş tatminleri azalmaktadır (Çermik, E.2001, Ortaöğretim Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve Motivasyonu, M. Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul).

Günbayı (2001) araştırmasında iş tatmini açısından sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşleri belirlemeye ve bu görüşlerin cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumları açılarından farklılık gösterip göstermediği bulunmaya çalışılmıştır.

Sınıf ve branş öğretmenleri yönetim ve denetim biçimi ve çalışanlar arası ilişkiler etkeninde çok yüksek; iş ve niteliği ve yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanaklarında yüksek; çalışma koşullarında, orta ve ücretler, iş tatmini etkeninde düşük düzeyde iş tatmini sağladıklarını belirtmişlerdir. Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Erkek öğretmenler yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları, ücretler ve iş tatminleri etkenlerinde kadınlardan daha fazla iş tatmini göstermişlerdir (Günbayı, 2001, s:2).

Fatih Ağan 2002'ın özel okullarda devlet okullarında ve dersanelerde çalışan lise retmenlerin iş tatmin düzeyleri aralarında istatikseld açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile yapmış olduğu araştırmasında özel okul ve dersanelerde çalışan retmenlerin i ve dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin devlet okullarında çalışanlara göre daha yüksek olduğunu, özel okul ve dersanelerde çalışanların iş tatminleri arasında anlamlı fark olmadığını ortaya koymuştur.

retmenlerin büyük çoğunluğu mesleklerini kendi istekleriyle seçmekte ve bu grubun iş tatmini düzeyi kendi isteğiyle semeyenlere göre daha yüksektir. Halen çalışmakta olduğu kurumun dışında başka bir işte çalışan retmenlerin yalnızca dış kaynaklı iş tatminleri çalışmayanlara göre düşük çıkmıştır.

Dış kaynaklı tatmini ölçmeye yönelik soruların retmenlik mesleğinin kendisi ile ilgili olduğu, dış kaynaklı tatmini ölçmeye yönelik soruların ise ücret gibi işletme ile ilgili olduğu düşünüldüğünde bu retmenlerin meslek olarak retmenlikten memnun oldukları fakat genellikle ücretler düşük olduğu için ek gelir sağlamak amacıyla başka bir işte çalıştıkları sonucuna varılabilir.

Genel olarak iş tatmininin alt boyutlarında devlet okullarında çalışan retmenlerin tatmin düzeyleri daha dşktir. Bunda muhakkak devlet okullarındaki olanakların kısıtlı olması ve bu okullarda çalışan retmenlerin hayat şartlarının özel okullarda ve dersanelerde çalışanlara göre daha kötü olmasının payı vardır. Yine de alt boyutların tümünde böyle olması şaşırtıcıdır. Buradan devlet okulunda çalışan retmenlerin ağır şartların etkisiyle genel olarak olumsuz bir tutum içerisinde oldukları sonucuna varılabilir.

Demirci (2003), retmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarında farklı branşlarda retmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasında belirli düzeyde ilişkinin var olduğunu ortaya koymuştur. Bu ilişkilerin kişilik özelliklerinin alt boyutlarında cinsiyet ve farklı değişkenler açısından da anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır

(Demirci, S. 2003,Öğretmenlerde Beş Faktör Kişilik Özellikleriyle Doyumu Arasındaki ilişkinin incelenmesi, K.T.Ü. Yüksek Lisans Tezi, Trabzon).

2003-2004 eğitim-öğretim yılında Eskişehir il merkezinde bulunan 14 ilköğretim kurumunda görevli, 316 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiş araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini belirlenmesine çalışılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin iş tatminleri "orta" düzeyde bulunmuştur.

Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini etkileyen etmenler incelenmiştir. Buna göre öğretmenlerin en yüksek iş tatmin düzeyi "işin niteliği" boyutunda; en düşük iş tatmin düzeyi ise "ücret" boyutunda ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mezuniyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bulgulara dayalı olarak, öğretmenlerin iş tatminlerini etkileyen etmenlerin iyileştirilmesi, iş tatminlerinin yükseltilmesi için gerekli önlemlerin alınması ve düzenlemelerin yapılması önermiştir (Kılıçalp, A. 2004, ilköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi Anadolu Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir).

Gümüşeli (2004), çalışmasında öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin en sık ve en az kullandıkları çatışma yönetimi stillerini belirlemek ve okul müdürlerinin kullandıkları çatışma yönetimi stilleri ile iş tatmin düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin en sık kullandıkları çatışma yönetimi stillerinin hükmetme ve kaçınma, en az kullandıkları stilin ise ödün verme olduğu ortaya çıkmıştır (Gümüşeli, 2004, s:30-36).

Tülay Demirkıran (2004)'ın özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapmış olduğu araştırmada İstanbul ilinde bulunan zihinsel, işitme, görme, otistik engelli çocukların eğitim gördüğü okullarda görevli 441 öğretmene çeşitli anketler

uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli demografik özelliklere göre anlamlı derece farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Bahtiyar Balcı (2004)'nın Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminini incelemiştir. Araştırma İstanbul'daki 25 Endüstri Meslek ve 56 Ticaret Meslek liselerinde görev yapan 5510 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada meslek dersi öğretmenleri ile diğer branş (kültür) öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklere bağlı olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Bayan öğretmenlerin toplumsal saygı boyutunda erkeklerden, evli öğretmenlerin bağımsız çalışma imkânı olması, yaptıkları işin vicdani sorumluluk taşıma şansı vermesi bakımından ile duydukları başarı hissi açısından bekâr öğretmenlerden, kültür dersi öğretmenlerin toplumsal saygınlık açısından meslek dersi öğretmenlerinden daha fazla iş tatmini yaşadıklarını ifade ettikleri ortaya çıkmıştır.

Ündar (2005), çalışma okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi çeşitli demografik değişkenleri de dikkate alarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma sonucunda temelde boylamsal çalışmalarla iş tatmininin kariyer evrelerine göre değişiminin gözlenmesi ile iş tatminini artırmaya yönelik meslekte yükselme kriterlerinin belirlenmesi önerilmektedir (Ündar, E. 2005, Okul Öncesi Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul).

Karaköse ve Koçaba (2006)'ın özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş tatmini ve motivasyon üzerine etkileri adlı makalede Kahramanmaraş ve Gaziantep illerindeki 296 öğretmen üzerinde yapılan çalışmalarında özel okullarda çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin işlerinde tatmine ulaşmalarında ve işlerine motive olmalarında olumlu yönde etkisinin olduğunu; devlet okullarında çalışanların ise bu görüşe daha az katılım gösterdiklerini ortaya koymaktadır (Karaköse, Koçaba, 2006, s:3-14).

Türkiye’de öğretmenlerin mesleki ve toplumsal statüleri, güçleri, toplumsal değişmeye etkileri ve sorunlarını dönemler itibariyle ve kapsamlı olarak ortaya koyan ilk araştırma, Akyüz’ün (1978) “Türkiye’de Öğretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri (1848–1940)” isimli araştırmasıdır. Bu araştırmasında Akyüz; öğretmenlerin bir dönemdeki “etkilerini” anlayabilmek için o dönemdeki “statülerini” bilmek gerektiği gibi bir varsayım geliştirmiştir. Yine Akyüz; “siyasal iktidar ve rejimler, öğretmenlerin toplumun değişmesi sorunları ile ilişkisini görmüş olduklarından onlara ilgisiz kalmazlar ve onlara kendi felsefeleri, dünya görüşleri doğrultusunda görevler yüklerler varsayımında bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin güç ve statülerini etkileyen sorunlarının olduğunu ve sorunlarının bilinmesinin gerektiğine işaret etmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından 1982 yılında “Öğretmen Sorunları ve Eğilimleri” araştırması yaptırılmıştır. Bu çalışmada, öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin çeşitli konulardaki sorunları belirlenmiştir.

Duman (1991) tarafından yapılan “Türkiye’de Ortaöğretime Öğretmen Yetiştirme(Tarihi Gelişim)” adlı araştırma, ortaöğretime öğretmen yetiştirme ve ele aldığı boyutları açısından en kapsamlı araştırma özelliğini taşımaktadır. Bu araştırma, öğretmen yetiştiren kurumların tarihi gelişimi, öğretmen yetiştirme politika ve uygulamalarını ele alıp değerlendirmiştir. Araştırmada, Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet dönemi öğretmen yetiştirme sistemi, politika, millî eğitim şûraları, devlet adamlarının görüşleri, düşünceleri ve uygulamaları incelenmiştir (Duman, Cafer, Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans , İstanbul 2006).

Öztürk (1996), “Atatürk Devri Öğretmen Yetiştirme Politikaları” isimli çalışması ile öğretmen yetiştirme konusunu tarihî bir bakış ile ele almıştır. Öztürk, bu araştırmasının amacını; “XIX. Yüzyılın başından itibaren, hemen her sahada Batı’yı model alarak geniş çaplı bir modernleşme sürecine giren Türkiye’deki öğretmen yetiştirme politikaları ile öğretmen yetiştiren örgün ve yaygın öğretim kurumlarını araştırmak olarak belirtmektedir.

Tanzimat Devrinden itibaren gelişen eğitim ve öğretmen yetiştirme faaliyetlerini ele alarak asıl Atatürk Devri öğretmen yetiştirme politikaları, öğretmen yetiştirmeye dair düşünceleri ve uygulamaları, her kademeyle ait öğretmen yetiştirme konusunu incelemiştir.

Gelişli'nin (2006), doktora tezi olarak yaptığı ve 2006 yılında da yayımlanmış olduğu, "Öğretmen Yetiştirmede Ankara Yüksek Öğretmen Okulu Uygulaması" isimli çalışması da bu alanda yapılmış araştırmalardan birisidir. Gelişli, araştırmasında öğretmen yetiştirmede önemli bir yeri olan Ankara Yüksek Öğretmen Okulunu ilk kuruluşu olan 3.7.1959 tarihinden başlayarak, kapanış tarihi olan 1978 yılına kadar incelemiş ve bu okulun öğretmen yetiştirmedeki yerini ve önemini adım adım ele almıştır. Gelişli, ortaöğretime öğretmen yetiştirmenin akademik bir düşünce ile yapılması gerektiğine ve bu okulunda bu düşünce ile öğretmen yetiştirdiğine işaret etmektedir. Bu kurumların kapatılmak yerine yeniden düzenlenmesi gerektiğine işaret eden Gelişli, Türkiye'de kurumların iyileştirme ve yeniden düzenlenmesi yerine kapatıldıklarını ifade etmektedir.

Diğer bir çalışma, Okçabol ve arkadaşları tarafından yapılan ve 2003 yılında yayımlanan "Öğretmen Yetiştirme Araştırması"dır. Bu araştırma, etkin ve nitelikli öğretmenin özelliklerini ve bu özelliklerin nasıl kazandırılıp korunacağını belirlemek için yapılmıştır. Araştırmada öğretmen yetiştirme konusunun eğitim sisteminin her boyutuyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. İlişkili olması gereken kurumların ve kişilerin YÖK, eğitim fakülteleri ve öğretim elemanları olduğu ortaya çıkmıştır.

Burada değinilmesi gereken diğer önemli ve kapsamlı bir çalışma ise Eşme'nin (2003), "Yüksek Öğretmen Okulları" adını taşıyan, ortaöğretime öğretmen yetiştirme konusunu ele alan araştırmasıdır. Eşme, bu çalışmasında, İstanbul Yüksek Öğretmen Okulu, Ankara Yüksek Öğretmen Okulu ve bu okullarda öne çıkan öğretmen yetiştirme modellerini ve bu modellerin bozulma nedenlerini, kapanışlarını ve bu okulların ülkeye kazandırdıklarını ortaya koymaktadır.

