

TC
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ:İSTANBUL
BÜYÜKÇEKMECE İLÇESİNDE BİR UYGULAMA**
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan
Demet SİCİM

İSTANBUL, 2007

TC
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ:İSTANBUL
BÜYÜKÇEKMECE İLÇESİNDE BİR UYGULAMA**
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan
Demet SİCİM
050712019

Tez Danışmanı
Yrd Doç.Dr.Fuat OKTAY

İSTANBUL, 2007

ÖNSÖZ

Bu araştırma, ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin iş tatminlerini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Bu çalışmamda yardımlarıyla ışık tutan tez danışmanım Yrd.Doç.Dr.Fuat Oktay'a ve anneme teşekkür ederim.

Demet SİCİM

İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ: İSTANBUL BÜYÜKÇEKMECE İLÇESİNDE BİR UYGULAMA

Tezi Hazırlayan: Demet Sicim

ÖZET

İlköğretim 5'den sonra öğrenciler üst öğrenime devam ederken şiddet olaylarına karışmakta ve topluma zararlı faaliyetlerde bulunmakta, kendilerine, çevrelerine ve devlete yük olmaktadır. Onları topluma yararlı hale getirmek ve üst öğrenime hazırlamak görevini yüklenen öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir.

Bu araştırma, ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin iş tatminlerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma 2006-2007 Eğitim-Öğretim yılı İstanbul ili Büyükçekmece ilçesindeki sınıf öğretmenlerini kapsamaktadır. Anketlerde sınıf öğretmenlerinin iş tatminlerini belirlemek amacıyla önce kişisel sorular yöneltilmiştir. İkinci sayfada ücret, iş güvencesi, iş arkadaşları, çalışma saatleri, iletişim, sosyal güvenlik, izin gibi unsurlarla ilgili sorular kullanılmıştır. Ayrıca anket özel okullara ve resmi okullara uygulanmış, iki okul türünde çalışan öğretmenlerin tatmin düzeyleri karşılaştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin bütünüyle önemli gördükleri iş ortamında can güvenliğinin olmasından ve iş kazası ve meslek hastalığı riski olmamasından tatmin oldukları görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin işin doğrudan kendisi ile ilgili unsurlardan tatmin oldukları; buna karşın doğrudan işin kendisi ile ilgili olmayan unsurlardan daha az tatmin oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin göreceli olarak en fazla önem verdiği unsurların kurumlarındaki uygulamaların adil olması, yönetimin insancıl ve şeffaf olması, yaptıkları işe saygı duyulması olmuştur. Öğretmenlerin göreceli olarak en az önem verdiği işsel unsurlar ise kendi başlarına çalışma imkanına sahip olma ve yöneticilerinin yetkin olmasıdır. Öğretmenlerin işsel unsurlar içerisinde de bütünüyle tatmin oldukları herhangi bir unsurun bulunmadığı görülmektedir.

Araştırma sonuçları çoğu tatmin unsurun öğretmenlerin tatmin düzeyinin yüksek olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Ancak öğretmenlerin tatmin düzeyinin en yüksek olduğu unsurlarda bile tatmin düzeyi öğretmenlerin beklentilerini karşılayacak seviyede değildir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, Sınıf öğretmeni, Verimlilik, Devamsızlık, Eğitim.

JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN PRIMARY SCHOOL IN İSTANBUL
BÜYÜKÇEKMECE

Presented by: Demet Sicim

ABSTRACT

When the students who have graduated from the primary schools go to the high schools, they take place the events involving violence and they show harmful activities to society. The level of satisfaction of teachers who take the mission of making them servicable for the society and prepare them to upper level must be at high level.

This research has been made with the arm of analyzing the satisfaction of teachers work. The research contains the teachers in Büyükçekmece in the educational year of 2006-2007. In the interviews, with the aim of determining the work satisfaction of the teachers first the personal questions have been asked. On the second page the questions regarding to solary, work quarantee, friends at work, work haws, communication, social quarantee and holiday have been used. The interviews have been made at private schools and state schools, the level of satisfaction of two schools has been compared. At the end of research it is seen that the teachers satisfy the life quarantee at work, and not to have work accidentof job illness which are totally important for them, Also it is seen that the teachers satisfy the principles which are directly related themselves however they less satisfy the principles who are not directly related to themselves. The principles which the teachers relatively attach importance the most are the equity of applying in their institutions, kind and transparent management, and the respect of people to their work. The personal principles which the teachers relatively attach importance the less are the chance to work by themselves and the sufficient managers. It is seen that there aren't any principles in personal principles which the teachers satisfy.

The results of research expose that the level of satisfaction of teachers is high at many principles. Even the principles that the teachers have the highest level, the level of satisfaction is not on the same level to meet the expectations of teachers.

Keywords: Job satisfaction, teacher, education, effectivity, attendance.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

Yemin Metni	
Jüri Sayfası	
Özet ve Anahtar Kelimeler	
İngilizce Özet ve Anahtar Kelimeler (Abstract)	
İçindekiler.....	I
Tablolar Listesi.....	III
Şekiller Listesi.....	VII
Kısaltmalar Listesi.....	VIII
Giriş.....	1

I. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Tatmini ile ilgili kavramlara tanımsal yaklaşımlar.....	2
1.1.1. İş Tatmininin Tanımı	4
1.1.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	6
1.2. İş Tatmininin Etkilediği Faktörler.....	10
1.2.1. İş Tatmininin Verimliliğe Etkisi.....	10
1.2.2. İş Tatmininin Devamsızlığa Etkisi.....	11
1.2.3. İş Tatmininin Yaratıcılık ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi.....	12
1.3. İşgörenlerin İş Tatminsizliğini Gösteriş Biçimleri.....	12
1.4. İş Tatmini İle İlgili Kuramlar.....	13
1.4.1. Kapsam Teorileri.....	14
1.4.1.1. İhtiyaçların Hiyerarşisi Yaklaşımı.....	14
1.4.1.2. F.Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	16
1.4.1.3. Başarma İhtiyacı Teorisi.....	18
1.4.1.4. ERG Yaklaşımı.....	18
1.4.2. Süreç Teorileri.....	19
1.4.2.1. Davranış Şartlandırması (Sonuçsal Şartlandırma) Yaklaşımı.....	20
1.4.2.2. Bekleyiş Teorisi.....	21
1.4.2.3. Eşitlik Teorisi.....	22
1.4.2.4. Amaç Teorisi.....	22
1.5. İş Tatmini İle İlgili Araştırmalar.....	23
1.5.1. Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar.....	23
1.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	25

II. BÖLÜM

EĞİTİMDE İŞ TATMİNİ

2.1. Öğretmenlerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	28
--	----

2.1.1. Ücret.....	29
2.1.2. Yaş.....	29
2.1.3. İş Güvenliği.....	30
2.1.4. Cinsiyet.....	30
2.1.5. Eğitim.....	31
2.1.6. Hizmet Süresi.....	31
2.1.7. Terfi.....	31
2.1.8. Yönetim.....	32
2.1.9. İşin Kendisi.....	32
2.1.10. Takdir Edilme, Saygı.....	33
2.1.11. Araç-Gereç.....	33
2.1.12. İletişim.....	34
2.1.13. Bekar ve Evli Olma.....	34
2.1.14. Yetki.....	34
2.1.15. İş Arkadaşları.....	35
2.1.16. İş Ortamı.....	35
2.1.17. Adalet.....	35

III. BÖLÜM

İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİNE İLİŞKİN BİR UYGULAMA

3.1. Araştırma Yöntemi.....	37
3.1.1. Araştırmanın Amacı.....	37
3.1.2. Araştırma Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	38
3.1.3. Araştırma Şekli ve Örnek Seçimi.....	38
3.1.4. Veri Toplama.....	39
3.2. Veri Analizleri Ve Bulgular.....	41
3.2.1. Kullanılan İstatistik Analizler.....	41
3.2.2. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	41
3.2.3. Öğretmenlerin Tatmin Düzeyleri.....	44
3.2.3.1. Öğretmenler İçin Tatmin Ölçeğindeki Unsurların Önem Derecesi.....	47
3.2.3.2. Öğretmenlerin Tatmin Ölçeğinde Yer Alan Unsurların Gerçekleşme Derecesi.....	46
3.2.3.3. Öğretmenlerin İş Güvenliğinden Demografik Özelliklere Göre Tatmin Düzeyleri.....	51
3.2.3.4. Öğretmenlerin Dışsal Unsurlardan Tatmin Düzeyleri.....	52
3.2.3.5. Öğretmenlerin İçsel Unsurlardan Tatmin Düzeyleri.....	64
3.3. Araştırma İle İlgili Değerlendirme.....	81

SONUÇ	82
KAYNAKLAR	85
EKLER	90
EK 1. Anket Formu.....	90
EK2. Anket Onayı.....	92
EK 3.Özgeçmiş.....	95

TABLULAR LİSTESİ

TABLO 1: Tatmin Ölçeği Cronbach's Alfa Değerleri.....	40
TABLO 2: Cinsiyetlerine Göre Dağılım.....	41
TABLO 3: Yaşlarına Göre Dağılım.....	42
TABLO 4: Medeni Hallerine Göre Dağılım.....	42
TABLO 5: Eğitim Düzeylerine Göre Dağılım.....	43
TABLO 6: Sektörlerine Göre Dağılım.....	43
TABLO 7: Görevlerine Göre Dağılım.....	44
TABLO 8: Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılım.....	44
TABLO 9: Tatmin Unsurlarına Önem Verme Düzeyleri.....	46
TABLO 10: Tatmin Unsurlarının Gerçekleşme Düzeyleri.....	47
TABLO 11: Önem Verme ve Gerçekleşme Düzeylerindeki Farklılık.....	48
TABLO 12: İş Güvenliği Unsurundan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	51
TABLO 13: Dışsal Unsurlardan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	52
TABLO 14: Sosyal Güvence Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	53
TABLO 15 : Ücret Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	54
TABLO 16: Ek İmkanlar Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	55
TABLO 17: Destek Hizmetleri Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	56

TABLO 18: İzin ve Tatil Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	57
TABLO 19: Çalışma Saatleri Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	58
TABLO 20: Çalışma Ortamı Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	59
TABLO 21: İş Araç Gereçleri Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	60
TABLO 22: Terfi Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	61
TABLO 23: İşin Statüsü Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	62
TABLO 24: Örgütün İmajı Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	63
TABLO 25: İçsel Unsurlardan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	64
TABLO 26: Takdir Edilme Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	65
TABLO 27: Güven Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	66
TABLO 28: Saygı Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	67

TABLO 29: Sorumluluk Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	68
TABLO 30: Yetki Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	69
TABLO 31: Başarı Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	70
TABLO 32: Gelişme Olanığı Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	71
TABLO 33: Özgürlük Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	72
TABLO 34: Adalet Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	73
TABLO 35: İşbirliği Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	74
TABLO 36: Üstlerle İlişkiler Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	75
TABLO 37: İş Arkadaşlarıyla İlişkiler Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	76
TABLO 38: Sosyal Hizmetler Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	77
TABLO 39: İletişim Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	78

TABLO 40: Yönetim Tarzı Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	79
TABLO 41: İş Çeşitliliği Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	80
TABLO 42: Huzur Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 1: İş tatmini ve Tatminsizliğine Neden Olan Etkenler ve Sonuçları.....	5
ŞEKİL 2: Verimlilik-Tatmin ilişkisi.....	11
ŞEKİL 3: İşteki Tatminsizliğe Karşı Gösterilen tepkiler.....	12
ŞEKİL 4: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	16
ŞEKİL 5: Motive Edici ve Hijyen Faktörleri.....	17
ŞEKİL 6: Alderfer'in İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	19

KISALTMALAR LİSTESİ

- a.g.k. :Adı geçen kaynak
a.g.m. :Adı geçen makale.
s. :Sayfa
O.K.S. :Ortaöğretim Kurumları Sınavı

YEMİN METNİ

Sunduğum Yüksek Lisans Tezimi, Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığına and içerim./...../2007

(İmza)

Aday: Demet SİCİM

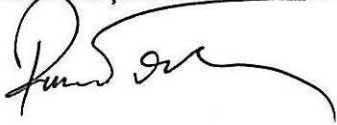
T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

20.07.2007

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Eğitim Yönetimi ve Denetimi* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 050712019 numaralı Demet Sicim'e "Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ : İSTANBUL BÜYÜKÇEKMECE İLÇESİNDE BİR UYGULAMA**" tezini, Yönetim Kurulumuzun 18.07.2007 tarih ve 2007/38 sayılı toplantısında seçilen ve Üniversite binasında toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (c) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oybirliği* ile **Kabul** kararı verilmiştir.

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

DANIŞMAN
YRD.DOÇ.DR. FUAT OKTAY



ÜYE
YRD.DOÇ.DR. SEVAL AKBIYIK



ÜYE
PROF. DR. MÜNEVVER ÇETİN



GİRİŞ

Eğitim, kişilerin bilgi, beceri ve hareketlerini değiştirmeyi amaçlar. Eğitim devletin en önemli görevlerinden biridir. İlköğretim 8 yıldır ve zorunludur. Bunun dışında yaygın eğitimle de devlet eğitim görevine devam etmektedir. Eğitimin örgün ve yaygın eğitimle yapılması ile öğrencisi artmakta fakat kalitesi düşmektedir. Bu da bir takım sorunlara neden olmaktadır. İlköğretim beşten sonra öğrenciler şiddet olaylarına karışmakta ve topluma zararlı faaliyetlerde bulunmakta, kendilerine, çevrelerine, devlete yük olmaktadırlar. Onları topluma yararlı hale getirmek ve üst öğrenime hazırlamak görevini yüklenen öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri yükseldikçe verimlilikleri artmakta sağlıklı, başarılı nesillerin yetiştirilmesi sağlanmaktadır.

İnsan doğada diğer bütün canlılardan farklılık göstermektedir. Bir şeyler üretip, eserler ve yeni icatlar yapan tek canlıdır. Etik değerlere sahip tek varlıktır. İnsanların bir şeyler üretmesi için yeni buluşlar yapması için bazı şeyler gereklidir. Bunlardan en önemlisi insan özgür olmalıdır. Diğer de insanın doğuştan sahip olduğu özellikleri geliştirebileceği bir eğitimi almasıdır. Burada ailenin ve okulun verdiği eğitimin önemi görölmektedir.

Bilim ve teknoloji hızla ilerlemekte her yıl okullara gelen öğrencilerin beklenti, istek ve ihtiyaçları değişmektedir. Öğretmenler bu değişmelere cevap verecek nitelik, kalite ve beceride olmalıdır. Sürekli kendini yenilemeyen, çağın isteklerine cevap veremeyen öğretmenler eğitimin kalitesinin düşmesine ve eğitim almak istemeyen fertlerin yetişmesine neden olmaktadırlar. Bunun içinde öğretmenlerin mesleklerinden yeterli tatmini alıp onların kendilerini geliştirmeye teşvik edecek çarelerin bulunması gerekmektedir.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş tatmini, tanımlar, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmininin etkilediği bazı faktörler(verimlilik, devamsızlık, yaratıcılık ve örgütsel bağlılık) bulunmaktadır. İkinci bölümde eğitimde iş tatminini, öğretmenlerin iş tatminini etkileyen unsurlar, iş tatminiyle ilgili araştırmalar, yurt içinde ve yurt dışında yapılmış çalışmalar, iş tatminiyle ilgili kuramlar yer almaktadır. Üçüncü bölümde iş tatminiyle ilgili Büyükçekmece ilçesinde bir uygulama anlatılmıştır. Büyükçekmece ilçesinde sınıf öğretmenlerine anket yapılmış, anketin birinci kısmında kişisel sorular, ikinci bölümde tatminle ilgili unsurlar yer almaktadır. Burada araştırmanın amacı, kapsam ve sınırlılıkları,

varsayımlar ve hipotezler belirtilmiştir. Veri toplama, kullanılan istatistik teknikler, analiz ve bulgular bu bölümde yer almıştır. Daha sonra sonuç ve öneriler yer almaktadır.

I.BÖLÜM

İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; iş tatminiyle ilgili kavram ve tanımlar ile iş tatmini kuramlarına kısaca yer verilmiştir.

1.1. İş Tatmini ile ilgili kavramlara tanımsal yaklaşımlar

Bu araştırmada kullanılan belli başlı tanımlar şunlardır:

Eğitim: ‘Kapsamı en geniş olan kavram eğitim kavramıdır. İşletme içinde veya dışında, formal programlar yolu ile veya kendi kendine veya tecrübe kazanma yolu ile bir kişinin bilgi, yetenek ve becerilerinde değişiklik yapma faaliyetini eğitim faaliyeti olarak tanımlamak mümkündür. Bu anlamda eğitim bir değişim süreci olarak karşımıza çıkmaktadır.’¹

‘Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme, terbiye.’²

Öğretmen: Eğitim ve öğretim veren kişi.

İş: ‘Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma.’³ ‘İnsan emeğinin sonucu meydana gelen şey,değer.’⁴ İş insanların belirli bir ücret karşılığında emeklerini kullanarak mal ve hizmet üretmesidir.

İş tatmini: ‘İş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk yada hoşnutsuzluktur.’⁵ ‘En basit şekliyle iş tatminini, işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur şeklinde tanımlamak mümkündür.’⁶

¹ Koçel,T., **İşletme Yöneticiliği**, İstanbul,2005,s.37

² Parlatır,İ., **Türkçe Sözlük**, Ankara,1998,s.677

³ Parlatır,a.g.k.,s.1111

⁴ Avcı,A.,**Ansiklopedik İş Mevzuatı Terimler-Tanımlar Sözlüğü**,İstanbul,1995,s.110

⁵ Davis,K.,**İşletmede İnsan Davranışı**,İstanbul,s.96

⁶ Erdoğan,İ., **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul,1996, s.231

1.1.1. İş Tatmininin Tanımı

İş tatmini örgütsel davranış araştırmacılarının ilgi merkezidir. Bunun nedeni işe yönelik olumlu ve olumsuz hareketlerin örgütsel davranışı etkilemesidir.¹ ‘İş tatmini, psikolojik, fizyolojik ve çevresel etkenlerin bir bileşimi olarak bunların bireyi mutlu kılma durumudur.’²‘İş tatmini işi yapan kişilerin işlerinden duydukları hoşnutluk yada hoşnutsuzluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle iş yapan kişilerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir.’³

İşgören çalıştığı kurumda zamanla iş tecrübesi kazanır. İşine, çalışanlara ve çevresine karşı izlenimleri(gördükleri, yaşadıkları, sevinçleri ve üzüntüleri) onun tutumlarını oluşturur. İş tatmini bu tutumun genel yapısıdır. Kişinin işine karşı genel tutumuna iş tatmini denir. Kişinin işine karşı tutumu olumlu ise iş tatmini oluşmuş demektir. Kişinin işine karşı tutumu olumsuz ise bu iş tatminsizliğidir. İşgören yaptığı iş ile değerlerinin uygun olmasını bekler. Eğer kişinin gereksinimleri ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya iş tatmini çıkacaktır.⁴

‘İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi,yönetimin tutumu) yada işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir. İş tatmini, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır.’⁵

İş tatmini, öğretmenlik mesleğinde önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü öğretmenlik gibi yüz yüze ilişkiler ile yapılan bir meslekte tükenmişlik durumuna rastlanmaktadır. Eğer mesleklerinden yeterince iş tatmini alınırsa tükenmişliğinde azalacağı düşünülmektedir.

İş yapan kişi, bir işi yapmaya aday olduğunda o işte başarılı olduğunda, ücret dahil bir dizi beklentilerini karşılamak ister. Her kişinin işinden beklentileri de kendine göre

¹ Budak,G.,**İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol Organizasyon Yapısı-Birey-İş Doyumu Uyum**,İzmir,1999,s.45

² Şişman,M.-Turan,S., ‘Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri’,**Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**,Haziran,2004,Cilt 5,Sayı 1,s.119

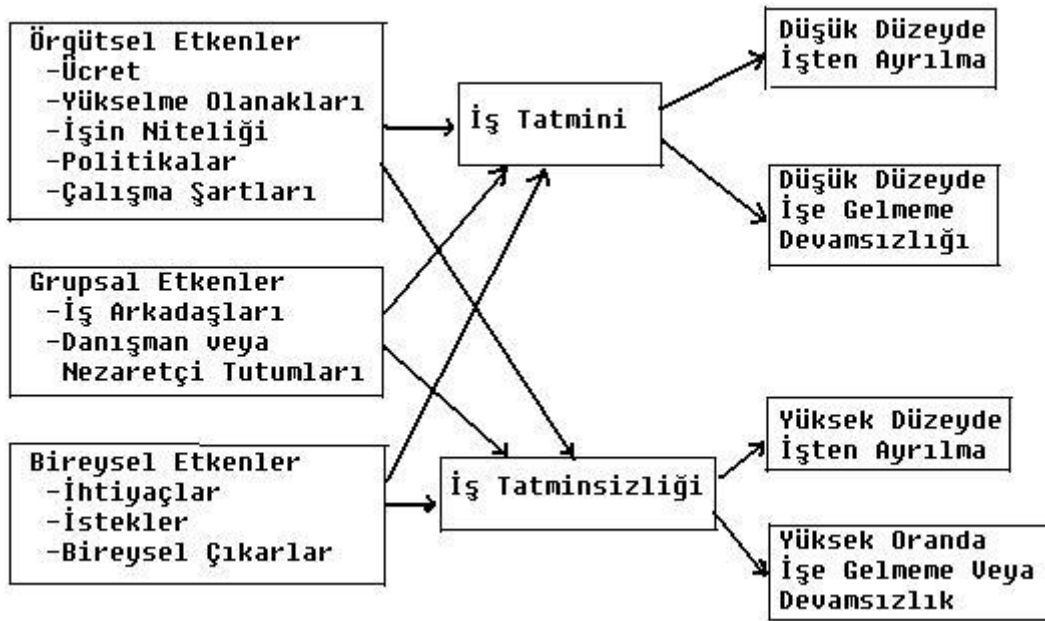
³ Davis,a.g.k.

⁴ Erdoğan,a.g.k.

