

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM
ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNLERİ
BAYRAMPAŞA ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dilek VATAN TÜCCAR

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Bu tez 22/ 01 / 2007 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

.....
Jüri Başkanı

.....
Jüri Üyesi

.....
Jüri Üyesi

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM
ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNLERİ
BAYRAMPAŞA ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dilek VATAN TÜCCAR

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme Anabilim Dalı
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS

OCAK – 2007

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Dilek VATAN TÜCCAR

15.01.2007

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın yapılmasında ve yürütülmesinde bana her türlü yardımı ve kolaylığı sağlayan tez danışmanım sayın hocam Doç. Dr. Rana Özen KUTANİS' e teşekkürlerimi sunarım. Tezimin istatiksel çözümlerinin gerçekleştirilmesinde büyük katkılarını gördüğüm kardeşim Elif VATAN'a ve yardımlarını gördüğüm saygıdeğer biyoloji bölümü hocalarına çok teşekkür ediyorum. Yardımlarını ve hoşgörüsünü benden esirgemeyen eşime çok teşekkür ediyorum. Eğitim yaşantımda ve benim bu günlere gelmemde gerçek paya sahip beni seven ve büyük emekleri olan anne, babama ve aileme çek teşekkür ediyorum.

Dilek VATAN TÜCCAR

İÇİNDEKİLER

ŞEKİL LİSTESİ.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ÖZET.....	vi
SUMMARY.....	vii
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1 : İŞ TATMİNİ.....	6
1.1. İş Tatmininin Tanımı.....	6
1.2. İş Tatmininin Önemi.....	7
1.3. İş Tatmini İle İlgili Kavramlar.....	8
1.3.1.Yaşam Tatmini.....	9
1.3.2. Performans.....	9
1.4. İş Tatmini ile İlgili Örgütsel Davranışlar.....	9
1.4.1. Motivasyon ve İş Tatmini.....	9
1.4.2. Motivasyon Teorileri.....	10
1.4.2.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	11
1.4.2.2. Alderferg’in ERG Teorisi.....	14
1.4.2.3. Herzberg’in İki Faktör Kuramı.....	15
1.4.3. Moral ve İş Tatmini.....	15
1.5. İş Tatmininin Sonuçları.....	16
1.5.1. İş Tatmininin Başarıya Etkisi.....	17
1.5.2. İş Tatmin, Devamsızlık ve İşten Ayrılmaları Azaltabilir.....	17
1.5.3. İş Tatminsizliği Davranışsal Bozukluklar Yaratabilir.....	18
1.5.4. İş Tatmininin Etkilerinde İş ve Kişi Özellikleri.....	18
1.6. İş Tatminiyle İlgili Faktörler.....	19
1.6.1. Bireysel Faktörler.....	20
1.6.1.1. Bireysel Farklılıklar.....	20
1.6.1.2. Yaş ve Deneyim.....	20
1.6.1.3. Cinsiyet.....	20
1.6.1.4. Eğitim ve Zeka Düzeyi.....	21
1.6.1.5. Meslek ve İş Konumu.....	22
1.6.2. Örgütsel Faktörler.....	23

1.6.2.1. Örgüt Büyüklüğü.....	24
1.6.2.2. Kurum ve Yönetim Biçimi.....	24
1.6.2.3. İletişim.....	25
1.6.2.4. Güvenlik.....	25
1.6.2.5. Tekdüzelik.....	25
1.6.2.6. Ücret.....	26
BÖLÜM 2. MİLLİ EĞİTİM – ÖĞRETMENLERDE İŞ TATMİNİ.....	27
2.1. Eğitim.....	27
2.1.1. Eğitimin Tanımı.....	27
2.1.2.Eğitimin Amaçları.....	27
2.1.3.Türk milli eğitim sistemini Düzenleyen Genel Esaslar.....	28
2.1.4. Milli Eğitimin Genel Amaçları.....	29
2.1.5. Milli Eğitimin Özel Amaçları.....	30
2.1.6. Ortaöğretim.....	30
2.2. Öğretmen.....	30
2.2.1. Öğretmen Kavramı.....	30
2.2.2. Öğretmenin Özellikleri.....	31
2.2.3. Öğretmenin Nitelikleri.....	32
2.2.4. Öğretmenlerde İş Tatmini.....	33
BÖLÜM 3. ARAŞTIRMA.....	35
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	35
3.1.2. Araştırmanın Amacı.....	35
3.1.3. Araştırmanın Önemi.....	35
3.2. Araştırmanın Kısıtları.....	35
3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi.....	36
3.3.1. Nicel Araştırma.....	36
3.3.2. Nitel Araştırma.....	37
3.4. Araştırmanın Bulguları.....	38
3.4.1. Bayrampaşa Milli Eğitim Okullarının Analizi.....	38
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	44

KAYNAKÇA.....	49
EKLER.....	53
ÖZGEÇMİŞ.....	58

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1. Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi	11
--	----

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1. Örgütler Açısından Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi	12
Tablo 1.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı	15
Tablo 3.1. Demografik Değerler Tablosu.....	39
Tablo 3.2. İş Tatmini İle İlgili İçsel İfadelerin Frekans Dağılım Tablosu	40
Tablo 3.3. İş Tatmini İle İlgili Dışsal İfadelerin Frekans Dağılım Tablosu.....	41
Tablo 3.4. Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları yönü ile aylık toplam net gelir arasındaki ilişki	42
Tablo 3.5. Çalışma şartları ile aylık toplam net gelir arasındaki ilişki.....	42
Tablo 3.6. İş tatmininin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi ile aylık toplam net gelir arasındaki ilişki	43
Tablo 3.7 İş tatmininin vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ile medeni durum arasındaki ilişki.....	43

Tezin başlığı: “ İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin iş tatminleri: Bayrampaşa Örneği ”

Tezin Yazarı: Dilek VATAN TÜCCAR **Danışman:** Doç. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS

Kabul Tarihi: 22.01.2007
(ekler)

Sayfa Sayısı: VII (ön kısım) + 52 (tez) + 4

Anabilim dalı: İşletme

Bilim dalı: Yönetim ve Organizasyon

Bu çalışma da bizim amacımız ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin seviyesini belirlemektir. Bu nedenler için, cinsiyetin, medeni durumun, yaşın, çalışma deneyimlerinin, mesleğinin kendi seçimi olup olmadığının ve aylık net gelir etkilerinin çalışma memnuniyetlerinin seviyesini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışmaktadır. Bu araştırma 4 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, araştırmanın konusuyla ilgili bir önsöz verildi. İkinci kısımda, konuyla ilgili teorik açıklama yapıldı. Üçüncü kısımda, izlenen ve bulunan metodlar ve teknikler verildi. Dördüncü kısımda sonuç ve öneriler belirtildi. Bu araştırma için iki kısımlı bir ölçek oluşturuldu: Minnesota Tatmin Formu ve Kişisel Bilgi Formu kullanıldı ve Bayrampaşa ilçesinde 150 öğretmen araştırmaya katıldı. İstatiksel analiz araştırmaları için SPSS programı kullanıldı ve farklı gruplar arasındaki anlamları belirlemek için varyans analizleri uygulandı. Ayrıca bu araştırmada konunun teorik temellerinde iş tatmini üzerine araştırmalar yapıldı. Konu hakkında içerikler, iş memnuniyetliği ve memnuniyetsizliğinin etkileri verildi.

Bu araştırmada, öğretmenlerin memnuniyet derecelerini belirlemek için girişimde bulunuldu, öğretmenlerin sosyal ilişkilerinde ve iş tatminlerinde kendilerini nasıl memnuniyetsiz hissettikleri belirlendi. Araştırmanın diğer bir amacı, yöneticilerin memurları için daha rahat çalışma koşulları hazırlayabilmeleri ve çalışanlarının amaç ve değerlerini anlamaları ve de çalışanlarını yüksek derecede motive edebilmek için onlara bazı bilgiler sunmaktır.

Anahtar kelimeler: İş tatmini, ilköğretim ve ortaöğretim, memnuniyet, öğretmen

Title of the Thesis: Job satisfaction of teachers at primary school and secondary school

Author: Dilek VATAN TÜCCAR **Supervisor:** Assoc. Prof. Dr. Rana Özen Kutanis

Date: 22.01.2007 **No of pages:** VII (pre text) + 52 (main body) + 4 (appendices)

Department: Business Administarion

Subfield: Management and Organization

In this reseach, our purpose is to determine the level of job satisfaction of the teachers working at primary schools and secondary schools controlled by National Education Ministry. Fort his reason, how the variables as sex, marital status, age, working experience, whether the job chosen on self decision or not and monthly net income affect the level of occupational satisfaction of these teachers working at primary and secondary schools is searched. The search comprises 4 parts. In the first part, aforeword is given on the subject of the reseach. In the part, the nature of the problem is explained. In the second part, the theoreticel explanation of the subject is stated. In the third part, thesis studies, the methods and techniques which were followed and findings are given. In the fourth part, results, and suggestions are stated. For this reseach a scale composed of two parts, namely Minnesota Satisfaction Questionnaire and Personal Information Form, was used and 150 teachers from Bayrampaşa district participated the reseach. In the statistical analysis of the reseach, SPSS program was used and for determining the meaningful differences between binary groups, t-test; for multiple groups, varience analysis was applied. Besides that, in the reseach, theoretical basis of subject, reseaches made on occupational satisfaction, concepts about the subject, the effects of job satisfaction or dissatisfaction and motivational theories are also given.