Öğretmen yetiştirme konusunu tarihsel ve ayrıntılı olarak ele alan önemli bir çalışmada T.C. Yükseköğretim Kurulunun Temmuz -2007’de yayımladığı “Öğretmen yetiştirme ve Eğitim Fakülteleri (1982–2007)” isimli araştırmasıdır. Bu çalışmada, Milli Eğitim Şuraları, Kalkınma Planları ve öğretmen yetiştirme politikalarından 1923 – 1981 dönemi, özellikle 1982 – 1997 dönemi ve eğitim fakültelerinin yapılanmasında 2006–2007 düzenlemesi yer almaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma İstanbul ili sınırları içinde devlet okullarında ve özel dersanelerde görev yapmakta olan öğretmenlerin iş tatminlerini ölçmek ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerle özel dersanelerde görev yapan öğretmenlerin iş tatminlerini karşılaştırmak amacı ile yapılmıştır. Araştırmada gözetim (survey) modelinin bir türü olan Genel Tarama Modeli kullanılmıştır. Genel Tarama Modelleri çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 1998, s: 79).

4.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

4.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunun hazırlanmasında ilgili literatür taranmış ve 1967 yılında D.J.Weiss, R.V.Dawis, G.W. England, L.H. Lofquist tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin 20 sorudan oluşan kısa formundan yararlanılmıştır.

Ankette toplam 37 soru yer almıştır. Bu soruların 17 tanesi araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyen sorular olup, 20 tanesi Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin kısa formunda yer alan sorulardır.

4.3. Verilerin Analizi

Uygulanan anketlerden elde edilen verilerin veri girişi SPSS 16.00 (Statistical Packet for The Social Science) programı yardımı ile yapılmıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerinin değerlendirilmesi frekans ve yüzde hesabı ile yapılmıştır. İş tatmininin boyutlarını belirlemek için, öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile ilgili 20 değişkene faktör analizi uygulanmıştır. Demografik özelliklere göre öğretmenlerin karşılaştırılmasında ve devlet kurumlarında çalışan öğretmenler ile özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin karşılaştırılmasında ise yerine göre t testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) kullanılmıştır.

4.4. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan 300 öğretmenin anket sorularına verdikleri yanıtlar SPSS yardımı ile değerlendirilmiş ve ilk olarak anketin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa katsayısı %90 olarak oldukça güvenilir bulunmuştur (Nakip, 2006.s: 146).

4.4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan 300 öğretmenin demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda görülmektedir. Araştırmaya katılan 300 öğretmenden %63,7'si kadın olup, %36,3'ü erkektir (Tablo.8).

Tablo. 8: Cinsiyet

	Frekans	Yüzde
Kadın	191	63,7
Erkek	109	36,3
Toplam	300	100,0

Medeni durumları incelendiğinde öğretmenlerin %56'sının evli, %44'ünün ise bekar olduğu belirlenmiştir (Tablo .9).

Tablo. 9: Medeni Durum

	Frekans	Yüzde
Evli	168	56
Bekar	132	44
Toplam	300	100,0

Tablo 10'da görüldüğü gibi öğretmenlerin %47,6'sı MEB'na bağlı Resmi Okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşurken, %52,4'ü Özel Dershanelerde görev yapan öğretmenlerden meydana gelmektedir.

Tablo. 10: Kurum

	Frekans	Yüzde
MEB'na Bağlı Resmi Okul	143	47,6
Özel Dershane	157	52,4
Toplam	300	100,0

Tablo 11 incelendiğinde araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin %44'ünün (132 kişi) 25-34 yaş aralığında yer alan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. %28,3'ü ise 35-44 yaş aralığındaki öğretmenlerden meydana gelmiştir. Bu iki yaş grubu birlikte değerlendirilirse araştırmaya katılan öğretmenlerin % 72,3'ü 25-44 yaş aralığında yer alan orta yaş grubundaki öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo. 11: Yaş Dağılımı

	Frekans	Yüzde
20-24	27	9
25-34	132	44
35-44	85	28,3
45-54	38	12,7
55-60	15	5
61 ve üstü	3	1
Toplam	300	100,0

Öğretmenlerin hangi okullardan mezun oldukları sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde %47'sinin Fen-Edebiyat Fakülte'lerinden mezun olduğu görülmekte olup, onu %35,3 ile Eğitim Fakültesi mezunları takip etmektedir (Tablo 12).

Tablo. 12: Mezun Olunan Okul Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Öğretmen Okulu	9	3
Eğitim Fakültesi	106	35,3
Fen-Edebiyat Fakültesi	141	47
Eğitim Fakültesi Dışında 4 Yıllık Fakülte	25	8,3
Eğitim Enstitüsü-Eğitim YO	8	2,7
Diğer	11	3,7
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerden özel dersanelerde çalışan 157 öğretmene, özel dersanelerde çalışmaya nasıl başladıkları sorulmuş ve Tablo 13'teki sonuçlar elde edilmiştir. Alınan cevaplardan özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin %87,2'si Üniversiteden mezun olduktan sonra doğrudan özel dersanelerde çalışmaya

başladıklarını ifade etmiştir. Bu da özel dersanelerde çalışmaya olan talebi göstermektedir.

Tablo. 13: Özel Dersanelerde Çalışmaya Başlama Durumu

	Frekans	Yüzde
Mezun Olduktan Sonra Doğrudan Dersanede	137	87,2
Resmi Okuldan Emekli Olduktan Sonra Dersanede	5	3,3
Resmi Okuldan İstifadan Sonra Dersanede	15	9,5
Toplam	157	100,0

Öğretmenlere mesleklerini kaç yıldır yapmakta oldukları sorulmuş ve Tablo 14'deki sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin %29,7'si 0-5 yıl arasında görev yapmakta olan öğretmenlerdir. %25,7'si 6-10 yıldır bu mesleği yapmaktadır. %17'si 11-15 yıl, %17'si 21 yıl ve üstü ve %10,7'si ise 16-20 yıldır öğretmenlik mesleğini sürdürdüklerini belirtmiştir.

Tablo. 14: Meslekte Çalışma Süresi

	Frekans	Yüzde
0-5	89	29,7
6-10	77	25,7
11-15	51	17
16-20	32	10,7
21 ve üzeri	51	17
Toplam	300	100,0

Öğretmenlerin şu anda çalışmakta oldukları kurumda kaç yıldır çalışmakta oldukları sorulmuş ve %60'ının 0-5 yıl arası, %20,3'ünün 6-10 yıl arası, %12,3'ünün 11-15 yıl arasında aynı kurumda çalışmakta oldukları belirlenmiştir. 16-20 yıl arası aynı kurumda çalıştığını belirten öğretmen yüzdesi %3,4 iken 21 yıl ve üstünde aynı kurumda çalışmakta olan öğretmen yüzdesi ise sadece %4'tür (Tablo 15). Aynı kurumda çalışma yılının 0-5 yıl arasında yoğunlaşmasının sebebi olarak devlette çalışan öğretmenlerin tayin olmaları gösterilebilirken, özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin ise sık sık kurum değiştirmeleri gösterilebilir.

Tablo. 15: Kurumda Çalışma Süresi

	Frekans	Yüzde
0-5	180	60
6-10	61	20,3
11-15	37	12,3
16-20	10	3,4
21 ve üstü	12	4
Toplam	300	100,0

Öğretmenlere öğretmenlik mesleğini niçin seçtikleri sorulmuş ve Tablo 16 da verilen cevaplar alınmıştır. Öğretmenlerin %36'sı yani üçte birinden fazlası öğretmenlik mesleğini sevdiikleri için bu mesleği seçtiklerini belirtmiştir. Öğretmenlerin %13'ü bu meslekte kendini yetenekli hissettiği için, %12,7'si ise üniversite tercihlerinde bulunduğu için öğretmenliği seçtiklerini belirtmiştir. Tesadüfen bu mesleği seçtiğini söyleyenlerin sayısı ise %8'dir.

Tablo. 16: Öğretmenlik Mesleğinin Seçilmesindeki En Önemli Etkenler

	Frekans	Yüzde
Bu Mesleği Sevdiğim İçin	108	36
Ailemin Etkisi İle	24	8
Manevi Yönden Tatmin Edici Olduğu İçin	14	4,7
Karakterime Uygun Bir Meslek Olduğu İçin	26	8,7
Bu Meslekte Kendimi Yetenekli Hissettiğim İçin	39	13,0
Sorumluluk Almak İçin	4	1,2
Tatilleri Fazla Olduğu İçin	2	0,7
Çalışma Şartları Uygun Olduğu İçin	12	4
Tesadüfen	24	8
Üniversite Tercihlerimde Olduğu İçin	38	12,7
Diğer	9	3
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlere mesleklerinden ayrılmayı düşünüp düşünmedikleri ve eğer ayrılmayı düşünüyorlar ise nedenleri sorulmuştur (Tablo 17).

Tablo. 17: Mesleğinizden Ayrılmayı Düşünüyor musunuz?

	Frekans	Yüzde
Ayrılmayı düşünmüyor	277	92,3
Ücret Az Olduğu İçin	6	2
Ailevi Nedenlerden Dolayı	6	2
Daha İyi İmkanlara Kavuşmak İçin	1	0,3
Özel Eğitim Kurumlarından Gelen Cazip Teklifler Nedeniyle	1	0,3
Diğer	9	3
Toplam	300	100,0

Öğretmenlerin %92,3 gibi çok büyük bir yüzdesi mesleğinden ayrılmayı düşünmediğini belirtmiştir.

Gelirleri ile ilgili soruya öğretmenlerin verdikleri cevaplar Tablo 18'de görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %36,7'sinin geliri 1001-1500 TL aralığında iken, %35,3'ünün geliri 1501-2000 TL arasındadır. Bu oranlar birlikte değerlendirilirse öğretmenlerin %72'sini gelirin 1001-2000 TL arasında yani orta düzeyde olduğu söylenebilir. Gelirinin 3000 TL ve üstü olduğunu belirten öğretmenlerin yüzdesi ise %11'dir.

Tablo. 18: Gelir

	Frekans	Yüzde
801-1000	30	10
1001-1500	110	36,7
1501-2000	106	35,3
2001-3000	21	7,0
3000 ve üstü	33	11,0
Toplam	300	100,0

Öğretmenlere maaşlarından başka gelirlerinin olup olmadığı sorulmuş ve %65,7'si başka gelirinin olmadığını belirtmiştir. %26,3'ü ise özel derslerden elde ettiği gelirinin bulunduğunu söylemiştir (Tablo 19). %7 oranında öğretmen ise, diğer seçeneğini işaretleyerek artı bir gelir elde ettiğini belirtmiştir. Bu durumda özel ders ve diğer seçeneklerini işaretleyen öğretmenlerin yüzdeleri birlikte değerlendirilirse, öğretmenlerin %34,3'ü yani üçte biri maaşı dışında gelir elde etmeye çalışmaktadır

Tablo. 19: Maaşınız Dışı Gelir

	Frekans	Yüzde
Başka Gelirim Yok	197	65,7
Özel Ders	79	26,3
Ticaret	2	0,7
Kırtasiye	1	0,3
Diğer	21	7
Toplam	300	100,0

Öğretmenlerin yaşam koşullarını ve dolayısıyla yaşam kalitelerini ortaya çıkartmak amacı ile sorulmuş sorulardan biri de oturmakta olduklarını evlerinin durumudur. Soruya verilen cevaplar Tablo 20’te görülmektedir. Öğretmenlerin %41,3’ü kirada oturduklarını belirtirken, %31,7’si kendi evinde, %24’ü ailesinin evinde oturmakta olduklarını belirtmiştir.

Tablo. 20: Ev Durumu

	Frekans	Yüzde
Kira	124	41,3
Ailemin	72	24
Lojman	9	3
Kendi Evim	95	31,7
Toplam	300	100,0

Öğretmenlere işe gelip giderken ulaşımı nasıl sağladıkları sorulmuş.soruya verilen cevaplar Tablo 21 de görülmektedir %47,3’ünün toplu taşıma araçlarını kullandığı , %27’sinin yürüyerek, %25,7’sinin ise kendi aracıyla ulaşım sağladığı görülmüştür.