⁵ www.cumhuriyet.edu.tredergimakale.20.11.2006

önemli olanlar ve daha az önemli olanlar şeklinde iki grup altında toplanabilir. Bu açıdan bakıldığında iş tatminini, kişinin önemli bulduğu ihtiyaçlarını işinin ne kadar karşıladığı ile ilgilidir ve üç boyutu vardır. İş tatmini işe karşı duygusal bir tepkidir. Bu nedenle iş tatmini açıkça gözlenemez. Diğer yandan iş tatmini elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir. Sözü edilen ihtiyaçları sadece maddi ihtiyaçlar olarak görmek veya iş yüküne uygun ücret olarak görmek kesinlikle doğru olmayacaktır. İş tatminini sağlayan ihtiyaçlar arasında ücret vardır, ancak hemen arkasında eşit ücret de vardır. Tatmini sağlayan diğer şartları sabit kabul ettiğimizde, yaptığı işin karşılığı beklediği ücreti alan kişi iş tatmini duyar. Eğer aynı kişi, yaptığı işin karşılığı olarak beklediği ücreti aldığı halde bazı iş arkadaşlarının yeteri kadar çalışmadığı halde yüksek ücret aldığını bilirse ortaya iş tatminsizliği çıkacaktır. Bu örnekten de görüldüğü gibi, bireysel tatmin sadece kişisel beklentilerle belirlenmeyip, çevresel ilişkilerce de desteklenmektedir.¹

Örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan biri bireyin işine karşı geliştirdiği tutumlardır. Buna genellikle iş tatmini denilmektedir. Eğer bu tutumlar olumlu ise iş yapan kişilerin tatmin düzeylerinin yüksek, eğer olumsuz ise tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülür. Şekil 1 en genelde iş tatmini veya tatminsizliğine neden olan faktörleri göstermektedir.²



Şekil 1: İş tatminine veya tatminsizliğine neden olan etkenler ve sonuçları

Kaynak: Özkalp, E.-Kirel, Ç., Örgütsel Davranış, Eskişehir 1996, s.72

¹Erdoğan, a.g.k., s.232-233

² Özkalp, E.-Kirel Ç., Örgütsel Davranış, Eskişehir, 1996, s.71-72

Şekil 1’de iş tatminine neden olan faktörler gösterilmiştir. İş tatminine neden olan faktörler sınıflandırılmıştır. İş tatminine örgütsel, grupsal ve bireysel faktörler neden olmaktadır.

İş tatminsizliğinin iki temel sonucu ise işe devamsızlık ve iş değiştirme olmaktadır(devamsızlık 1.2.2.’de açıklanacaktır.). Beş temel örgütsel faktör iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Bunlar: Ücret, yükselme olanakları, işin niteliği, politikalar, çalışma şartlarıdır.¹

1.1.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

‘İş tatmini, bireyin yaptığı işin çeşitli yönlerine ilişkin olarak geliştirdiği duygular ve tutumlar anlamına gelmektedir.’² İşten tatmini işgörenin çalıştığı kurumdan bekledikleri ile kurumca karşılanabilen ihtiyaçlarının dengelenmesine bağlıdır. İşten tatmin; işe karşı kişisel bir tutumdur olarak da tanımlanabilir. İşten tatmin kavramı ile ilgisi olan dört sözcük bulunmaktadır. Bunlar; güdülenme, işi çekici bulma, işle özdeşleşme ve gönül gücüdür. Bu kavramlar, işten tatminle iç içe sayılsalar bile, ayrı anlamdadırlar. Günü; insanın hayatını devam ettirmek, mutlu olmak için tatmin etmek zorunda olduğu ihtiyaçlarıdır. Günülenme; bir amaca ulaşmak için çaba harcamayı ve sürdürmeyi anlatır ve işten tatmin duyma, işe bağlı olarak olumlu duygular içinde olmayı anlatır. İşin işgörene çekici gelmesi, işgörenin işine duyduğu ilgiye, isteğe bağlıdır. İşin çekiciliği, yapılacak iş, işgörenin ihtiyaçlarını cevapladığı sürece yükselir. İşgörenin işiyle özdeşleşmesi; işgörenin işine bağlı olması, işiyle bütünleşmesini anlatır. İşgörenin, işinden istediği derecede tatmin sağlamasa bile ayrılamayacak derecede işine bağlanmış olabilir. Gönül gücü(moral); ekonomik,sosyal, psikolojik faktörlerin oluşturduğu işten tatminden verim ve üretim gibi iş davranışlarına yayılan bir etkenler olarak gözlenmektedir.³

‘İşgörenin iş tatmininin sağlanması iş gören tarafından verilecek olan hizmetin kalitesinin yükseltilmesinde büyük önem taşır. İş görenin işyerinden duyduğu

¹ Özkalp-Kirel,a.g.k.,s.72

² 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**,s.53

³ [www.ogretmenlik.com.makale.htm-12k\(24.10.2006\)](http://www.ogretmenlik.com.makale.htm-12k(24.10.2006))

beklentilerinin ne olduğunun tespit edilmesi ve bu beklentilerinin ne ölçüde karşılandığının yada aşıldığının belirlenmesi gerekir.’¹

İşten tatmini etkileyen faktörler şu şekilde sıralanabilir: İş güvencesi, ücret, izin ve tatil olanakları, çalışma saatleri, çalışma ortamı, terfi, takdir edilme, güven, saygı, sorumluluk, yetki, başarı, özgürlük, adalet, işbirliği, üstlerle ilişkiler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iletişim, yönetim tarzı, huzur gibi faktörlerin yanında bazı kişisel özellikler medeni hal, yaş, cinsiyet, kıdem gibi. Ayrıca moral ve işin monotonluğunun da işten tatmin üzerinde etkisi bulunduğu düşünülmektedir. Bu faktörler işgörenin istediği boyutta olursa yani beklentilerinin yönünde olursa işten tatmin olacaktır. İş ortamında kişi; çalışma yerinin fiziksel özelliklerine, mesela okulun ısınma durumu, temizliği, araç-gereç donanımı vs gibi, özellikleri bakımından ihtiyaçlarını karşılama durumunda tatminsizlik yaşayabilir yada bunlar onda tatmin oluşturabilir. Maddi faktörler avans çekme durumu, kişinin geçimini sağlayıp, yaşamını sürdürebilecek maaşı alabilmesi de insanın psikolojik bakımdan etkilendiği bir başka faktördür. Özellikle İstanbul gibi kiralara yüksek olduğu, ulaşımın zor olduğu bir şehirde ücret kişilerin iş tatminini önemli bir şekilde etkilemektedir. Diğer bir durum yöneticilerin tutumudur. Müdür ve müdür yardımcılardan oluşan idare kesiminin öğretmenlere davranışı öğretmenin iş doyumunu etkilemektedir. Yöneticilerin kaba, baskıcı, taraflı tutumları, alanlarında yeterli bilgiye hakim olmamaları kişileri mesleğinden soğutmakta, işten uzaklaşmaya neden olmaktadır. Ayrıca iş arkadaşları da önemli bir faktördür. İş arkadaşlarıyla iletişim, birlikte çalışma imkanları bakımından iş tatminini etkilemektedir. İş güvencesi de iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Terfi imkanı ve terfinin hak edişe dikkat edilerek yapılması kişilerin iş tatmini üzerinde etkili olan bir başka faktördür. İş ortamında baskı olması ve fikirlerin özgürce ifade edilmesi de önemlidir.

Sosyal güvence; gelirin yeniden dağılımını değiştirerek, gelirden elde edilen tatmini arttıran ve bu sayede de toplum hayatında bireyler ve gruplar arasında çıkabilecek çatışmaları, huzursuzlukları önleyerek sosyal hayatın devamını, bütünlüğünü sağlayan politikalardır. Sosyal güvence kişilerin iş tatminini etkiler.²

¹ Örucü,E.-Esenkal,F., ‘Konaklama İşletmelerinde İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler(Bandırma ve Erdek Örneği)’,**Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**,Aralık,2005,Cilt 8,Sayı 14,s.145-146

² Alper,Yusuf,**Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar(SSK)**,Bursa,1997,s.3

İşgören tatmin unsurlarının bir kısmından tatmin olup, diğerlerinden tatminsizlik hissedebilir. Örneğin işgören, ücret düzeyinin düşük oluşu ile tatminsiz ancak diğer etkenler açısından tatmin duyabilir. Bireyin işyerindeki tatmin düzeyini birlikte çalıştığı arkadaşları ve yöneticiler de etkilemektedir. Yöneticilerin çalışanlara yaklaşım biçimi (sıcaklığı, ilgisi, anlayışlılığı) işgörenlerin tutumunu, davranışlarını etkileyebilir. İşgörenlerin ihtiyaçları, beklentileri de iş tatmininde önemli olan etkenlerdendir. Bireyin işinde yüksek bir statüye sahip olması kişinin tatmin düzeyi ile ilgili olabilir. Bireyin işle ilgili çıkarları da iş tatmininde etkindir. Birey çıkarlarına ulaştıktan sonra işindeki tatmini azalmaktadır.¹ İşten tatmin işgörenin verimliliğini artırabilmekte ve performansın yükselmesini sağlayabilmektedir.

Çalışanların iş tatminini rol çatışması da etkilemektedir. Rol çatışması yaşayan kişilerin tatmin düzeyleri düşük olmaktadır.² İş stresi de iş tatminini etkiler. Stres, kişinin verimliliğini, kişisel sağlığını, iş kalitesini, insanlarla ilişkisini etkileyen bir durumdur. İş stresi yaşayan kişilerde iş tatmini düşmektedir.³

Görevin çeşitliliği, bütünlüğü, anlamlılığı, özerkliği ve dönüte elverişliliği, işten tatminin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Örgütün yetke sıradizini içinde terfi edildikçe, işgörenin işten tatmini artmaktadır. İşgörenin, örgüt toplumu içinde tutumlarını, değerlerini ve kişilik özelliklerini destekleyen bir etkileşim içinde olması, işten tatmin düzeyini yükseltmektedir. İşgörenin kurumun resmi kuralları dışında işinden atılmayacağını; istemediğinde görevinin değiştirilemeyeceğini; kendine diğer çalışanlardan farklı biçimde davranılmayacağını bilmek; işgörenin güven duygusunu yükselterek tatmin duymasını sağlamaktadır. İşgörenin başarılarının takdir edilmesi, kendinin ve işinin örgüte gerekli olduğunun hissettirilmesi işgörenin tatmin duygusuna olumlu etkide bulunmaktadır.⁴

Bir örgütte işgörenlerin yetki, görev dağılımında belirsizlik olması, örgütün çabuk büyümesi nedeniyle yüz yüze ilişkilerin azalması ve önderlik niteliğinde farklılaşma olması, tatmin üzerinde olumsuz etki yaratır. Demokratik yönetim olan örgütlerde, kendi

¹ Özkalp-Kirel, a.g.k., s.72

² Artan, İ., **Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama**, 1986, s.77

³ Erdil, O.-Keskin, H., 'Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler (Bir Alan Çalışması)', **İşletme Dergisi**, Cilt 32, Sayı 1, İstanbul, 2003, s.15

⁴ Başaran, İ.E., **Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış**, Ankara, 1992, s.181

planını yapan ve uygulayan, yani kendi kararlarını veren, grupların daha çok psikolojik tatmin sağladıkları kabul edilmektedir. Böyle bir tatminin olması için de işyerinde disiplin ve uyum içinde olmak gerekir. Nasıl ki bir folklor gösterisinde kişiler birbirleriyle uyumlu ve herkes rolünü en iyi ve doğru şekilde yapmak zorunda iseler, bir örgütün çalışanları da kendilerine verilen görevleri yerine getirirken öylesine bir titizlik ve uyum içinde bulunmak zorundadırlar. İşveren de işgörenlerin, uyum içinde olmalarını, düzeni ve bununla ilgili gerekli disiplini, otoritesi(yetkisi) ile sağlar.¹

İş tatmini veya tatminsizliğine neden olan etkenler her kişide birbirinden farklılıklar gösterir. Bu nedenle tatmin veya tatminsizlik, örgüt içersinde işgörenlerde görülen bireysel farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Tatmin veya tatminsizlik işe devam ve işten ayrılmayı etkiler. Tatmin düzeyinin yüksekliği işe devamı sağlar, işten ayrılmayı azaltır. Tatminsizlik ise devamsızlığa ve işten ayrılmalara neden olur. Eğer işgörenler örgütten memnun değillerse sık sık hastalanır, izin alma yollarına başvurur veya başka bir iş bularak iş yerinden ayrılabilir. Çalıştığı örgütten memnun olan, tatmin düzeyi yüksek bir işgören işine devamsızlık yapmaz ve işden ayrılmayı düşünmeyen, çalışma performansı yüksek, mutlu bir kimsedir. Bu nedenlerle işyerinde bireyi çalıştığı ortamda mutlu ve tatminkar kılmayı arttırmak işgöreni başarılı kılmaktadır. Örgüt açısından alınacak iş tatminini arttırıcı önlemler hem birey hem de örgütün başarısı açısından çok önemli olmaktadır.²

İş tatmini konusunda yapılan birçok araştırma farklı özellik ve eğilimlere sahip kişilerin iş tatminlerinin birbirinden farklılık gösterdiğini belirtmektedir. İş tatmini örgütsel bağlılığı etkilemektedir.³ İşgörenin işten tatmini, ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır. İşgörenin bütün ihtiyaçları örgütçe karşılanamaz. İşten tatmin, işgörenin işyerinden beledikleri ile işyerinde karşılanabilen ihtiyaçlarının dengelenmesidir.⁴

İlköğretimdeki öğretmenlerin iş tatminini etkileyen unsurlar ‘ilköğretim okullarında iş tatmini’ başlığı altında daha kapsamlı olarak incelenmiştir.

¹ Korkut,H.,**Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi**,Ankara,1992,s.9

² Özkalp-Kirel,a.g.k.,s.72-73

³ Çekmecelioğlu,H.G., ‘İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Unsurlarının Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri’,**İktisat İşletme ve Finans**,Sayı 243,Ankara,2006,s.124-129

⁴ Başaran,a.g.k.,s.23

1.2. İş Tatmininin Etkilediği Faktörler

Aşağıda iş tatmininin etkilediği bazı faktörler yer almaktadır. Bunlar verimlilik, devam-devamsızlık, yaratıcılık ve örgütsel bağlılıktır.

1.2.1. İş Tatmininin Verimliliğe Etkisi

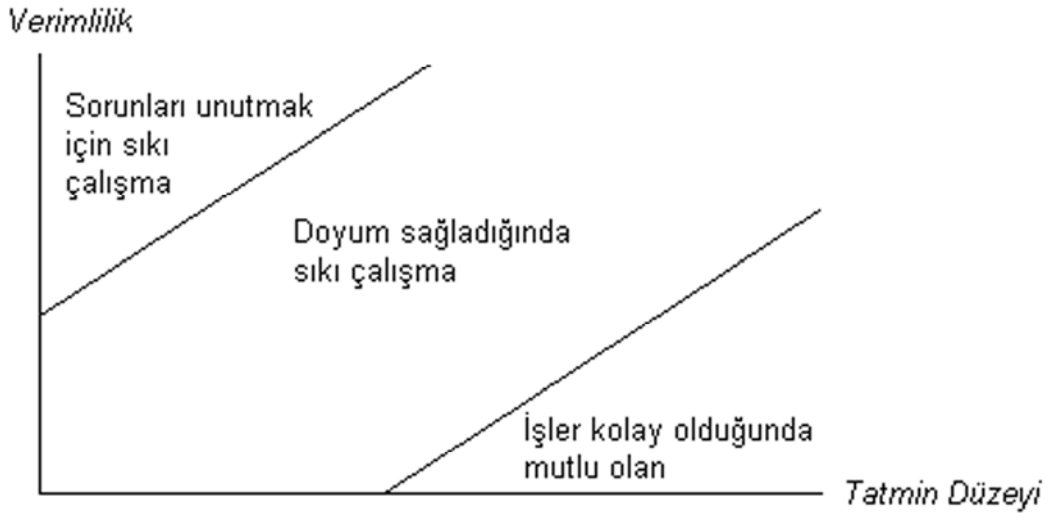
Verimlilik ürünün kalitesini düşürmeden maliyetini azaltmaktır. Verimliliği sağlamak için gereksiz masrafları yani savurganlığı önlemek gerekmektedir.¹ Verimliliğin birçok tanımı vardır. Ekonomi kuramı açısından verimlilik, üretim sürecinde alınan girdilerle en yüksek üretimin sağlanmasıdır. Diğer tanımı da verilen bir çıktının en az maliyetle üretilmesidir. Verimlilik örgüt içi uyum ve düzenin sonucunda gerçekleşir. Yani bir örgütte üretim öğeleri arasında bütün yönlerde uyum olacak, hiçbir öğe atıl olmayacak ve her üretim öğesinin verimi en yüksek miktarda gerçekleşecektir. Verimlilik ülke ekonomisi, dünya ekonomileri ve işletmeler için büyük önem taşımaktadır. Özellikle nüfus artışı, doğal kaynakların tükenmesi verimliliğin önemini arttırmaktadır.² Verimlilik, sonuçlarla bu sonucu elde etmek için harcanan zaman arasındaki ilişki olarak da tanımlanabilir. İstenen sonuca ulaşmak için harcanan zaman azaldıkça, örgütün verimliliği artar. Verimlilik artışının temelinde çok çalışmak değil, akılcı çalışmak yer alır.³ İşyerlerinde çalışma gücünden ekonomik yönde yararlanmakta verimliliğin bir başka yönüdür. İşgörenlerin iş tatminleri yüksekse performansları artmakta daha sıkı çalışmaktadırlar. Bu da verimliliği arttırmaktadır. Ancak bazı işgörenler kendi mutsuzluklarını unutmak için daha yoğun çalışırlar. Sonuçta işin verimi artar. Bu durum şekil 2 'de anlatılmıştır.⁴

¹ Başaran,1992,s.23

² Alpugan, O.-Üner,N.,**İşletme Ekonomisi ve Yönetim**,1995.,s.13-14

³ Prokopenko,J.,(Çev.O.Baykal-Atalay)**Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı**,Ankara,1995,s.3-4

⁴ Tokat,B.-Dil,M.,'Performans Değerlemenin İş Tatminini Arttırmada Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama',**İktisat İşletme ve Finans Dergisi**,Sayı.239,Ankara,2006.,s.49



Şekil 2. Verimlilik-Tatmin İlişkisi

Kaynak: Tokat, B.-Dil, M. 'Performans Değerlemenin İş Tatminini Arttırmadaki Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama', İktisat İşletme ve Finans Dergisi, Sayı.239, Ankara, 2006, s.49

1.2.2. İş Tatmininin Devamsızlığa Etkisi

Devamsızlık, işgörenin çalışması gereken zamanlarda işine gitmemesidir. Resmi tatil dışında yapılan tüm işe gitmemeler devamsızlık olarak adlandırılır. Devamsızlık orta yaşlarda, genç yaşlara göre daha azdır. Bayanların erkeklere oranla daha fazla devamsızlık yaptıkları gözlenmektedir. Çekirdek aile de büyük aileye oranla daha az devamsızlık yapılmaktadır. Ayrıca bekar bayanlar evlilere oranla daha az işe devamsızlık yapmaktadırlar. İşyerinin eve uzaklığı arttıkça işe geç kalma ve devamsızlıkta fazlalaşmaktadır. İşgörenin kıdemi yükseldikçe işe devamsızlığı da fazlalaşmaktadır. Öğrenim ve bilgi düzeyi yükseldikçe devamsızlık azalmaktadır. ¹İşe devamsızlıkların, işten ayrılmaların, işi yavaşlatmaların temelinde iş tatminsizliği vardır. ²

1.2.3. İş Tatmininin Yaratıcılık ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Yaratıcılık; her alanda yeni, yararlı fikir ve ürünlerin üretilmesi, insanın problem

¹ Eren, E., *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, 2006, s.267-270

² İncir, G., *Çalışanların İş Doymu Üzerine Bir İnceleme*, Ankara, 1990, s.65

çözme kapasitesi olarak tanımlanabilir. Yaratıcılık örgüt için önemlidir. Çünkü nitelik, nicelik, maliyet ve müşteri memnuniyeti açısından alınacak kararlar kişilerin yaratıcı fikirleri sayesinde olacaktır. Yapılan araştırmalar iş tatmininin yaratıcılık üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermektedir. İşten tatmin yüksek olduğu zaman yaratıcılık da artmaktadır. Örgütsel bağlılıkta iş tatmininin etkilediği bir unsurdur. Örgüte duyulan sadakat, özveride bulunma, kendini adama, bireylerin organizasyona karşı hissettikleri psikolojik bağlılık örgütsel bağlılığı ifade eden kavramlardır. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında olumlu bir etki vardır. İş tatmini örgütsel bağlılığın en önemli belirleyicisidir. İşten tatmin olan işgörenler, örgüte duygusal olarak bağlı olacak ve örgütün amaç ve hedeflerini benimseyerek, örgüt için çaba gösterecektir. İş tatmini örgütsel bağlılığı ve yaratıcılığı pozitif yönde etkileyen bir unsurdur.¹

1.3. İşgörenlerin İş Tatminsizliğini Gösteriş Biçimleri

İş tatminsizliğinin araştırılmasında önemli safhalardan biri de işgörenlerin tatminsizliklerini ifade biçimleridir. Şekil 3’de iki boyutlu bir sistem içinde işgörenlerin tatminsizliklerini ifade ediş biçimleri gösterilmiştir.²



Şekil3 : İşteki tatminsizliğe karşı gösterilen tepkiler

Kaynak: Özkalp,E.-Kirel,Ç., Örgütsel Davranış,Eskişehir 1996,s .73

¹ Çekmecelioğlu,a.g.m.,s.122-130

² Özkalp-Kirel,a.g.k.,s.73

Ayrılma(kaçış); Kişinin çalıştığı işyerinden ayrılmasını, istifa yada yeni bir iş bulmasını ifade etmektedir. Kayıtsızlık; Yapılan işe karşı tepkisizlik, pasif olarak işlerin kötü gitmesine izin vermek demektir. Devamsızlık, geç kalma, yüksek hata olarak kendini gösterir. Sesini yükseltme: İşyerindeki durumu düzeltmek için aktif ve yapıcı davranışlardır. Bunlar işteki yanlışlıkları düzeltmek için tartışmalar, tavsiyeler şeklinde kendini gösterir. Bağlılık; Organizasyonu dışarıdan gelen eleştirilere karşı savunma ve yönetime güvenmedir.¹

1.4. İş Tatmini İle İlgili Kuramlar

İnsanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, hayalleri, inançları, beklentileri, arzu ve gereksinimleridir. Birey arzu ve ihtiyaçlarını tatmin etmezse ruhsal gerilim ile denge bozuklukları ortaya çıkmaktadır. Bireyi arzu ve ihtiyaçlarını çalıştığı yerin kendisine sunduğu imkanlar sayesinde tatmin edecek ve işgörme arzusu artacaktır. İnsandan insana beklenti ve ihtiyaçlar değişmektedir. Bir kişi için para tatmin edici bir unsurken başkası için önemli olmayabilir. Kişinin içinde bulunduğu ortamda iş tatminini etkiler. Mesela su bulunmayan bir ortamda bulunan kişi bu fizyolojik ihtiyacını karşıladığı zaman tatmin olabilir. Bazen de kişide bir ihtiyaç giderildiği zaman başka bir ihtiyacın tatmini için çaba gösterilmesi başlamaktadır. Kişilerin ihtiyaçlarının tatminiyle ilgili araştırma yapan bir düşünür(Maslow) ihtiyaçları sıralamıştır.² Bireyin iş tatmininde rol oynayan etmenler genel olarak içsel ve dışsal olarak gruplandırılmıştır. Güdüleme teorileri bireyi etkileyen bu faktörleri baz alarak ayırmaktadır. Bu bağlamda bazı teoriler içsel etmenleri öne çıkarırken diğer bazı teoriler ise güdüleme sürecinde dışsal etmenlerin ağırlık taşıdığını kabul etmektedir. Bu yaklaşımlara göre güdüleme teorileri, genel olarak kapsam ve süreç teorileri şeklinde adlandırılan iki ayrık grupta toplanabilir. Kapsam teorileri, içsel etmenleri ön planda ele alırken süreç teorileri dışsal etmenlere ağırlık vermektedir.³ Bu kuramlar iş tatminine değişik açılardan bakmaktadırlar.