In this reseach, it was attempted to determine the amount of satisfaction that the teachers get from the schools tehy work at; from what they feel dissatisfaction; the reletion between their social identities and occupational satisfaction. Another aim of the research is that, by considering the results reached, educational directors can prepare more convenient working medium for their staff and maket hem understand the aims and values of the instituons they work for, and maket hem highly motivated and therefore having a beter performance.

Key words: Job satisfaction, primary and secondary school, satisfaction, teachers

GİRİŞ

Eğitimde verimliliğin artırılması ve gelişme sağlanması büyük ölçüde araştırmalara dayalıdır. Bu ülkede eğitim sisteminin etkili olması bu alandaki çalışmalara bağlıdır. Eğitim sistemi eğer çağdaş gelişmelere, olumlu değişimlere açıksa başarılı olabilir.

Ülkemizin kalkınmasının sağlanması, gelişmiş ülkelerle boy ölçüşecek düzeye gelmesi, çağdaş medeniyet seviyesine erişebilmesi, ancak ve ancak eğitim yoluyla mümkün olabilir. Bunu ulu önderimiz Atatürk 1922 yılında: “Milli Eğitim işlerinde ne pahasına olursa olsun tam bir başarıya ulaşmak gerekir. Bir milletin hakiki kurtuluşu ancak bu yolla olur. “ diyerek veciz bir şekilde ortaya koymuştur. Şunu da unutmamak gerekir ki bu gelişimde eğitim ve öğretimde ana öge öğretmenlerdir.

Eğitim ve öğretimde temel yapı taşı olan öğretmenlerimizin, eğitimcilik görevlerini isteyerek ve severek yerine getirmeleri, bir toplumun geleceği olan çocukları yetiştirmede ve onlara karşı davranış ve tutumlarında önemli rol oynamaktadır. Öğretmenlerimizden işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe, eğitim hizmetinin sürmesi ve gelişmesi için daha verimli çalışacaklardır.

Çalışmanın Amacı: Bu çalışmanın amacı İstanbul ili Bayrampaşa ilçesinde Milli Eğitim’e bağlı ilköğretim ve ortaöğretime bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleklerine ilişkin iş tatmin durumlarını belirlemektir. Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini belirleyen bağımlı değişkenler ile cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki tecrübe, branş, meslek tercihi ve aylık net gelir durumu arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını tespit etmektir. En yüksek ve en düşük tatmine sebep olan değişkenleri belirlemektir.

Çalışmanın Önemi: Eğitim bir toplumun gelişmesi, ilerlemesi, kalkınması için en önemli faktördür. Eğitimin verimli olması, toplumun kültür düzeyinin yükseltilmesi bu görevi yüklenmiş olan öğretmenlerin, görevlerini severek ve isteyerek yapmaları ile mümkün olur. Eğitim sistemi sürekli tartışılmakta, öğretmenlerin sorunlarına geçici çözümler üretilmektedir. Ancak bu sorunlar tartışılırken akademik araştırmalardan faydalanmak ve bilimsel veriler kullanmak sorunlara daha gerçekçi ve kalıcı çözümler bulunmasını sağlayacaktır.

Öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe, motivasyon ve performansları yükselecek, eğitim hizmetlerinde verim ve kalite artacaktır. Bu çalışma

öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini ortaya koyarken, aynı zamanda onların dilek ve temennilerini de yansıtmış olacaktır.

Çalışmanın Konusu: Eğitim, aslında kişinin yaşama etkin bir biçimde uyumunu sağlayan bir etkinliktir. Bu dünya kurulduğundan beri şu ya da bu şekilde süregelmiştir. Ailede ana-babanın, okulda öğretmenlerin, toplumda yöneticilerin asıl ödevi, çocuğun günlük yaşama daha iyi uyum yapabilmesi için “uygun ortam”ı sağlamaktır. Bu bakımdan, eğitim dünyada, yaşama başarılı uyum yapacak insan yetiştirme bilim ve sanatı olarak düşünülebilir. (Binbaşıoğlu, 1982: 2). Her toplum, eğitim yoluyla bireylerini yetiştirmek, varlığını sürdürmek ve geleceğini hazırlamak ister.

Eğitimin toplumsal bir kurum oluşu nedeniyle, her toplumun kendine özgü bir eğitim sistemi vardır. Bu zaten o toplumun milletin kültürel, sosyal, ekonomik özelliklerine ve değerlerine göre kurulur, biçimlenir ve gelişir. Her eğitim sistemi, o toplumun içerisinde geçerli değerleri yansıtır ve toplum tarafından eğitimden beklenen görevleri yerine getirir.(Hesapcıoğlu, 1988: 23).

Öğretim, eğitimin amacına ulaşması için kullanılan bir araç durumundadır. Öğretim süreçleri üzerinde araştırma yapan eğitimciler genellikle eğitime yapılan yatırımları hak etmeyi ön plana alırlar. Öğretim yoluyla ne kadar olumlu yönde davranış değiştirilirse, yeni bilgi beceri, alışkanlıklar tutumlar ve değerler kazandırılırsa, kişi o kadar güvenceye kavuşacaktır. Bu açıdan, öğretimde öğretmen niteliği büyük önem taşır.

İyi bir öğretmende bulunması gereken nitelikleri Akyıldız (1991:229-230)şöyle belirtmektedir:

1. Zihinsel yeterlilik
2. Alan bilgisi
3. Akademik hazırlık
4. Gelişim ve öğretim bilgisi
5. İstenilir kişisel özellikler

Açıkgöz(1996: 98- 99) ‘da iyi bir öğretmenin özelliklerini şu şekilde açıklamaktadır:

1. İlgileri çok gelişmiştir ve çok yönlüdür.
2. Akademik açıdan iyi yetişmiştir.
3. Öğrenciyi tanırlar.

4. Ön örgütleyiciler kullanarak öğrencileri yeni öğrenmeleri gerçekleştirecek biçimde bilişsel olarak hazırlarlar.
5. Kavramsal basitliği vardır.
6. Dengelidir ve öğrenciye yakınlık gösterir.
7. Öğrenciye dostça davranırlar.
8. Cezalandırıcı değildirler.
9. Sorumluluk duygusu gelişmiştir, sistematik ve yaratıcıdır.
10. Coşkuludur.
11. Mükemmel değildir, onlarında kusurları vardır.
12. İnsandır. Mizah duygusu gelişmiştir, adildir, demokratiktir.
13. Öğrencilere değer verir.
14. Neşelidir ve kendilerine güvenirler.
15. Kendilerini iyi insan olarak algılarlar.
16. Başkaları(öğrenciler, sınıf ortamı vb)hakkında daha olumlu düşüncelere sahiptir.
17. Öğretimi ilginç hale getirir ve öğrenciyi teşvik eder.
18. Demokratik bir atmosfer yaratır.
19. Esnektir.

Bu açıklamalardan da anlaşıldığı gibi, öğrencileri anlayan ve öğrencilerine değer veren ve mesleki bilgi açısından da iyi yetişmiş ve kendini devamlı çağın gereklerine göre yenileme çabasında olan öğretmen kuşkusuz iyi nesillerin yetişmesinde önemli bir role sahip olacaktır.

Öğretmenin kişilik özellikleri önemi son yıllarda daha çok anlaşılmaya başlanmıştır. Palmer yaptığı araştırmada çocuk-yetişkin ilişkisinde yetişkinin ne öğrettiğinin değil, nasıl öğrettiğinin önemli olduğu üzerinde durmuştur. Okul öncesi ve ilköğretim eğitim kurumlarında öğretimden ziyade eğitimin ağırlıklı olması, çocuğun gelecek için zihninde oluşturacağı düşünme modellerinin şekillenmesi yönünden öğretmenin tutumu oldukça önem kazanmaktadır.

Öğretmenin kişiliğinin önem taşımasının bir diğer nedeni de onun öğrenme ortamlarını oluşturan kişi olmasından kaynaklanmaktadır.(Gürkan, 1986: 124-125).

Milli Eğitim Bakanlığı'nın bütün öğretmenlere yerine getirilmesini istediği görevler de şöyle özetlenebilir (Bilgen,1988: 21);

-Meslek ile ilgili yayınları okuma,

- Yeni öğretim yöntemi ve tekniklerini izleme,
- Araştırma, uygulama ve deney yapma,
- Okul ve çevre arasında verimli ilişkiler kurma,
- Her türlü araç ve gereçten yararlanma,
- Sosyal etkinlikleri düzenleme,
- Eğitim, öğretim ve üretim yapma,

Bu görev ve rollerin yerine getirilebilmesi ve eğitim hizmetlerini yeterli nitelikte ve nicelikte gerçekleştirilebilmesi için, öğretmenlerin mesleki açıdan motivasyonları ve iş tatminleri sağlanmalıdır. Bu durum gerçekleşmediğinde, öğretmenlerin bilimsel ölçütlere göre seçilmeleri uygun görevlere getirilmeleri mesleğin gereklerine göre yetiştirilmeleri ve yukarıda belirtilen görevleri istenen nitelik ve nicelikte gerçekleştirilmeleri mümkün olamayacaktır.(Balcı, 1985: 17).