Tablo. 21: Ulaşım Şekli

	Frekans	Yüzde
Kendi Aracımla	77	25,7
Toplu Taşımayla	139	47,3
Yürüyerek	78	27
Toplam	300	100,0

Öğretmenlere öğle yemeğini ne şekilde yedikleri sorulmuş ve Tablo 22’de verilen cevaplar alınmıştır. Bu cevaplar incelendiğinde öğretmenlerin %67’si öğle yemeğini kendi imkânları ile yerken, sadece %115’i çalıştığı kurumdan yemektedir.

Tablo. 22: Öğle Yemeği

	Frekans	Yüzde
Kurumdan	45	15
Kendi İmkânlarımla	201	67
Kendim Getiriyorum	24	8
Evimde	6	2
Öğle Yemeği Yemiyorum	24	8
Toplam	300	100,0

Öğretmenlere mesleki gerilim hissedip hissetmedikleri ve nedenleri sorulmuş ve alınan yanıtlar Tablo 23 ve Tablo 24’de gösterilmiştir. Öğretmenlerin %55’i mesleki gerilim hissetmediklerini belirtirken, %45’i mesleki gerilim hissettiklerini belirtmiştir.

Tablo. 23: Mesleki Gerilim

	Frekans	Yüzde
Hayır	165	55
Evet	135	45
Toplam	300	100,0

Mesleki gerilim hissettiğini söyleyen öğretmenlerin en çok yorgunluktan yakınmakta oldukları görülmektedir.

Tablo. 24: Gerilim Nedeni

	Frekans	Yüzde
Yok	165	55
Yorgunluk	108	36
Sinirlilik	9	3
Bitkinlik	9	3
Bas Ağrısı	3	1
Uykusuzluk	3	1
Diğer	3	1
Toplam	300	100,0

Öğretmenlerin ders verdikleri sınıfların ortalama öğrenci sayıları ise Tablo 25’de verilmiştir. Sınıflardaki öğrenci sayılarının, %41,7 oranında 21-29 öğrenci arasında olduğu belirtilirken, %27 oranında da 30-39 arasında öğrenci bulunduğu söylenmiştir. Öğrenci sayısının 20 ve altında olduğunu söyleyen öğretmen yüzdesi ise %24’tür. Devlet ve özel dershaneler sınıftaki öğrenci sayıları açısından karşılaştırıldığında özel dershanelerde 20 ve altı öğrencili sınıfların oranı %42,7 iken devlette %3,5’tur. 21-29 arasında öğrencili sınıf oranı özel dershanelerde %57,3 iken, devlette %24,5’tur. Devlette 30-39, 40-49 ve 50 ve üstü öğrencili sınıflar %72 oranında iken özel dershanelerde bu sayıda öğrencili sınıf bulunmamaktadır.

Tablo. 25: Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı

	Frekans	Yüzde (%)	Devlet (%)	Özel Dershane (%)
20 ve altı	72	24	3,5	42,7
21-29	125	41,7	24,5	57,3
30-39	81	27	56,6	-
40-49	13	4,3	9,1	-
50 ve üstü	9	3	6,3	-
Toplam	300	100,0	100	100

Son olarak devlet okullarında görev yapan öğretmenlere imkanları olsa özel okul ya da dershaneye geçip geçmeyecekleri sorulmuş ve Tablo 26’da gösterildiği gibi %70,7’si bu soruya hayır cevabı vermiştir.

Tablo.26:Devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerin dershanede çalışma tercihi

	Frekans	Yüzde
Evet	42	29,3
Hayır	101	70,7
Toplam	143	100,0

Araştırmada uygulanan anketin bir bölümünü oluşturan Minnesota İş Tatmin ölçeğinin 20 sorusuna öğretmenler tarafından verilen cevaplar Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo. 27: İş tatmini ile ilgili öğretmen görüşleri

	Çok tatmin edici		Tatmin edici		Ne tatmin edici ne değil		Tatmin edici değil		Hiç tatmin edici değil	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Her zaman bir şeyler yapabilme imkanına sahip olma	52	17,3	107	35,7	68	22,7	54	18	19	6,3
Kendi kendine çalışabilme imkanı	31	10,3	149	49,7	67	22,3	34	11,3	19	6,3
Zaman zaman değişik şeyler yapma imkanı	22	7,3	105	35	87	29	60	20	26	8,7
Toplumda bir varlık sayılabilmek imkanı	43	14,3	138	46	70	23,3	35	11,7	14	4,7
Yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu	31	10,3	130	43,3	95	31,7	29	9,7	15	5
Üstümün karar vermedeki yetkinliği	32	10,7	135	45	92	30,7	30	10	11	3,7
Yaptığım işin vicdanıma aykırı olmaması	101	33,7	138	46	47	15,7	8	2,7	6	2
İşimin güvenilir bir gelecek sağlaması	29	9,7	87	29	75	25	73	24,3	36	12
Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme	97	32,3	139	46,3	45	15	17	5,7	2	0,7
İnsanlara ne yapacaklarını söyleme	40	13,3	134	44,7	96	32	25	8,3	5	1,7
Yaptığım işin yeteneklerime uygun olması	98	32,7	152	50,7	30	10	10	3,3	10	3,3
Yönetim politikalarının uygulanış şekli	23	7,7	74	24,7	119	39,7	55	18,3	29	9,7
Yaptığım iş karşısında aldığım ücret	13	4,3	49	16,3	97	32,3	78	26	63	21
İşimdeki ilerleme imkanları	8	2,7	65	21,7	106	35,3	85	28,3	36	12
Kendi başıma karar verme imkanı	21	7	128	42,7	89	29,7	46	15,3	16	5,3
İş yapmada kendi yöntemlerimi kullanma imkanı	40	13,3	156	52	63	21	28	9,3	13	4,3
Çalışma koşulları	16	5,3	91	30,3	100	33,3	67	22,3	26	8,7
İş arkadaşlarımla ilişkilerim	68	22,7	168	56	43	14,3	17	5,7	4	1,3
İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmem	28	9,3	115	38,3	105	35	33	11	19	6,3
İşimden elde ettiğim başarı duygusu	62	20,7	152	50,7	55	18,3	25	8,3	6	2

Anket uygulanan tüm öğretmenlerin iş tatmin ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde (Tablo 27); öğretmenlerin %35,7'si mesleklerinin “her zaman bir şeyler yapabilme imkanına sahip olma” yönünü tatmin edici bulmaktadır. Tatmin edici ve çok tatmin edici cevapları birlikte değerlendirildiğinde oran %53'e ulaşmıştır. Öğretmenlerin %24,3'ü ise öğretmenlik mesleğini “her zaman bir şeyler yapabilme imkanına sahip olma” açısından tatmin edici bulmamaktadır.

Öğretmenlik mesleği “Kendi kendine çalışabilme imkanı” açısından değerlendirildiğinde %60 oranında çok tatmin edici ve tatmin edici cevapları verilmiştir.

Mesleğin “Zaman zaman değişik şeyler yapma imkanı” sunduğu görüşüne, öğretmenlerin %42,3'ü katılırken, %28,7'si de tatmin edici değil ve hiç tatmin edici değil cevabı vermiştir.

Öğretmenlik mesleği sayesinde “Toplumda bir varlık sayılabilmek imkanı” elde ettiğini düşünen öğretmenlerin oranı %60,3'tür.

Öğretmenler tarafından, “Yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu” %53,6 oranında tatmin edici ve çok tatmin edici bulunmaktadır.

“Üstümün karar vermedeki yetkinliği” tatmin edici ve çok tatmin edici görüşüne katılanların oranı %55,7'dir.

Yaptığı işin vicdanına aykırı olmadığını düşünen öğretmenlerin oranı oldukça yüksek olup, %79,7'dir.

İşinin güvenilir bir gelecek sağladığını düşünen öğretmenlerin oranı (%38,7) ile bu görüşe katılmayan öğretmenlerin oranı (%36,3) birbirine çok yakın çıkmıştır.

Mesleklerinin kendilerine “Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme” imkanı sunduğunu düşünen öğretmenlerin oranı %78,6'dır.

Öğretmenlik mesleğinin “İnsanlara ne yapacaklarını söyleme” fırsatı vermesi %58 oranında tatmin edici ve çok tatmin edici bulunmuştur.

Öğretmenlerin %83,4'ü yaptığı işin yeteneklerine uygun olduğunu düşünmektedir.

Yönetim politikalarının uygulanış şekli açısından bakıldığında öğretmenlerin %32,3'ü olumlu bakarken, %28'i olumsuz düşünmektedir.

Öğretmenlerin %47'si, neredeyse yarısı, yaptığı iş karşısında aldığı ücretin yeterli olmadığını düşünmektedir.

İşindeki ilerleme imkanlarını yeterli bulmayan öğretmenlerin oranı %40,3'tür.

Öğretmenlik mesleğinin kendi başıma karar verme imkanı sağladığı görüşüne katılan öğretmenlerin oranı %49,7 çıkmıştır.

Öğretmenlerin %65,3'ü İş yapmada kendi yöntemlerimi kullanma imkanına sahip olduklarını düşünmektedir.

Çalışma koşulları açısından mesleklerini değerlendiren öğretmenlerin %35,6'sı olumlu düşünürken, %31 olumsuz cevap vermiştir.

%78,7 oranında öğretmen iş arkadaşları ile ilişkilerinin çok tatmin edici ve tatmin edici olduğu inancındadır.

Öğretmenlerin %47,6'sı işini iyi yaptığı zaman takdir edildiğini düşünmektedir.

İşimden elde ettiğim başarı duygusu çok tatmin edici ve tatmin edici düşüncesine sahip öğretmen oranı %71,4'tür.

Minnesota İş Tatmin Ölçeğine kamuda çalışan öğretmenlerin ve özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin verdikleri cevaplar ayrı ayrı ele alındığında ise aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo. 28: İş tatmini ile ilgili devlette ve özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin görüşleri

	Çok tatmin edici		Tatmin edici		Ne tatmin edici ne değil		Tatmin edici değil		Hiç tatmin edici değil	
	Devlet %	Özel %	Devlet %	Özel %	Devlet %	Özel %	Devlet %	Özel %	Devlet %	Özel %
Her zaman bir şeyler yapabilme imkanına sahip olma	5,6	28	39,9	31,8	28,7	17,2	21	15,4	4,9	7,6
Kendi kendine çalışabilme imkanı	7,7	12,7	56,6	43,3	18,2	26,1	11,2	11,5	6,3	6,4
Zaman zaman değişik şeyler yapma imkanı	4,2	10,2	42,7	28	31,5	26,8	15,4	24,2	6,2	10,8
Toplumda bir varlık sayılabilme imkanı	10,5	17,8	41,3	50,3	28,7	18,5	14	9,6	5,5	3,8
Yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu	5,6	14,6	40,6	45,9	37	26,8	9,8	9,6	7	3,1
Üstümün karar vermedeki yetkinliği	8,4	12,7	39,2	50,3	32,1	29,3	14,7	5,8	5,6	1,9
Yaptığım işin vicdanıma aykırı olmaması	28,7	38,2	48,3	43,9	17,4	14	1,4	3,9	4,2	0
İşimin güvenilir bir gelecek sağlaması	9,8	9,6	41,3	17,8	24,4	25,5	14,7	33,1	9,8	14
Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme	23,8	40,1	49,7	43,4	18,1	12,1	7,7	3,8	0,7	0,6
İnsanlara ne yapacaklarını söyleme	11,2	15,3	46,2	43,3	32,9	31,2	7,7	8,9	2	1,3
Yaptığım işin yeteneklerime uygun olması	22,4	42	54,5	47,1	13,3	7	4,9	1,9	4,9	1,9
Yönetim politikalarının uygulanış şekli	6,2	8,9	22,4	26,8	42,7	36,9	18,2	18,5	10,5	8,9
Yaptığım iş karşısında aldığım ücret	0,6	7,6	9,8	22,3	31,5	33,1	32,2	20,4	25,9	16,6
İşimdeki ilerleme imkanları	1,3	3,8	16,8	26,1	28	42	39,2	18,5	14,7	9,6
Kendi başıma karar verme imkanı	6,2	7,6	44,8	40,8	27,3	31,8	15,4	15,3	6,3	4,5
İş yapmada kendi yöntemlerimi kullanma imkanı	6,3	19,7	53,8	50,3	20,3	21,7	14	5,1	5,6	3,2
Çalışma koşulları	4,9	5,7	34,2	26,8	35	31,8	21	23,6	4,9	12,1
İş arkadaşlarımla ilişkilerim	18,2	26,8	53,1	58,6	19,6	9,6	7	4,5	2,1	0,5
İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmem	7,7	10,8	37,8	38,9	34,3	35,7	13,3	8,9	7	5,7
İşimden elde ettiğim başarı duygusu	18,2	22,9	48,3	52,9	16,8	19,7	13,3	3,8	3,5	0,6

İş tatmini ile ilgili devlette ve özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin görüşleri Tablo 28’de görülmektedir. Bu görüşler karşılaştırıldığında aşağıdaki sonuçları çıkartmak mümkündür:

Özel dershanelerde çalışan öğretmenler her zaman bir şeyler yapabilme imkanına sahip olma konusunda (%59,8) devlette çalışmakta olan öğretmenlere oranla daha tatminkar çıkmıştır (%45,5) (Çok tatmin edici ve tatmin edici cevapları birlikte değerlendirilmiştir).