¹ Özkalp-Kirel,a.g.k.,s.74

² Eren,a.g.k.,s.494-500

³Duman, C.,**Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini**,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi) İstanbul, 2006,s.49

1.4.1. Kapsam Teorileri

Bu başlık altında toplanan teorilerde, kişinin içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa sevk eden etmenlerin anlaşılmasına önem verilmektedir. Kapsam teorilerinin temel varsayımı şöyle ifade edilebilir: Eğer personeli belirli şekillerde (yönlerde) davranmaya zorlayan bu faktörler yönetici tarafından anlaşılıp kavranabilirse, yönetici personeli daha iyi yönetebilir. Yani bu etmenlere hitap etmek suretiyle onları örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya sevk edebilir.¹

Kapsam kuramlarının başlıcaları; İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Çift Faktör Teorisi, Başarma İhtiyacı Teorisi, ERG Yaklaşımı'dır.

1.4.1.1. İhtiyaçların Hiyerarşisi Yaklaşımı

Güdüleme ve ihtiyaçlar arasındaki ilişkiyi ele alan bir yaklaşım Abraham Maslow tarafından geliştirilmiştir. Brandiza Üniversitesi profesörlerinden olan ve güdüleme konusunda gerçekleştirdiği araştırmalarla tanınan Abraham Maslow, insan davranışlarını etki altında bulunduran en önemli faktörün ihtiyaçlar olduğunu öne sürerek güdüleme olgusunu açıklamaya çalışmıştır.² Maslow, insan ihtiyaçlarını önem sırasına göre hiyerarşik bir sıraya koymuş, piramitsel bir yapı ile sürecin işleyişini modellemiş ve insanların bu ihtiyaçlarını karşılayabileceği örgütsel araçları belirlemeye çalışmıştır.³

Maslow, insanlara bir takım kişisel fedakarlıklarda bulunarak örgütlerde çalışmayı kabullendiren, başka insanlardan gelen düşünce ya da emirler doğrultusunda hareket ettiren ve itaat etmelerini sağlayan faktör ve nedenleri araştırmıştır. Bu araştırmalar sonucunda insanların, biyolojik, sosyal ve psikolojik birer varlık olarak bir takım gereksinimlere (ihtiyaçlara) sahip olduklarını ve davranışlarında da bu gereksinimlerini tatmin etme arzusunun yer aldığını saptamıştır. İnsan gereksinimlerini niteliklerine göre beş gruba ayırarak incelemektedir. Bu incelemeden varılan diğer bir sonuca göre gereksinimlerin ortaya çıkış sırası da önemli olmaktadır. Her şeyden önce insanın biyolojik bir varlık olarak yaşamını sürdürebilmesi için fizyolojik gereksinimlerini karşılaması zorunludur.

¹ Koçel,a.g.k.,s.637

² Ertürk,M.,**İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**,İstanbul,1998,s.126

³ Can,H.,**Organizasyon ve Yönetim**,s.161

Örneğin yemek, içmek, solunum yapmak, barınmak ve soyunu sürdürmek gibi gereksinimler bu gruba girmektedir. Bundan sonra ikinci sırada gelen güvenlik gereksinimleridir. Bu gereksinim, insanın hasta, yaşlı olduğu hallerde kazaya uğrayıp çalışmadığı veya herhangi bir nedenle işsiz kaldığı durumlarda biyolojik yaşamını sürdüreceği bir takım güvenceler arayışı içinde olduğunu belirtir. Bu nedenle, insan ileriye ait tasarruflarda bulunur, sigortalı olmaya çalışır, haksız işten çıkarılma hallerine karşı da sendikalara üye olur. Bu davranış ve girişimleri onun ileriye ait riskleri ve belirsizlikleri önleyici tutumuna bağlanmalıdır. Maslow fizyolojik ve güvenlik gereksinimi olarak açıklanan bu iki ihtiyaç türüne temel (birincil) ihtiyaçlar adını vermektedir.¹

Üçüncü gereksinim, ait olma ve sevgidir. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları doyurulmuş bir birey artık, sosyal yönü ağır basacak olan gereksinimlere yönelecektir. Aidiyet ve sevgi gereksinimleri ya da kısaca sosyal gereksinimler olarak tanımlanan ihtiyaçlar, bireyin ancak toplumun koyduğu manevi değerlere uyabildiği oranda giderilebilir. Toplumun değer yargılarının ötesinde davranışlara yönelen bireyin çok dikkatli olması bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.²

Saygı ihtiyaçları; kişinin kendisine saygısı, özerklik ve başarı gibi içsel faktörleri, statü şöhret ve dikkat çekme gibi dışsal faktörleri kapsar. Kendini gerçekleştirme; insanın yeteneklerini en sonuna kadar kullanma dürtüsüdür. Gelişmeyi, kişinin kendi potansiyeline erişmesini ve kendini ifade etmesini içerir.³ Şekil 4'de Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi şekille gösterilmektedir.

¹ Eren, a.g.k., s.30-31

² Kaynak, T., **Organizasyonel Davranış**, 1990, s.118-119

³ Özkalp-Kirel, a.g.k., s.166



Şekil 4:Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi.

Kaynak: Özkalp,,E.-Kırel,Ç., Örgütsel Davranış,Eskişehir 1996,s.166

Maslow; sevgi ve ait olma, saygı ve takdir, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına ikincil ihtiyaçlar adını vermektedir.

Maslow'a göre insanlar doğuştan kendilerini gerçekleştirmeye yönelik eğilim gösterirler. Kendini gerçekleştirme insanın tüm yetenek ve performansını son noktasına kadar kullanmasıdır. Bunun içinde kişi önce alt düzey ihtiyaçlarını karşılamalı, hiyerarşik olarak sırayla ihtiyaçlar karşılanmalı sonra ikincil ihtiyaçlarını kişi karşılamalıdır.¹ Tatmin edilmemiş ihtiyaçlar kişide gerilim oluşturmakta hayal kırıklıklarına neden olmaktadır. Bu hayal kırıklıkları da kişilerde yapıcı veya yıkıcı davranışlar olarak kendini göstermektedir.²

1.1.1.2. F.Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Maslow'dan sonra insanların etkin ve verimli biçimde çalıştıracak işyeri koşullarının neler olduğunu araştıran F.Herzberg ve arkadaşları yaptıkları bir seri araştırmalar sonucunda çift etmen kuramını ya da yazınımda daha çok tanınan adı ile hijyen kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuram güdüleme konusuna daha çok özendirme (teşvik) araçları yönünden yaklaşmaktadır.³

¹ Schultz,D.P.-Schultz,S.E.,**Modern Psikoloji Tarihi**(Çev.Y.Asılay),İstanbul,2001,s.524

² Dereli,Toker,**Organizasyonlarda Davranış**,İstanbul,1985,s.208-209

³ Eren,a.g.k.,s.32

Bu teori, Herzberg'in 200 muhasebeci ve mühendis üzerinde yapmış olduğu bir araştırmanın sonuçlarından doğmuştur. Bu araştırmada çok basit bir şekilde şu soru sorulmuştur: 'İşinizde kendinizi ne zaman son derece iyi ve ne zaman son derece kötü hissettiğinizi ayrıntılı olarak açıklayınız.' Verilen cevaplara göre Herzberg iki grup oluşturmuştur. Birinci grup Motive Edici Faktörler adı verilen gruptur. Bu grup iş'in kendisini, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarıma ve tanınma (recognition) gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için, kişiyi motive edecektir. Bunların yokluğu ise kişinin motive olmaması ile sonuçlanacaktır. İkinci grup faktörler ise Hijyen Faktörler adı altında toplanmıştır. Ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, nezaret tarzı gibi faktörler hijyen faktörlerini oluşturur. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Ancak bu etmenler mevcut değilse kişi motive olmayacaktır. Bunların mevcut olması kişinin motive olabileceği asgari koşulları sağlayacaktır. Motivasyon ancak motive edici faktörlerin varlığı ile mümkündür. Bu teorinin yönetici açısından anlamı şudur: Hijyen faktörleri, bulunması gereken asgari faktörlerdir. Bunlar yoksa personeli motive etmek mümkün değildir. Varlıkları, motivasyon için gerekli ortamı yaratır. Motivasyon, motive edici faktörler sağlanırsa gerçekleştirilebilir. Hijyen faktörlerini sağlamadan sadece motive edici faktörleri sağlamak, personeli motive etmeye yetmeyecektir.¹ Şekil 5'de motive edici ve hijyen faktörlerle ilgili şekil yer almaktadır.



Şekil 5: Motive edici ve hijyen faktörleri.

Kaynak: Koçel, İşletme Yöneticiliği, İstanbul 2005, s.642

¹ Koçel, a.g.k., s.641-642

1.4.1.3. Başarma İhtiyacı Teorisi

David Mc Clelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir. Bunlar;

- 1.İlişki kurma ihtiyacı.
- 2.Güç kazanma ihtiyacı.
- 3.Başarma ihtiyacı.

İlişki kurma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir. Bu ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi, kişilerarası ilişkileri kurma ve geliştirmeye önem verecektir. Güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını gösterecektir. Başarı gösterme ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise, kendisine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren, anlamlı amaçlar seçerek, bunları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde edecek ve bunları kullanacak davranışı gösterecektir.¹

1.4.1.4. ERG Yaklaşımı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını desteklemek ve eksik yönlerini gidermek amacıyla ortaya atılmış bir kuramdır. Alderfer, Maslow'dan farklı olarak üç<ihtiyaçtan söz etmiştir. Bunlar; varolma ihtiyaçları (Existence), ilişki ihtiyacı (Relatedness), büyüme (growth) ihtiyaçlarıdır. Üç ihtiyaç ERG teorisi adı altında toplanmaktadır. Varolma ihtiyaçları Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları ile denk düşmektedir. İlişki ihtiyaçları ise bireylerarası ilişkilerden kaynaklanan güvenlik ihtiyacı ile ilgilidir. İnsanların bir grubun üyesi olması nedeniyle ortaya çıkan ihtiyaçlardır. Sevgi ihtiyacı ve saygınlık da bu ihtiyaca örnektir. Büyüme ihtiyacı ise kendine güven ve kendini gerçekleştirme ile ilgilidir. Alderfer'in teorisinin Maslow'un teorisinden daha ekonomik ve esnek olduğu söylenebilir. Alderfer'in bazı hipotezleri Maslow'unkiyle benzerlikler göstermekte bazıları ise karşılıklar taşımaktadır. Alderfer'e göre eğer varolma ve ilişki ihtiyaçları tatmin edilmemişse;

¹ Koçel,a.g.k.,s.643

1.İlişki ihtiyaçlarının tatminsizliği, varolma ihtiyaçlarının daha üst düzeyde tatmin edilmesini arttırır.

2.Gelişim ihtiyaçlarının daha az tatmin edilmesi ise daha fazla ilişki ihtiyacının artmasına neden olur.¹ Alderfer'in ihtiyaçlar hiyerarşisi şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil 6:Alderfer'in ihtiyaçlar hiyerarşisi.

Kaynak: Özkalp,E.-Kırel,C., Örgütsel Davranış,Eskişehir 1996,s.170

1.4.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri adı altında toplanan motivasyon teorilerinin ağırlık noktası, kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir. Başka bir deyişle, belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması (veya tekrarlamaması) nasıl sağlanabilir, sorusu süreç teorilerinin cevaplamaya çalıştığı temel sorudur. Süreç teorilerine göre ihtiyaçlar kişiyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece birisidir. Bu içsel faktöre ek olarak pek çok dışsal faktör de kişi davranışı ve motivasyonu üzerinde rol oynamaktadır.²

¹ Özkalp-Kırel,a.g.k.,s.170

² Koçel,a.g.k.,s.644

Süreç kuramlarının başlıcaları; davranış şartlandırma yaklaşımı, bekleyiş teorileri, eşitlik teorisi, amaç teorisi.

1.4.2.1. Davranış Şartlandırması(Sonuçsal Şartlandırma)Yaklaşımı

Disiplinlerarası bir çalışma alanı olan yönetimin, psikolojiden aldığı en önemli kavramlardan birisi şartlandırma kavramıdır. Bilindiği üzere şartlandırma kavramının birisi klasik şartlandırma diğeri sonuçsal (operant) şartlandırma olmak üzere iki çeşidi bulunmaktadır. Klasik şartlandırma Ivan Pavlov'un köpekler üzerinde yaptığı deneylerle geliştirilen bir şartlandırma türüdür. Bu tip şartlandırmada, davranışlar belirli uyarılar tarafından harekete geçirilmektedir. Motivasyon teorisi olarak ele alınan şartlandırma türü ise sonuçsal şartlandırma (edimsel şartlandırma, operant şartlandırma-operant conditioning) türüdür. Bu türün ana fikri, davranışların, karşılaştığı sonuçlar tarafından şartlandırıldığı varsayımdır.¹

1.4.2.2. Bekleyiş Teorisi

Bu teori 1960'lı yıllarda Victor H. Vroom tarafından geliştirilmiştir.Vroom'a göre güdüleme iki faktöre bağlıdır.Bunlar:

1.Birşeyi ne kadar isteriz,

2.Bunlara ulaşabilme imkan ve şansımız ne kadardır.

Eğer herhangi bir şeyi istemiyorsanız buna ulaşmak durumunda hiçbir güdüleme olgusu söz konusu değildir. Yine ulaşamayacağımızı bildiğiniz bir faktörle de motive edemezsiniz.²

Vroom bu teoriye bağlı olarak örgütsel davranışların nedenleri hakkında bazı bilimsel varsayımlar geliştirir. Bu varsayımlar şunlardır:

1. Davranışın ortaya çıkmasına neden olan etmenler bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların etkisi ile birlikte belirlenir ve yönlendirilir.

2. Her birey farklı amaç, arzu ve ihtiyaçlara sahiptir. Bu nedenle her bireyin arzuladığı ödüller de farklı olabilir.

¹ Koçel,a.g.k.,s.645-646

² Ertürk,a.g.k.,s.131

3. Bireyler kendilerini arzuladıkları ödüllere ulaştıracak alternatif davranış biçimleri arasından algılarına göre seçim yaparlar.¹

Bu teoride üç temel kavram bulunmaktadır. Bunlardan birincisi Valens(valence)tir. Valens bir kişinin belirli bir gayret sarfederek elde edeceği ödülü arzulanacak derecesini belirtir. Belirli bir ödül farklı kişiler tarafından farklı şekillerde arzulacaktır. Yüksek valens, kişinin daha fazla gayret sarfetmesine sebep olacaktır. Bu teorinin ikinci temel kavramı bekleyiştir. Bekleyiş kişinin algıladığı bir olasılığı ifade eder. Bu olasılık belirli bir gayretin belirli bir ödülle ödüllendirileceği hakkındadır. Eğer kişi gayret sarf etmekle belirli bir ödülü elde edeceğine inaniyorsa (bunu bekliyorsa) daha fazla gayret sarf edecektir. Eğer bir kişinin hem valensi hem de bekleyişi yüksek ise o kişi motive olacaktır. Yani bütün bilgi, enerji ve yeteneğini kendi arzusu ile işe koyacak, yani arzu ederek çalışacaktır. Bu modelin üçüncü kavramı araçsallık (instrumentality) kavramıdır. Araçsallık; bir bireysel davranış ile onun uzantısındaki hedeflerin bütünleşmesi durumu ve bunun o davranış üzerinden gerçekleşme derecesidir.²

Bu teoride başarı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur, ancak birey kendisine verilecek bu ödülü arzulamalıdır ve göstereceği çabanın da kendinden beklenen başarıya ulaştıracağına inanmalıdır.³

1.4.2.3. Eşitlik Teorisi

R.Stocy Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik ve eşitsizliklere bağlıdır. Teorinin ana fikri personelin iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediği hususudur.⁴

Birey kendisi ile diğer çalışma arkadaşları arasında eşitliğin ve dengenin sağlandığına inandığı zaman huzura kavuşmuş olacaktır. Eğer eşitsizlik devam etmekte ise birey dayanma gücünün sona erdiği noktada örgütten ayrılma kararını verecektir. Birey örgütten ayrılmamak için direnç gösterse de örgüt içindeki sosyal ilişkileri olumsuz şekilde

¹ Duman,a.g.k.,s.55

² Kaynak,a.g.k.,129

³ Eren,a.g.k.,s.535

⁴ Öztapak,a.g.k.,s.44

etkilenecek ve olası bir yalnızlığa itilmiş olacaktır. Ödül adaletinde bir denge aramanın esas olduğuna ilişkin görüşler örgütlerdeki, düşmanlık, kin, aşırı hırs ve ihtirasların ortaya koyduğu olumsuz etkilerin azaltılması yönünden önemlidir. Ancak, bireylerin algı ve değerlendirme yönünden çok değişik oldukları ve nesnel olmayan (sübjektif) biçimde davrandıkları hatırlanacak olursa nesnel (objektif) bir denge kurmanın hayal olduğu sonucuna varılacaktır. Bu nedenlerden dolayı da örgütlerde söz konusu olumsuz duygular ve bunların ortaya çıkardığı çatışmalar önlenememiştir.¹

1.4.2.4. Amaç Teorisi

1960'lı yılların sonunda Edvin Locke belli bir amaç oluşturmanın iş motivasyonunun önemli bir kaynağı olduğunu belirtmiştir. Bu amaçlar işgörene ne kadarlık bir çaba ile ne yapabileceğini ve işgöreni ve bunun sonucunda ne bekleyebileceğini göstermektedir. Belirli amaçlar performansı arttırmakta, zor amaçlar ise ancak birey tarafından kabul edildiğinde kolay amaçlardan daha yüksek performans sağlamaktadır. Dolayısıyla birey daha çok motive olmaktadır.²

Bu kuram, her bireyin bilinçli amaç seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik biçimde oluştuğu varsayımına dayanır. Gerçekte birey her zaman amaçlı hareket etmediği gibi, amaç belirlemede ve amaçlı hareketlerinde de her zaman rasyonel davranmaz. Hatta çoğu kez bilinçsiz ve fazla düşünme ve yargılamalarda bulunmadan amaç seçer ve harekete geçer. Ayrıca, bireysel farklılıkların doğurduğu algılama ve değerlendirme değişiklikleri, belirli koşullar hakkında her bireyin kendine özgü yargı ve duygulara sahip olacakları ve seçecekleri amaçların da buna bağlı farklılaşacağını ifade edebiliriz. Bu nedenle, bireysel amaçları tek tek belirlemek ve buna uygun yönetsel davranış ve politikalar belirlemenin de güçlüğü ortadadır. Ancak bu kuram, işyerinde bireyleri değerlemek, bireysel amaçlarla örgütsel amaçları bağdaştırmak bakımlarından yöneticiye analitik ve çok yararlı ipuçları vermektedir.³

¹ Eren,a.g.k.,s.543-544

² Özkalp-Kirel,a.g.k.,s.172

³ Eren,a.g.k.,s.527

1.5. İş Tatmini İle İlgili Araştırmalar

İş tatmini ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış bazı çalışmalar bu bölümde yer almaktadır.