Öğretmenlerimiz çeşitli, dönemlerde meslekleri ile ilgili pek çok sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Gelecek nesillerin yetişmesinde önemli bir role sahip olan öğretmenlerin mesleki çalışmaları, toplumun daha sağlıklı ve başarılı olmasını sağlayacak etkenlerden biridir. Öğretmenlerin en verimli bir şekilde çalışması, onların dengeli ve tatminini sağlayan bir işte, kendi ilgi, yetenek ve kişilik özellikleri doğrultusunda çalışması ile mümkün olabilir.

Günümüzde öğretmenler, meslekleri ile ilgili pek çok sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bunlar; ücret, yönetim, birlikte çalışılan kimseler, örgütsel ortam, denetim ve çalışma koşullarının yetersizliği (Tekışık, 1992: 1-3) gibi faktörlerden dolayı yaşam gereksinmelerini karşılamada ve meslekleri ile ilgili girişimlerde birer engel oluşturabilmektedir. Öğretmen ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorundadır. Belirli bir okulda resmen okula başlayan bir öğretmen, okulun bütün kurallarını psikolojik olarak kabullenmiş durumdadır. Okulda psikolojik sözleşme altına giren öğretmen her zaman umduğunu bulamamakta, okula verdiğinin karşılığını alamamaktadır. Diğer yandan okuldaki bürokratik kuralların katıldığı öğretmenin okula karşı olumsuz tutum geliştirmesine, işten doyumсузluk ve stres duymasına neden olabilir(Çelik,1990,44-45).

Araştırma boyunca cevap aranacak sorular aşağıda verilmiştir.

1-İlköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri nasıldır?

2- Öğretmenlerin iş tatminleri iç faktörler.(Meşguliyet, serbestlik, değişiklik, sosyal statü, ahlaki değer, tanınma, kendi kendine bir şeyler yapabilme, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, başarı) ve dış faktörlere (terfi, çalışma arkadaşları, çalışma şartları, güvence, ücret, yönetici-insan ilişkileri ve teknolojik araçlar) bağlı olarak değişmekte midir?

3- Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında,

- a) Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- b) Medeni duruma göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- c) Yaşa göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- d) Mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- e) Branşa göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- f) Meslek tercihinin göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- g) Aylık net gelire göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Nicel araştırma aşamasındaki kısıtları gidermek ve daha sağlıklı bulgulara ulaşmak amacıyla araştırma ikinci bir aşamaya taşınarak nitel boyut kazandırılmıştır. Bu aşamada, ilk aşamadaki verilere göre ortaya çıkan değerler göz önüne alınarak birkaç öğretmen ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Mülakata katılan öğretmenlerin hepsi her meslekte olduğu gibi öğretmenlikte de maddi tatminin önemli olduğunu savunmaktadırlar. Bu da öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri ve de eğitim hizmetlerini yeterli nitelikte gerçekleştirebilmeleri için mesleki açıdan motivasyonlarının ve iş tatminlerinin sağlanması gerektiğini göstermektedir.

BÖLÜM 1. İŞ TATMINİ

1.1. İş Tatmininin Tanımı

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

“İş tatmini” kişinin işine karşı genel tutumuna ilişkin bir terimdir. Bullock’e göre iş tatmini, işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütününden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınır.

Çalışanların işten tatmini, örgütün amaçlarından biridir, örgütün bir diğer amacı da kendi tatminidir. Başka bir deyişle etkin olmasıdır. Örgüte bireysel tatminin ve örgütsel etkinliğin sağlanması çalışanın ve örgütün gereksinimlerinin karşılanması, her ikisinin amaçlarının dengeli gerçekleşmesiyle sağlanacağını göstermektedir.

Hackman ve Oldham (1975) iş tatminini, çalışanların işinden duyduğu mutluluk olarak tanımlamışlardır. Vroom, iş tatmini kavramını çalışanların algılarına, duyguları ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görmüştür.

İş tatmini, gelecekle ilgili olmaktan çok çalışanın içinde bulunduğu iş yaşamı ile ilgilidir. İşin çekiciliği, işten tatminin kendilerinden biri olabilir.

Çalışanın kendisi, işe bakış yöntemiyle işinden ne derecede tatmin sağladığını bilebilir. Bir çalışanın işten tatmini işinden ne istediği onun geliştirdiği değerlerine ve ekonomik, psikolojik, toplumsal gereksinimlerine dayanır. İşinden amaçladığı ise, çalışanın geliştirdiği kişisel denklik duygusuna bağlıdır. Çalışan kişi yaptığı işle ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını doyurur.

Çalışan, kendisinin örgüte verdiği inandığı emeğe karşılık örgütten aldığını, kendine eş saydığı öteki çalışanların örgütten aldıklarıyla karşılaştırır. Bunun sonucunda, örgüte verdiği karşılık, örgütten aldıklarının denk olup olmadığını algılamaya çalışır (Başaran, 1991: 199).

İş tatmininin üç önemli boyutu vardır.

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

İş tatmini, işten, bireyden ve çevreden bağımsız bir kavram değildir. Tam tersine bu kavramlarla iç içedir.

İş tatminin en önemli özelliği dinamik olmasıdır.

Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp, sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini geldiği kadar çabuk gidebilir (genellikle daha çabuk); bu nedenle iş tatmininin yıllık olarak hatta aylık olarak dikkatlice izlenmesi ve korunması gerekir (Aksu, 1998: 4).

Yeni yönetim anlayışının önemli faktörlerinden biri olan iş tatmini, bir kurumu başarısını değerlendirmede dikkate alınacak ölçülerin başında gelir.

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

1.2. İş Tatmininin Önemi

Hızla değişen teknoloji ve karmaşık örgütsel problemlerden dolayı yüksek iş tatmini özellikle ekip çalışmasında önemli bir öğedir. Çalışanlar işlerini artık sadece emir alıp, yeteneklerinin bir parçasını kullanarak yapmaktan tatmin olmamaktadır. Bu nedenle hemen tüm yöneticiler çalışanlarda iş tatmini sağlamayı amaçlamalıdır (Aksu, 1998: 6). Bu durum herkesin kendi gereksinim ve arzularını sağlayacak bir iş bulması zor olduğundan uygulamada sanıldığı kadar kolay olmamaktadır.

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

Gelenekçi yönetim tarzını benimseyen yöneticiler ise, çalışanları, işleri ne olursa olsun bunu yerine getirmek zorunda gördüklerinden iş tatminine de gereken önemi vermemektedir. Bu yöneticilere göre bazı kişiler kolay işi yeğlerler ve kendilerini işlerinde gerçekleştirmeyi düşünmezler.

İş tatmininin ana boyutu bireysel gereksinimlerden oluşmaktadır. Buna göre, iş tatmini bir iş ortamında, bireyin tatmin edilebilecek gereksinimlerinin, hangi dereceye kadar tatmin edilmiş olmasına göre değişik durumlar gösterir.

Yönetimin iş tatmini konusunda beklediği her birey için tam anlamda kusursuz bir tatminin gerçekleşmesi gibi bir saplantı değildir. İş, bireysel gereksinimler ve sosyal çevrenin belli bir dengedeki bileşimi, her bireyin bu bileşim içinde yeterli tatmini elde edeceği anlamını taşımaz (Aksu, 1998: 7-9).

İş tatmini işe devam, performans, ruhsal ve fiziksel sağlık ve iş hareketliliği davranışlarını etkiler. Bu bakımdan çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri ve hissettikleri, yani tatmin edici ya da hayal kırıcı, sıkıcı ya da anlamlı bulmaları hem kendileri hem de işleri için önem taşır.

İş tatmini yöneticiler içinse, insanların işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından önemlidir.

1.3. İş Tatmini İle İlgili Kavramlar

Bu bölümde motivasyon, performans ve yaşam tatmini gibi kavramlar ele alınmaktadır. Bunlar çoğu zaman iş tatminiyle karıştırılırsa da, iş tatminiyle aralarında bazı farklılıklar vardır.

1.3.1. Yaşam Tatmini

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

1.3.2. Performans

Yöneticiler uzun yıllar boyunca tüm çalışanların mutlu olmasını sağlarsa, performanslarının da otomatikman yükseleceğini düşünüyorlardı. Ancak araştırmalar tatmin düzeyinin performans artışına sebep olmadığını gösterdi, oysa performans artışı da tatmin olmanın bir parçasıdır (Aliveya, 2001: 36).

Bu konuyla ilgili yapılan 100 çalışmayı inceleyen araştırmacılar iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkinin oldukça düşük olduğuna, iş tatmininin tükenme, iş devamsızlık, yorgunluk, iş kazaları ve grevler üzerinde etkili olduğuna karar verdiler. Aynı şekilde Vroom'da incelediği birçok araştırmalarda bu iki değer arasında çok az miktarda ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır (Blum ve Naylor, 1968: 374).

1.4. İş tatmini İle İlgili Örgütsel Davranış Alanları

1.4.1. Motivasyon ve İş Tatmini

Verimliliğin yüksek olduğu işletmelerde motivasyon verimliliği arttıran tek faktör değil ancak bu konudaki mutlak etkili bir faktördür denilebilir. Bu nedenle uzun vadeli organizasyon gelişme planlarında motivasyon temel araç durumundadır. Çünkü organizasyonlardaki düşük verimlilik, yüksek işgücü devri, devamsızlık, düşük kaliteli iş, sürekli işe geç kalma, katı fikirler ve değişmeye karşı direnç, sorumluluktan kaçış gibi pek çok sorunun temel kaynağını motivasyon eksikliği oluşturabilmektedir. Ancak bu aksaklıkların “tek” nedeni motivasyon eksikliği değil, ancak en önemli nedenidir denilebilir (Aksu, 1998: 16).