Kendi kendine çalışabilme imkanı konusunda devlette çalışan öğretmenlerin (%64,3) özel dershanelerde çalışan öğretmenlere göre (%56) daha mutlu oldukları gözlenmektedir.

Devlette çalışan öğretmenler (%46,9), zaman zaman değişik şeyler yapma imkanına sahip olma açısından özel dershanelerde çalışan öğretmenlere göre (%38,2) daha tatminkar bulunmuştur.

Özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin %68,1'i toplumda bir varlık sayılabilmek için çok tatmin edici ve tatmin edici olduğunu belirtirken, bu oran devlette çalışan öğretmenlerde %51,8'dir.

Yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu konusunda, özel dershanelerde çalışan öğretmenler (%60,5), devlette çalışan öğretmenlere göre (%46,2) daha memnun görülmektedir. Yine üstünün (yöneticisinin) karar vermedeki yetkinliği konusunda da özel dershanelerde çalışan öğretmenler (%63) devlette çalışan öğretmenlere göre (%47,6) daha memnun çıkmıştır.

Öğretmenlik mesleğinin kendisi için güvenilir bir gelecek sağladığını düşünen öğretmenlerin oranı devlette %51,2 iken, özel dershanelerde bu oran sadece %27,4'tür.

Devlette çalışan öğretmenlerin %76,9'u yaptığı işin yeteneklerine uygun olduğunu düşünürken, özel dershanelerde çalışan öğretmenlerde bu oran %89,1'e çıkmaktadır.

Yönetim politikalarının uygulanış şekli açısından, devlette çalışan öğretmenlerin %28,6'sı memnuniyetlerini belirtirken, özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin memnuniyet oranı %35,7'dir.

Yaptığı iş karşısında aldığı ücreti tatminkar bulan özel dersane öğretmenlerinin oranı %29,9 iken, devlet öğretmenlerin oranı sadece %10,4'tür.

İşinin kendisine sağladığı ilerleme imkanlarını, özel dersanelerde çalışmakta olan öğretmenlerin %29,9'u tatminkar bulurken, devlette çalışmakta olan öğretmenlerin %19'1'i tatminkar bulmaktadır.

İş yapmada kendi yöntemlerini kullanma imkanı açısından devlette çalışan öğretmenlerin %60,1'i memnuniyet belirtirken, özel dersanelerde çalışan öğretmenlerde bu oran %70'tir.

Çalışma koşulları değerlendirildiğinde, devlette çalışan öğretmenler (%39,1) ile özel dersanelerde çalışan öğretmenler (%32,5) memnuniyet açısından birbirlerine yakın görüş belirtmiştir. Çalışma koşullarından memnun olmadığını belirten öğretmenlerin oranı devlette %25,9 iken, özel dersanelerde %35,7'dir.

İş arkadaşları ile ilişkilerini değerlendiren öğretmenlerin, devletteki memnuniyet oranı %71,3 iken, özel dersanelerdeki oranı %85,4 olmuştur.

Özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin %75,8'i işinden elde ettiği başarı duygusunun kendileri için çok tatmin edici ve tatmin edici olduğunu belirtirken, bu oran devlette çalışan öğretmenlerde % 66,5'ta kalmıştır.

Tablo 28'in kısaca bir değerlendirilmesi yapılacak olursa, devlette çalışmakta olan öğretmenler; kendi kendine çalışabilme imkanı, zaman zaman değişik şeyler yapma imkanı, güvenilir bir gelecek ve çalışma koşulları konularında özel dersane öğretmenlerine oranla daha fazla memnuniyet belirtmiştir.

Özel dersanelerde çalışmakta olan öğretmenler ise; her zaman bir şeyler yapabilme imkanı, toplumda bir varlık sayılabilmek, yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu, üstünün (yöneticisinin) karar vermedeki yetkinliği, yaptığı işin yeteneklerine uygunluğu, yönetim politikalarının uygulanış şekli, yaptığı iş karşısında aldığı ücretin tatminkar olması, işinin kendisine sağladığı ilerleme imkanları, iş yapmada kendi yöntemlerini kullanma imkanı, iş arkadaşları ile ilişkiler ve işinden elde ettiği başarı duygusunun

tatminkarlığı konularında devlette çalışan öğretmenlerden çok daha fazla memnuniyet belirtmişlerdir.

4.4.2. İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Değişkenlerin Gruplandırılması

İş tatmini boyutlarını belirlemek için öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile ilgili 20 adet değişkene temel bileşenler yöntemi ve varimax rotasyonlu faktör analizi (Çolakoğlu.N.,2000 s:44) uygulanmış ve sonuçta 4 faktör elde edilmiştir.

Araştırmada kullanılan verilerin faktör analizi açısından uygun olabilme koşulunu gösteren KMO analiz sonucu 0,898 (bu değer 0,6 ve üzeri olması yeterli görülmektedir) (Nakip, 2006, s:429), verilerden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren Bartlett's Testi sonucu bulunan küresellik derecesi de 2284,156; $p < 0,05$ çıkmıştır. Her iki değer de istatistiksel açıdan yeterli düzeydedir.

Elde edilen faktörler toplam varyansın % 56,121'ini açıklamaktadır ve bu faktörlerin öz değerleri 1'den büyüktür. Faktörlerin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha katsayıları ise 0,77 ile 0,82 arasında değişmektedir.

Tablo. 29: İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Varyans	Cronbach's Alfa
1. Faktör: Manevi tatmin		7,078	35,388	0,82
Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme	,818			
Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu	,723			
Yaptığım işin vicdanıma aykırı olmaması	,691			
İşimden elde ettiğim başarı duygusu	,627			
İnsanlara ne yapacaklarını söyleme	,606			
Toplumda Bir varlık sayılabilmek	,503			
2. Faktör: Özgür çalışma ortamı		1,554	7,768	0,77
Zaman zaman değişik şeyler yapma	,716			
Her zaman bir şeyler yapabilme imkanı	,673			
Kendi kendine çalışabilme imkanı	,618			
İş arkadaşlarımla aramızdaki ilişki	,497			
Kendi başıma karar verme imkanı	,491			
İş yapmada kendi yöntemlerimi kullanma	,454			
3. Faktör: Çalışma koşulları		1,369	6,843	0,78
Yaptığım iş karşısında aldığım ücret	,691			
İşimin güvenilir bir gelecek sağlaması	,690			
Yönetim politikalarının uygulanış şekli	,575			
İşimdeki ilerleme imkanları	,565			
Çalışma koşulları	,532			
İşimi iyi yaptığım zaman takdir Edilmem	,399			
4. Faktör: Yönetim ile ilişkiler		1,224	6,122	0,80
Yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu	,831			
Üstümün karar vermedeki yetkinliği	,805			
Açıklanan Toplam Varyans			56,121	

Faktör analizi sonucu elde edilen birinci faktör, bünyesinde barındırdığı değişkenlere dayanılarak “**Manevi tatmin**” olarak isimlendirilmiştir ve altı değişkeni nitelemektedir. Birinci faktör toplam varyansın %35,388’ini açıklamaktadır. Toplam varyansın %7,768’ini açıklayan ikinci faktör ise içerdiği değişkenler açısından “**Özgür çalışma ortamı**” olarak isimlendirilmiş olup, birinci faktörde olduğu gibi altı değişkeni içermektedir. Altı değişkeni bünyesinde barındıran üçüncü faktör “**Çalışma koşulları**” olarak isimlendirilmiş olup toplam varyansın %6,843’ünü açıklamaktadır. Dördüncü ve son faktör ise toplam varyansın %6,122’sini açıklamakta ve iki değişkeni içermekte olup “**Yönetim ile ilişkiler**” adını almıştır. Söz konusu dört faktör toplam varyansın %56,121’ini açıklamaktadır.

4.4.3. İlişki Analizleri

4.4.3.1. Demografik Özellikler Bakımından Devlet ve Özel Dershane Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

Demografik özellikler açısından devlette ve özel dersanelerde çalışan öğretmenler arasında iş tatmini açısından görüş farklılığı olup olmadığı incelenmek üzere aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H₁: İş tatmini açısından öğretmenin cinsiyetine göre fark vardır.

İş tatmini açısından öğretmenin cinsiyetine göre fark olup olmadığını araştırmak üzere bağımsız iki örneklem t testi yapılmıştır (Newbold, 2006, s:396). Testin sonucuna göre ($t=0,652$ ve $p=0,515$), 0,05 anlamlılık seviyesinde öğretmenlerin iş tatmininde cinsiyet açısından farklılık yoktur.

H₂: İş tatmini açısından öğretmenin medeni durumuna göre fark vardır.

Öğretmenlerin evli ya da bekar olmasına göre, iş tatmini açısından fark olup olmadığına bağımsız iki örneklem t testi ile bakılmış ve testin sonucuna göre 0,05 anlamlılık seviyesinde ($t= -1,661$ ve $p=0,098$) medeni durum açısından farklılığa rastlanmamıştır.

H₃: İş tatmini açısından öğretmenin çalıştığı kuruma göre (devlet-özel) fark vardır.

Öğretmenlerin çalıştığı kuruma göre yani devlette ya da özel dershanede çalışması durumuna göre iş tatmininin farklılaşıp farklılaşmadığına t testi ile bakılmış ve testin sonuçlarına göre ($t= 2,664$ ve $p=0,008$), 0,05 anlamlılık seviyesinde aralarında fark olduğu bulunmuştur. İş tatmini ortalamaları incelendiğinde devlette çalışan öğretmenlerin iş tatmini özel dershanelerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. (Devlette çalışan öğretmenlerin iş tatmini ortalamaları=2,66, özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ortalamaları=2,48)

H₄: İş tatmini açısından öğretmenin yaşına göre fark vardır.

İş tatmini açısından öğretmenlerin yaşına göre fark olup olmadığını araştırmak üzere tek yönlü Anova testine başvurulmuştur (Serper, 1986, s:188). Testin sonucuna göre ($F=0,541$ ve $p=0,745$), 0,05 anlamlılık seviyesinde öğretmenlerin iş tatmininde yaşa göre farklılaşmaya rastlanmamıştır.

H₅: İş tatmini açısından öğretmenin mezun olduğu okula göre fark vardır.

İş tatmini açısından öğretmenin mezun olduğu okula göre fark olup olmadığı yine tek yönlü Anova testi ile test edilmiş ve ($F=1,976$ ve $p=0,082$) 0,05 anlamlılık seviyesinde fark çıkmamıştır.