1.5.1. Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

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.¹

Yahyagil tarafından hazırlanan ‘Toplam Kalite Kültürü Elemanları ile örgüt Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’ adlı araştırma iş tatminini açıklamıştır. Kalite kültürü elemanları ile iş tatmini ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır.²

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

¹ Öztapak,a.g.k.,s.51

² Yahyagil,a.g.m.,

çalışma koşulundan daha fazla tatmin sağlamaktadırlar. Öğrenim durumu yüksek öğretmenler öğrenim durumu düşük öğretmenlere göre çalışanlar arası ilişkiler etkeninden daha az tatmin göstermişlerdir.¹

Erdil ve Keskin'in 'Güçlendirmeye 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.²

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 hoşgörülle karşılamayan yöneticilerin iş tatmini düşük; kendisini , işgörenleri ve olayları olduğu gibi kabul eden, kendisini geliştiren, işgörenlerle sağlıklı ilişkiler geliştiren yöneticilerin iş tatmini yüksek olmaktadır.³

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.⁴

İncir'in 'Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme' isimli çalışmasında işe devamsızlıkların, işten ayrılmaların, işi yavaşlatmaların, temelinde çoğu kez doyumsuzluk olduğu bulunmuştur.⁵

¹ Günbayı, İ., 'İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu', **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, Aralık, 2001, Sayı 2, Cilt 1., s.337

² Erdil, a.g.m., s.22

³ Ay, a.g.m., s.52

⁴ Çekmecelioğlu, a.g.m., s.129-130

⁵ İncir, a.g.k., s.65

1.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

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.¹

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.²

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 görmektedirler. 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.³

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 konturolünde ki öğretmenlerden bayan olanlar profesyonel görevleri ile ilgili daha fazla başarılıdır. Cinsiyet ile kıdem arasında pek anlamlı bir bağlantı bulunamamıştır.⁴

¹ Duman,a.g.k.,s.86

² Öztabak,a.g.k.,s.54

³ Duman,a.g.k.,s.89

⁴ Öztabak,a.g.k.,s.55

BÖLÜM II

2. EĞİTİMDE VE İŞ TATMİNİ

Dünyamızda her alanda hızlı değişimler olmakta bilgi büyük önem kazanmaya devam etmektedir. Ülkelerin ilerlemesi ve çağa uyması için bireylerin eğitimi büyük önem taşımaktadır. Az zaman ve enerji harcayarak çok kazanmak her alanda verimlilik hedeflenmiştir. ‘Verimlilik, bir hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile, bu çıktıyı oluşturmak için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. Bu nedenle verimlilik, çeşitli mal ve hizmetlerin üretimindeki kaynakların –emek, sermaye, arazi, enerji, bilgi-etkin olarak kullanılmasıdır.’¹Verimliliği arttırmak için örgüt içinde iyi bir iş bölümü yapılması gerekmektedir. Teknoloji hızla geliştiği için herkesin her konuda derinlemesine bilgi sahibi olması mümkün değildir.²

İş tatmini günümüzde örgütlerin verimliliğini etkileyen önemli unsurlardan biridir. İnsanlar çalıştıkları işten nasıl tatmin olurlar? Eğitim ve öğretimin yapıldığı okul ortamında, öğretmenler işlerini yaparken hangi sıkıntılar yüzünden zorlanmaktalar ve verimleri düşmekte? Devlet okullarında çalışan öğretmenler ile özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında fark var mı? Çalışmada bu soruların yanıtları bulunmaya çalışılmıştır.

Eğitim kişide istendik davranışlar meydana getirme sürecidir. Toplumun huzuru ve mutluluğu, devamı için kişilerin eğitimi çok önem verilmesi gereken önceliklerdendir. Eğitim-öğretimi veren kişiler olan öğretmenler bu yüzden büyük görev ve sorumluluk düşmektedir.

İnsan doğada diğer bütün canlılardan farklılık göstermektedir. Bir şeyler üretip, eserler ve yeni icatlar yapan tek canlıdır. Etik değerlere sahip tek varlıktır. İnsanların bir şeyler üretmesi için yeni buluşlar yapması için bazı şeyler gereklidir. Bunlardan en önemlisi insan özgür olmalıdır. Diğeri de insanın doğuştan sahip olduğu özellikleri

¹ Prokopenko,a.g.k.,s.3

² Ar,A.F.,**Büro Yönetimi Teknikleri**,Ankara,1996,s.85

geliştirebileceği bir eğitimi almasıdır. Burada ailenin ve okulun verdiği eğitimin önemi görülmektedir.

Gelişen teknoloji ve değişen yaşam şartları nedeniyle öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, ihtiyaçları ve beklentileri de değişmektedir. İnsan düşünen ve duyguları olan bir varlık olduğu için beklenti ve ihtiyaçları karşılandığı sürece daha verimli çalışmaktadır. Bu yüzden de örgütlerin başarı sağlaması için, çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarına cevap verme yollarını bulması ve bunları karşılaması gerekmektedir.

Eğitim bir toplumun varlık nedenidir. 'Eğitimde hedef ise, kişide gözlenen istendik özellikler olarak ele alınabilir.'. Eğitim önce ailede başlayıp hayat boyu devam eden bir süreçtir. Okul aileden sonra eğitimde etkili olan en önemli yerlerden biridir. Temel ögesi insan olan eğitimin amacı kişilere istendik davranışlar kazandırmaktır. İnsanın bilişsel, duyuşsal, devinişsel, algısal özellikleri doğuştan getirir ve aldığı eğitimle bu özelliklerini geliştirir. Öğretmen, kişide en belirgin özellik hangi alanla ilgiliyse öğrenciye o alana yönelik öğretim yapmalıdır. Eğitimin hedefi insanları geliştirmektir.¹ Bu yüzden de öğretmenler büyük bir rol düşmektedir. Her öğrencinin yeteneklerini , algılamasına, kavramasına, dikkatini çekerek bir şeyler öğretmek ve gerekli eğitimi vermek öğretmenin görevidir.

Bireylerin ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine göre yetiştirecek ve üst öğretime hazırlayacak eğitimi verecek olan öğretmenler gerçekten önemli ve zor bir amacı gerçekleştirmektedir. Öğrencilerin aynı zamanda topluma uyumlu bir birey olarak yetiştirmek amacıyla hareket eden okullar ülkenin varlığını sağlamak, daimiyetini gerçekleştirmek yönünden önemli bir görevi yerine getirmektedir. Eğitim ilk olarak ailede başlayıp okulda devam etmektedir. Sevgi, saygı, hoşgörü gibi etik değerler okulda, öğrencilerin kişiliğinde pekişmekte, toplumsal dayanışmamız burada güç kazanmaktadır.

Günümüzde eğitim sistemimize ilişkin sorunlarımız bulunmaktadır. Öğrenciler okullardan toplumun isteklerini karşılamaya yeterli olmadan mezun olmaktadır. Sorumlu ve üretkenlikten uzak bulunmaktadırlar ve topluma yük haline gelmektedirler. Okullarda eğitimin kalitesini arttırmak amacıyla toplam kalite yönetimi çalışmaları yapılmaktadır.²

¹ Sönmez,V.,**Hayat Bilgisi Öğretimi ve Öğretmen Kılavuzu**, Ankara,1998,s.18-21

² Ensari,H.,**21.Yüzyıl Okulları İçin Toplam Kalite Yönetimi**,2003,İstanbul,s.2

‘Toplam kalite yönetimi uygulamaları örgüt çalışanlarının yaptıkları işlerden daha fazla memnuniyet duymalarına ve olumlu bir tutum takınmalarına yol açtığından, belli bir sürede iş tatmini düzeyinin de yükselmesine neden olur.’¹

Dayanışma toplumları bir arada tutan önemli faktörlerden biridir. Biz Türk milleti olarak I.Dünya Savaşı’ndan sonra Kurtuluş Savaşı’nı yaparken eşsiz bir dayanışma örneği ile büyük bir zafer kazandık. Okullarda grup çalışması ve çeşitli etkinliklerle dayanışmanın öğrenildiği yerlerden biridir. Dayanışmanın yeni nesiller tarafından da kazanılması için eğitimle öğrencilere bu duygunun verilmesi gerekmektedir. Toplumun bir arada tutulmasını sağlayan bu önemli değerinde okullarda öğrenilmesi sebebiyle eğitimde öğretmenin rolü bir kez daha gözlenmektedir. Öğretmenlik özveri isteyen bir meslektir. Aileden sonra eğitimin verildiği temel kurum okuldur. Eğitim, öğretim faaliyetlerinin yapıldığı ve artık sadece bilgi verilen değil bilgi üretilen yer olan okullarda teknolojinin gelişmesi ve ülkenin kalkınmasında büyük rol oynamaktadır.

İş tatmininin performansı etkilediği yönünde görüşler vardır. İşlerinden hoşlanan insanlar, daha çok çalışacaklardır ve böylece performansları artacaktır.² Eğitim ve öğretim görevi olan öğretmenlerin daha etkin olması işlerinden duydukları tatminle mümkün olacaktır.

2.1. Öğretmenlerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Okulların temel amacı toplumdaki bireyleri eğitmek, davranış değişikliği yapmak ve topluma yararlı hale getirmektir. Okul ülkenin gelişmesi ve kalkınmasının sağlandığı yerdir. İlköğretim bireyin kişiliğinin oluşumunda, bilgi ve beceri kazanmasında temel teşkil eder.³

Eğitimin gerçekleşmesinde öğretmen çok önemli bir yere sahiptir. Öğretmen eğitim işini yaparken eğitim ortamını düzenlemek, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir biçimde kurmak, öğrencileri öğrenmeye motive etmek gibi görevler üstlenir. Öğretmenlerin bu görevlerini başarıyla yapmaları için gereken performansı

¹ Yahyagil,a.g.m.,s.55.

² Tokat, -Dil, a.g.m.,s.48

³ Günbayı,a.g.m. ,s.339

göstermelerinde tatmin düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir.¹ Öğretmenler çalışırken ücret, araç-gereç, yönetim gibi olumsuz koşullarla karşı karşıyadır. Bu olumsuz koşullar iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Öğretmenlerde iş tatminini etkileyen unsurlar şunlardır:

2.1.1. Ücret

Ücret işveren ve işgören açısından farklı şekilde tanımlanır. İşveren açısından ücret, işgörenin çalışmaları sonucu ödenen giderdir. İşgören açısından ücret, kişinin kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamak için, emeğinin karşılığında ödenen değerdir. İşveren, ücret miktarını belirlerken işyerinde yapılan her işin değeriyle ilgili objektif bilgileri bulmalıdır.²

‘Ödeme işgörenin işten doyumunda önemli bir değişkendir. Ancak ödemenin yüksek olması, işgörenin işten doyum sağlamasına yetmemektedir. İşgörenin gereksediği para ile elde ettiği para arasındaki denge önemli bir etken olmaktadır. Ödemenin doyum sağlamasında işgörenin bireysel özellikleri(yaş,kıdem,öğrenim vs), bireysel eylemleri (harcadığı çaba, yenileşmeye eğilimi, yaratıcılık vs.), görev özellikleri (sorumluluk,yeterlik,vs.) ile ücret arasında bir dengenin olması, bu dengenin işgörence algılanması doyum yaratmaktadır.’³ ‘Maddi çıkarlar, gereksinimler dizisinin başında gelmektedir.’⁴ ‘Ücretin diğer kişilere göre dengeli olması, yüksek olmasından daha önemlidir.’⁵ ‘İşgörenlerin en çok yakındıkları sorun ücret yetersizliğidir.’Gülten İncir tarafından yapılan bir araştırmada işgörenlerin ücretlerinin çağa uygun ve beklentilerini karşılamaktan çok uzak olduğundan yakındıkları görülmektedir. İşgörenler, ücretin dengesiz ve adaletsizce dağılımından da şikayetçi olduklarını belirtmişlerdir.⁶ Özellikle İstanbul gibi yaşam şartlarının zor olduğu bir şehirde maaşın öğretmenleri tatmin eden öncelikli bir unsur olduğu düşünülmektedir. Maaş emeğin karşılığını verdiği zaman tatmin sağlamaktadır.

¹ Kuruüzüm,A.-Çelik,N., ‘İkinci Mertebe Faktör Modeli ile Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi’, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**,2005,Sayı 29,s.138

² Alpugan-Üner ,a.g.k.,s.410-411

³ Başaran,a.g.k.,s.206

⁴ Budak,a.g.k.,s.48

⁵ Bozkurt ,S.-Doğan,A., ‘İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı(ÖVD)Arasındaki İlişki:Çanakkale İlindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmesinde Bir Uygulama’,**III.Lisansüstü Turizm Öğrencileri Kongresi**(Turizm Araştırmaları Dergisi),Ankara,Mayıs,2006 ,s.447

⁶ İncir,a.g.k.,s.56

2.1.2. Yaş

İşgörenlerin özellikleri açısından, araştırmalar, yaş ve iş tatmini arasında genellikle, olumlu bir bağıntı olduğunu göstermiştir. İşgörenlerin yaşları ilerledikçe iş tatmin düzeyleri artmaktadır. Bu artış onların yıllar geçtikçe uyum sağlamalarını yüksek olmasıyla da ilgilidir.¹Yaşlı kişilerin işten ve hayattan beklentileri azdır. Gençlerin beklentileri yüksektir ve yavaş alışkanlık kazanırlar. Bu yüzden de gençler yaşlılara göre daha az uyum sağlarlar ve tatmin seviyeleri düşüktür.²

2.1.3. İş Güvenliği

‘İş yerlerinde, işin yapılması esnasında, çeşitli sebeplerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek şartlarda korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalara iş güvenliği denilmektedir.’İş güvenliği, işçi sağlığını gözetir ve çalışanları korur, üretim güvenliği sağlayarak verimliliği artırır. İş kazalarının olmaması için gerekli olan iş yeri güvenliğinin alınması, iş güvenliğinin sağlanması için yapılır. İş güvenliğinin sağlanması için çeşitli dallarda uzman kişilerin çalışması gerekir.(Fizik,kimya,mühendislik,vs.)³Bu uzman kişilerin, yalnızca kendi çalıştıkları işyerini değil bütün kurumları inceleyerek değerlendirme yapmaları iş güvenliği açısından fayda sağlayacaktır.⁴

Birey çalıştığı yerde kendisine değer verildiğini bilirse ve işini yapmak için gerekli özelliklere sahipse tatmin olur. Eğitim seviyesi yükseldikçe kişi için iş güvenliği tatmin sağlamaz. Bekarlara oranla evliler, yaşlı kişiler için iş güvenliği tatmin sağlayan bir unsurdur. Eğer kişi işten ayrıldığı zaman bir takım güvencelerini kaybedecekse işine daha çok bağlanır ve bu durum yönetici içinde kolaylık sağlar.⁵

2.1.4. Cinsiyet

‘Kadınların sosyal ve kültürel normlar nedeniyle, işlerinden çok fazla beklentilere sahip olmadıkları bu nedenle iş tatmini düzeylerinin erkeklere oranla nispeten daha yüksek

¹ Davis,a.g.k.,s.99-100

² Erdoğan,a.g.k.,s.256

³ Okan,K.-Okan,N.,**İş Güvenliği**,Ankara,1994,s.9,10

⁴ Karalar,R.,**İşletme Temel Bilgiler İşlevler**,Eskişehir,2001,s.387

⁵ Erdoğan,a.g.k.,s.244

olduğu da düşünülmektedir¹.İşyerinde kadınlar erkeklere göre daha çok devamsızlık yapmaktadır. Bu durum kadınların işe bağlılıklarının daha az olduğunun göstergesidir.²

2.1.5. Eğitim

İşgörenlerin eğitim seviyesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek işgörenlerin genel iş tatminlerinin, daha az eğitim görmüş işgörelere oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir. Ancak, böyle bir sonucun çalışanların eğitim düzeylerine uygun bir iş bulma imkanıyla sınırlı olduğu da düşünülmektedir. Bu yüzden işgörenlerin eğitim düzeylerine uygun işlerde çalıştıkları zaman daha çok tatmin elde edebileceklerini söyleyebiliriz.³Diğer yandan Milli Eğitim Bakanlığının geçmiş yıllarda öğretmen açığını kapatmak için sınıf öğretmenliği mezunu olmayan Fransızca, ziraat mühendisliği, coğrafya gibi bölümlerden mezun olan kişileri sınıf öğretmenliğine ataması iş tatminiyle ilgili başka bir boyutu da göstermektedir.⁴

2.1.6. Hizmet Süresi

Kişinin iş hayatı tecrübesi de iş tatminini belirleme de bir faktördür. Mesleğine yeni başlayan, hizmet süresi az olan kişilerin gerçekçi olmayan beklentileri vardır. Bu kişiler zamanla beklentilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarlarlar ise iş tatminini bulurlar. Ancak zamanın ilerlemesine karşı beklentilerini ilk günkü gibi değiştirmeyen kişiler iş tatminsizliği ile yaşarlar. Bu duygular onların hayat tarzı olur.⁵

2.1.7. Terfi

Terfi, işgörenin kendisine çalıştığı işten daha fazla prestij, sorumluluk ve ücret artışı sağlayan bir göreve atanmasıdır. İşyerinin terfi de kıdeme mi, yeteneğe mi önem vereceğini önceden tespit etmesi gereklidir. Terfi de nesnel ölçüler kullanılmalıdır.⁶

¹ Duman, a.g.k.,s.33

² Budak,a.g.k.,s.52

³ Duman,a.g.k.,s.34

⁴ Günbayı,s.341-342

⁵ Ağar,F., **Özel Okullarda,Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması**,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),İstanbul,2002,s.4

⁶ Karalar,a.g.k.,s.383

Terfi imkanının olması, sıklığı, adil olması ile işgörenin yükselmek istemesi birey de tatmin sağlar. Terfinin anlamı ve sağladığı tatmin kişiden kişiye değişmektedir. Bir işgörene terfi psikolojik gelişme anlamındayken, başkasına daha çok para kazanma, rekabet düşüncesi çağrışımını yapmaktadır.¹ Yükselme arzusu yüksekse ve kişi mesleğinde ilerleyebiliyorsa tatmin duygusuna ulaşır.

2.1.8. Yönetim

Yönetim, belli bir amaca ulaşabilmek amacıyla kurumun çalışmalarının planlanması, koordine edilmesi, denetlenmesidir. Kurum çalışanlarının işbirliği içinde yönlendirilmesi gerekir.²

‘Yönetici, örgüt üyelerinin belirli amaçlar doğrultusunda davranmalarını sağlayan bir kişidir. Bir yöneticinin başarısını anlamak için, onun kendini tanıması ile verimli bir çalışmayı nasıl sağladığının incelenmesi gerekir.³ Yönetimin işgörenlere yaklaşım tarzı kişiler için önemlidir. Yönetici, teknik bilgi ve yöneticilik nitelikleri taşımalıdır. İşgörenlerin özel sorunlarıyla ilgilenmeli, istek ve şikayetlerini dinlemelidir. Çalışanlar arasında ayırım yapmamalıdır.⁴ Yönetici çalışanların verimliliğini arttırmak için iş tatminlerini arttırma yollarını bulmalıdır. Yöneticiler öğretmenlerden daha çok iş tatmini duymaktadırlar. Çalışma koşulları ne kadar iyi olursa olsun yöneticinin tutumu iş tatminini etkiler. Yönetime güven olduğu zaman çalışma şartlarından şikayet azalmaktadır.⁵

2.1.9. İşin Kendisi

İşin kendisi tatmin veya tatminsizliğe yol açmaktadır. İşin kişiye anlamlı gelmesi, mesleğinin sorumluluk gerektirmesi, hedeflerin güçlülüğü veya kolaylığı iş tatminini etkilemektedir.⁶ İş tatmini, bireyin beklentilerinin karşılandığı zaman olur. İş tatminsizliği

¹ Başaran,1982,s.206-207

² Alpugan,a.g.k.,s.118,119

³ Ay,Ü.-Karadal,H., ‘Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki:Tekstil,Çimento,Sigorta ve Gıda Sektöründe Bir Araştırma’,**Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**,Ocak-Haziran,2003,Sayı 20,s.39

⁴ İncir,a.g.k.,56-58

⁵ [www1.dogus.edu.tr/dogustru/journal\(07.06.2007\)](http://www1.dogus.edu.tr/dogustru/journal(07.06.2007))

⁶ Bozkurt,a.g.k.,s.446

ise, bir işin her ne sebeple olursa olsun bireyin işle ilgili kendisi için önemli olan nitelikleri taşınamaması ve karşılayamaması sonucu görülmektedir.¹

İş tatmini örgütlerin verimliliğini etkilemektedir. Ancak yüksek tatmin duyan kişilerin her zaman yüksek verim sağlayamadığı da bir gerçektir. Düşük tatmin ise kişilerin örgütten ayrılmasına neden olmaktadır. Bu da örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir.² Üretkenliğin düşmesine devamsızlık, iş yavaşlatmasına neden olmaktadır.³

2.1.10. Takdir Edilme, Saygı

Bireyin itibar görmesi, övülmesi ve onaylanmasına takdir denir. Bireyin yaptığı iş karşılığı hak ettiği takdiri bulamaması kişi de tatminsizlik nedenlerinden biridir.⁴

Saygı, kişilerin ilişkilerinde önemli bir faktördür. İlişkiler ne kadar samimi de olsa sınırlar korunmalıdır. Saygının olmadığı bir örgütte ayrılmalar gözlenebilmektedir. Saygının olması tatmin açısından önemlidir.

2.1.11. Araç-Gereç

İş araç-gereçleri özel okulda çalışan öğretmenleri özellikle tatmin etmektedir. Çoklu zeka kuramına göre hazırlanan yeni ders programına göre öğrencilerin bütün algılarına hitap ederek ders işlemek beklenmektedir. Bu yüzden de ilköğretim de derslerin işlenişinde okulda atölye, özel derslik ve bunların içinde de gerekli donanımın bulunması gerekmektedir. Kırsal kesimlerdeki öğretmenler iş araç-gereçleri konusunda olumsuzluklar yaşamaktadır. Okulların katıldığı (O.K.S. sınavı gibi) sınavlara bakıldığı zaman genelde çalışanların maddi, manevi ihtiyaçlarına cevap veren, çalışma koşulları bakımından iyi olan, teknoloji bakımından donanımı bulunan okulların başarı sağladığı görülmektedir. Öğrencilerin başarılı olmasının yolunun öğretmenden geçtiği düşünülecek olursa iş tatmininin önemi bir kez daha vurgulanmış olmaktadır.