Motivasyon “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları” şeklinde tanımlanabilir (Koçel, 1984: 368).

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

Motivasyon, çalışma veya üretme konusunda bir istek belirtir. Tatmin ise tamamen üretkenliğe bağlı olmayan olumlu bir duygusal durumu içerir. Motivasyon genellikle amaca yönelik davranışla ilgilidir. Tatmin ise amaca yönelik davranıştan kaynaklanan bir tutumdur.

1.4.2. Motivasyon Teorileri

Motivasyon konusunda işletme yöneticilerinin kullanabileceği birçok teori ve modeller geliştirilmiş bulunmaktadır. Bunlar, yöneticilere çalışanları motive eden, teşvik eden faktörleri belirlemek ve güdülemeyi devam ettirmek bakımından yardımcı olmak iddiasındadırlar. Motivasyon teorileri kişiyi belirli koşullar altında belirli bir yönde davranışa zorlayan etkeni, kişinin kendi iç açısından ve dış çevre konuları açısından incelemeye çalışır, bireylerin davranışını inceler, faaliyeti üzerinde durur, bu faaliyetlere egemen olan hedef ve amaçlarla ilgilenir (Yalçın, 1991: 194). Bir kısım modeller kişilerin gereksinimlerinin bir ifadesi plan motivele, dolayısıyla da kişilerin içinde bulunduğu faktörlere önem verirken, bazıları da teşviklere, yani kişinin dışındaki, bireye dışarıdan verilen faktörlere önem vermektedir.

İnsanın sürekli olarak fizyolojik ve psikolojik açılarından gelişen bir varlık olarak ele alan görüşler, kişinin gelişmesi, içsel yetenekleri ve kapasitesi, belirli tutum, algı, duygu, arzu ve düşüncelere temel oluşturan rasyonel ve duygusal yönleri üzerinde durmaktadır. Dolayısı ile bu görüşler kişiyi anlamaya, kişinin içinde bulunan bu faktörlere hitap ederek kişiyi motive etmeye önem vermektedir.

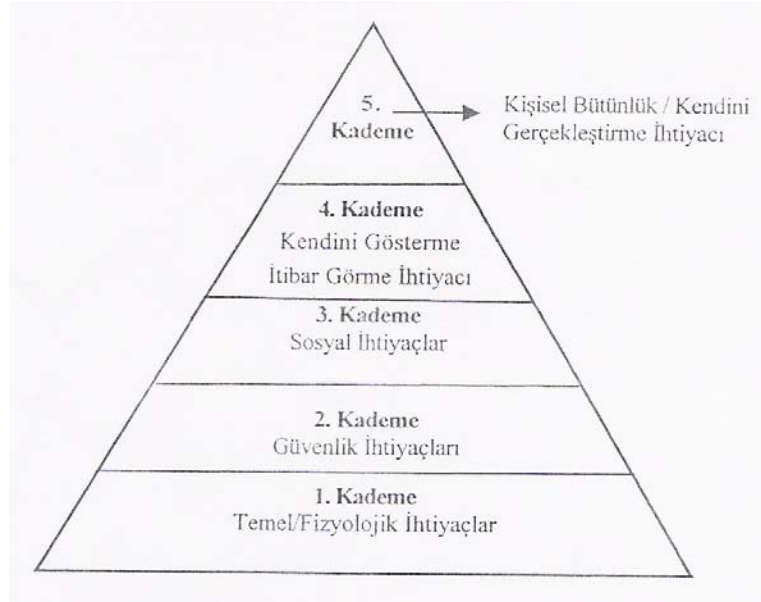
Motivasyon teorilerinin bir kısmı da çalışanın çevresinde bulunan dışsal faktörlere önem vermektedir. Bunlar, bireyin davranışlarının dış faktörlerin kontrolü altında olduğu varsayımından hareket etmektedirler. Dolayısıyla da bu teorilerin ağırlık noktası, çalışanın çevresinde bulunan ve onun davranışlarını etkileyen faktörleri anlamak ve kullanmak şeklinde ortaya çıkabilir.

1.4.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Motivasyon konusunda en fazla kabul görmüş kuramlardan bir tanesi 1943 yılında Abraham Maslow tarafından formüle edilmiştir.

Maslow'un geliştirdiği teorinin esasında, ihtiyaçların bir sıra takip ettiği ve tatmin edilen ihtiyaçların teşvik edici etkisini kaybedeceği gerçeği vardır. Ancak ihtiyaçların katı kurallar ve sınırlamalar içinde bir sıra takip ettikleri fikrine her zaman katılmak mümkün değildir. Bazı durumlarda bir ihtiyaç bir üst düzeyde yer alan ihtiyaçtan önce hissedilebilir. Belirli ölçüde insanın kişilik ve davranış yapısına göre ihtiyaçların önceliği değişebilir.

Şekil 1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Kaynak: Gencay (1997: 74)

Örneğin, saygınlık ihtiyacını sosyal ihtiyaçtan önce duyan insanlar olabilir. Bazı durumlarda da böylesine bir sıra takip etmek yerine, birkaç ihtiyaç aynı anda hissedilebilir (Şenatalar, 1975: 279). Maslow'un kuramı aşağıda açıklanan varsayımlara dayanır.

- İnsanın ihtiyaçları önemlilik derecesine göre en aşağı seviyedekilerden (fizyolojik)başlayarak güvenlik, sevgi(sosyal), itibar görme(benlik)ve kişisel bütünlük ihtiyaçları şeklinde sıralanır.

- İnsan sürekli olarak isteyen bir varlıktır. Bu nedenle ihtiyaçlarından hiçbirisi tamamen tatmin edilemez. Bir ihtiyaç tatmin olunca onun önemi azalır ve başka bir ihtiyaç onun yerini alır.
- İnsanların davranışları belirli ihtiyaçları gidermeye yöneliktir. Bir ihtiyaç tatmin olmuşsa o ihtiyaç yolu ile kişinin davranışlarını motive etmek mümkün değildir. Bu durumda bir üst düzeydeki tatmin olmamış ihtiyaç tarafından motive edilebilir. Ancak daha alt düzeydeki tatmin edilmemiş bir ihtiyaç varsa kişi ona motive olur.
- Temel/fizyolojik ihtiyaçlar olarak yeme, içme, giyinme, barınma, dinlenme ve varlığını sürdürme ihtiyacı sayılabilir. Güvenlik ihtiyaçları; fiziksel (kazalardan, hastalıktan)ve ekonomik güvenlik, korunma, rahatlık, huzur, tehdit ve tehlike altında olmama, düzgün ve temiz bir çevrede yaşamadır. Sosyal ihtiyaçlar arasında kabul görme, ait olma hissi, sevgi ve anlayış, grup içinde yer alma ve onunla dayanışma halinde olunma vardır. 4. kademedeki kabul görme ve prestij, kendinden emin olma ve liderlik, yarışma ve başarıma ihtiyaçları vardır. En üstte ise gücünden tatmin olma, başarmış olma arzusu ile iş yapma, benzerlerine göre en iyi olma ihtiyacı vardır (Şimşek, 1998: 105).

Tablo 1.1. Örgütsel açıdan Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İHTİYAÇ SEVİYELERİ	ORGANİZASYONEL FAKTÖRLER
Kendini gerçekleştirme Bütünleme(Tamamlama) İhtiyaçları	Kendi potansiyelini fark etme Kendi kendine yeterli olma Kendini geliştirme Yaratıcık İşte başarı Organizasyonda ilerleme
Saygınlık ve İtibar Görme İhtiyacı	İş unvanı Statü sembolleri iş arkadaşı/amir tarafından kabul İşin kendisi Sorumluluk Kendi kendine itibar görme
Sosyal/ait Olma İhtiyacı	Nezaret kalitesi Uyumlu çalışma grupları Mesleki arkadaşlık ve kabul görme Karşılıklı sevgi

Güvenlik İhtiyaçları	Güvenli çalışma koşulları Yan ödemeler Ücret artışları İş güvenliği İşte süreklilik
Temel/Fizyolojik İhtiyaçlar	Isınma ve havalandırma Temel ücret Çalışma koşulları

Kaynak: Gencay (1997: 76)

(Tosun, 1982: 234), Maslow’a göre insanın beş gereksinimin şu şekilde açıklar: Bu gereksinimler hiyerarşik bir düzen içindedir. Alt düzeydeki ihtiyaçlar, doyurulmadan üst düzey ihtiyaçlar ortaya çıkıp harekete geçemez. Bir ihtiyaç doyurulduğunda hiyerarşide üst düzeydeki ihtiyaç harekete geçer ve bu süreç hiyerarşideki en son ihtiyacın doyurulmasına kadar gider.

Fizyolojik İhtiyaçlar: En temel ihtiyaçlar fizyolojik olanlardır. Fizyolojik ihtiyaçlar, yemek, su, barınma gibi insan yaşamının devamı için şart olan etmenleri içerirler. İnsanlar da ihtiyaçlarını karşılamadıkları sürece bir üst düzeye geçemezler.