H₆: İş tatmini açısından öğretmenin meslekte çalışma süresine göre fark vardır.

İş tatmini açısından öğretmenin meslekte çalışma süresine göre farklılık araştırması tek yönlü Anova testi (Orhunbilge, 1997, s:178) ile test edilmiş ($F=1,116$ ve $p=0,349$) ve 0,05 anlamlılık seviyesinde meslekteki çalışma süresinin iş tatmini üzerinde etkisinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

H₇: İş tatmini açısından öğretmenin kurumda çalışma süresine göre fark vardır.

İş tatmini açısından öğretmenin kurumda çalışma süresine göre fark olup olmadığı tek yönlü Anova testi ile test edilmiş ($F=1,796$ ve $p=0,130$) ve fark olmadığı belirlenmiştir.

H₈: İş tatmini açısından öğretmenin gelirine göre fark vardır.

İş tatmini açısından öğretmenin gelirine göre istatistiksel olarak farklılık bulunamamıştır ($F=1,734$ ve $p=1,127$). Ancak gelir düzeylerine göre ortalamalar incelendiğinde geliri 2001-3000 arasında olan öğretmenlerin iş tatmini ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

H₉: İş tatmini açısından öğretmenin maaş dışı gelirine göre fark vardır.

Maaş dışı geliri olan öğretmenlerin diğerlerine göre iş tatmini açısından farklı düşünüp düşünmediğine t testi ile bakılmış ve ($t=-0,092$ ve $p=0,926$), 0,05 anlamlılık seviyesinde fark bulunamamıştır.

H₁₀: İş tatmini açısından öğretmenin mesleki gerilim hissedip hissetmemesine göre fark vardır.

İş tatmini açısından öğretmenin mesleki gerilim hissedip hissetmemesine göre fark olup olmadığı t testi ile incelenmiş ve testin sonucunda ($t=-3,536$ ve $p=0,000$) fark olduğu ortaya çıkmıştır. Mesleki gerilim hissedenlerin iş tatmini ortalaması daha yüksek olarak çıkmıştır.

4.4.3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler Açısından Devlet ve Özel Dershane Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

İş tatminini etkileyen faktörler itibarıyla devlette ve özel dersanelerde çalışmakta olan öğretmenlerin karşılaştırılması için aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H₁₁: Manevi tatmin faktörü açısından devlette çalışan öğretmenler ile özel dersanelerde çalışan öğretmenler arasında fark vardır.

H₁₂: Özgür çalışma ortamı faktörü açısından devlette çalışan öğretmenler ile özel dersanelerde çalışan öğretmenler arasında fark vardır.

H₁₃: Çalışma koşulları faktörü açısından devlette çalışan öğretmenler ile özel dersanelerde çalışan öğretmenler arasında fark vardır.

H₁₄: Yönetim ile ilişkiler faktörü açısından devlette çalışan öğretmenler ile özel dersanelerde çalışan öğretmenler arasında fark vardır.

Hipotezlerin testinde, devlette ve özel dersanelerde çalışan öğretmenler arasında görüş farklılığı olup olmadığı araştırıldığı için bağımsız iki örneklem t testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 30'da görülmektedir.

Tablo. 30: İş tatminini etkileyen faktörler açısından devlet ve özel dersane öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin karşılaştırılması hipotez testi sonuçları

	t	Anlam Düzeyi (p)
1. Faktör: Manevi tatmin	2,983	0,003
2. Faktör: Özgür çalışma ortamı	1,084	0,279
3. Faktör: Çalışma koşulları	-1,203	0,230
4. Faktör: Yönetim ile ilişkiler	2,629	0,009

Tablo 30'daki sonuçlar değerlendirildiğinde, manevi tatmin faktörü açısından devlette ve özel dersanelerde çalışan öğretmenler arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde ($p < 0,05$) fark olduğu belirlenmiştir.

Özgür çalışma ortamı ve çalışma koşulları faktörleri açısından ele alındığında ise, 0,05 anlamlılık düzeyinde ($p > 0,05$) devlette ve özel dersanelerde çalışan öğretmenler arasında farklılığa rastlanmamıştır.

Yönetim ile ilişkiler faktörü açısından ise ($p < 0,05$) devlette ve özel dersanelerde çalışan öğretmenler arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde fark olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ

Devlette çalışan öğretmenler ile özel dershanelerde çalışmakta olan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini ortaya koymak ve karşılaştırmak amacıyla yapılmış olan bu araştırmada, İstanbul'da görev yapmakta olan 143 devlet öğretmeni ve 157 özel dershane öğretmenine uygulanan anket sonucunda elde edilen verilerin analizi yapılarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Araştırmaya katılan 300 öğretmenden %63,7'si kadın olup, %36,3'ü erkektir. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin sayısı erkek öğretmenlerden fazladır.
- Medeni durumları incelendiğinde öğretmenlerin %56'sının evli, %44'ünün ise bekâr olduğu görülmektedir.
- Öğretmenlerin %47,6'sı MEB'na bağlı Resmi Okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşurken, %52,4'ü Özel Dershanelerde görev yapan öğretmenlerden meydana gelmektedir.
- Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin %44'ünün 25–34 yaş aralığında yer alan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. %28,3'ü ise 35–44 yaş aralığındaki öğretmenlerden meydana gelmiştir. Bu iki yaş grubu birlikte değerlendirilirse araştırmaya katılan öğretmenlerin % 72,3'ü 25–44 yaş aralığında yer alan orta yaş grubundaki öğretmenlerden oluşmaktadır.
- Öğretmenlerin hangi okullardan mezun oldukları incelendiğinde %47'sinin Fen-Edebiyat Fakülte'lerinden mezun olduğu görülmekte olup, onu %35,3 ile Eğitim Fakültesi mezunları takip etmektedir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerden özel dershanelerde çalışan 157 öğretmene, özel dershanelerde çalışmaya nasıl başladıkları sorulmuş özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin %87,2'sinin üniversiteden mezun olduktan sonra doğrudan özel dershanelerde çalışmaya başladıkları görülmüştür. Bu da özel dershanelerde çalışmaya olan talebi göstermektedir.

- Öğretmenlerin %29,7'si 0–5 yıl arasında görev yapmakta olan öğretmenlerdir. %25,7'si 6–10 yıldır bu mesleği yapmaktadır. %17'si 11–15 yıl, %17'si 21 yıl ve üstü ve %10,7'si ise 16–20 yıldır öğretmenlik mesleğini sürdürmektedir.
- Öğretmenlerin şu anda çalışmakta oldukları kurumda kaç yıldır çalışmakta oldukları sorulmuş ve %60'ının 0–5 yıl arası, %20,3'ünün 6–10 yıl arası, %12,3'ünün 11–15 yıl arasında aynı kurumda çalışmakta oldukları belirlenmiştir. 16–20 yıl arası aynı kurumda çalıştığını belirten öğretmen yüzdesi %3,4 iken 21 yıl ve üstünde aynı kurumda çalışmakta olan öğretmen yüzdesi ise sadece %4'tür. Aynı kurumda çalışma yılının 0–5 yıl arasında yoğunlaşmasının sebebi olarak devlette çalışan öğretmenlerin tayin olmaları gösterilebilirken, özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin ise sık sık kurum değiştirmeleri gösterilebilir.
- Öğretmenlerin %36'sı yani üçte birinden fazlası öğretmenlik mesleğini sevdikleri için bu mesleği seçtiklerini belirtmiştir. Öğretmenlerin %13'ü bu meslekte kendini yetenekli hissettiği için, %12,7'si ise üniversite tercihlerinde bulunduğu için öğretmenliği seçtiklerini belirtmiştir. Tesadüfen bu mesleği seçtiğini söyleyenlerin sayısı ise %8'dir.
- Öğretmenlerin %92,3 gibi çok büyük bir yüzdesi mesleğinden ayrılmayı düşünmediğini belirtmiştir. Öğretmenlere maaşlarından başka gelirlerinin olup olmadığı sorulmuş ve %65,7'si başka gelirinin olmadığını belirtirken, %34,3'ü yani üçte biri maaşı dışında geliri olduğunu belirtmiştir.
- Öğretmenlerin yaşam koşullarını ve dolayısıyla yaşam kalitelerini ortaya çıkartmak amacı ile sorulmuş sorulardan biri de oturmakta olduklarını evlerinin durumudur. Öğretmenlerin %41,3'ü kirada oturduklarını belirtirken, %31,7'si kendi evinde, %24'ü ailesinin evinde oturmakta olduklarını belirtmiştir.
- Öğretmenlere işe gelip giderken ulaşımı nasıl sağladıkları sorulmuş ve %47,3'ünün toplu taşıma araçlarını kullandığı , %27'sinin yürüyerek, %25,7'sinin ise kendi aracıyla ulaşım sağladığı görülmüştür.

- Öğretmenlerin %55'i mesleki gerilim hissetmediklerini belirtirken, %45'i mesleki gerilim hissettiklerini belirtmiştir.
- Devlet ve özel dershaneler sınıftaki öğrenci sayıları açısından karşılaştırıldığında özel dershanelerde 20 ve altı öğrencili sınıfların oranı %42,7 iken devlette %3,5'tur. 21–29 arasında öğrencili sınıf oranı özel dershanelerde %57,3 iken, devlette %24,5'tur. Devlette 30–39, 40–49, 50 ve üstü öğrencili sınıflar %72 oranında iken özel dershanelerde bu sayıda öğrencili sınıf bulunmamaktadır.
- Devlet okullarında görev yapan öğretmenlere imkânları olsa özel okul ya da dershaneye geçip geçmeyecekleri sorulmuş ve %70,7'si bu soruya hayır cevabı vermiştir.

Minnesota İş tatmin ölçeği ile devlette ve özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin görüşleri alınmış ve bu görüşler karşılaştırıldığında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- Özel dershanelerde çalışan öğretmenler her zaman bir şeyler yapabilme imkanına sahip olma konusunda (%59,8) devlette çalışmakta olan öğretmenlere oranla daha tatminkar çıkmıştır (%45,5) (Çok tatmin edici ve tatmin edici cevapları birlikte değerlendirilmiştir).
- Kendi kendine çalışabilme imkanı konusunda devlette çalışan öğretmenlerin (%64,3) özel dershanelerde çalışan öğretmenlere göre (%56) daha mutlu oldukları gözlenmektedir.
- Devlette çalışan öğretmenler (%46,9), zaman zaman değişik şeyler yapma imkanına sahip olma açısından özel dershanelerde çalışan öğretmenlere göre (%38,2) daha tatminkar bulunmuştur.
- Özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin %68,1'i toplumda bir varlık sayılabılme imkanının kendileri için çok tatmin edici ve tatmin edici olduğunu belirtirken, bu oran devlette çalışan öğretmenlerde %51,8'dir.

- Yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu konusunda, özel dersanelerde çalışan öğretmenler (%60,5), devlette çalışan öğretmenlere göre (%46,2) daha memnun görülmektedir. Yine üstünün (yöneticisinin) karar vermedeki yetkinliği konusunda da özel dersanelerde çalışan öğretmenler (%63) devlette çalışan öğretmenlere göre (%47,6) daha memnun çıkmıştır.
- Öğretmenlik mesleğinin kendisi için güvenilir bir gelecek sağladığını düşünen öğretmenlerin oranı devlette %51,2 iken, özel dersanelerde bu oran sadece %27,4'tür.
- Devlette çalışan öğretmenlerin %76,9'u yaptığı işin yeteneklerine uygun olduğunu düşünürken, özel dersanelerde çalışan öğretmenlerde bu oran %89,1'e çıkmaktadır.
- Yönetim politikalarının uygulanış şekli açısından, devlette çalışan öğretmenlerin %28,6'sı memnuniyetlerini belirtirken, özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin memnuniyet oranı %35,7'dir.
- Yaptığı iş karşısında aldığı ücreti tatminkar bulan özel dersane öğretmenlerinin oranı %29,9 iken, devlet öğretmenlerin oranı sadece %10,4'tür.
- İşinin kendisine sağladığı ilerleme imkanlarını, özel dersanelerde çalışmakta olan öğretmenlerin %29,9'u tatminkar bulurken, devlette çalışmakta olan öğretmenlerin %19'1'i tatminkar bulmaktadır.
- İş yapmada kendi yöntemlerini kullanma imkanı açısından devlette çalışan öğretmenlerin %60,1'i memnuniyet belirtirken, özel dersanelerde çalışan öğretmenlerde bu oran %70'tir.
- Çalışma koşulları değerlendirildiğinde, devlette çalışan öğretmenler (%39,1) ile özel dersanelerde çalışan öğretmenler (%32,5) memnuniyet açısından birbirlerine yakın görüş belirtmiştir. Çalışma koşullarından memnun olmadığını belirten öğretmenlerin oranı devlette %25,9 iken, özel dersanelerde %35,7'dir.