¹www.akdeniz.edu.tr(06.06.2007)

² Korkut,a.g.e.,s.7-8

³ İncir,a.g.k.,s.65

⁴ Öztabak, M.Ü.,**Resmi ve Özel Liselerdeki Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Yönetim Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),İstanbul,2002,s.49

2.1.12. İletişim

‘Birbirlerine ortamlarındaki nesnelere, olaylar, olgularla ilgili değişimleri haber veren, bunlara ilişkin bilgilerini birbirine aktaran, aynı olgular, nesnelere, sorunlar karşısında benzer yaşam deneyimlerinden kaynaklanan, benzer duygular taşıyıp bunları birbirine ifade eden insanların oluşturduğu topluluk yada toplum yaşamı-içinde gerçekleştirilen tutum, yargı, düşünce, duygu bildirimlerine iletişim deniliyor’.¹ İletişim bir örgütün temel öğelerinden biridir. Düşüncelerin, duyguların, yorumların, haberlerin, açıklamaların ve soruların, kişiden kişiye, gruptan gruba aktarılma sürecidir. İletişim sağlıklı olursa kişiler tatminsizlik duymamakta ve memnuniyetsizlik yaşamamaktadır.²

‘Yönetim, iletişim problemlerini kaldırmada yada en aza indirmede katılımı esas kılmak zorundadır. Katılımcı amaçlarla alınan kararlara kişiler direnç göstermeyecek, etkin ve verimli çalışacaklardır.’³ İşgörenler, kendilerini doğrudan ilgilendiren konularda bile bilgilendirilmemelerinden şikayetçi olmaktadır. İşgörenler, işyerinde alınan kararlara katılmalıdırlar.⁴

2.1.13. Bekar ve Evli Olma

Evli işgörenler bekarlara oranla daha doyumludur.⁵ Aile yapısı işe devamsızlığı etkiler. Mesela bekar kişilerin evli çalışanlara göre işe devamsızlık oranları az görülmektedir. Aynı zamanda çekirdek aile ile büyük aile de devamsızlık durumu değişmektedir. Çekirdek aile de büyük aileye göre daha az devamsızlık görülmektedir.⁶

2.1.14. Yetki

Yetki, işgörene, karar alma ve uygulama gibi görevlerin verilmesidir.⁷ Yetki verildiği zaman işgören işyerinde daha serbestlik hakimiyet elde eder. Çalıştığı işyeri de

¹ Oskay, Ünsal, **İletişimin ABC’si**, İstanbul, 2005, s.9

² Aydın, M., **Eğitim Yönetimi** (Kavramlar, Kuramlar, Süreçler, İlişkiler), 1994, s.15

³ Öricü, a.g.k., s.149

⁴ İncir, a.g.k., s.61-63

⁵ [www.ankara.edu.tr/kutuphane/tipdergi/turk/04_2002t%FCrk/04_03tur.pdf\(08.07.2007\)](http://www.ankara.edu.tr/kutuphane/tipdergi/turk/04_2002t%FCrk/04_03tur.pdf(08.07.2007))

⁶ Eren, a.g.k., s.268

⁷ Özay, İ., **Günışığında Yönetim**, İstanbul, 1996, s.155

yetki verdiği işgörenin şahsi yeteneklerinden faydalanır. Yetki verilen çalışanın işe motivasyonu artar. İşten tatmin sağlar. Yetki işgörenin sorumluluğunu artırır.¹

2.1.15. İş Arkadaşları

İşgörenin çalışma ortamındaki kişiler iş tatminini etkiler. İşgörenin; başarılı, hayat görüşü kendisine paralel olan kişilerle bir arada çalışması onun iş tatminini arttırmaktadır. İşveren iş grubu oluştururken kişilerin özellik, hayat görüşü ve yeteneklerine göre birlikler oluşturması gerekmektedir.²

2.1.16. İş Ortamı

İş ortamında uyumlu olmak birçok problemin yaşanmamasını sağlar. İş ortamında üstlerle ve işgörenlerle düzeyli ilişkiler kurulmalıdır. İş rolleri belirgin olmalıdır. Yöneticilerle problem yaşıyorsa bunun nedenleri araştırılmalı ve dostça, açık bir şekilde bu sorunlar çözülmelidir. İşgörenler yapamayacakları işleri üstlenmemelidir. İşgören, bilgi sahibi olmadığı işlerde konuya hakim olan ve yetenekli kişileri önermekten kaçınmamalıdır. İşgörenler aşırı baskı altında hissettikleri zaman kendilerine vakit ayırmalıdır. Zaman yönetimi teknikleri yararlanarak, kişi kendine boş zaman oluşturmaktadır.³ Kişi günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş ortamında geçirmektedir. Bu yüzden de çalıştığı kişilerin uyum içinde, dostane ilişki içinde olması gerekir. Çalıştığı işletmede tek başına çalışan kişi sosyal açıdan kendini yalnız hissetmekte, işini sevmemekte ve tatminsizlik duymaktadır.⁴

2.1.17. Adalet

İşyerinde işgörenlerin haklarına saygı gösterilmelidir. Kural koyma ve uygulama yöntemleri nesnel standartlar içinde olmalıdır. İşgörenin hak ve malları güvence altına alınmalıdır. Usul ve kurallar adil olmalıdır.⁵

¹ Geybullayev, G. **Yönetimin Esasları**, Isparta, 2002, s.176-177

² Bozkurt, a.g.m., s.447

³ Geybullayev, a.g.k., s.31-33

⁴ [www1.dogus.edu.tr/dogustru/journal\(07.06.2007\)](http://www1.dogus.edu.tr/dogustru/journal(07.06.2007))

⁵ Eren, a.g.k., s.220

Bunların dışında güven iş tatminini etkiler. Güven insanların tutarlı davranmasını sağlayan bir etkidir. Kişilerin birbirine ve çevresine karşı güvensizliği toplumsal açıdan karmaşaya, kişisel açıdan psikolojik bozulmaya neden olan bir faktördür. Güven olmasa bir kurumun düzgün bir biçimde çalışması mümkün değildir. Bu açıdan güven tatmin edici bir unsurdur.

Ayrıca her geçen gün eğitim sistemimiz öğretim programları değişmektedir. Öğretmenlerin yeniliklere açık olması, kendilerini geliştirmeleri, yaratıcı olmaları gerekmektedir. Bunu sağlamak için de öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerine katılmaları, seminer ve kurslara gitmeleri sağlanmalıdır. Denetim de öğretmenlerin tatmin düzeylerini etkiler. İlköğretimde okul müdürünün ve ilköğretim müfettişinin denetimi öğretmenlerin tatminini etkilemektedir. Denetleyiciler işlerini yaparken adil olmalı ve hak edişi hassas ölçülerle tartmaları önemlidir.

III. BÖLÜM

İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİNE İLİŞKİN BİR UYGULAMA

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın amacı, kapsam ve sınırlılıkları, araştırma şekli ve örnek seçimi, verilerin toplanmasında yararlanılan ölçme araçlarının hazırlanması ve uygulanması, verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistik teknikler yer almaktadır.

Araştırma tanımlayıcı araştırma tekniği ile gerçekleştirilecektir. ‘Tanımlayıcı araştırma, bir problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen bir araştırma modelidir.’¹ Araştırmanın bağımlı değişkeni öğretmenin tatmin düzeyi, bağımsız değişkenleri ise öğretmenlerin demografik özellikleri olarak belirlenmiştir. Buna göre araştırmada öğretmenlerin tatmin düzeyleri incelenerek demografik özelliklerine göre farklılıkları belirlenmeye çalışılmıştır.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Daha önce iş tatmini ile ilgili çalışmalar yapılmış fakat Büyükçekmece ilçesinde görev yapan bir öğretmen olarak buradaki okullardaki öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin ve özel ile devlet okullarındaki karşılaştırmasını yapmaya ihtiyaç olduğunu düşünülmüştür ve merak edilmiştir. İş tatmini üzerinde kişinin cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalışma süresinin ne kadar etkili olduğu bulunmaya çalışılacaktır.

Öğretmenler çalıştığı yerin ekonomik durumu, ücret, iş güvencesi, yönetim vs sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu faktörler öğretmenlerin mesleğiyle ilgili iş tatminini etkilemektedir. Çalışma performanslarıyla ilgili düşüşe neden olmaktadır. Eğitim ve öğretim gibi bir toplumu ayakta tutan en önemli görevi yapan öğretmenlerin iş tatminini etkileyen faktörleri araştıran bu çalışmanın cevaplamayı amaçladığı sorunlar şunlardır:

¹ Kurtuluş,K.,Pazarlama Araştırmaları,İstanbul,1996,s.361

1. Öğretmenlerin kişisel özelliklerinin iş tatminine etkisi var mıdır?
2. Öğretmenlerin güvenlik, iç ve dış faktörlerin iş tatminine etkisi var mıdır?
3. Kamu sektöründe ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında fark var mıdır?

3.1.2. Araştırma Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırmada, aşağıda belirtilen temel varsayımlar kabul edilmiştir.

1. Örneklem, İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde bulunan resmi ilköğretim okulları ve özel okullar öğretmenleri evrenini temsil etmektedir.
2. Bu araştırmada kullanılacak olan Ergin Yönetici Tarzları Ölçeği, öğretmenlerin tatmin düzeyinin belirlenmesi konusunda bilgi verecektir.
3. Güvenlik, İçsel ve Dışsal olmak üzere üç temel boyut ile iş güvenliği, ücret, saygı, güven, takdir edilme, huzur gibi 29 alt boyut İş Tatminine yönelik bilgi edinmek için yeterlidir.
4. Öğretmenlerin iş tatminleri çalıştığı sektöre göre değişmektedir.
5. Öğretmenlerin kişisel özellikleri ile tatmin düzeyleri arasında bir ilişki vardır.
6. Bu araştırmada öğretmenler soruları doğru bir şekilde yanıtlayıp, gerçek cevapları vermişlerdir.

Bu araştırma,

1. 2006-2007 Eğitim-Öğretim yılı ile İstanbul ili Büyükçekmece ilçesi'nde gerçekleştirilmiştir.
2. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel ilköğretim okulları öğretmenleri ile sınırlıdır. Ayrıca,
3. Öğretmenlerin yapılan ankete verdikleri cevaplar ve
4. Anketin yorumlanmasında kullanılan istatistiksel yöntemler ile sınırlıdır.

3.1.3. Araştırma Şekli ve Örnek Seçimi

Araştırmanın evrenini İstanbul Büyükçekmece ilçesindeki ilköğretim okullarında (toplam 74 okul) görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada her okuldan 2 sınıf öğretmenine anket yapılması (toplam 148 öğretmen) planlanmış ve kolayda

örnekleme yöntemi ile seçilen sınıf öğretmenlerine anket dağıtılmıştır. Sonuç olarak geri dönen geçerli anket sayısı 131 olmuştur (geri dönüş oranı=%89).

3.1.4. Veri Toplama

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket uygulamasından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çalışılan sektör, görev ve toplam mesleki deneyim) belirlemeye yönelik bir ölçek; ikinci bölümünde ise öğretmenlerin tatmin düzeyini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Ankette öğretmenlerin tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla Ergin tarafında geliştirilmiş ERİTA iş tatmin ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Ölçek, tatmin konularını içeren toplam 67 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler kişi tarafından önce kendisi için ne kadar önemli olduğu yönünde; ardından mevcut kurumunda ne düzeyde gerçekleştiği yönünde yanıtlanmaktadır. Önem düzeyi kişinin ilgili unsurdaki beklentisini; gerçekleşme düzeyi ise kişinin tatmin düzeyini ifade etmektedir. Ölçekteki ifadelerin karşısında 4'lü Likert ölçeğinde hazırlanmış hiç, az, çok ve tamamen şeklinde seçenekler yer almaktadır. Değerlendirmeler tamamen seçeneğine 4, hiç seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Buna göre ölçekten alınan yüksek puan kişinin ilgili unsura verdiği önem düzeyinin ya da tatmin düzeyinin yüksek olduğunu; düşük puan ise tam tersi durumu göstermektedir.

Ölçek bireyin tatminini üç ana boyut ve 29 alt boyut itibariyle ele almaktadır. Bu çalışmada boyutlar için hesaplanan Cronbach's Alfa değerleri ölçeğin güvenilir olduğunu ($>0,60$) ortaya koymaktadır. Elde edilen değerler Ergin'in raporladığı değerlerle paraleldir. Tablo 1 Cronbach's Alfa değerlerini ifade etmektedir.

Tablo-1: Tatmin Ölçeği Cronbach's Alfa Değerleri

Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach's Alfa	
<i>İş Güvenliği</i>	2	0,79	
<i>Dışsal Unsurlar</i>	Sosyal güvence	2	0,71
	Ücret	4	0,70
	Ek imkanlar	2	0,69
	Destek hizmetleri	2	0,73
	İzin ve tatil olanakları	2	0,77
	Çalışma saatleri	2	0,71
	Çalışma ortamı	3	0,70
	İş araç-gereçleri	2	0,70
	Terfi (yükselme)	2	0,71
	İşin statüsü	2	0,72
	Örgütün imajı	2	0,74
	<i>GENEL</i>	25	0,89
	<i>İçsel Unsurlar</i>	Takdir edilme	2
Güven		2	0,71
Saygı		2	0,67
Sorumluluk		2	0,71
Yetki		2	0,77
Başarı		2	0,69
Gelişme olanağı		3	0,67
Özgürlük		2	0,68
Adalet		2	0,69
İşbirliği		3	0,73
Üstlerle ilişkiler		2	0,74
İş arkadaşlarıyla ilişkiler		3	0,72
Sosyal hizmetler		2	0,69
İletişim		3	0,69
Yönetim tarzı		2	0,73
İş çeşitliliği		4	0,76
Huzur		2	0,71
<i>GENEL</i>	40	0,88	

3.2. Veri Analizleri ve Bulgular

Bu bölümde araştırmanın anketlerinin yapıldıktan sonra kullanılan analizler açıklanacak, öğretmenlerin kişisel özellikleri ve iş tatminleriyle ilgili yorumlar, tablolar yer alacaktır.

3.2.1. Kullanılan İstatistik Analizler

Araştırmada tatmin ölçeğinden elde edilen sonuçlar ortalama ve standart sapma değerleri ile; demografik sorulardan elde edilen yanıtlar ise frekans dağılımları ile sunulmuştur. Öğretmenlerin tatmin düzeylerinin birbirinden farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla z testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin tatmin ölçeğinden elde ettikleri puanların öğretmenlerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği iki kategorili değişkenlerde z testi ile; ikiden fazla kategoriye sahip değişkenlerde ise tek yönlü ANOVA analizi ile test edilmiştir. ANOVA analizi sonrasında farklılığın hangi kategorilerde ortaya çıktığını belirlemek amacıyla post hoc testlerden Tukey HSD testi kullanılmıştır. Tüm analizler SPSS 13,0 istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.2.2. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Öğretmenlerin demografik özellikleri yani yaş, cinsiyet, kıdem, medeni hal, çalıştığı sektör (özel,devlet), görevi(yönetici yada öğretmen olması), eğitimine göre ankete katılma oranları şu şekilde çıkarılmıştır:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 2) öğretmenlerin yarısından fazlasının (%60,3) erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranı %39,7 olmuştur.

Tablo 2: Cinsiyetlerine Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Kadın	52	39,7
Erkek	79	60,3
Toplam	131	100,0

Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 3) çalışanların %33,6'sının 30 ile 39 yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Bunu %29,0 ile 40 ile 49 yaş grubunda yer alanlar; %28,2 ile de 20 ile 29 yaş grubunda yer alanlar izlemektedir. Yaşı 50 ve üzerinde olan öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranı ise %9,2'dir.

Tablo 3: Yaşlarına Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
20-29 arası	37	28,2
30-39 arası	44	33,6
40-49 arası	38	29,0
50 ve üzeri	12	9,2
Toplam	131	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 4) öğretmenlerin çoğunluğa yakınının (%77,9) evli olduğu görülmektedir. Bekar öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranı %22,1 olmuştur.

Tablo 4: Medeni Hallerine Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Bekar	29	22,1
Evli	102	77,9
Toplam	131	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 5) öğretmenlerin yarıdan fazlasının (%65,6) üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Lisans üstü eğitime sahip öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranı %9,9; önlisans mezunu öğretmenlerin oranı ise %24,4 olmuştur.

Tablo 5: Eğitim Düzeylerine Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Önlisans	32	24,4
Lisans	86	65,6
Lisans üstü	13	9,9
Toplam	131	100,0

Öğretmenlerin çalıştıkları sektöre göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 6) öğretmenlerin çoğunluğunun (%84,0) kamu sektöründe çalıştığı görülmektedir. Özel sektörde öğretmenlik yapanların örneklem içerisindeki oranı ise %16,0'dır.

Tablo 6: Sektörlerine Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Kamu	110	84,0
Özel	21	16,0
Toplam	131	100,0

Öğretmenlerin görevlerine göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 7) öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun yönetsel bir göreve sahip olmadıkları (%96,2) görülmektedir. Yönetici görevini üstlenmiş öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranı ise %3,8'dir.

Tablo 7: Görevlerine Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Yönetici	5	3,8
Öğretmen	126	96,2
Toplam	131	100,0

Öğretmenlerin toplam mesleki deneyimlerine göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 8) öğretmenlerin yarıya yakınının (%37,4) 4 ile 10 yıl arası kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Bunu %26 ile 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olanlar; %22,1 ile de 11 ile 20 yıl arası mesleki deneyime sahip olanlar izlemektedir. Mesleki deneyimi 3 yıldan daha az olan öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranı %14,5 olmuştur.

Tablo 8: Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
3 yıldan az	19	14,5
4-10 yıl arası	49	37,4
11-20 yıl arası	29	22,1
21 yıl ve üzeri	34	26,0
Toplam	131	100,0

3.2.3. Öğretmenlerin Tatmin Düzeyleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin anketin tatminle ilgili sorularına verdikleri cevaplara göre, unsurların önem ve gerçekleşme düzeyi bu bölümde anlatılacaktır.

3.2.3.1. Öğretmenler İçin Tatmin Ölçeğindeki Unsurların Önem Derecesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tatmin ölçeğinde yer alan unsurlara verdikleri önem düzeyleri ana boyutlar itibarıyla incelendiğinde (Tablo 12) öğretmenlerin iş güvenliği boyutuna (3,54) “tamamen” önem verdiği; dışsal (3,30) ve içsel (3,34) unsurlara ise “çok” önem verdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre öğretmenlerin iş ortamında can güvenliğinin olmasını ve iş kazası ve meslek hastalığı riski olmamasını fazlasıyla önemsedikleri görülmektedir. Bununla birlikte diğer tatmin unsurlarını önemli bulmakla birlikte iş güvenliğine göre göreceli olarak daha önem verdikleri ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerin dışsal unsurlar içerisinde en fazla önem verdiği unsur sosyal güvence (3,62) olmuştur. Öğretmenler bu unsurun “tamamen” önemli olduğunu

belirtmektedir. Buna göre öğretmenler için sosyal güvenlik haklarına sahip olmak son derece önemlidir. Sosyal güvence dışındaki tüm unsurlar öğretmenler tarafından “çok” önemli olarak değerlendirilmektedir. Bunların içerisinde en yüksek puanı ise sırasıyla örgütün imajı (3,48) ve işin statüsü (3,44) almıştır. Dışsal unsurlar içerisinde göreceli olarak en az önem verilen tatmin unsurları ise sırasıyla ücret (3,06) ve çalışma ortamı (3,10) olmuştur. Buna göre öğretmenlerin çalıştıkları kurumun ve yaptıkları işin saygın olmasını aldıkları ücrete ve çalışma ortamının gürültüsüz ve konforlu olmasına göre daha önemli buldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin içsel unsurlar içerisinde “tamamen” önemli olarak değerlendirdiği herhangi bir unsurun yer almadığı görülmektedir. Öğretmenler içsel unsurların tamamı için “çok” önemli olarak değerlendirme yapmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin göreceli olarak en fazla önem verdiği içsel unsur adalet (3,49), yönetim tarzı (3,48) ve saygı (3,47) olmuştur. Buna göre öğretmenler kurumlarındaki uygulamaların adil olmasına, yönetimin insancıl ve şeffaf olmasına, yaptıkları işe saygı duyulmasına çok önem verdikleri görülmektedir. Öğretmenlerin göreceli olarak en az önem verdiği içsel unsurlar ise sırasıyla yetki (3,00) ve üstlerle ilişkiler (3,03) olmuştur. Buna göre öğretmenler kendi başlarına çalışma imkanına sahip olmaya ve yöneticilerinin yetkin olmasına göreceli olarak daha az önem vermektedir.