Güvenlik ihtiyaçları: Maslow’un hiyerarşisindeki ikinci ihtiyaç düzeyi güvenlik ile ilgilidir. Fizyolojik ihtiyaçlar temel olarak doyurulduğunda güvenlik ihtiyacı kendini göstermeye başlar. Bu ihtiyaçlar bireyin kendini yangın, kaza gibi tehlikelerden koruması, gelecekleri ile ilgilenmeleri, ekonomik güvence katmanlarını içerir.

Ait Olma ve Sosyal İhtiyaçlar: İnsanlar birer sosyal yaratıklardır. Kendilerine ihtiyaç duyulduğunu hissetmek isterler. Bu ihtiyaçlar ait olma duygusu, arkadaşlık, sevgi, diğerleri tarafından kabul görmeyi içermektedir.

Saygı İhtiyacı: Saygı ihtiyacı alt düzey ihtiyaçlarının karşılanması sonucu ortaya çıkar. Bu ihtiyaçlar iki yönlüdür. Birey başkaları tarafından saygı görmeli, başkaları tarafından tanınmalıdır. Bu ihtiyaç ayrıca kendine saygıyı da içerir. Maslow bireyin benlik saygısının başarısına ve başkalarından saygı görmesine dayandığını bildirmektedir.

Kendini gerçekleştirme İhtiyacı: ihtiyaçlar hiyerarşisindeki son basamak olan bu ihtiyacın doyurulması için kendisinden önce gelen diğer alt düzeydeki ihtiyaçların bireyin gereksinimi oranında doyurulmasını gerektirmektedir. Bu ihtiyaç bireyin giderek daha fazla kendi özü ne ise o olması; birinin olabileceği her şey olması için en yüksek potansiyeline gerçekleştirme arzusudur. Bu ihtiyaç öyle karmaşıktır ki,

insanların kendini gerçekleştirme ihtiyacını doyurulmaz olduğunu söylemek gerekmektedir. Bu ihtiyaç hiçbir zaman sona ermeyen bir uğraştır, zira bireyler mükemmelliğe hiçbir zaman ulaşamazlar.

Alt düzeydeki ihtiyaçlar gerekli görüldüğü oranda doyurulmadıkça, bir üst düzeydeki gereksinme ortaya çıkmaz, bu açıdan o an için baskın olan ihtiyaç bireyi güdüler, davranışlarına yön verir (Tosun, 1982).

Maslow'un teorisi pek çok insan tarafından kabul görmüştür. Ancak bu teoriye gelen eleştiriler çok ciddi kusurları bulunduğu, deneysel testlere dayanmadığı, kültürel farklılıkları göznetmediği yönündedir (Baysal, 1996).

1.4.2.2. Alderfer'in ERG Teorisi

Maslow ve Herzberg'in kuramlarında kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yaparak güdüleyici etkenleri değişik bir yaklaşımla açıklamaya çalışan Adelfer, gereksinimleri üç temel gruba ayırmıştır. Varolma (existence), ait olma (relatedness) ve gelişme-büyüme (growth). Bu teori İngilizce kelimelerin baş harfleri kullanılarak kısaca ERG teorisi olarak isimlendirilmiştir.

Varolma gereksinimleri hayatta kalma için temel olan Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri olarak nitelediği gereksinimleri kapsamaktadır. Ait olma gereksinimleri bireyin başkalarıyla bir arada olma, sosyal ilişkiler kurma gereksinimleri ile ilgilidir. Gelişme gereksinmesi ise, bireylerin kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri gereksinmesini ifade etmektedir. Adelfer'in ERG teorisinde gereksinme grupları arasında kesin sınırlar ve hiyerarşik bir düzen yoktur. Maslow teorisinde bireyin alt-düzye gereksinmelerini doyurduktan sonra bir üst basamağa (doyurma-ilerleme prensibi) geçildiğini bildirmesine karşın, ERG teorisi (engellenme-geri çekilme) prensibini açıklamasını içermektedir. Birey üst düzey gereksinmesini doyurmak için gösterdiği her çabada başarısızlığa uğrarsa doymuş olan alt-düzye gereksinmesi tekrar baskın hale gelir. Gereksinme grupları arasında ileri geri geçişler olabilir.

Adelfer'in getirdiği yeni bir kavram da gereksinimlerin sürekli ve dönemsel olarak ayrılmasıdır. Sürekli gereksinimler bireyin davranışını sürekli güdüleyen gereksinimlerdir. Örneğin başarı, sevilme vs. Dönemsel gereksinimler ise belirli aralıklarla ortaya çıkar, giderildikleri anda güdüleyici olmaktan çıkarlar. Adelfer'in

ERG kuramı önceki kapsam teorilerini gerçek yaşam olaylarına daha yakınlaştırmıştır (Baysal, Tekarslan, 1996: 112; Robbins, 1989: 270).

1.4.2.3. Herzberg'in İki Faktör Kuramı

Herzberg (1959), Maslow'un kuramını geliştirmiş ve iki faktör kuramı olarak adlandırdığı bu kuramı araştırmalarla desteklemeye çalışmıştır (Baysal, 1996: 198). Herzberg araştırmalarında, bireylerin işyerlerinde güdülenmelerini etkileyen değişkenlik işten tatminsizlik yaratan değişkenlerin iki ayrı grupta toplandığını bulmuştur. Bu iki grubu iki faktör olarak nitelemiştir. Birinci grup faktörleri güdüleyiciler, ikinci grup faktörleri ise hijyen (koruyucu) faktörleri olarak nitelemiştir.

Tablo 1.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı

Hijyen (koruma) faktörleri (iş tatminsizliği)	Güdüleyiciler (İş Tatmini)
Şirket politikası ve Yönetim	Başarı
Nezaretçi	Tanınma
Çalışma Koşulları	İşin Özellikleri
Ücret	Sorumluluk
Statü	İlerleme İmkânı
İş Arkadaşları İle İlişkiler	Gelişme İmkânı

Kaynak: Baysal (1996: 113)

Maslow'un alt düzeyli gereksinimlerine karşılık olabilecek şirket politikası, yönetim, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret hijyen faktörlerine girmektedir. Bu faktörler doğrudan işle ilişkili değildir. Bu faktörlerin iyi olması halinde, bir güdüleme söz konusu olmamakta, yalnızca tatminsizliği önleyici etkileri olmaktadır.

Diğer yandan işin kendisi ile doğrudan ilişkili ve işe karşı olumlu duygular yaratıcı faktörler vardır: başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme, gelişme gibi. Bu faktörler de güdüleyici faktörler olmaktadır. Bu faktörlerin varlığı kişinin tatminine yol açar. Ancak yetersizliği durumunda birey tatminsizlik de yaşamaz (Baysal, 1996:198).

1.4.3. Moral ve İş tatmini

Moral, iş tatmini ve beklenti toplumsal bilimlerde yaygın kullanım alanı olan ve birbirleri ile yakın ilişkili kavramlardır. Ancak bu kavramlar henüz açık ve işlevsel kapsamdan yoksun oldukları için aralarındaki ilişki ve bu ilişkilerin yönü ve düzeyi de

henüz açıklığa kavuşturulmuş değildir. Bu durum, daha çok ‘moral’ kavramının bileşenlerinin saptanamayışı ve belirsizliğinden kaynaklanmaktadır Aksu (1998).

Moral, rasyonel olmaktan çok duygusal bir olgudur. İş tatmini ve beklentiden farklı olarak çalışandan çok grup tepkisine bağlıdır. Bu bağlamda bireysel çalışanın moralinden söz edilmesi yanlıştır (Önal, 1995: 72).

Moral, gittikçe çalışana ilişkin iyilik koşulu ile grup koşulu arasında açık bir ayırım yapılarak küme üyeliğinden bağımsız bir özellik “uyumluluk” biçiminde tanımlanabilir. Ayrıca, çalışanın üyesi bulunduğu topluluğun temel amaçlarını paylaşma duygusu ile umutlu ve etkin çalışıp yaşamasına olanak veren, engeller ve çatışmalar karşısında bile bireysel ve toplumsal düşüncelerinin taşıdığı değerlere inanarak uğraşını enerji, coşku ve disiplinle sağlayan fiziksel ve duygusal iyilik durumudur” diyerek de tanımlanabilir. Buna bağlı olarak, toplum bilimlerinde bireysel olmaktan çok grupsal bir özellik kazanan moral, giderek yönetim biliminin belli başlı uğraş alanı haline gelmiştir. Bu yüzden, moral, çalışanın, örgütün ortak amaçlarını benimseyerek ve bu amaçların istenirliğine göre güven duyacak bir çalışanlar kümesi tarafından kabul edilme ve bu kümeye ait olma duygusu olarak tanımlanmıştır.

Morali çalışanların iş bağlamında çeşitli gereksinimlerini karşılama düzeyinin bir faktörü sayan bu yaklaşım sonunda tatmin ve tatminsizlik yaratan gereksinmelere yada güdülere başvurularak güdülenme (motivasyon) kuramları geliştirilmiştir (Aksu, 1998:15).