- İş arkadaşları ile ilişkilerini değerlendiren öğretmenlerin, devletteki memnuniyet oranı %71,3 iken, özel dersanelerdeki oranı %85,4 olmuştur.
- Özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin %75,8'i işinden elde ettiği başarı duygusunun kendileri için çok tatmin edici ve tatmin edici olduğunu belirtirken, bu oran devlette çalışan öğretmenlerde % 66,5'ta kalmıştır.

Kısaca bir değerlendirme yapılacak olursa, devlette çalışmakta olan öğretmenler; kendi kendine çalışabilme imkanı, zaman zaman değişik şeyler yapma imkanı, güvenilir bir gelecek ve çalışma koşulları konularında özel dersane öğretmenlerine oranla daha fazla memnuniyet belirtmiştir. Özel dersanelerde çalışmakta olan öğretmenler ise; her zaman bir şeyler yapabilme imkanı, toplumda bir varlık sayılabilme, yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu, üstünün (yöneticisinin) karar vermedeki yetkinliği, yaptığı işin yeteneklerine uygunluğu, yönetim politikalarının uygulanış şekli, yaptığı iş karşısında aldığı ücretin tatminkar olması, işinin kendisine sağladığı ilerleme imkanları, iş yapmada kendi yöntemlerini kullanma imkanı, iş arkadaşları ile ilişkiler ve işinden elde ettiği başarı duygusunun tatminkarlığı konularında devlette çalışan öğretmenlerden çok daha fazla memnuniyet belirtmişlerdir.

İş tatmini boyutlarını belirlemek için öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile ilgili 20 adet değişkene faktör analizi uygulanmış ve sonuçta 4 faktör elde edilmiştir. Faktör analizi sonucu elde edilen birinci faktör, bünyesinde barındırdığı değişkenlere dayanılarak "**Manevi tatmin**" olarak isimlendirilmiştir ve altı değişkeni nitelemektedir. Birinci faktör toplam varyansın %35,388'ini açıklamaktadır. Toplam varyansın %7,768'ini açıklayan ikinci faktör ise içerdiği değişkenler açısından "**Özgür çalışma ortamı**" olarak isimlendirilmiş olup, birinci faktörde olduğu gibi altı değişkeni içermektedir. Altı değişkeni bünyesinde barındıran üçüncü faktör "**Çalışma koşulları**" olarak isimlendirilmiş olup toplam varyansın %6,843'ünü açıklamaktadır. Dördüncü ve son faktör ise toplam varyansın %6,122'sini açıklamakta ve iki değişkeni içermekte olup "**Yönetim ile ilişkiler**" adını almıştır. Söz konusu dört faktör toplam varyansın %56,121'ini açıklamaktadır.

Demografik özellikler açısından devlette ve özel dersanelerde çalışan öğretmenler arasında iş tatmini açısından görüş farklılığı olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- Öğretmenlerin iş tatmininde cinsiyet açısından farklılık yoktur.
- Öğretmenlerin evli ya da bekar olmasına göre, iş tatmini açısından fark yoktur.
- İş tatmini açısından öğretmenin çalıştığı kuruma göre (devlet-özel) fark vardır. İş tatmini ortalamaları incelendiğinde devlette çalışan öğretmenlerin iş tatmini özel dersanelerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.
- Tatmini açısından öğretmenlerin yaşına göre farklılığa rastlanmamıştır.
- İş tatmini açısından öğretmenin mezun olduğu okula göre fark çıkmamıştır.
- İş tatmini açısından öğretmenin meslekte çalışma süresine göre farklılık yoktur.
- İş tatmini açısından öğretmenin gelirine göre istatistiksel olarak farklılık bulunamamıştır. Ancak gelir düzeylerine göre ortalamalar incelendiğinde geliri 2001–3000 arasında olan öğretmenlerin iş tatmini ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir.
- İş tatmini açısından öğretmenin mesleki gerilim hissedip hissetmemesine göre fark vardır. Mesleki gerilim hissedenlerin iş tatmini ortalaması daha yüksek olarak çıkmıştır.

İş tatminini etkileyen faktörler açısından devlet ve özel dersane öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda;

Manevi tatmin faktörü açısından devlette ve özel dersanelerde çalışan öğretmenler arasında fark olduğu belirlenmiştir.

Özgür çalışma ortamı ve çalışma koşulları faktörleri açısından ele alındığında, anlamlılık düzeyinde devlette ve özel dersanelerde çalışan öğretmenler arasında farklılığa rastlanmamıştır.

Yönetim ile ilişkiler faktörü açısından devlette ve özel dersanelerde çalışan öğretmenler arasında fark olduğu belirlenmiştir.

ÖNERİLER

Eğitimin kalitesini ve niteliğini etkileyen en önemli faktör öğretmendir. Bu nedenle öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonu konusu, hem öğretmenler hem de öğrencilerin görev yaptıkları eğitim kurumları için önemlidir. Öğretmenlerin motivasyon ve iş tatminlerinin yüksek ya da düşük olması onların ortaya koyacakları hizmetin kalitesini de etkileyecektir.

Bir ülkede eğitim oranı kalkınmanın en önemli ölçütlerinden biridir. Dolayısıyla ülkenin gelişiminde gerekli nitelik ve niceliğe sahip bireylerin yetiştirilmesi, öğretmenlere bu fırsatı verecek ortamların hazırlanması ile olasıdır. Bir başka deyişle, ülkenin gereksinimi olan insan gücünün istenen kaliteye ulaşabilmesi için öğretmenlere işlerinde mutlu ve huzurlu çalışabileceği ortamlar yaratılmalıdır.

Devlete bağlı olarak çalışmak, diğer bütün alanlarda olduğu gibi öğretmenlik mesleği için de kişilere cazip gelmekte, özellikle iş garantisinin olması, çalışma koşulları gibi sebeplerle tercih edilmektedir. Türkiye’de M.E.B.’na bağlı kamu kurumlarında öğretmenlik yapılabilmesi için öğretmenlerin üniversiteyi bitirdikten sonra girmesi gereken KPSS sınavı yeni mezun öğretmenlerin devlet kurumlarında çalışmasını büyük ölçüde engellemektedir. Bunun sonucu olarak ta yeni mezun öğretmenler özel dersanelerde stajyer olarak çalışmaya başlayıp sonrasında da öğretmenlik mesleğine bu kurumlarda devam etmektedir.

Üniversitelerin öğretmen yetiştiren bölümleri ve kontenjanları ihtiyaçlar doğrultusunda ayarlanmalı ve özellikle bazı alanlarda gereğinden fazla yetiştirilen öğretmen sayıları düzenlenmelidir.

Öğrencilerini eğitmeye, bilimsel düşünmeye, kendilerini geliştirmeye çalışan çok değerli öğretmenlerimizin maddi koşulları ortadadır. Alacağı kitabın parasını düşünen, öğrencilerinin karşısında pazarda satıcı olarak çıkan öğretmenlerimiz maalesef Türkiye’nin gerçeğidir! Bu koşulların düzeltilerek, maddi imkânların geliştirilmesi şarttır. Araştırmamıza katılan öğretmenlerin üçte biri maaşı dışında gelir getirecek işlerde çalışmaktadır.

Devlette ve özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin öğrenci sayılarına bakıldığında devlette sınıf mevcutlarının çok fazla olmasına karşılık özel dershanelerde sınıf mevcudu sayısı en çok 30 olmaktadır. Eğitimin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi, öğretmenlerin tüm öğrencilerini yakından tanıyıp gelişimlerini takip edebilmesi açısından sınıf mevcudunun eğitim ve öğretime imkân verecek sayıyı aşmayacak şekilde düzenlenmesi ve dolayısıyla da bunun için gerekli sayıda derslik, laboratuvar, kültürel ve sosyal alanların oluşturulması sağlanmalıdır.

Dershaneler ve dershanelerde çalışan öğretmenler yıllardır Türkiye'nin gündemini meşgul etmekte ve tartışılmaktadır. Tabii ki özel dershaneler ve burada görev yapmakta olan öğretmenler, verilen dersler başka araştırmalarda detaylı bir şekilde ele alınmalı ve onların sorunları, sıkıntıları, istekleri, eksikleri masaya yatırılarak çözüm üretilmelidir. Ancak unutulmamalıdır ki –istisnalar hariç– birçok dershane öğretmeni özellikle rekabetin yoğun olduğu özel sektörde çalışmanın verdiği gayretle devlette çalışan meslektaşlarına oranla çok daha fazla çalışmakta ve buna rağmen iş güvencesinin olmamasından kaynaklanan stres yaşamaktadır. Bununla birlikte devlette çalışan meslektaşlarına oranla çok daha yüksek ücretler aldıkları da bir gerçektir.

KAYNAKÇA

Ağan, F., (2002) “Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanede Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul.

Akyüz, Y., (1978). “Türkiye’de Öğretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri”, Doğan Yayınevi, Ankara.

Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001).Tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik.Ankara , Nobel Yayınları.

Ardıç, K. ve Türker, B. (2001). “Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”. 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 24-26 Mayıs 2001, Silivri, İstanbul.

Arnold, H.J. Feldman, Daniel C., (1986.). “Organizational Behavior”, McGraw Hill, USA.

Artan, S., (2000)“Endüstri işletmelerinde Ücret Yönetimi Ve Türkiye’deki Uygulama”, Eskişehir.

Aşıkoğu M., (1996). “Motivasyon”, Üniversite Kitapevi, İstanbul.

Ataman, G., (2002). “İşletme Yönetimi”, Türkmen Kitapevi, İstanbul.

Avcı T. Karatepe O., M., (2000): “İşletmenin Sınır Birimlerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini: Ampirik Bir değerlendirme”, 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Nevşehir.

Aydın, M. (1994). Türkiye Eğitim Felsefesi Kongresi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van, 5–8 Ekim1994. Eğitim Denetimi, 4. Baskı, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara, 2000.

Ayhan Ural, Orhan Aksay,(2008) “Ortaöğretim Okullarında Öğretmen Morali”, <http://www.acikarsiv.gazi.edu.tr/dosya/moral.doc> (11 Mart 2008).

Balci, A. (1985). “Eğitim Yöneticisinin Doyumu” (Yayınlanmamış Doktora Tezi), A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.

Balci, A., (2005). “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler”, Pegem Yayıncılık, 5. bs, İstanbul.

Balci, B., (2004). Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Bass, M. Barnard., (1990) “Transactional to Transformational Leadership Learning to Share Vision, Organizational Dynamics”, Journal of European Industrial Training.Vol. 18, No.3.

Başaran, İ.E. (1998). “Yönetimde İnsan İlişkileri”, Gül Yayınevi, Ankara.

Baysal, A. C. (1985).“Birey Örgüt Bütünleşmesinde Davranışsal Yaklaşımlar”, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, c.1, İstanbul.

Baysal, Tekarslan, (1996). “Davranış Bilimleri”. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

Bektaş,H. (2003). “Doyum Düzeyi Farklı Olan Öğretmenlerin Psikolojik Belirtilerinin Karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Bingöl, D. , (1984). “Çalışma Psikolojisi”, Atatürk Üniversitesi. İ.İ..B.F Yayınları, Erzurum.