Tablo-9: Tatmin Unsurlarına Önem Verme Düzeyleri

<i>Boyutlar</i>	<i>O</i>	<i>SS</i>	
<i>İş Güvenliği</i>	3,54	0,52	
<i>Dışsal Unsurlar</i>	Sosyal güvence	3,62	0,48
	Ücret	3,06	0,61
	Ek imkanlar	3,35	0,64
	Destek hizmetleri	3,34	0,60
	İzin ve tatil olanakları	3,35	0,52
	Çalışma saatleri	3,21	0,60
	Çalışma ortamı	3,10	0,67
	İş araç-gereçleri	3,33	0,57
	Terfi (yükselme)	3,32	0,66
	İşin statüsü	3,44	0,53
	Örgütün imajı	3,48	0,56
	<i>GENEL</i>	3,30	0,46
	<i>İçsel Unsurlar</i>	Takdir edilme	3,37
Güven		3,40	0,52
Saygı		3,47	0,53
Sorumluluk		3,28	0,55
Yetki		3,00	0,62
Başarı		3,40	0,64
Gelişme olanağı		3,33	0,51
Özgürlük		3,33	0,56
Adalet		3,49	0,57
İşbirliği		3,37	0,53
Üstlerle ilişkiler		3,03	0,67
İş arkadaşlarıyla ilişkiler		3,42	0,48
Sosyal hizmetler		3,16	0,71
İletişim		3,23	0,61
Yönetim tarzı		3,48	0,55
İş çeşitliliği		3,41	0,48
Huzur		3,44	0,60
<i>GENEL</i>	3,34	0,43	

3.2.3.2. Öğretmenlerin Tatmin Ölçeğinde Yer Alan Unsurların Gerçekleşme Derecesi

Öğretmenlerin tatmin ölçeğinde yer alan unsurlardan duydukları tatmin düzeyleri ana boyutlar itibariyle incelendiğinde (Tablo 12) öğretmenlerin iş güvenliğinden (2,73) ve içsel unsurlardan (2,51) çok tatmin olduklarını belirttikleri; dışsal (2,31) unsurlardan ise “az” tatmin duyduklarını ifade ettikleri ortaya çıkmaktadır. Buna göre öğretmenlerin bütünüyle önemli gördükleri iş ortamında can güvenliğinin olmasından ve iş kazası ve meslek hastalığı riski olmamasından tatminkar oldukları görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin işin doğrudan kendisi ile ilgili unsurlardan tatminkar oldukları; buna karşın doğrudan işin kendisi ile ilgili unsurlardan daha az tatmin oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin dışsal unsurlar içerisinde bütünüyle tatmin oldukları herhangi bir unsur bulunmamaktadır. Bununla birlikte en fazla tatmin duydukları unsurlar sırasıyla sosyal güvence (3,12), örgütün imajı (2,61), izin ve tatiller (2,59) ve işin statüsü (2,57) olmuştur. Buna göre öğretmenlerin sosyal güvenlik haklarına sahip olma, çalıştığı okulun saygınlığı, sahip olduğu yıllık izin ve tatiller ve yaptığı işin saygınlığı açısından tatminkar oldukları görülmektedir. Öğretmenler söz konusu unsurlardan çok tatmin duyduklarını belirtirken; geri kalan tüm unsurlardan az tatmin duyduklarını ifade etmektedir. Dışsal unsurlar içerisinde göreceli olarak en az tatmin duyulan unsur ise ücret (1,73) olmuştur. Ücreti sırasıyla terfi (2,08) ve çalışma ortamı (2,10) izlemektedir. Buna göre öğretmenlerin yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretten ve çalıştıkları kurumun kendilerine sunduğu fiziki çalışma koşullarından yeterince tatminkar olmadıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin içsel unsurlar içerisinde de bütünüyle tatmin oldukları herhangi bir unsurun bulunmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin çok tatmin olduklarını belirttikleri unsurlar sırasıyla iş arkadaşlarıyla ilişkiler (2,83), huzur (2,79), iş çeşitliliği (2,71), saygı (2,68), sorumluluk (2,67), güven (2,66), adalet (2,60), işbirliği (2,56) ve gelişme olanağıdır (2,51). Buna göre öğretmenler birlikte çalıştıkları kişilerle olan ilişkilerinden, yaptıkları işin kendilerine huzur vermesinden, sevdiği işi yapıyor olmaktan, yaptıkları işin karşılığında saygı görmekten, çalıştıkları kurumda iş bölümü yapılmış olmasından, kendilerine duyulan güvenden, çalıştıkları kurumdaki uygulamaların adilliklerinden, çalışma arkadaşlarıyla yaptıkları işbirliğinden ve çalıştıkları kurumun kendilerine sunduğu kişisel gelişim imkanlarından tatminkar oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin tatmin unsurlarına verdikleri önem düzeyi ile söz konusu unsurlardan tatmin duyma düzeyleri arasındaki fark z testi ile analiz edildiğinde (Tablo 9) öğretmenlerin tüm unsurlara ilişkin önem düzeyinin söz konusu unsurdan duyduğu tatmin düzeyinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka deyişle öğretmenlerin tatmin unsurları itibariyle kurumlarından beklentilerinin yeterince karşılanamadığı ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin beklentilerinin yeterince karşılanamadığı, önem ve tatmin düzeyi arasındaki farkın en yüksek olduğu, unsurlar dışsal unsurlardan ücret (-1,32) ve terfi (-1,24), içsel unsurlardan ise başarı (-1,31) ve sosyal hizmetler (-1,27) olmuştur. Öğretmenlerinin önem düzeyleri ile tatmin düzeyleri arasındaki farkların göreceli olarak en az olduğu unsurlar ise dışsal unsurlardan izin ve tatil (-0,77); içsel unsurlardan ise yetki (-0,55) ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerdir (-0,66)

Öğretmenlerin en az tatmin duyduklarını belirttiği unsur sosyal hizmetler (1,89) olmuştur. Buna göre öğretmenler çalıştıkları kurumda sanatsal, sportif faaliyetlerin düzenlenmemesinden yeterince tatmin olmamaktadır. Bunu sırasıyla başarı (2,08), üstlerle ilişkiler (2,16) ve iletişim (2,31) izlemektedir. Buna göre öğretmenlerin performanslarının yeterince gerçekçi değerlendirilmediğini, yöneticilerinin alanında yeterince yetkin olmadığını ve çalıştıkları kurumda örgüt için iletişimin yeterince etkin olmadığını belirttikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin tatmin unsurlarına verdikleri önem düzeyi ile söz konusu unsurlardan tatmin duyma düzeyleri arasındaki fark z testi ile analiz edildiğinde (Tablo 9) öğretmenlerin tüm unsurlara ilişkin önem düzeyinin söz konusu unsurdan duyduğu tatmin düzeyinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka deyişle öğretmenlerin tatmin unsurları itibariyle kurumlarından beklentilerinin yeterince karşılanamadığı ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin beklentilerinin yeterince karşılanamadığı, önem ve tatmin düzeyi arasındaki farkın en yüksek olduğu, unsurlar dışsal unsurlardan ücret (-1,32) ve terfi (-1,24), içsel unsurlardan ise başarı (-1,31) ve sosyal hizmetler (-1,27) olmuştur. Buna göre öğretmenler yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretten, terfide uygulanan kriterlerden, performanslarının gerçekçi değerlendirilmesinden ve çalıştıkları kurumun sosyal faaliyetler düzenlemesinden önem verdikleri düzeyde karşılık göremedikleri görülmektedir. Bu durumda söz konusu unsurlardaki tatminsizliklerin sonuç olarak önemli sayılabilecek tatminsizlikler olduğunu söylemek mümkündür.

Öğretmenlerinin önem düzeyleri ile tatmin düzeyleri arasındaki farkların göreceli olarak en az olduğu unsurlar ise dışsal unsurlardan izin ve tatil (-0,77); içsel unsurlardan ise yetki (-0,55) ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerdir (-0,66). Buna göre öğretmen kurumlarının kendilerine sunduğu yıllık izin ve tatil imkanlarından, kendi başına çalışabilme imkanından ve birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden göreceli olarak önem verdikleri karşılık görebildiklerini düşünmektedir. Başka deyişle öğretmenlerin bu unsurlarda duydukları tatminsizliklerin birinci derecede önem düzeyine sahip olmadığı söylenebilir.

Tablo-10: Tatmin Unsurlarının Gerçekleşme Düzeyleri

Boyutlar		O	SS
İş Güvenliği		2,73	0,73
Dışsal Unsurlar	Sosyal güvence	3,12	0,74
	Ücret	1,73	0,71
	Ek imkanlar	2,32	0,83
	Destek hizmetleri	2,24	0,75
	İzin ve tatil olanakları	2,59	0,79
	Çalışma saatleri	2,40	0,68
	Çalışma ortamı	2,10	0,65
	İş araç-gereçleri	2,39	0,71
	Terfi (yükselme)	2,08	0,92
	İşin statüsü	2,57	0,77
	Örgütün imajı	2,61	0,79
	GENEL	2,31	0,52
	İçsel Unsurlar	Takdir edilme	2,46
Güven		2,66	0,68
Saygı		2,68	0,65
Sorumluluk		2,67	0,65
Yetki		2,44	0,69
Başarı		2,08	0,69
Gelişme olanağı		2,51	0,65
Özgürlük		2,45	0,67
Adalet		2,60	0,71
İşbirliği		2,56	0,66
Üstlerle ilişkiler		2,16	0,75
İş arkadaşlarıyla ilişkiler		2,83	0,61
Sosyal hizmetler		1,89	0,74
İletişim		2,31	0,72
Yönetim tarzı		2,47	0,76
İş çeşitliliği		2,71	0,59
Huzur		2,79	0,69
GENEL	2,51	0,51	

Tablo-11: Önem Verme ve Gerçekleşme Düzeylerindeki Farklılık

		Önem Düzeyi		Gerçekleşme Düzeyi		Fark	Eşleştirilmiş z Testi	
		O	SS	O	SS		z	p
<i>Boyutlar</i>								
<i>İş Güvenliği</i>		3,54	0,52	2,73	0,73	-0,81	11,70	0,00**
<i>Dışsal Unsurlar</i>	Sosyal güvence	3,62	0,48	3,12	0,74	-0,50	7,53	0,00**
	Ücret	3,06	0,61	1,73	0,71	-1,32	15,59	0,00**
	Ek imkanlar	3,35	0,64	2,32	0,83	-1,03	12,42	0,00**
	Destek hizmetleri	3,34	0,60	2,24	0,75	-1,10	13,00	0,00**
	İzin ve tatil olanakları	3,35	0,52	2,59	0,79	-0,77	10,21	0,00**
	Çalışma saatleri	3,21	0,60	2,40	0,68	-0,82	11,39	0,00**
	Çalışma ortamı	3,10	0,67	2,10	0,65	-1,01	11,98	0,00**
	İş araç-gereçleri	3,33	0,57	2,39	0,71	-0,94	12,47	0,00**
	Terfi (yükselme)	3,32	0,66	2,08	0,92	-1,24	12,61	0,00**
	İşin statüsü	3,44	0,53	2,57	0,77	-0,87	11,31	0,00**
	Örgütün imajı	3,48	0,56	2,61	0,79	-0,86	11,28	0,00**
	<i>GENEL</i>	3,30	0,46	2,31	0,52	-0,98	16,06	0,00**
<i>İşsel Unsurlar</i>	Takdir edilme	3,37	0,57	2,46	0,74	-0,91	12,04	0,00**
	Güven	3,40	0,52	2,66	0,68	-0,74	10,64	0,00**
	Saygı	3,47	0,53	2,68	0,65	-0,79	10,81	0,00**
	Sorumluluk	3,28	0,55	2,67	0,65	-0,61	8,81	0,00**
	Yetki	3,00	0,62	2,44	0,69	-0,55	7,61	0,00**
	Başarı	3,40	0,64	2,08	0,69	-1,31	16,00	0,00**
	Gelişme olanağı	3,33	0,51	2,51	0,65	-0,82	12,51	0,00**
	Özgürlük	3,33	0,56	2,45	0,67	-0,88	11,60	0,00**
	Adalet	3,49	0,57	2,60	0,71	-0,90	11,96	0,00**
	İşbirliği	3,37	0,53	2,56	0,66	-0,82	11,66	0,00**
	Üstlerle ilişkiler	3,03	0,67	2,16	0,75	-0,87	11,15	0,00**
	İş arkadaşlarıyla ilişkiler	3,42	0,48	2,83	0,61	-0,59	10,83	0,00**
	Sosyal hizmetler	3,16	0,71	1,89	0,74	-1,27	14,33	0,00**
	İletişim	3,23	0,61	2,31	0,72	-0,92	12,01	0,00**
	Yönetim tarzı	3,48	0,55	2,47	0,76	-1,01	13,63	0,00**
	İş çeşitliliği	3,41	0,48	2,71	0,59	-0,70	12,84	0,00**
	Huzur	3,44	0,60	2,79	0,69	-0,66	9,92	0,00**
<i>GENEL</i>	3,34	0,43	2,51	0,51	-0,83	14,74	0,00**	

¹ **P<0,01(%1)

3.2.3.3. Öğretmenlerin İş Güvenliğinden Demografik Özelliklere Göre Tatmin Düzeyleri

Öğretmenlerin iş güvenliğinden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 12) öğretmenlerin bu unsurdan duyduğu tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin iş güvenliğinden duydukları tatmin düzeyinin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka deyişle özel sektörde görev yapan öğretmenler kurumlarının kendilerine sağladığı can güvenliğinden kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre daha tatminkardır.

Tablo 12: İş Güvenliği Unsurundan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,85	0,78	1,49	0,14
	Kadın	2,65	0,70		
Yaş	20-29 arası	2,68	0,63	0,64	0,59
	30-39 arası	2,85	0,77		
	40-49 arası	2,64	0,74		
	50 ve üzeri	2,71	0,92		
Medeni Durum	Bekar	2,67	0,76	-0,47	0,64
	Evli	2,75	0,73		
Eğitim	Önlisans	2,50	0,70	2,91	0,06
	Lisans	2,77	0,73		
	Lisans üstü	3,04	0,72		
Sektör	Kamu	2,58	0,67	-6,12	0,00**
	Özel	3,52	0,51		
Görev	Yönetici	3,30	0,84	1,79	0,08
	Öğretmen	2,71	0,72		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,66	0,65	0,39	0,76
	4-10 yıl arası	2,82	0,70		
	11-20 yıl arası	2,66	0,75		
	21 yıl ve üzeri	2,71	0,84		

3.2.3.4. Öğretmenlerin Dışsal Unsurlardan Tatmin Düzeyleri

Öğretmenlerin dışsal unsurların genelinden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 13) öğretmenlerin dışsal unsurların geneli itibariyle tatmin düzeylerinin sadece çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır .Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin dışsal unsurlardan duydukları tatmin düzeyinin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka deyişle özel sektörde görev yapan öğretmenler doğrudan işleriyle ilgili olmayan unsurlardan kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre daha fazla tatmin duymaktadır.

Tablo 13: Dışsal Unsurlardan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,38	0,61	1,22	0,23
	Kadın	2,27	0,45		
Yaş	20-29 arası	2,21	0,42	1,59	0,19
	30-39 arası	2,44	0,62		
	40-49 arası	2,25	0,45		
	50 ve üzeri	2,39	0,58		
Medeni Durum	Bekar	2,23	0,53	-1,01	0,32
	Evli	2,34	0,52		
Eğitim	Önlisans	2,13	0,39	2,72	0,07
	Lisans	2,37	0,55		
	Lisans üstü	2,41	0,57		
Sektör	Kamu	2,17	0,40	-8,79	0,00**
	Özel	3,04	0,49		
Görev	Yönetici	2,58	0,46	1,18	0,24
	Öğretmen	2,30	0,52		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,22	0,50	0,36	0,78
	4-10 yıl arası	2,32	0,50		
	11-20 yıl arası	2,38	0,55		
	21 yıl ve üzeri	2,30	0,55		

Öğretmenlerin dışsal unsurlardan sosyal güvenceden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 14)

öğretmenlerin bu unsurdan duyduğu tatmin düzeyinin herhangi bir özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmaktadır. Buna göre öğretmenlerin geneli için sosyal güvenceden duyulan tatmin düzeyi geçerlidir.

Tablo 14: Sosyal Güvence Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	3,18	0,74	0,81	0,42
	Kadın	3,08	0,74		
Yaş	20-29 arası	3,19	0,79	0,87	0,46
	30-39 arası	3,20	0,61		
	40-49 arası	3,01	0,78		
	50 ve üzeri	2,92	0,85		
Medeni Durum	Bekar	3,02	0,85	-0,83	0,41
	Evli	3,15	0,71		
Eğitim	Önlisans	2,97	0,83	1,79	0,17
	Lisans	3,13	0,73		
	Lisans üstü	3,42	0,45		
Sektör	Kamu	3,08	0,76	-1,46	0,15
	Özel	3,33	0,56		
Görev	Yönetici	3,40	0,42	0,87	0,39
	Öğretmen	3,11	0,75		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	3,05	0,80	2,21	0,09
	4-10 yıl arası	3,32	0,63		
	11-20 yıl arası	3,07	0,65		
	21 yıl ve üzeri	2,91	0,87		

Öğretmenlerin dışsal unsurlardan ücretten duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 15) öğretmenlerin ücretten duydukları tatmin düzeyinin sadece cinsiyetlerine ve çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre; özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre ücretten duyduğu tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka deyişle erkek öğretmenler ve özel sektörde görev yapan öğretmenler yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretten diğerlerine göre daha fazla tatmin duymaktadır

Tablo 15 : Ücret Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	1,91	0,83	2,41	0,02*
	Kadın	1,61	0,61		
Yaş	20-29 arası	1,61	0,47	1,70	0,17
	30-39 arası	1,84	0,87		
	40-49 arası	1,63	0,68		
	50 ve üzeri	2,04	0,77		
Medeni Durum	Bekar	1,54	0,50	-1,61	0,11
	Evli	1,78	0,76		
Eğitim	Önlisans	1,52	0,44	2,22	0,11
	Lisans	1,77	0,74		
	Lisans üstü	1,96	0,96		
Sektör	Kamu	1,53	0,45	-9,45	0,00**
	Özel	2,77	0,92		
Görev	Yönetici	2,25	0,73	1,67	0,10
	Öğretmen	1,71	0,71		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	1,67	0,56	1,03	0,38
	4-10 yıl arası	1,61	0,69		
	11-20 yıl arası	1,81	0,77		
	21 yıl ve üzeri	1,87	0,78		

Öğretmenlerin dışsal unsurlardan ek imkanlardan duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 16) öğretmenlerin ek imkanlardan duydukları tatmin düzeyinin sadece yaşlarına ve çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre yaşı 20-39 arasında olan öğretmenlerin daha yaşlı olanlara göre ek imkanlardan daha düşük düzeyde tatmin duydukları; özel sektörde görev yapan öğretmenlerin ise kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre bu unsurdan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 16: Ek İmkanlar Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,42	0,85	1,19	0,24
	Kadın	2,25	0,81		
Yaş	20-29 arası	2,07	0,83	2,85	0,04*
	30-39 arası	2,57	0,89		
	40-49 arası	2,22	0,67		
	50 ve üzeri	2,46	0,86		
Medeni Durum	Bekar	2,29	0,81	-0,17	0,86
	Evli	2,32	0,84		
Eğitim	Önlisans	2,09	0,64	1,61	0,20
	Lisans	2,40	0,86		
	Lisans üstü	2,31	0,99		
Sektör	Kamu	2,14	0,75	-6,55	0,00**
	Özel	3,26	0,54		
Görev	Yönetici	2,60	0,96	0,78	0,44
	Öğretmen	2,31	0,83		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,16	0,91	0,30	0,82
	4-10 yıl arası	2,32	0,83		
	11-20 yıl arası	2,38	0,86		
	21 yıl ve üzeri	2,35	0,78		

Öğretmenlerin dışsal unsurlardan destek hizmetlerden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 17) öğretmenlerin bu unsurdan duyduğu tatmin düzeyinin herhangi bir özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmaktadır.

Tablo 17: Destek Hizmetleri Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		<i>O</i>	<i>SS</i>	<i>z/F</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Erkek	2,31	0,85	0,88	0,42
	Kadın	2,19	0,68		
Yaş	20-29 arası	2,05	0,75	1,67	0,67
	30-39 arası	2,38	0,79		
	40-49 arası	2,18	0,62		
	50 ve üzeri	2,46	0,89		
Medeni Durum	Bekar	2,22	0,84	-0,10	0,68
	Evli	2,24	0,73		
Eğitim	Önlisans	2,13	0,61	0,47	0,60
	Lisans	2,27	0,79		
	Lisans üstü	2,27	0,81		
Sektör	Kamu	2,05	0,63	-7,91	0,12
	Özel	3,21	0,56		
Görev	Yönetici	2,40	0,65	0,50	0,37
	Öğretmen	2,23	0,76		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,03	0,84	0,65	0,54
	4-10 yıl arası	2,23	0,78		
	11-20 yıl arası	2,29	0,63		
	21 yıl ve üzeri	2,31	0,76		

Öğretmenlerin dışsal unsurlardan izin ve tatilden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 18) öğretmenlerin bu unsurdan duyduğu tatmin düzeyinin herhangi bir özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmaktadır. Buna göre öğretmenlerin geneli için öğretmenlerin izin ve tatil imkanlarından çok tatminkar oldukları söylenebilir.

Tablo 18: İzin ve Tatil Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,52	0,68	-0,80	0,42
	Kadın	2,63	0,86		
Yaş	20-29 arası	2,46	0,65	0,52	0,67
	30-39 arası	2,61	0,83		
	40-49 arası	2,68	0,89		
	50 ve üzeri	2,58	0,73		
Medeni Durum	Bekar	2,53	0,69	-0,41	0,68
	Evli	2,60	0,82		
Eğitim	Önlisans	2,47	0,92	0,51	0,60
	Lisans	2,63	0,75		
	Lisans üstü	2,58	0,73		
Sektör	Kamu	2,54	0,79	-1,56	0,12
	Özel	2,83	0,75		
Görev	Yönetici	2,90	0,22	0,90	0,37
	Öğretmen	2,58	0,80		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,45	0,76	0,72	0,54
	4-10 yıl arası	2,61	0,74		
	11-20 yıl arası	2,74	0,91		
	21 yıl ve üzeri	2,50	0,77		

Öğretmenlerin dışsal unsurlardan çalışma saatlerinden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 19) öğretmenlerin çalışma saatlerinden duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre çalışma saatlerinden duyduğu tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 19: Çalışma Saatleri Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,39	0,70	-0,04	0,97
	Kadın	2,40	0,67		
Yaş	20-29 arası	2,30	0,62	2,14	0,10
	30-39 arası	2,60	0,73		
	40-49 arası	2,26	0,64		
	50 ve üzeri	2,38	0,71		
Medeni Durum	Bekar	2,41	0,76	0,15	0,88
	Evli	2,39	0,66		
Eğitim	Önlisans	2,23	0,61	1,48	0,23
	Lisans	2,43	0,72		
	Lisans üstü	2,58	0,49		
Sektör	Kamu	2,34	0,66	-2,37	0,02*
	Özel	2,71	0,70		
Görev	Yönetici	2,40	0,42	0,01	0,99
	Öğretmen	2,40	0,69		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,34	0,67	1,89	0,13
	4-10 yıl arası	2,43	0,69		
	11-20 yıl arası	2,60	0,63		
	21 yıl ve üzeri	2,21	0,69		

Öğretmenlerin dışsal unsurlardan çalışma ortamından duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 20) öğretmenlerin çalışma ortamından duydukları tatmin düzeyinin sadece eğitimlerine ve çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre önlisans mezunu öğretmenlerin lisans ve lisans üstü eğitime sahip öğretmenlere göre çalışma ortamından daha az tatmin duyduğu; özel sektörde görev yapan öğretmenlerin ise kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre çalışma ortamından fazla tatmin duyduğu görülmektedir.