1.5. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmini, yalnızca tekil olarak işten, bireyden veya çevreden bağımlı değildir. İş tatmini analizinde tüm bu etkenlerin bir bileşkesi söz konusudur (Kaynak, 1990: 113). Çalışmak insanlar için bir ihtiyaçtır. Kişi çalışmak zorunda ise, çalışmak istiyorsa, hayatının önemli bir kısmını işyerinde geçiriyorsa, işverenler de iş yerini ödüllendirici, en azından sıkıntısız, insancıl hale getirmek zorundadır. İş tatmininin iş gören ve işletme açısından bazı önemli sonuçlarının olduğu bilinmektedir. İş tatminini sağlayan kuruluşların eleman bulmakta zorlandığı, olumsuz sendikal çalışmalara sahne olduğu da bilinen bir gerçektir (Erdoğan, 1996: 246, Aköz, 1998).

Tatminin etkilerini incelerken, iş tatmininin olmayıp tatminsizliğin ortaya çıktığında karşılaşılan sorunları özetlemek gerekirse:

1.5.1. İş Tatmininin Başarıya Etkisi

İş tatmini konusunda çalışmaların başlamasıyla birlikte ortaya, yaptığı işten tatmin bulan işgörenin işinde daha başarılı olacağı ortaya çıkmıştır. Vroom, iş tatmininin başarıyı nasıl etkilediğini araştırmış ve tatmin ile verimlilik arasında pozitif, fakat düşük korelasyon bulmuştur. Çalışanlar, İşletmede ortaya koyacakları yüksek başarının bir yolla ödüllendirileceklerini bilirse, başarı için çaba harcarlar. Sonuçta alacakları ödülle iş tatmini bulurlar. Lawler ve Porter (1967) “başarı tatmine sebep olur”bakış açısını şöyle yorumlamışlardır. “Eğer ödüllerin tatmine sebep olduğu ve bazı durumlarda da performansın tatmine sebep olduğunu varsayarsak tatminle performans arasındaki ilişkinin bir üçüncü değişken “ödüllere bağlı olmasıyla mümkündür.” Acaba çalışanların iş tatminlerini arttırarak başarılarını arttırmak ne ölçüde mümkün olacaktır? Bu konuda yapılan çalışmalardan çıkan üç ayrı görüş vardır.

İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan birinci görüş tatminin başarıyı arttırdığı yönündedir. Herzberg’in iki faktör kuramı bu görüşün en önemli destekleyicisidir. İş tatmininin başarıyı etkileyen faktörler arasındaki en önemli yerinin olduğunu kabul etmek gerekir. Ayrıca iş tatmini başarıyı arttırsın veya arttırmassın, çalışanları işletmeye bağlamada etkin bir faktördür.

İş tatmini ile başarı arasındaki ikinci görüşe göre başarı tatmine yol açar. Eğer işgören üstün başarı elde ettiğinde kendince önemli bir ödül alırsa sonuçta tatmin olacaktır. Böyle bir ilişki nedeniyle yönetici, önce işgörenin yüksek başarı elde edebileceği bir ortam yaratmalı, sonra da başarıyı ödüllendirmelidir.

İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan üçüncü görüş ise, başarı ve tatmine ödüllerin sebep olduğudur. Bu yaklaşıma göre iyi bir ödüllendirme, hem bireysel tatmini hem de iş başarısını etkiler (Erdoğan, 1996: 246-251; Nerthcraft and Neale 1990: 139-142).

Porter ve Lawler’e göre iş tatmini başarı ile direkt bağlı değildir. Başarı ödüllere yol açar(maaş artışı, promosyon v.s.).Eğer bu ödülleri verme süreci haklı, dürüst bir süreç ise iş tatmini artışına ve iş verimliliği artışına yol açar (Riggio, 1990).

1.5.2. İş Tatmin, Devamsızlık ve İşten Ayrılmaları Azaltır

İşinden tatmin bulmayan işgörenlerin devamsızlıklarının daha fazla olduğu bilinmektedir. İşgörenlerden belirli ve toplumsal yapıya göre alışılmış olmayan

mazeretlerle devamsızlık yapanların iş tatminlerinin de düşük olduğu yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar arasındadır. İşe geç kalma ve önemli bir neden olmadığı halde işten erken ayrılma da devamsızlığın bir başka türüdür. Sürekli geç kalmaların iş tatminsizliğinin bir işareti olduğu bilinmektedir. Tatmin sadece istekle yapılan devamsızlıkla ilgilidir. Eğer tatmin, insanların işe gelme isteklerini etkiliyorsa bu sonuç beklenmelidir (Erdoğan, 1996: 252; Irwin, 1990: 132-145).

İş tatmini ile işten ayrılma arasında olumsuz ilişki vardır. İş tatmini daha çok düşük performanslı kişilerin işten ayrılmasını etkilemektedir. Başarılı elemanı işletme işte tutmak ister, bu amaçla onu ödüllendirir, terfi imkânı verir ve kişinin işte kalıcılığını artırır.

İş tatmini bulmayan kişiler bazen işten ayrılmak yerine şikâyet etmeyi tercih ederler. Bu davranış biçimi tamamen iş görenin kişi olarak aktif ve pasif davranışlı olması ile yapısal olarak yapıcı veya yıkıcı eğilimler taşıması ile de ilgilidir.

Tatmin kontrol edilebildiği için örgütler istifa ve devamsızlığı engellemek amacı ile tatmini arttırmaya çalışmaktadırlar. Örgütler genel olarak en iyi personelinin tatminini yüksek tutup örgütün verimliliğini arttırmayı isterler (Kolb, 1991: 76-98).

1.5.3. İş Tatminsizliği Davranışsal Bozukluklar Yaratabilir

Toplumun ahlaki yapısına işletmenin kültürel olgunluğuna ters işleyen davranışların da iş tatminsizliğinden kaynaklandığı görülmektedir. İş tatminsizliği sinirsel ve duygusal bozukluklara da yol açtığı bilinmektedir. İş tatminsizliğinin daha çok sendikal hareketlere yol açtığı, işgörenlerin kendi aralarında anlaşarak verimi düşürmelerine sebep olduğu, devamsızlık ve işten ayrılmaları desteklediği bilinmektedir.

İş doyumu ve davranışlar arasındaki ilişki, bireylerin objeleri algılama ve değerlendirmesi sonucu alınan olumlu, olumsuz duyguların değişik tepkilere yol açması ile açıklanmaktadır (Işıkhani, 1996: 104).

1.5.4. İş Tatminin Etkilerinde İş ve Kişi Özellikleri

İş tatmininin yarattığı olumlu veya tatminsizliğin yarattığı olumsuz etkilerde işgörenin ve işletmenin bazı özelliklerinin de sınırlayıcı olduğu bilinmektedir. İşgörenin mesleki düzeyleri de iş tatminlerini etkilemektedir. Tatminin yarattığı etkiler açısından işletmenin büyüklüğü de önemlidir. Genellikle işletmenin büyüklüğü ile iş tatmini

arasındaki ilişki ters yönlüdür. İşletme büyüdükçe yönetim gerekli örgüt düzenleyici yöntemleri geliştirip büyümeye paralel olarak tatmini arttırabilir. Bazen büyük işletmelerin iş piyasasında prestij kuruluşlar olma özelliği vardır. Bu tür işletmelerde çalışmanın da iş tatminini en azından kısa sürede yüksek tuttuğu bilinmektedir (Erdoğan, 1996: 254-257).

1.6. İş Tatminiyle İlgili Faktörler

Tatmin, çalışanın işten elde ettiği maddi çıkarlarla ilgilidir. Bir çalışan, çalışması karşılığında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin düzeyi ölçüsünde tatmin olacaktır.

Tatmin, iş güvenliğiyle ilgilidir. Çalışan sağlığı için tehlike yaratan bir ortamda çalışmak istemez, bunun yerine her türlü güvenlik önlemi alınan bir ortamda daha huzurlu ve mutlu bir şekilde çalışır.

Tatmin, işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir. Bir çalışan becerileri, deneyimleri ve kişisel ilgilerini karşılayan görevleri yerine getirmekten dolayı tatmin elde edebilir. Ayrıca, çalışanın yaptığı görevin gerektirdiği niteliklerle kendisinin sahip olduğu özellikler arasında tam bir uyumun sağlanması gerekmektedir.

Tatmin, üretimden doğan gururla ilgilidir, işgören yaptığı işin geri dönüşünü ve sonuçlarını görürse hoşnut olacaktır.

Tatmin, umut verici mesleki projelerle ilgilidir. Eğer çalıştığı iş yerinde ona yükselme fırsatları veriliyorsa, çalışanın duyacağı tatmin yüksek olacaktır.

Tatmin, işin akışını ve hızını denetleyecek çalışanın yeteneği ile ilgilidir. Çalışanın yaptığı işin düzenlenmesinde ve denetiminde yeteneklerini kullanarak söz hakkına sahipse bu doğrudan onun tatmin düzeyi ve başarısına yansıyacaktır.

Tatmin, işyerindeki olumlu kişisel ilişkilerle ilgilidir. Çalışanın iş arkadaşlarına karşı sevgi ve bağlılığı mevcutsa o, böyle bir ortamda çalışmaktan memnun olacaktır.

Tatmin, kurumun genel durumuyla ilgilidir. Çalışanın tatmin duymasında kurumun başlıca politikaları, genel personel uygulamaları, toplumdaki statüsü önemli rol oynar.