Birgül.S., (2005). “Dünya ve Türkiye’de Özel Dershaneler”. İstanbul Ticaret Odası .

Bilgiç, Reyhan, (2004)“The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers”, Journal of Psychology, Vol.132, Issue 5, September 1998, (Çevrimiçi) <http://web6.epnet.com/DeliveryPrintSave.asp> 24.02.2004.

Blum, M., Naylor, J., (1986), “Industrial Psychology, Its Theoretical And Social Foundations”, Horper and Row, New York.

Bruce, R. OcAfee Paul J.;(1987), “Champagne, Organizational Behaviour, A.Manager’s View”, St.Poul , West Publishing Company,1987.

Budak, G., (2004) “İşletme Yönetimi”, Fakülteler Kitapevi, 5. bs. İzmir.

Budak,G., (1999), İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol Organizasyon Yapısı- Birey-İş Doyumu Uyumu,İzmir.

Büyükkaragöz,S, (1994). “Genel Öğretim Metotları”, Atlas Yayınları, Konya.

Celkan, H.Y.,(1993). “Eğitim Sosyolojisi”, Atatürk Üniversitesi, K.K.E.F. matbaası, Erzurum.

Ceylan, A. Demircan, N.; (2002). “Çalışanların İşe Bağlılığı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, İstanbul.

Çekmecelioğlu,H.G., (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Unsurlarının Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri”, İktisat İşletme ve Finans .

Çelikkaya, H. ,(1998). “Fonksiyonel Eğitim Sosyolojisi”, Alfa Yayınları, İstanbul.

Çermik, E. , (2001). Ortaöğretim Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve Motivasyonu.Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Çetinkanat, C., (2000), “Örgütlerde Güdüleme ve Doyumu”, Anı Yayıncılık, Ankara.

Çolakoğlu. N., (2000). “Faktör Analizi İle Finansal Göstergelerin İncelenmesi”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muhasebe ve Sayısal Yöntemler Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Davis, K., (1972). “Human Behavior at Work Human Relations and Organizational Behavior”. Fourth Edition. McGraw Hill Book Company New York.

Delfgaauw, J. (2005). The Effect of job satisfaction on job search : not just whether, but also where. Tinbergen Institute Discussion Paper, October, Rotterdam, Erasmus University.

Demir, Nevzat.(2007), “Örgüt Kültürü ve İş Tatmini”, Türkmen Kitabevi, İstanbul.

Demirci, S., (2003), “Öğretmenlerde Beş Faktör Kişilik Özellikleriyle Doyumu Arasındaki ilişkinin incelenmesi”, K.T.Ü. Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.

Dole, C., & Schroeder, R.G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. Managerial Auditing Journal.

Duman, C., (2006). “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini”(Yayınlanmamış Yüksek Lisans), İstanbul.

Eren, E. , (2004). “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, Genişletilmiş Sekizinci Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Eren, E. Kaya, N. (25-27 Mayıs 2000): “Ödüllendirmede Yeni Düşünce Boyutları”, 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Nevşehir.

Ereş, F., (2005). “Eğitimin Sosyal Faydaları”, Milli Eğitim, Sosyal Bilimler Dergisi, [http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/167].

Erdil,O.-Keskin,H., (2003) “Güçlendirmeye İş Tatmini,İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler(Bir Alan Çalışması)”, İşletme Dergisi,Cilt 32,Sayı 1,İstanbul.

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

Ergenç , A., (1981). “İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı Ve Çalışma Değerleri”. Yönetim psikolojisi II. Ulusal Sempozyuma sunulan bildiriler, yorumlar, tartışmalar 16–19 Kasım. TODA8E Yayınları, Ankara.

Eroğlu, F. (1998). “Davranış Bilimleri”, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Ertürk,S, (1972)Eğitimde Program Geliştirme, H.Ü. Basımevi,Ankara

Fındıkcı, İ., (2000). “İnsan Kaynakları Yönetimi”, 2.Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.

Fidan, N ve Erden, M , (1991). “Eğitime Giriş”, Ankara.

Fournet, Distefano and Pryer,,M.W.(1966)satisfaction and mental.Personnel psychology.

Galbraith, J., R. (1997). Organization desing, Addison Vesley Publishing Comp. Massachusetts.

Gezgin, M.F., Amman, M.T., (1993). “Temel Eğitimde Yararlılık Açısından Spor Olgusu”. Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor II. Ulusal Sempozyumu, M.E.B. Basımevi, Manisa.

George, Jennifer M., Gareth R.Jones, (2005). “Understanding and Managing Organizational Behavior”, Fourth Edition, Upper Saddle River, Nj.,Pearson/prentice Hall.

Glisson C., and Durick M., (1988), “Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations” Administrative Quarterly, Vol.33, March .

Göksel Ataman, (2002) “İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni yaklaşımlar”, 2. Baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi,

Günbayı, İ. (2000), “Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme”, Özen Yayıncılık, Ankara.

Günbayı, İ. (2001), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu”,Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Ankara.

Gümüşeli, A. (2004), “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stillerini ile Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki ilişki”, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.

Herdís Sveinsdóttir, Pall Biering, Alfons Ramel, (2005). “Occupational Stres, Job Satisfaction and Working Environment Among Icelanding Nurses: A Cross-Sectional Questionnere Survey”,International Journal of Nursing Studies, Vol. 42.

Herzberg, F., Mausner, H. Snyderman, (2002). “The Motivation To Work”, NY: John Wiley, 1959 aktaran Özlem Sun, “İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Genel Müdürlüğü Uzmanlık Yeterlilik Tezi”, Ankara.

Hesapçioğlu M. (1988). “Öğretim İlke ve Yöntemleri”, Beta Basım Yayım Dağıtım İstanbul.

Hızal, A., (1983),”Uzaktan Öğretim Süreçleri Ve Yazılı Gereçler –Eğitim Teknolojisi Açısından Yaklaşım” Ankara ,A.Ü.Eğt.Bil.Fak.Yay,No:122, Ankara.

H J ,Arnold Daniel C Feldman., (1986) “Organizational Behaviour”, McGraw Hill, USA.

Hong Lu ,Alison E.While,K.Louise Barribal, (2006) “Job Satisfaction And Its Related Factors:A Questionnaire Survey of Hospital Nurses in Mainland China”, International Journal of Nursing Studies, Vol. 43.

Injazz Chen, Gupta Atul, Hua Chung, (1996). “Employee Commitment to the Implementation of Flexible Manufacturing Sysytems”, International Journal of Operations, Vol. XVI, No:VII,

Işıkhan, V. (1996). “Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü:İş Doyumu”, MPM Verimlilik Dergisi, Sayı 1.

Joyce Iun ,Xu Huang , (2006)” How To Motivate Your Older Employees To Excel?The İmpact of Commitment On Older Employees ’Performance in The Hospitality Industry”, Internetalional Journal of Hospitality Management,

Karaca,S. B. (2001). “İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi SBE.

Karadal,A,H., (2003). “Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki:Tekstil, Çimonta, Sigorta ve Gıda Sektöründe Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,Ocak-Haziran,2003,Sayı 20

Karaköse, T., Koçaba . (2006). “Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri ”, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Eğitimde Kuram ve Uygulama.

Karasar, N. (1998). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kartal Ş.,(2006) “Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi” Yüksek Lisans Tezi

Kavcar, C. , (1974). “ Eğitimimizde Nicelik Nitelik ve Öğretmen Sorunu”, Ankara.

Kaynak, T. (1998). “Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi”. Yenilenmiş 2.Baskı, Alfa Basım Yayın Dağıtım. İstanbul.

Kaynak, T.(1996) “İnsan Kaynakları Planlaması”,Alfa basın yayın İstanbul

Kemertaş, İ., (1997). “Uygulamalı Genel Öğretim Yöntemleri”, Birsen Yayınevi, İstanbul.

Kılıçalp, A., (2004), “İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi”, Anadolu Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Kreitner and Kinicki, (2001) organizational behavior irwin mcgrawhill usa

Kuruüzüm, A., ve Çelik, N., (2005), "İkinci Mertebe Faktör Modeli ile Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.

Kuşlivan, Z. (1999). “Örgütlerde Motivasyonun Önemi ve Kullanılan Motivasyon Araçları”. İnsan Kaynakları ve Yönetimi Dergisi.

KOÇEL, T. (2000). “İşletme Yöneticiliği İ.Ü.İ.İ.E Yayınları, İstanbul.

Liu, Ramsey , (2000).teachers job satisfaction Analyses of the teacher follow up survey in the United states for

Luthans, F. (1995). “Organizational Behavior”, 6 th. edition, Mc. Graw-Hill International Editions, New York.

L .Rusbult.and D Lowery When. (2003) Bureaucrats Get the Blues Journal of Applied Social Psychology Vol 15

Mucuk, İ., (2004). “Pazarlama İlkeleri”, 14. Basım, Türkmen Kitabevi, İstanbul.

Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (1980) Cilt 1, Sayı 1

Mmer, J. B. (1992) . “Industrial-Organizational Psychology”, Mcgraw-Hill Inc., Singapore.

Nacar, Ş.K., (2002). “Motivasyon Teorileri”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kütahya.

Nakip.M., (2006), Pazarlama Araştırmaları,Seçkin Yayıncılık , 2. Basım, İstanbul.

Nelson, D.L. & Quick, J.C. (1995). “Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges”, Alternate Edition, West Company, New York.

NEWBOLD.P.,(2000) “İşletme ve iktisat için istatistik” literatür yayınları 4.baskıistanbul

Norval D. Glenn and Charles N. Weaver, (1982) “Further Evidence on Education and Job Satisfaction”, Social Forces, Vol. 61, No.1, September 1982.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R. & Gerhart, B. (1997). “Human Resource Management; Gaining A Competitive Advantage”, Second Sdition, Chicago, McGraw-Hill.

Opdenakker, Van Damme, (2006).Teacher Characteristics and teaching as effectiveness enhancing factors of classroom practice

ORHUNBİLGE.N (1997) “Örnekleme yöntemleri ve hipotez tesleri”avcıol basım yayın İstanbul

ORHAN, K., (1997). “İş Doyumu ve Değerler”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

Özdayı, N., (1990), “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Özkalp ve Kirel, (1999) örgütsel davranış Anadolu üniversitesi işletme fak. Ders kitapları yayın no:11 Eskişehir

Özpolat, A.,(2005). “Öğretmenlik Mesleğindeki Değişmelerin Tarihsel- Toplumsal Bağlamı”,Milli Eğitim, Üç Aylık, Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:166, Bahar 2005.

Öztabak, Muhammet Ü., (2002). “Resmi ve Özel Liselerdeki Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Yönetim Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

Pekel, H. N., (2001). “İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Perie and Baker, (1997) Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation. Washington, D.C.: National Center for Education Statistics.

Robbins, S. P. (2003). Organizational Behavior. Pearson Educational International, Tenth Edition, New Jersey .

ROBERT .K. and Angelo Kinicki (2001) Organizational B. Fifth .E.New York.

Robert P. Tett and John P.Meyer, (1993) “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings”, Personnel Psychology, Vol. 46, Issue 2, Summer , (Çevrimiçi), <http://web1.epnet.com/citation.asp>

Robbins, P. Stephen. (1992). “Organizational Behavior Concepts, Controversies and Application.” 5 th Edition, New Jersey: Prentice Hall.

Rohlen, T.P., (1987). Japonya’da Maneviyat Eğitimi, (Çev: Turan YAZGAN), Türk Dünyası

Sabuncuoğlu Z., Tüz M. T., (2001). “ İşletme”, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (1994), “Management” New York, John Willey and Sons.

Serper.Ö., (1986). “Uygulamalı İstatistik”, Filiz kitapevi İstanbul

Sen Genel Merkezinin (2010)“2009-2010 Eğitim Öğretim Yılı Sonunda Eğitimin Durumu” başlıklı raporu.