Tablo 20: Çalışma Ortamı Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,12	0,76	0,23	0,82
	Kadın	2,09	0,57		
Yaş	20-29 arası	2,12	0,62	2,51	0,06
	30-39 arası	2,16	0,74		
	40-49 arası	1,90	0,51		
	50 ve üzeri	2,45	0,64		
Medeni Durum	Bekar	2,01	0,64	-0,83	0,41
	Evli	2,12	0,65		
Eğitim	Önlisans	1,86	0,52	3,03	0,04*
	Lisans	2,19	0,64		
	Lisans üstü	2,08	0,86		
Sektör	Kamu	1,94	0,54	-8,01	0,00*
	Özel	2,95	0,49		
Görev	Yönetici	2,13	0,56	0,12	0,90
	Öğretmen	2,10	0,65		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,03	0,68	0,13	0,94
	4-10 yıl arası	2,14	0,68		
	11-20 yıl arası	2,10	0,61		
	21 yıl ve üzeri	2,08	0,65		

Öğretmenlerin dışsal unsurlardan iş araç ve gereçlerinden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 21) öğretmenlerin iş araç ve gereçlerinden duydukları tatmin düzeyinin sadece yaşlarına ve çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre yaşı 20-39 arasında olan öğretmenlerin daha yaşlı olanlara göre iş araç ve gereçlerinden daha düşük düzeyde tatmin duydukları; özel sektörde görev yapan öğretmenlerin ise kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre bu unsurdan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 21: İş Araç Gereçleri Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,46	0,78	0,94	0,35
	Kadın	2,34	0,67		
Yaş	20-29 arası	2,09	0,71	4,20	0,01*
	30-39 arası	2,64	0,73		
	40-49 arası	2,37	0,61		
	50 ve üzeri	2,46	0,69		
Medeni Durum	Bekar	2,24	0,77	-1,27	0,21
	Evli	2,43	0,69		
Eğitim	Önlisans	2,30	0,57	0,37	0,69
	Lisans	2,42	0,77		
	Lisans üstü	2,38	0,65		
Sektör	Kamu	2,23	0,63	-6,69	0,00**
	Özel	3,21	0,56		
Görev	Yönetici	2,50	0,61	0,35	0,72
	Öğretmen	2,38	0,72		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,03	0,70	1,97	0,12
	4-10 yıl arası	2,46	0,77		
	11-20 yıl arası	2,45	0,70		
	21 yıl ve üzeri	2,44	0,61		

Öğretmenlerin dışsal unsurlardan terfiden (yükselme) duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 22) öğretmenlerin terfiden duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin ise kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre bu unsurdan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 22: Terfi Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,22	0,94	1,44	0,15
	Kadın	1,99	0,89		
Yaş	20-29 arası	1,84	0,86	1,36	0,26
	30-39 arası	2,24	1,03		
	40-49 arası	2,11	0,87		
	50 ve üzeri	2,17	0,72		
Medeni Durum	Bekar	2,07	0,95	-0,07	0,94
	Evli	2,08	0,91		
Eğitim	Önlisans	1,83	0,74	1,62	0,20
	Lisans	2,16	0,92		
	Lisans üstü	2,15	1,21		
Sektör	Kamu	1,92	0,87	-4,89	0,00**
	Özel	2,90	0,70		
Görev	Yönetici	2,70	0,45	1,55	0,12
	Öğretmen	2,06	0,92		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,05	0,86	0,65	0,59
	4-10 yıl arası	1,95	0,95		
	11-20 yıl arası	2,17	1,02		
	21 yıl ve üzeri	2,21	0,80		

Öğretmenlerin dışsal unsurlardan işin statüsünden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 23) öğretmenlerin işin statüsünden duydukları tatmin düzeyinin sadece eğitimlerine ve çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre önlisans mezunu öğretmenlerin lisans ve lisans üstü eğitime sahip öğretmenlere göre bu unsurdan daha düşük düzeyde tatmin duydukları; özel sektörde görev yapan öğretmenlerin ise kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre bu unsurdan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 23: İşin Statüsü Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,59	0,75	0,17	0,87
	Kadın	2,56	0,79		
Yaş	20-29 arası	2,70	0,56	0,66	0,58
	30-39 arası	2,58	0,90		
	40-49 arası	2,49	0,80		
	50 ve üzeri	2,42	0,79		
Medeni Durum	Bekar	2,48	0,85	-0,71	0,48
	Evli	2,60	0,75		
Eğitim	Önlisans	2,27	0,76	3,58	0,03*
	Lisans	2,66	0,77		
	Lisans üstü	2,77	0,67		
Sektör	Kamu	2,44	0,74	-4,81	0,00**
	Özel	3,26	0,56		
Görev	Yönetici	2,70	0,45	0,37	0,71
	Öğretmen	2,57	0,79		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,76	0,61	0,74	0,53
	4-10 yıl arası	2,60	0,74		
	11-20 yıl arası	2,55	0,90		
	21 yıl ve üzeri	2,44	0,80		

Öğretmenlerin dışsal unsurlardan örgütün imajından duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 24) öğretmenlerin örgütün imajından duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre bu unsurdan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 24: Örgütün İmajı Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,68	0,81	0,80	0,43
	Kadın	2,57	0,78		
Yaş	20-29 arası	2,55	0,55	0,88	0,45
	30-39 arası	2,73	0,94		
	40-49 arası	2,63	0,79		
	50 ve üzeri	2,33	0,83		
Medeni Durum	Bekar	2,47	0,76	-1,15	0,25
	Evli	2,66	0,80		
Eğitim	Önlisans	2,50	0,84	0,46	0,64
	Lisans	2,66	0,78		
	Lisans üstü	2,62	0,77		
Sektör	Kamu	2,48	0,75	-4,94	0,00**
	Özel	3,33	0,58		
Görev	Yönetici	3,00	0,79	1,11	0,27
	Öğretmen	2,60	0,79		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,50	0,65	0,62	0,60
	4-10 yıl arası	2,68	0,75		
	11-20 yıl arası	2,71	0,94		
	21 yıl ve üzeri	2,50	0,80		

3.2.3.5. Öğretmenlerin İçsel Unsurlardan Tatmin Düzeyleri

Öğretmenlerin içsel unsurların genelinden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 25) öğretmenlerin içsel unsurların geneli itibariyle tatmin düzeylerinin sadece çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır .Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin içsel unsurlardan duydukları tatmin düzeyinin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.Başka deyişle özel sektörde görev yapan öğretmenler doğrudan işin içeriği ile ilgili olan unsurlardan kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre daha fazla tatmin duymaktadır.

Tablo 25: İçsel Unsurlardan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,58	0,56	1,39	0,17
	Kadın	2,46	0,48		
Yaş	20-29 arası	2,36	0,42	1,86	0,14
	30-39 arası	2,62	0,60		
	40-49 arası	2,51	0,44		
	50 ve üzeri	2,54	0,61		
Medeni Durum	Bekar	2,42	0,52	-1,04	0,30
	Evli	2,53	0,51		
Eğitim	Önlisans	2,44	0,42	0,32	0,73
	Lisans	2,53	0,55		
	Lisans üstü	2,54	0,51		
Sektör	Kamu	2,39	0,43	-6,99	0,00**
	Özel	3,12	0,49		
Görev	Yönetici	2,66	0,38	0,67	0,51
	Öğretmen	2,50	0,52		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,35	0,49	0,85	0,47
	4-10 yıl arası	2,50	0,49		
	11-20 yıl arası	2,58	0,56		
	21 yıl ve üzeri	2,54	0,53		

Öğretmenlerin içsel unsurlardan takdir edilmeden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 26)

öğretmenlerin takdir edilmeden duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre takdir edilmeden daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 26: Takdir Edilme Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,54	0,80	1,01	0,32
	Kadın	2,41	0,70		
Yaş	20-29 arası	2,32	0,60	1,16	0,33
	30-39 arası	2,61	0,85		
	40-49 arası	2,39	0,67		
	50 ve üzeri	2,50	0,88		
Medeni Durum	Bekar	2,36	0,67	-0,79	0,43
	Evli	2,49	0,76		
Eğitim	Önlisans	2,22	0,63	2,34	0,10
	Lisans	2,52	0,77		
	Lisans üstü	2,62	0,68		
Sektör	Kamu	2,30	0,65	-6,62	0,00**
	Özel	3,31	0,60		
Görev	Yönetici	2,80	0,57	1,05	0,29
	Öğretmen	2,44	0,75		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,26	0,69	0,96	0,41
	4-10 yıl arası	2,54	0,71		
	11-20 yıl arası	2,55	0,79		
	21 yıl ve üzeri	2,37	0,76		

Öğretmenlerin içsel unsurlardan güvenden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 27) öğretmenlerin güven unsurundan duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre anlamlı

farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre güven unsurundan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 27: Güven Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıklar

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,69	0,71	0,38	0,70
	Kadın	2,65	0,67		
Yaş	20-29 arası	2,55	0,64	1,91	0,13
	30-39 arası	2,85	0,67		
	40-49 arası	2,54	0,67		
	50 ve üzeri	2,71	0,81		
Medeni Durum	Bekar	2,55	0,72	-1,00	0,32
	Evlü	2,70	0,67		
Eğitim	Önlisans	2,47	0,66	1,99	0,14
	Lisans	2,71	0,68		
	Lisans üstü	2,85	0,69		
Sektör	Kamu	2,55	0,65	-4,94	0,00**
	Özel	3,29	0,51		
Görev	Yönetici	2,60	0,42	-0,21	0,83
	Öğretmen	2,67	0,69		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,47	0,70	1,10	0,35
	4-10 yıl arası	2,79	0,59		
	11-20 yıl arası	2,66	0,77		
	21 yıl ve üzeri	2,60	0,73		

Öğretmenlerin işsel unsurlardan saygıdan duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 28) öğretmenlerin saygı unsurundan duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre anlamlı

farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre saygı unsurundan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 28: Saygı Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,80	0,65	1,64	0,10
	Kadın	2,61	0,65		
Yaş	20-29 arası	2,55	0,65	1,27	0,29
	30-39 arası	2,76	0,69		
	40-49 arası	2,78	0,59		
	50 ve üzeri	2,50	0,71		
Medeni Durum	Bekar	2,71	0,76	0,22	0,83
	Evli	2,68	0,62		
Eğitim	Önlisans	2,73	0,65	0,96	0,39
	Lisans	2,63	0,67		
	Lisans üstü	2,88	0,55		
Sektör	Kamu	2,60	0,64	-3,68	0,00**
	Özel	3,14	0,55		
Görev	Yönetici	2,80	0,45	0,41	0,69
	Öğretmen	2,68	0,66		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,50	0,65	0,63	0,60
	4-10 yıl arası	2,73	0,63		
	11-20 yıl arası	2,72	0,71		
	21 yıl ve üzeri	2,68	0,65		

Öğretmenlerin içsel unsurlardan sorumluluktan duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 29) öğretmenlerin sorumluluk unsurundan duydukları tatmin düzeyinin sadece yaşlarına ve

çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre yaşı 20-39 arasında olan öğretmenlerin daha yaşlı olanlara göre sorumluluk unsurundan daha düşük düzeyde tatmin duydukları; özel sektörde görev yapan öğretmenlerin ise kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre bu unsurdan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 29: Sorumluluk Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,77	0,65	1,45	0,15
	Kadın	2,60	0,65		
Yaş	20-29 arası	2,42	0,56	2,99	0,03*
	30-39 arası	2,83	0,75		
	40-49 arası	2,74	0,53		
	50 ve üzeri	2,63	0,74		
Medeni Durum	Bekar	2,67	0,66	0,04	0,97
	Evli	2,67	0,65		
Eğitim	Önlisans	2,72	0,58	0,35	0,71
	Lisans	2,67	0,70		
	Lisans üstü	2,54	0,52		
Sektör	Kamu	2,57	0,63	-4,04	0,00**
	Özel	3,17	0,56		
Görev	Yönetici	2,90	0,22	0,81	0,42
	Öğretmen	2,66	0,66		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,55	0,62	0,41	0,75
	4-10 yıl arası	2,64	0,68		
	11-20 yıl arası	2,69	0,72		
	21 yıl ve üzeri	2,75	0,57		

Öğretmenlerin işsel unsurlardan yetkiden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 30) öğretmenlerin yetki unsurundan duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre anlamlı

farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin ise kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre bu unsurdan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 30: Yetki Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,56	0,68	1,56	0,12
	Kadın	2,37	0,68		
Yaş	20-29 arası	2,46	0,64	0,05	0,99
	30-39 arası	2,43	0,71		
	40-49 arası	2,42	0,71		
	50 ve üzeri	2,50	0,74		
Medeni Durum	Bekar	2,48	0,70	0,35	0,72
	Evli	2,43	0,69		
Eğitim	Önlisans	2,34	0,76	0,95	0,39
	Lisans	2,45	0,69		
	Lisans üstü	2,65	0,38		
Sektör	Kamu	2,37	0,68	-2,74	0,01*
	Özel	2,81	0,64		
Görev	Yönetici	2,30	0,27	-0,47	0,64
	Öğretmen	2,45	0,70		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,45	0,66	0,11	0,95
	4-10 yıl arası	2,47	0,63		
	11-20 yıl arası	2,38	0,76		
	21 yıl ve üzeri	2,46	0,73		

Öğretmenlerin içsel unsurlardan başarıdan duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 31) öğretmenlerin başarı unsurundan duydukları tatmin düzeyinin cinsiyetlerine, çalıştıkları sektöre ve

görevlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre; özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre; yönetsel göreve sahip öğretmenlerin yönetsel göreve sahip olmayan öğretmenlere göre bu unsurdan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 31: Başarı Unsurlarından Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,29	0,76	2,81	0,01*
	Kadın	1,95	0,61		
Yaş	20-29 arası	1,91	0,60	1,23	0,30
	30-39 arası	2,19	0,76		
	40-49 arası	2,12	0,68		
	50 ve üzeri	2,13	0,71		
Medeni Durum	Bekar	2,05	0,71	-0,28	0,78
	Evli	2,09	0,69		
Eğitim	Önlisans	1,98	0,60	0,43	0,65
	Lisans	2,12	0,71		
	Lisans üstü	2,12	0,82		
Sektör	Kamu	1,95	0,60	-5,86	0,00**
	Özel	2,81	0,72		
Görev	Yönetici	2,70	0,45	2,05	0,04*
	Öğretmen	2,06	0,69		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	1,84	0,60	1,73	0,17
	4-10 yıl arası	2,01	0,71		
	11-20 yıl arası	2,21	0,74		
	21 yıl ve üzeri	2,22	0,65		

Öğretmenlerin içsel unsurlardan gelişme olanağından duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 32) öğretmenlerin gelişme olanağı unsurlarından duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları

sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre bu unsurdan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 32: Gelişme Olanağı Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,55	0,70	0,55	0,58
	Kadın	2,48	0,62		
Yaş	20-29 arası	2,37	0,56	1,35	0,26
	30-39 arası	2,64	0,75		
	40-49 arası	2,46	0,57		
	50 ve üzeri	2,58	0,74		
Medeni Durum	Bekar	2,47	0,64	-0,33	0,74
	Evli	2,52	0,65		
Eğitim	Önlisans	2,41	0,57	0,55	0,58
	Lisans	2,55	0,68		
	Lisans üstü	2,49	0,65		
Sektör	Kamu	2,37	0,57	-6,09	0,00**
	Özel	3,21	0,59		
Görev	Yönetici	2,67	0,41	0,57	0,57
	Öğretmen	2,50	0,66		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,49	0,64	0,18	0,91
	4-10 yıl arası	2,46	0,65		
	11-20 yıl arası	2,57	0,67		
	21 yıl ve üzeri	2,52	0,66		

Öğretmenlerin işsel unsurlardan özgürlük unsurundan duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 33) öğretmenlerin bu unsurdan duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre

anlamli farklilik gosterdigi ortaya cikmaktadir. Buna gore ozel sektorde gorev yapan ogretmenlerin kamu sektorunde gorev yapan ogretmenlere gore ozgurluk unsurundan daha fazla tatmin duyduklari gorulmektedir.

Tablo 33: Ozgurluk Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Ogretmenlerin Ozelliklerine Gore Farkliliklari

Ozellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,59	0,70	1,91	0,06
	Kadin	2,36	0,64		
Yas	20-29 arasi	2,27	0,61	1,76	0,16
	30-39 arasi	2,59	0,69		
	40-49 arasi	2,42	0,66		
	50 ve uzeri	2,58	0,70		
Medeni Durum	Bekar	2,28	0,56	-1,61	0,11
	Evli	2,50	0,69		
Egitim	Onlisans	2,50	0,70	0,13	0,88
	Lisans	2,43	0,66		
	Lisans ustü	2,46	0,69		
Sektor	Kamu	2,36	0,65	-3,55	0,00**
	Ozel	2,90	0,58		
Gorev	Yonetici	2,60	0,42	0,51	0,61
	Ogretmen	2,44	0,68		
Mesleki Deneyim	3 yildan az	2,18	0,69	1,35	0,26
	4-10 yil arasi	2,47	0,63		
	11-20 yil arasi	2,57	0,72		
	21 yil ve uzeri	2,47	0,65		

Ogretmenlerin ic sel unsurlardan adalet unsurundan duyduklari tatmin duzeyinin demografik ozelliklerine gore farklilik gosterip gostermedi gi incelendi ginde (Tablo 34) ogretmenlerin bu unsurdan duyduklari tatmin duzeyinin cinsiyetlerine, yaslarına ve

çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre; özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre adalet unsurundan daha fazla tatmin duydukları; yaşı 20-29 arasında olan öğretmenlerin ise daha yaşlı öğretmenlere göre adalet unsurundan daha düşük düzeyde tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 34: Adalet Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,80	0,66	2,73	0,01*
	Kadın	2,46	0,71		
Yaş	20-29 arası	2,31	0,64	3,39	0,02*
	30-39 arası	2,76	0,74		
	40-49 arası	2,71	0,65		
	50 ve üzeri	2,50	0,77		
Medeni Durum	Bekar	2,50	0,73	-0,82	0,41
	Evli	2,62	0,70		
Eğitim	Önlisans	2,66	0,65	0,18	0,84
	Lisans	2,57	0,76		
	Lisans üstü	2,62	0,51		
Sektör	Kamu	2,46	0,66	-5,61	0,00**
	Özel	3,31	0,51		
Görev	Yönetici	2,70	0,45	0,34	0,74
	Öğretmen	2,59	0,72		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,34	0,71	1,23	0,30
	4-10 yıl arası	2,57	0,68		
	11-20 yıl arası	2,67	0,75		
	21 yıl ve üzeri	2,71	0,71		

Öğretmenlerin içsel unsurlardan işbirliğinden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 35) öğretmenlerin bu unsurdan duydukları tatmin düzeyinin yaşlarına, medeni durumlarına ve

çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre yaşı 20-29 arasında olan öğretmenlerin daha yaşlı öğretmenlere göre; bekar öğretmenlerin evli olanlara göre işbirliği unsurundan daha düşük düzeyde tatmin duydukları; özel sektörde görev yapan öğretmenlerin ise kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre bu unsurdan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 35: İşbirliği Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,60	0,68	0,64	0,53
	Kadın	2,53	0,65		
Yaş	20-29 arası	2,30	0,58	3,50	0,02*
	30-39 arası	2,73	0,68		
	40-49 arası	2,54	0,64		
	50 ve üzeri	2,75	0,67		
Medeni Durum	Bekar	2,34	0,65	-1,98	0,04*
	Evli	2,62	0,65		
Eğitim	Önlisans	2,60	0,60	0,29	0,75
	Lisans	2,56	0,66		
	Lisans üstü	2,44	0,83		
Sektör	Kamu	2,44	0,62	-5,26	0,00**
	Özel	3,19	0,51		
Görev	Yönetici	2,80	0,50	0,84	0,40
	Öğretmen	2,55	0,67		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,37	0,64	1,18	0,32
	4-10 yıl arası	2,50	0,68		
	11-20 yıl arası	2,68	0,66		
	21 yıl ve üzeri	2,65	0,64		

Öğretmenlerin içsel unsurlardan üstlerle ilişkilerden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 36) öğretmenlerin bu unsurdan duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre

anlamli farklilik gosterdigi ortaya cikmaktadir. Buna gore ozel sektorde gorev yapan ogretmenlerin ise kamu sektorunde gorev yapan ogretmenlere gore bu unsurdan daha fazla tatmin duyduklari gorulmektedir.

Tablo 36: Üstlerle İlişkiler Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,31	0,90	1,89	0,06
	Kadın	2,06	0,62		
Yaş	20-29 arası	1,89	0,67	2,38	0,07
	30-39 arası	2,30	0,87		
	40-49 arası	2,26	0,63		
	50 ve üzeri	2,13	0,71		
Medeni Durum	Bekar	2,07	0,69	-0,71	0,48
	Evli	2,18	0,77		
Eğitim	Önlisans	2,20	0,71	0,22	0,80
	Lisans	2,16	0,76		
	Lisans üstü	2,04	0,85		
Sektör	Kamu	2,02	0,67	-5,32	0,00**
	Özel	2,88	0,72		
Görev	Yönetici	2,70	0,45	1,66	0,10
	Öğretmen	2,13	0,75		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,05	0,72	1,53	0,21
	4-10 yıl arası	2,02	0,84		
	11-20 yıl arası	2,36	0,71		
	21 yıl ve üzeri	2,24	0,63		

Öğretmenlerin içsel unsurlardan iş arkadaşlarıyla ilişkilerden duydıkları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 37) öğretmenlerin bu unsurdan duydıkları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları

sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre bu unsurdan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 37: İş Arkadaşlarıyla İlişkiler Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,79	0,61	-0,60	0,55
	Kadın	2,86	0,62		
Yaş	20-29 arası	2,81	0,55	0,22	0,88
	30-39 arası	2,89	0,55		
	40-49 arası	2,81	0,65		
	50 ve üzeri	2,78	0,89		
Medeni Durum	Bekar	2,83	0,65	-0,07	0,94
	Evlü	2,84	0,60		
Eğitim	Önlisans	2,69	0,62	2,79	0,07
	Lisans	2,84	0,59		
	Lisans üstü	3,15	0,68		
Sektör	Kamu	2,72	0,56	-5,36	0,00**
	Özel	3,43	0,54		
Görev	Yönetici	2,53	0,65	-1,13	0,26
	Öğretmen	2,85	0,61		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,75	0,53	0,15	0,93
	4-10 yıl arası	2,86	0,55		
	11-20 yıl arası	2,86	0,51		
	21 yıl ve üzeri	2,82	0,81		

Öğretmenlerin içsel unsurlardan sosyal hizmetlerden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 38) öğretmenlerin bu unsurdan duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre

anlamli farklilik gosterdigi ortaya cikmaktadir. Buna gore ozel sektorde gorev yapan ogretmenlerin kamu sektorunde gorev yapan ogretmenlere gore bu unsurdan daha fazla tatmin duyduklari gorulmektedir.