Tatmin, amirin tutumuyla ilgilidir. Amirin çalışanına karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi ve ikisi arasındaki sıcak ilişkiler bireyin işten tatmin duymasını etkiler (Bingöl, 1997: 270-271).

İş tatmininin ne olduğu, işle ilgili nedenlerden kaynaklandığını ortaya koymaya çalışılan bu açıklamalara daha birçok etken de katılabilir. İş tatminiyle ilgili faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ayrı grupta incelenecektir.

1.6.1. Bireysel Faktörler

Burada bireysel faktörler olarak bireysel farklılıklar, yaş, deneyim, cinsiyet, meslek, iş konumu, eğitim ve zeka düzeyi ele alınmaktadır.

1.6.1.1. Bireysel Farklılıklar

İş tatmini konusunda unutulmaması gereken bir gerçek de, bir bireyi tatmin eden bir iş özelliğinin diğer biri için sıkıcı olabileceğidir. Bunun dışında işe yeni başlayan birisi için tekdüze bir iş tatminsizlik yaratmazken, tecrübeli bir çalışana bu tür bir iş tatminsizlik kaynağı olabilir. Yani iş tatmini sağlayan etkenler kişiden kişiye değişmektedir (Aliyeva, 2001: 38).

1.6.1.2. Yaş ve Deneyim

Yaş ve deneyim iş tatminini etkileyen faktörlerdendir. Bununla ilgili değişik çalışma sonuçları vardır. Erdoğan (1991), Mayes ve diğ. (1991), Markides ve Cooper (1989) gibi birçok araştırmacı yaşça büyük çalışanların iş tatmininin genç çalışanlardan daha fazla olduğunu gösterirken, Parkhouse ve Johnson (1980) gibi bazıları da yaş ve aynı zamanda deneyim arttıkça iş tatmininin azaldığını savunmaktadırlar. Bazı araştırmacılara göre ise yaş ve iş tatmini ve aynı şekilde iş deneyimi arasında hiçbir ilişki mevcut değildir (Aliyeva, 2001: 39).

Herzberg'e göre genç çalışanların iş tatmin düzeyi işe başladıkları ilk seneler düşer ve daha sonra deneyim kazandıkça yükselir. Ayrıca 30'lu yıllara yaklaştıkça tatmin düzeyi azalmaya başlar (Gilmer ve diğ., 1971: 254). Fakat yaşla ilgili çalışmalardaki bir yanılğı noktası, bir çalışma için genç olarak ele alınan grubun, diğer bir çalışma için yaşça büyük bir grup olarak ele alınabilmesidir. Bu yüzden yaş, deneyim ve iş tatmini arasındaki ilişki hakkında net bir açıklama mevcut değildir (Aliyeva, 2001: 39).

1.6.1.3. Cinsiyet

Cinsiyet iş tatmini konusunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Tang ve Talpede (1999) üniversite akademik çalışanlarıyla yaptığı bir çalışmada cinsiyet farklarının ücret ve sosyal ilişkilerden doğan tatminler üzerindeki etkisini de incelemiştir. Burada

erkekler ücret konusunda kadınlardan daha fazla tatmin yaşarken, kadınların da iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri konusunda erkeklerden daha fazla tatmin düzeyi sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Araştırmacılara göre bunun sebebi, erkeklerin aile ve evi geçindirmek için paraya verdikleri önemin kadınlara göre daha yüksek olması, kadınların da böyle bir sorumlulukları olmadığından paradan çok sosyal çevreye önem vermesidir.

Chambers'in yaklaşık 1000 kadınla yaptığı araştırma sonucunda, yüksek seviyede ve yaşça daha genç ve çalışma süresi daha fazla olan çalışanların diğerlerine oranla yüksek iş tatmini yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Evli, aile sahibi veya evinde bakmakla yükümlü olduğu çocuğu olan kadınların iş tatmini düzeyinin ise daha düşük olduğu belirtilmiştir.

Tayvan'ın 8 ileri teknoloji şirketinde çalışan 976 kişinin katılımıyla 1988 yılında Cheung ve Scherling (1999) tarafından yapılan bir araştırmanın amacı, bu çalışanların iş tatmini, iş değerleri ve cinsiyetleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaktır. Tayvan, Amerika ve diğer Batı ülkelerinden farklı bir kültür ve topluma sahiptir. Burada cinsiyet ve iş farklılıklarını inceleyen araştırmalar yok denilecek kadar azdır. Bu yüzden çalışanların iş tatminini engelleyen faktörler Tayvan'da bilinmemektedir. Araştırmalar iş tatminini destekleyen dört esas faktörün görev, statü, parasal ödül ve sosyal ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada da bu dört etkenin kadın ve erkek çalışanların iş tatmini ve iş değerleriyle olan ilişkisi incelenmiştir. Sonuçlara göre erkek çalışanların iş tatmin düzeyi kadınlara oranla daha yüksektir yani; erkekler görev, sosyal ilişkiler ve statülerinden dolayı yüksek tatmin yaşamaktadırlar.

Yukarıda verilen çalışmaların dışında aynı konuda yapılan araştırmaların farklı sonuçlar verdiği görülmektedir. Bazı araştırmacılar kadınların iş tatmininin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu, Fields ve Blum (1997), bazıları tam tersine erkeklerin iş tatmininin kadınlara oranla daha yüksek olduğunu, Bilgiç (1998), ve bazıları da kadın ve erkek çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında hiçbir farklılık olmadığını, Mason (1995), Rout (1999), Johnson ve McClure (1999), Michael ve diğerleri (1999), savunmaktadırlar (Aliyeva, 2001: 39-40).

1.6.1.4. Eğitim ve Zeka Düzeyi

Eğitim, zeka düzeyi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmacılar farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Bazı araştırmacılar zeka ile iş tatmini arasında olumsuz bir

ilişkinin olduğunu savunurken, Ash (1954), bazı araştırmacılar da bu ilişkinin bazen olumlu; – bireyler daha ilginç, daha iyi ve kendilerine uygun iş seçtiklerinde- bazen de olumsuz – özellikle işin zorluk derecesi arttığında – olduğunu belirtmişlerdir.

Zeka düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalardan biri de Ganzach (1998) tarafından 12686 Amerikalı çalışanın katılımıyla yapılmıştır. Daha önceki çalışmalar, bu iki değişken arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu, hatta bazıları da bir ilişkinin olmadığını vurgulamışlardır. Fakat bu çalışmada iş tatminini etkileyen üçüncü bir faktör – işin zorluk derecesi – de ortaya çıkmıştır. Böylece işin zorluk derecesi zeka düzeyinin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etki bırakmasına sebep olabilir: yani iş ne kadar zor olursa, zeka ve iş tatmini arasındaki ilişki bir o kadar güçlü olur. Dolayısıyla sonuçlara göre (a) zeka ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki vardır: çünkü zeki insanlar daha ilginç, daha iyi ve kendilerine uygun bir iş seçerler; (b) iş zor olduğunda iş tatmini ile zeka düzeyi arasında olumsuz bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Görüldüğü gibi bu araştırma zeka ve iş tatmini arasındaki ilişki konusunda net bir sonuç vermemektedir. Zeka ile iş tatmini arasındaki ilişkinin işin zorluk derecesi ile değişmesi çalışanların eğitim, etnik köken ve ailesinin sosyoekonomik statüsüne de bağlıdır (Aliyeva, 2001:40-41).

Aynı şekilde bazı araştırmacılar bireyin eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu gösterirken, bazıları da bu iki değişken –iş tatmini ve eğitim düzeyi – arasında bir ilişkinin olmadığı kanısına varmaktadırlar. Yukarıdaki araştırmacılara göre, eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında net bir ilişkinin açıklanamamasının bir sebebi, bu değişkenin değişik düzeylerde ele alınması ve yaşla orantılı olarak değişmesi olabilir. Eğitim düzeyi kişiden kişiye farklılık gösterdiği gibi (ilk-ortaokul, lise veya üniversite mezunu olarak), yeni mezun olmak da bu konuda büyük önem taşımaktadır. Genç birisi üniversiteden yeni mezun olup bu işte daha uzun süre çalışmış olabilir. Bu yüzden de tatmin düzeyi düşük veya yüksek çıkabilir. Eğitim düzeyi, yaş, işte çalışma süresi gibi etkenler de işin içine girdiğinden, eğitim ve iş tatmini arasındaki ilişkiler için kesin bir şey söylemek mümkün değildir (Aliyeva, 2001: 41).

1.6.1.5. Meslek ve İş Konumu

Meslek ve iş tatmini ilişkisine bakılmak istendiğinde zorluklarla karşılaşmaktadır. Çok çeşitli meslekler olduğundan her bir meslekteki iş tatmini belirlemek çok zordur. Her

meslek için farklı tatminler söz konusu olabilir: bir meslekteki iş tatmini çok yüksek, bir diğesinde ise çok düşük olabilir.