Senemoğlu, N., (1997). Gelişim – Öğrenme ve Öğretim, Spor Matbaacılık, Ankara,

Sencer M, (1982). “Kamu Görevinde İş Doyumu Ve Moral”, Amme İdaresi Dergisi cilt 15.

Sinangil, H.K., (1998), “Endüstri ve Örgüt Psikolojisinin Yaşamına Katkıları”, Mercek Dergisi, İstanbul.

Steers and Porter,(1987).Motivation and work behavior .New York McGraw-Hill.

Syptak, J. M. , Marsland D.W. and Ulmer, D., (1999). “Job Satisfaction: Putting Theory Into Practice”, Family Practice Management, October .

Şişek, M. . (2001). “Yönetim ve Organizasyon”, Yenilenmiş 6. Baskı, Günay Ofset, Konya.

Telman, N. , (1988). “Endüstride Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşmayla Olan İlişkisi”, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları, İstanbul.

Tamer K., (2003). “İşletme Yöneticiliği”,Genişletilmiş 9.Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Tanrıverdi, H., (2006). “Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma”. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Bahar Sayısı, Cilt.3, Sayı.1

Testa , M. R. (1999). Satisfaction with organizational vision, job satisfaction and service efforts: an empirical investigation. Leadership & Organization Development,

Titiz, T., (1999). “Ezbersiz Eğitim Yol Haritası”, Beyaz Yayınları, Ankara.

Tokat B., Şerbetçi D., (2000). “İşletmecilik Bilgisi”, İstanbul.

Tuğray Kaynak,(1996) “İnsan Kaynakları Planlaması”,Alfa basın yayın İstanbul

Ündar, E. (2005). “Okul Öncesi Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Varış, F., (1998). “Eğitimde Program Geliştirme”, Alkım Yayıncılık, Ankara.

Vecchio, R. P (1988). “Organizational Behavior”, The Dreyden Pres, Orlando.

Von H. Gilmer, B. Deci, E. (1997). *Industrial and Organizational Psychology*, 4th Ed., New York: McGraw Hill.,

Weiss, H., M. (2002). "Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations,Beliefs And Affective Experiences", *Human Resource Management Reviw*, Vol:12

Yoav Ganzach, (2004) "Intelligence, Education and Facets of Job Satisfaction", (Çevrimiçi) <http://recanati.tau.ac.il/faculty/pdf/yoav/facetr6.doc>

Yahyagil, M.Y., "Toplam Kalite Kültürü Elemanları İle Örgüt Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Human Resources İnsan Kaynakları ve Yönetimi Dergisi*.

Yüksel, Ö. (1998). "İnsan Kaynakları Yönetimi", Gazi Kitabevi, Ankara.

Zeffane, R., (1994). "Job Satisfaction and Work Redesign : Finding From Austraila" *International Journal of Comparative Sociology*, Vol.35, No.1-2, 1994.

Zeyyat S. ve Melek T, (1998). "Örgütsel Psikoloji", Alfa Kitabevi, Bursa.

Xin, M., MacMillan, R., (1999), "Influences of Workplace Conditions on Teachers Job Satisfaction", *Journal of Educational Research*.

www.yayim.meb.gov.tr/dergiler/161/gurbuz-sulun.htm

www.epo.hacettepe.edu.tr/eleman/nuray_hoca/makaleler.

www.tasam.org-images-tasam-absurecindettr_egitim.pdf

www.yayim.meb.gov.tr/dergiler/166/orta3-ozpolat.htm

www.meb.gov.tr/stats/Apk2002/3_1.htm

www.perims.net/egitim-bilgi/kategorilenmemis/baslica-egitim-sorunlari-nelerdir

www.ogretmen.info/ogretmenlik_.asp

www.blog.milliyet.com.tr

www.felsefeekibi.com

www.insankaynaklari.com

www.acikarsiv.gazi.edu.tr/dosya/moral.doc

www.web6.epnet.com/DeliveryPrintSave.asp

EK 1- ANKET

Sayın Öğretmenlerimiz,

Bu anket, Milli Eğitimde çalışan öğretmenler ile Milli Eğitime bağlı Özel Dershanelerde (Eğitim Kurumlarında) çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmasını yaparak, **öğretmenlerin iş yaşamlarındaki sorunları tespit etmeyi ve bu sorunları giderici çözüm önerileri getirmeyi amaçlamaktadır.** Sizlerin cevaplarınız sayesinde öğretmenlerin iş yaşam koşullarının kalitesinin yükseltilmesine katkıda bulunmayı umuyorum.

Anket başlıca iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgileri kapsayan sorular, ikinci bölümde ise iş tatminini ölçmeyi amaçlayan sorular, bulunmaktadır.

Anketi doldururken her soruya cevap verilmesi anketin değerlendirilmesinde büyük önem arz etmektedir. Soruları atlamadan ve size uygun şıkka cevap vermeniz gerekmektedir. Anketin kim tarafından cevaplandırıldığı değil, samimi cevapların ortaya çıkaracağı değerler önem arz etmektedir. Bu nedenle, özellikle isim, kimlik bilgisi veya kişiyi tanıtıcı herhangi bir bilgi istenmemektedir. Bu anketin bilimsel bir nitelik kazanması, sizin vereceğiniz bilgilerin **SAMİMİYETİNE ve DOĞRULUĞUNA** bağlı olacaktır. Elde edilen bilgiler bilimsel metotlarla değerlendirilecek ve sunulacaktır.

Göstermiş olduğunuz ilgi için teşekkür eder yaşamınızda başarılar dilerim.

HASAN ODABAŞI

BÖLÜM 1: DEMOGRAFİK SORULAR

Aşağıdaki soruların karşısına sizce uygun olan cevapları(X) ile veya ilgili yerleri yazı ile doldurunuz.

1. Şu anda çalıştığınız kurumun statüsü

MEB Bağlı Resmi Okul Dershane

2. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

3. Medeni Durumunuz

Evli Bekâr

4. Yaşınız

20-24 25-34 35-44 45-54 55-60 61 ve üzeri

5. Eğitim durumunuz (En son mezun olduğunuz okul)

Öğretmen Okulu Eğitim Enstitüsü-Eğitim Y.O. (2 yıllık)
 Eğitim Fak. Fen Edebiyat Fak.
 Eğitim Fak. Dışında 4 yıllık Fak. Mezunu Diğer

6. Kaç yıldır öğretmen olarak çalışıyorsunuz?

0 – 5 6 – 10 11 – 15 16 – 20 21 ve üzeri

7. Kaç yıldır bu kurumda görev yapmaktasınız?

0 – 5 6 – 10 11 – 15 16 – 20 21 ve üzeri

8. Bu mesleği seçmenizdeki en önemli 3 etken nedir? Önem derecesine göre sıra numarası vererek işaretleyiniz. (1.2.3 şeklinde)

Örneğin; (1) Ailemin etkisi ile

(2) Üniversite tercihlerimde olduğu için

(3) Tesadüfen

Bu mesleği sevdiğim için Sorumluluk sansı almak için
 Ailemin etkisi ile Tatilleri fazla olduğu için
 Manevi yönden tatmin edici olduğu için Çalışma şartları uygun olduğu için
 Karakterime uygun bir meslek olduğu için Tesadüfen
 Bu meslekte kendimi yetenekli hissettiğim için Üniversite tercihlerimde olduğu için
 Diğer.

9. Mesleğinizden ayrılmayı düşünüyor musunuz? (M.E.B. Bağlı resmi okullarda çalışanlar için)

Hayır Evet

Cevabınız evet ise sebebi,

Ücret az olduğu için Daha iyi imkânlar elde etme durumum olduğu için
 Ailevi nedenlerden dolayı Özel Eğitim Kurumlarından gelen cazip teklif nedeniyle.
 Diğer.....

10. Aylık geliriniz nedir? (Net maaş + Ek ders)

- 801– 1000TL 1.001– 1.500TL 1.501– 2.000TL 2001– 3.000TL
 3000 TL üzeri

11. Mesleğiniz dışında bir geliriniz var mı?

- Başka gelirim yok Özel ders Ticaret Pazarlama
 Kırtasiye Diğer.....

12. Devamlı mesleki bir bedensel veya ruhsal gerilim (stres) hissediyor musunuz?

- Hayır Evet

Cevabınız evet ise, ne tür bir bedensel veya ruhsal gerilim (stres) yaşıyorsunuz?

(Birden fazla işaretleyebilirsiniz.)

- Yorgunluk Sinirlilik Bıkkınlık Kalp çarpıntısı
 Bas ağrısı Uykusuzluk Diğer

13. Eviniz?

- Kira Ailemin Lojman Kendimin

14. Okulunuza nasıl gidiyorsunuz?

- Kendi aracımla Toplu taşımacılıkla Yürüyerek
 Ücretli okul servisi Ücretsiz okul servisi

15. Tam gün çalışanlar için öğle yemeği

- Kurumum öğle yemeğini veriyor Kendi imkânlarımla dışarıdan yiyorum
 Kendim getiriyorum Evimde yiyorum Öğle yemeği yemiyorum

16. Derse girdiğiniz sınıflarda ortalama öğrenci sayısı kaçtır?

- 20 ve altı 21 – 29 30 – 39 40 – 49 50 ve yukarısı

17. Eğer imkânınız olsa özel okul veya dershaneyi tercih eder misiniz?

(Devlet Okullarında çalışanlar için)

- Hayır Evet

BOLUM 2:İS TATMİN DÜZEYİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKET

Kendi kendinize sorunuz: “İşimin bu yönü tatmin edici mi?”

	Çok Tatmin Edici	Tatmin Edici	Ne Tatmin Edici Ne Değil	Tatmin Edici Değil	Hiç Tatmin Edici Değil
1) Her zaman bir şeyler yapabilme imkânına sahip olma	0	0	0	0	0
2) Kendi kendine çalışabilme imkânı	0	0	0	0	0
3) Zaman zaman değişik şeyler yapma imkânı	0	0	0	0	0
4) Toplumda bir varlık sayılabılme imkânı	0	0	0	0	0
5) Yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu	0	0	0	0	0
6) Üstümün karar vermedeki yetkinliği	0	0	0	0	0
7) Yaptığım işin vicdanıma aykırı olmaması	0	0	0	0	0
8) İşimin güvenilir bir gelecek sağlaması	0	0	0	0	0
9) Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme	0	0	0	0	0
10) İnsanlara ne yapacaklarını söyleme	0	0	0	0	0
11) Yaptığım işin yeteneklerime uygun olması	0	0	0	0	0
12) Yönetim politikalarının uygulanış şekli	0	0	0	0	0
13) Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret	0	0	0	0	0
14) İşimdeki ilerleme imkânları	0	0	0	0	0
15) Kendi başıma karar verme imkânı	0	0	0	0	0
16) İş yapmada kendi yöntemlerimi kullanma imkânı	0	0	0	0	0
17) Çalışma koşulları	0	0	0	0	0
18) İş arkadaşlarımla aramızdaki ilişki	0	0	0	0	0
19) İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmem	0	0	0	0	0
20) İşimden elde ettiğim başarı duygusu	0	0	0	0	0

Verdiğiniz cevaplara ek olarak belirtmek istediğiniz konuları bu bölüme yazabilirsiniz. Değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz

--

ÖZGEÇMİŞ

Hasan Odabaşı 1969 yılında İstanbul Aksaray ilçesinde doğdu.

İlkokulu İstanbul Mahmudiye İlk Öğretim okulunda, ortaokulu Oruç Gazi ortaokulunda, liseyi Pertevniyal lisesinde tamamladı. İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi Matematik Bölümünden 1994 yılında mezun oldu. 1997–2000 yılları arasında Bilgi Öğretim Dershanesinde, 2000–2006 tarihleri arasında MEF Dershanesinde matematik öğretmenliği yapmıştır. 2006 yılından buyana Fen Bilimlere Dershanesinde matematik öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

Hasan Odabaşı