Tablo 38: Sosyal Hizmetler Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Ogretmenlerin Ozelliklerine Gore Farkliliklari

<i>Özellikler</i>		<i>O</i>	<i>SS</i>	<i>z/F</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Erkek	1,97	0,82	0,97	0,33
	Kadın	1,84	0,69		
Yaş	20-29 arası	1,81	0,74	1,43	0,24
	30-39 arası	1,95	0,83		
	40-49 arası	1,79	0,61		
	50 ve üzeri	2,25	0,75		
Medeni Durum	Bekar	1,81	0,71	-0,68	0,50
	Evli	1,92	0,75		
Eğitim	Önlisans	1,77	0,61	0,62	0,54
	Lisans	1,94	0,77		
	Lisans üstü	1,92	0,86		
Sektör	Kamu	1,73	0,62	-6,77	0,00**
	Özel	2,76	0,75		
Görev	Yönetici	2,30	0,84	1,25	0,21
	Öğretmen	1,88	0,74		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	1,82	0,89	0,68	0,56
	4-10 yıl arası	1,82	0,73		
	11-20 yıl arası	2,05	0,72		
	21 yıl ve üzeri	1,91	0,70		

Oğretmenlerin içsel unsurlardan iletişimden duyduklari tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 39) öğretmenlerin bu unsurdan duyduklari tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre

anlamli farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin ise kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre bu unsurdan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 39: İletişim Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,40	0,76	1,17	0,25
	Kadın	2,25	0,69		
Yaş	20-29 arası	2,09	0,65	1,71	0,17
	30-39 arası	2,42	0,80		
	40-49 arası	2,37	0,64		
	50 ve üzeri	2,44	0,80		
Medeni Durum	Bekar	2,13	0,73	-1,58	0,12
	Evli	2,37	0,72		
Eğitim	Önlisans	2,27	0,71	0,14	0,87
	Lisans	2,34	0,73		
	Lisans üstü	2,26	0,77		
Sektör	Kamu	2,18	0,65	-5,35	0,00**
	Özel	3,02	0,69		
Görev	Yönetici	2,67	0,47	1,11	0,27
	Öğretmen	2,30	0,73		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,03	0,70	1,74	0,16
	4-10 yıl arası	2,26	0,72		
	11-20 yıl arası	2,40	0,78		
	21 yıl ve üzeri	2,47	0,66		

Öğretmenlerin içsel unsurlardan yönetim tarzından duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 40) öğretmenlerin bu unsurdan duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre

anlamli farklilik gosterdigi ortaya cikmaktadir. Buna gore ozel sektorde gorev yapan ogretmenlerin kamu sektorunde gorev yapan ogretmenlere gore bu unsurdan daha fazla tatmin duyduklari gorulmektedir.

Tablo 40: Yönetim Tarzı Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,57	0,81	1,20	0,23
	Kadın	2,41	0,72		
Yaş	20-29 arası	2,27	0,72	1,25	0,29
	30-39 arası	2,58	0,79		
	40-49 arası	2,51	0,72		
	50 ve üzeri	2,54	0,81		
Medeni Durum	Bekar	2,38	0,73	-0,73	0,47
	Evli	2,50	0,77		
Eğitim	Önlisans	2,48	0,72	0,09	0,91
	Lisans	2,48	0,78		
	Lisans üstü	2,38	0,74		
Sektör	Kamu	2,34	0,72	-5,02	0,00**
	Özel	3,17	0,56		
Görev	Yönetici	2,70	0,45	0,69	0,49
	Öğretmen	2,46	0,77		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,34	0,82	0,51	0,68
	4-10 yıl arası	2,47	0,74		
	11-20 yıl arası	2,41	0,79		
	21 yıl ve üzeri	2,59	0,73		

Öğretmenlerin içsel unsurlardan iş çeşitliliğinden duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 41) öğretmenlerin bu unsurdan duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre

anlamli farklilik gosterdigi ortaya cikmaktadir. Buna gore ozel sektorde gorev yapan ogretmenlerin kamu sektorunde gorev yapan ogretmenlere gore bu unsurdan daha fazla tatmin duyduklari gorulmektedir.

Tablo 41: İş Çeşitliliği Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

Özellikler		O	SS	z/F	p
Cinsiyet	Erkek	2,71	0,60	0,00	1,00
	Kadın	2,71	0,59		
Yaş	20-29 arası	2,66	0,49	0,42	0,74
	30-39 arası	2,79	0,69		
	40-49 arası	2,70	0,55		
	50 ve üzeri	2,65	0,61		
Medeni Durum	Bekar	2,59	0,61	-1,22	0,23
	Evli	2,75	0,58		
Eğitim	Önlisans	2,53	0,57	2,16	0,12
	Lisans	2,78	0,60		
	Lisans üstü	2,69	0,48		
Sektör	Kamu	2,63	0,56	-3,97	0,00**
	Özel	3,15	0,53		
Görev	Yönetici	2,60	0,34	-0,43	0,67
	Öğretmen	2,72	0,60		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,57	0,47	0,97	0,41
	4-10 yıl arası	2,76	0,60		
	11-20 yıl arası	2,82	0,59		
	21 yıl ve üzeri	2,64	0,62		

Öğretmenlerin işsel unsurlardan huzurdan duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde (Tablo 42) öğretmenlerin bu unsurdan duydukları tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık

gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre bu unsurdan daha fazla tatmin duydukları görülmektedir.

Tablo 42: Huzur Unsurundan Duyulan Memnuniyetin Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Farklılıkları

<i>Özellikler</i>		<i>O</i>	<i>SS</i>	<i>z/F</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Erkek	2,80	0,69	0,16	0,87
	Kadın	2,78	0,70		
Yaş	20-29 arası	2,64	0,71	1,29	0,28
	30-39 arası	2,92	0,73		
	40-49 arası	2,82	0,62		
	50 ve üzeri	2,67	0,69		
Medeni Durum	Bekar	2,66	0,82	-1,16	0,25
	Evli	2,82	0,65		
Eğitim	Önlisans	2,73	0,70	0,31	0,74
	Lisans	2,82	0,71		
	Lisans üstü	2,69	0,63		
Sektör	Kamu	2,70	0,67	-3,58	0,00**
	Özel	3,26	0,60		
Görev	Yönetici	2,80	0,45	0,05	0,96
	Öğretmen	2,79	0,70		
Mesleki Deneyim	3 yıldan az	2,47	0,72	1,82	0,15
	4-10 yıl arası	2,89	0,69		
	11-20 yıl arası	2,86	0,67		
	21 yıl ve üzeri	2,75	0,68		

3.3. Araştırma İle İlgili Değerlendirme

Araştırma sonucunda iş güvenliğinin öğretmenler tarafından tamamen önemli olduğu bulunmuştur. Dışsal ve içsel faktörler öğretmenler için çok önemli olarak nitelendirilmiştir. Dışsal unsurlardan sosyal güvencenin öğretmenler için tamamen önemli olduğu belirtilmiştir. İçsel unsurlardan öğretmenler için tamamen önemli olarak görülen bir faktör yoktur. Adalet, yönetim tarzı, saygı çok önemli olarak nitelendirilen içsel unsurlardandır. En az önemli olan içsel unsurlar; yetki ve üstlerle ilişkidir.

Araştırma sonucuna bakıldığında iş güvenliği ve içsel unsurlarda çok, dışsal unsurlarda tatmin düzeyi az olarak belirtilmiştir. İş güvenliğinden öğretmenlerin tatminkar olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Dışsal unsurlarda öğretmenler bütünüyle tatmin olmamaktadırlar. En fazla tatmin oldukları dışsal unsurlar, sosyal güvence, örgütün imajı, izin ve tatiller, işin statüsüdür. En az tatmin olunan unsur 'ücrettir.' İçsel unsurlardan çok tatmin olunan faktörler iş arkadaşlarıyla ilişkiler, huzur, iş çeşitliliği, saygı, sorumluluk, güven, adalet, iş birliği ve gelişme olanağıdır.

Araştırma sonucunda önem derecesi ile tatmin derecesi arasında en fazla fark çıkan unsurlar şunlardır: ücret, terfi, başarı, sosyal hizmetlerdir. Farkın en az çıktığı unsurlar ise izin ve tatil, yetki, iş arkadaşlarıyla ilişkiler olarak belirtilmiştir.

Araştırma sonucunda tatmin unsurlarını demografik özelliklere göre karşılaştırınca bulunan sonuçlar şöyledir: Özel sektörde görev yapan öğretmenler iş güvenliği unsurundan kamu sektörüne göre daha fazla tatmin sağlamaktadırlar. Ücret unsurunda özel sektör ve erkekler daha fazla tatmin duymaktalar. Kamu sektörü ve bayan öğretmenler ise az tatmin duymaktalar. Çalışma ortamından, iş araç-gereçlerinden, terfiden, işin statüsü, örgütün imajı, takdir edilme, güven, saygı, sorumluluk, başarı, gelişme olanağı, adalet, işbirliği, üstlerle ilişkiler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, sosyal hizmetler, iletişim, yönetim tarzı, huzur unsurlarından özel sektör daha fazla tatmin duymaktadır.

SONUÇ

Bu araştırmada öğretmenlerin tatmin düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda İstanbul Büyükçekmece ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinden seçilen bir örneklem üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada elde edilen bulguların ışığında şu sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş ortamında can güvenliğinin olmasını ve iş kazası ve meslek hastalığı riski olmamasını fazlasıyla önemsedikleri görölmektedir. Bununla birlikte diğer tatmin unsurlarını önemli bulmakla birlikte iş güvenliğine göre göreceli olarak daha önem verdikleri ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin bütünüyle önemli gördükleri iş ortamında can güvenliğinin olmasından ve iş kazası ve meslek hastalığı riski olmamasından tatminkar oldukları görölmektedir. Ayrıca öğretmenlerin işin doğrudan kendisi ile ilgili unsurlardan tatminkar oldukları; buna karşın doğrudan işin kendisi ile ilgili olmayan unsurlardan daha az tatmin oldukları görölmektedir.

Öğretmenlerin dışsal unsurlar içerisinde en fazla önem verdiği unsur sosyal güvenlik haklarına sahip olmak olmuştur. Sosyal güvence dışındaki tüm unsurlar öğretmenler tarafından çok önemli olarak görölmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin özellikle çalıştıkları kurumun ve yaptıkları işin saygın olmasını aldıkları ücrete ve çalışma ortamının gürültüsüz ve konforlu olmasına göre daha önemli buldukları ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin dışsal unsurlar içerisinde bütünüyle tatmin oldukları herhangi bir unsur bulunmamaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin sosyal güvenlik haklarına sahip olma, çalıştığı okulun saygınlığı, sahip olduğu yıllık izin ve tatiller ve yaptığı işin saygınlığı açısından tatminkar oldukları görölmektedir. Öte yandan öğretmenlerin yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretten ve çalıştıkları kurumun kendilerine sunduğu fiziki çalışma koşullarından yeterince tatminkar olmadıkları görölmektedir.

Öğretmenlerin içsel unsurlar içerisinde son derece önemli olarak bulduğu herhangi bir unsurun bulunmadığı görölmektedir. Öğretmenlerin göreceli olarak en fazla önem verdiği unsurların kurumlarındaki uygulamaların adil olması, yönetimin insancıl ve şeffaf olması, yaptıkları işe saygı duyulması olmuştur. Öğretmenlerin göreceli olarak en az önem verdiği içsel unsurlar ise kendi başlarına çalışma imkanına sahip olma ve yöneticilerinin yetkin olmasıdır. Öğretmenlerin içsel unsurlar içerisinde de bütünüyle tatmin oldukları herhangi bir unsurun bulunmadığı görölmektedir. Buna karşın öğretmenlerin, birlikte

çalıştıkları kişilerle olan ilişkilerinden, yaptıkları işin kendilerine huzur vermesinden, hoşlandığı işi yapıyor olmaktan, yaptıkları işin karşılığında saygı görmekten, çalıştıkları kurumda iş bölümü yapılmış olmasından, kendilerine duyulan güvenden, çalıştıkları kurumdaki uygulamaların adilliğinden, çalışma arkadaşlarıyla yaptıkları işbirliğinden ve çalıştıkları kurumun kendilerine sunduğu kişisel gelişim imkanlarından tatminkar oldukları görülmektedir. Öte yandan öğretmenlerin çalıştıkları kurumda işyeri psikologu, sanatsal faaliyetler gibi uygulamaların olmamasından, performanslarının yeterince gerçekçi değerlendirilmediğinden, yöneticilerinin alanında yeterince yetkin olmadığından ve çalıştıkları kurumda örgüt içi iletişimin yeterince etkin olmadığından yeterince tatmin duymadıkları ortaya çıkmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin tüm unsurlara ilişkin önem düzeyinin söz konusu unsurlardan duyduğu tatmin düzeyinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka deyişle öğretmenlerin tatmin unsurları itibariyle kurumlarından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin özellikle yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretten, terfide uygulanan kriterlerden, performanslarının gerçekçi değerlendirilmesinden ve çalıştıkları kurumun sosyal faaliyetler düzenlemesinden önem verdikleri düzeyde karşılık göremedikleri görülmektedir. Buna karşın öğretmenlerin kurumlarının kendilerine sunduğu yıllık izin ve tatil imkanlarından, kendi başına çalışabilme imkanından ve birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden göreceli olarak önem verdikleri düzeyde karşılık görebildikleri ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerin iş güvenliğinden, dışsal ve içsel tatmin unsurlarından duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde öğretmenlerin söz konusu unsurlarda duyduğu tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin iş güvenliğinden, dışsal ve içsel tatmin unsurlarında duydukları tatmin düzeyinin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka deyişle özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kurumlarının kendilerine sağladığı can güvenliğinden, doğrudan işleriyle ilgili olmayan unsurlardan ve doğrudan işin içeriği ile ilgili olan unsurlardan kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre daha tatminkar olduğu ortaya çıkmaktadır.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin bütünüyle tatmin duymadıkları herhangi bir tatmin unsurunun bulunmadığı; buna karşın ücret, terfi, çalışma ortamı unsurlarından az tatmin duydukları ortaya çıkmaktadır. Bu unsurlardan özellikle ücret ve terfi öğretmenlerin beklentilerinin çok altında kalmaktadır. Buna göre Milli Eğitim Bakanlığı yetkililerinin öğretmenlerin motivasyon düzeyini artırmak amacıyla özellikle ücret ve terfi konularında iyileştirmeler yapmaları önerilir. Bu alanlarda gerçekleştirilecek iyileştirmeler diğer tatmin unsurlarında gerçekleştirilecek iyileştirmelerden çok daha fazla düzeyde öğretmenin tatmin düzeyinde etkili olacaktır.

Araştırma sonuçları çoğu tatmin unsurun öğretmenlerin tatmin düzeyinin yüksek olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Ancak öğretmenlerin tatmin düzeyinin en yüksek olduğu unsurlarda bile tatmin düzeyi öğretmenlerin beklentilerini karşılayacak seviyede değildir. Buna göre öğretmenlerin mevcut durum itibariyle kendilerine sunulan imkanlardan genel anlamda hoşnut olmadıkları söylenebilir. Bu durum özellikle kamu okullarında görev yapan öğretmenler için daha fazla geçerlidir. Özel okulların öğretmenlerine sağladığı iş ortamının, araç-gereç, fiziki imkanların kamu sektöründeki okullara da sağlanması için Milli Eğitim Bakanlığı yetkililerince çalışmaların yapılması önerilir. Daha fazla özel okul açılması gerekmektedir. Bu doğrultuda yetkililerin özellikle tatmin ve önem düzeyinin farkının yüksek olduğu tatmin unsurlarında öğretmenlerin çalışma koşullarında iyileştirmeler yapmaları önerilir.

KAYNAKLAR

Avcı, Adnan, Ansiklopedik İş Mevzuatı Terimler Tanımlar Sözlüğü, Alfa Basım-Yayım, İstanbul, 1995

Ağan,F.,Özel Okullarda,Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),İstanbul,2002

Alper,Yusuf,Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar(SSK),Bursa,1997

Ar,A.F.,Büro Yönetimi Teknikleri,Yargı Yayınları,Ankara,1996

Artan,İ.,Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama,1986

Aydın,M.,Eğitim Yönetimi (Kavramlar, Kuramlar, Süreçler, İlişkiler), Hatiboğlu Yayınevi,1994

Ay,Ü.-Karadal,H., ‘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

Başaran, İbrahim Ethem,Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış, Gül Yayınevi, Ankara 1992

Başaran, İbrahim Ethem,Örgütsel Davranış,Ankara,1982,Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları

Alpugan,O.-Üner,N.,İşletme Ekonomisi ve Yönetimi,Beta Basım-Yayım,1995

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

Bozkurt,S.-Doğan,.A., ‘İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı(ÖVD)Arasındaki İlişki:Çanakkale İlindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmesinde Bir Uygulama’,III.Lisansüstü Turizm Öğrencileri Kongresi(Bildiri Kitabı),Ankara,2006,s.446

Can,H.,Organizasyon ve Yönetim,Siyasal Kitabevi

Çekmecelioğlu,H.G., ‘İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Unsurlarının Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri’,İktisat,İşletme ve Finans,Haziran,2006,Sayı 243

Davis, Keith,İşletmede İnsan Davranışı,(Çev.Kemal Tosun) İstanbul matbaası

Dereli,Toker,Organizasyonlarda Davranış,Okan Yayıncılık,İstanbul,1985

Duman, Cafer, Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini(Yayınlanmamış Yüksek Lisans), İstanbul 2006

Ensari,H.,21.Yüzyıl Okulları İçin Toplam Kalite Yönetimi,Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003

Erdoğan, İlhan, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Basım-Yayım, İstanbul 1996

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

Eren, Erol,Örgütsel Davranış ve yönetim Psikolojisi, Beta Basım-Yayım, İstanbul 2006

Ertürk, Mümin, İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım Yayım, İstanbul 1998

Geybullayev,G.(Ramazanoğlu),Yönetimin Esasları,Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları,Isparta,2002

Günbayı,İ., ‘İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu’,Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri,Aralık,2001,Cilt 1,Sayı 2

İncir, G.,Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme,Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları,Ankara,1990

Karalar,R.,İşletme Temel Bilgiler İşlevler,Birlik Ofset Yayıncılık,Eskişehir,2001

Kaynak, Tuğray, Organizasyonel Davranış, İşletme Fakültesi Yayınları, Ocak 1990

Koçel,Tamer,İşletme Yöneticiliği,Arıkan Basım Yayım,İstanbul 2005

Korkut, Hüseyin, Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi, Yükseköğretim Kurulu Matbaası, Ankara1992

Kurtuluş,K.,Pazarlama Araştırmaları,İstanbul,1996

Kuruüzüm,A.-Çelik,N., 'İkinci Mertebe Faktör Modeli ile Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi',Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,2005,Sayı 29

Okan,K.-Okan,N.,İş Güvenliği,Okan Yayınları,Ankara,1994

Oskay,Ünsal,İletişimin ABC'si,Der Yayınları,İstanbul,2005

Örücü,E.-Esenkal,F., 'Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler(Bandırma ve Erdek Örneği)',Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,Aralık,2005,Cilt 8,Sayı 14

Özay,İ.,Günüşğında Yönetim,Alfa Basım Yayım Dağıtım,İstanbul,1996

Özkalp,E.-Kırel,Ç., Örgütsel Davranış, T.C.Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 1996

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

Parlatır, İsmail, Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu Basımevi, Ankara1998

Prokopenko,J.,(Çev.O.Baykal-Atalay)Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı,Ankara,1995

Sönmez,Veyssel, Hayat Bilgisi Öğretimi ve Öğretmen Kılavuzu, Ankara 1998, Anı Yayınları

Schulltz,Duane P.-Schultz,S.E.,Modern Psikoloji Tarihi(Çev.Y.Asly),İstanbul,2001, Kaknüs Yayınları

Şişman,M.-Turan,S., ‘Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri(MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma)’,Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,Haziran,2004,Cilt 5,Sayı1

Tokat,B.-Dil,M.‘Performans Değerlemenin İş Tatminini Arttırmadaki Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama’,İktisat İşletme ve Finans Dergisi,Sayı.239,Ankara,2006

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.

www.cumhuriyet.edu.tredergimakale (20.11.2006)

www.ogretmenlik.com makale.htm - 12k 24.10.2006, İştenDoyum,s:1

www1.dogus.edu.tr/dogustru/journal(07.06.2007)

www.humanresourcesfocus.com./makale06.asp(07.06.2007)

www.ankara.edu.tr/kutuphane/tipdergi/turk/04_2002t%FCrk/04_03tur.pdf(08.07.2007)

EKLER

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 1134
Konu : Anket (Demet SİCİM)

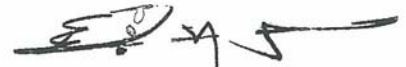
16./04/2007

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimleri Enstitüsü)

- İlgi: a) Valilik Makamının 13.04.2007 tarih ve 580/1105 sayılı onayı.
b) Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.08.2003 gün ve 2430 sayılı emri.
c) Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsünün 26.02.2007 tarih ve 882 sayılı yazısı.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencisi Demet SİCİM "İş Tatmini Ölçeği" konulu anket uygulaması yapma isteği İLGİ (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin İLGİ (a) Valilik Oluru doğrultusunda, İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerinin bilgisinden sonra Okul Müdürlüklerine gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.



Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER :

- Ek-1. İLGİ (a) Valilik Oluru
Ek-2. Onaylı Anket soruları



NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382
E-Mail : kultur34@meb.gov.tr **Web :** <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

4440632

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 1105
Konu : Anket (Demet SİCİM)

13...Nisan 07

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.03.2003 tarih ve 2430 sayılı emri.
b) Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bölümünün 26.02.2007 tarih ve 882 sayılı yazısı.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Demet SİCİM "İş Tatmini Ölçeği" konulu anket çalışma isteği ile ilgili İlgi yazı Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Adı geçenin yukarıda belirtilen konuda, eğitim-öğretimi aksatmamak koşulu ile okul müdürlerinin gözetim ve sorumluluğunda, anket yapılan kişilere ait kimlik bilgilerinin yazılmaması kaydıyla, ekte onaylı ve mühürlü bulunan ekte isimleri bulunan ilçe okullarda İlgi (a) Bakanlık emri esasları dahilinde uygulaması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

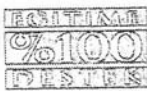
M. Ata ÖZER
Millî Eğitim Müdürü

EKLERİ:
Ek-1. İLĞİ(b) yazı ve ekleri

OLUR

12./04/2007

Hilmet DİNÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı



4440632

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382
E-Mail : kultur34@meb.gov.tr Web : <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

T.C
BÜYÜKÇEKMECE KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.379/5016

14./03/2007

Konu : Anket

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
(KÜLTÜR BÖLÜMÜNE)

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programına kayıtlı öğrencisi Demet SİCİM'in tez için hazırladığı anket çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı okullarda yapabilme isteğine ilişkin Beykent Üniversitesinin 26/02/2007 tarihli ve 143-822 sayılı yazıları örneği ile eki anket programı ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Hüseyin Avni SANDIKÇI
İlçe Milli Eğitim Müdürü

EKLER :

- 1- Yazı örneği (1 adet)
- 2- Anket form (2 adet)

ÖZGEÇMİŞ

Ankara doğumluyum. İlk, Orta ve Liseyi Bolu'da tamamladıktan sonra, H.Ü. Fen Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü'nden mezun oldum. 2000 yılından bu yana sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktayım. 2005 yılında ise Beykent Üniversitesi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi'nde yüksek lisans eğitimine başladım.

Demet Sicim