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

Baycan (1985) tarafından yapılan bir araştırmada, farklı meslek gruplarından olan çalışanların iş tatmini düzeylerinin ölçülmesi, iş seçimi ve işi bırakma isteğiyle iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya İstanbul'da faaliyet gösteren dört özel sektör firmasından 120 yönetici ve alt çalışan katılmıştır. Elde edilen sonuçlardan, yüksek seviyede çalışanların iş tatmini düzeylerinin alt seviyede çalışanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca iş tatmininin yapılan görevlere göre de değiştiği ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde, ilgi noktasına ve ilerleme fırsatlarına dayanarak iş seçimi yapan bireylerin iş tatmininin, aile baskısı ve ücrete dayanarak iş seçimi yapanların iş tatmini düzeylerine oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Kendi rızasıyla işinden ayrılmak isteyenler, işine devam etmek isteyenlerden daha düşük iş tatmini yaşamaktadırlar. Bu da gönüllü olarak işi bırakma ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

İş konumu (pozisyon) açısından bakıldığında da sorumluluk, otorite, ücret, çalışma şartları, ilerleme fırsatları, statü ve yönetme seviyesi şeklinde bir sınıflandırma yapılabilir. Genellikle bu kategoriler yükseldikçe iş tatmininin de arttığı belirtilmektedir. Buna göre daha yüksek seviyede çalışanların iş tatmini alt seviyede çalışanların iş tatmininden daha yüksektir.

Goldberg ve Waldman (2000) meslekteki çalışma süresi arttıkça işten duyulan tatminin de arttığını da gözlemlemiştir. Onlara göre bunun nedeni işten beklentilerin daha gerçekçi temellere oturmaya başlaması ve kişinin kendisini iş ortamına uydurması olabilir (Aliyeva, 2001: 41-42).

1.6.2. Örgütsel Faktörler

İş, bireyleri bazı çıkarlar için bir araya getiren bir faktördür ve bireyler yaptıkları işten zevk aldıkları sürece daha etkin ve verimli çalışırlar. İşin yaşamlarında bu kadar önemli yer almasıyla bireyler, yapmaktan hoşnut olacakları ve kendilerini mantık, duygu ve değerleri açısından tatmin edebileceğine inandıkları işleri üstlenmeyi seçmek,

uygulamak ve sonuç almayı istemekte ve bu şekilde mutlu olacaklarını düşünmektedirler (Gürbüz, 1998: 8).

İş tatminini incelerken işin aşağıdaki boyutlarını göz önünde bulundurmak çok önemlidir:

Ücret: Miktarı, eşit olup olmaması, veriliş şekli;

İşin kendisi: İlgi, çeşitlilik, başarı şansı, zorluk derecesi, yöntemler gibi;

Ödül: İlerleme fırsatı;

Fark edilme: Takdir, eleştiri;

Yararları: Emeklilik, sağlık sigortası, yıllık gelir, tatiller gibi;

Çalışma koşulları: Saatler, dinlenme araları, teçhizat, ısı, aydınlatma, yerleşim;

Üst yönetim: İnsancıl ilişkiler, üst-ast ilişkileri;

Meslektaşlar: Yardımseverlik, arkadaşlık;

Kurum ve yönetim biçimi: Çalışanlara davranış, kurum politikaları gibi (Aliyeva 2001:43).

Aşağıda genel olarak çalışanın iş ortamına karşı tutumunu belirleyen yukarıdaki ve diğer faktörlerden bazıları yer almaktadır.

1.6.2.1. Örgüt Büyüklüğü

İş tatmininin örgüt büyüklüğü ile orantılı olduğu birçok araştırmacı tarafından belirtilmektedir. Bu araştırmalara göre küçük örgütlerde iş tatmini arkadaşlık, küçük gruplarla çalışmak ve bireysel yakınlığın fazla olması nedeniyle daha yüksektir (Erol 1998:3). Ayrıca, küçük örgütlerde işe ve ortama uyum sağlamak da daha kolaydır. Dolayısıyla örgüt büyüdükçe orada çalışanların iş tatmini azalmaktadır (Aliyeva, 2001:44).

1.6.2.2. Kurum ve Yönetim Biçimi

Çalışanın amacı işinden tatmin olmayı sağlamaksa, yöneticinin de amacı onu tatmin etmek olmalıdır ki bu şekilde verimliliği yükseltsin. Yönetime göre mutlu bir çalışan verimli bir çalışandır (Aliyeva, 2001: 44). Bireysel tutumların yöneticilerce bilinmesi, sonuçta oluşabilecek olumlu ya da olumsuz durumların önceden kestirilebilmesi bakımından, iş tatmini önemlidir. Güven verici, dürüst, adil davranılan, iyi ilişkilerin olduğu, az çalışmalı ortamlar, yönetimin sorun çözme yeteneği ve başarısı çalışanın tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, çalışma koşullarının yeterliliği ve

düzeni, temiz, modern olması, yeterli araç-gereci içermesi, hem kişisel rahatlık, hem de iyi iş yapmak için önemli olmaktadır (Gürbüz, 1998: 9).

1.6.2.3. İletişim

Suehr'e (1962) göre iletişim işletmelerdeki en önemli faktörlerin başında gelmektedir ve bu yüzden de iş tatmini araştırmalarında önemli yer tutmaktadır. Leavitt (1951) birbiriyle iyi iletişim ağı içersinde olan ve her bireyin özgürce iletişime katılma hakkı olduğu çalışma gruplarında iş tatmini düzeyinin daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır.

1.6.2.4. Güvenlik

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

1.6.2.5. Tekdüzelik

Görevin işin bütününe kapsamı, çeşitliliği, anlamlılığı, özerkliği, geribildirim olanağı, sorumluluk gerektirmesi, bireyin özellik ve yeteneklerine uygun olması, ilgi çekici olması, öğrenme ve yeteneklerini kullanma olanağı vermesi, yenilikçi olması, yaratıcılık istemesi, özel yetenek gerektirmesi, tekdüze olmaması iş tatmininde önemli rol oynayan etkenlerdir. İşin standart hale getirilmesi verimliliği ve bu şekilde iş tatminini arttırmaktadır. Fakat işi standartlaştırmada aşırıya kaçmak bazen iş tatminini azaltmaktadır. İş belirli standartlara göre yapıldığında çalışanlar neyi nasıl yapacaklarını bilirler ve bu yüzden de güçlük çekmezler. Fakat iş, kişinin yaratıcılık yönünü yok edecek hale getirilirse o zaman da bazı çalışanların iş tatmini azalacaktır.

Kilbridge'e (1960) göre çalışanlar karmaşık olmadığından dolayı tanımı ve sınırları belli olan görevleri tercih etmektedirler. Ayrıca, devamsızlık- işten ayrılma ve tekrarlanan işler arasında bir ilişki bulamadığından, iş tatmini ve işin tekdüzeliği arasında bir ilişkinin olmadığı kanısına varmıştır. Fakat Roy (1959) ve Sith (1955) işin

tekrarlanması ile bıkkınlık arasında bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Böylece, çalışan tekdüze işlerden sıkılmakta ve bu da onun iş tatminini etkilemektedir.

1.6.2.6. Ücret

Ücret konusu iş tatmininde temel faktörlerden biridir, fakat çalışanların yaptıkları işlerden dolayı değişmektedir. Kişinin işinden beklediği ücreti alabilmesi veya elde ettiği ücret ile ekonomik beklentilerini karşılayabilmesi onun işine karşı tutumunu olumlu kılmakta, kişi açısından iş tatminini arttırmaktadır. Herzberg (1957) yaptığı çalışmalarda bazı çalışanların ücreti iş tatmininde üçüncü, bazılarının ise yedinci sıraya koyduklarını ortaya çıkarmıştır. Aynı şekilde Troxell (1954) işçiler tarafından ise birinci sıraya koyduklarını ortaya çıkarmıştır (Aliyeva, 2001: 45).

Ücretin beklentilerle uyuşmamasının bir tatminsizlik nedeni olduğu bilinmektedir. Ücretlerin beklenenden az olması, yetersiz zamlar veya ikramiyeler, çalışanların enflasyon karşısında satın alma gücünü kaybetmelerine, parasal yükümlülüklerini tam olarak yerine getirememelerine neden olmaktadır. Bu takdirde kişilerin hayal kırıklığı ve bunalıma girmeleri, ek iş aramaları, özellikle geceleri ek işlerde çalışma zorunlulukları ya da en azından cumartesi ve Pazar günleri çalışma mecburiyetleri ile karşılaşmaktadır (Aliyeva, 2001: 46).

BÖLÜM 2. MİLLİ EĞİTİM – ÖĞRETMENLERDE İŞ TATMİNİ

2.1. Eğitim

2.1.1. Eğitimin Tanımı

Bir bütün olarak örgün, yaygın, formal ve informal eğitim süreçleri ile birlikte düşünüldüğü zaman eğitimin çok geniş kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğu izlenimi edinilmektedir. Eğitimi zaman ve mekân yönünden sınırlamak mümkün değildir. Eğitim toplumun en geniş ve en kapsamlı faaliyet alanlarından biridir. İnsan yaşamı boyunca eğitimle iç içedir (Fidan ve Erden, 1994: 18).

Eğitimin tanımı, farklı şekillerde yapılmaktadır. Eğitim; Oğuzkan'a göre; önceden saptanmış esaslara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizgesidir (Fidan ve Erden, 1994: 18). Ertürk'e göre ise, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kısıtlı olarak istendik değişme meydana getirme isteğidir (Tekin, 1993: 1). Lif ve Rustin'de daha soyut bir tanımlama getirmiş ve insanların bilgi ve görgülerinde geçerli saydığımız şeyleri gelecek nesillere nakleden, hatta ileride kaydedilecek tekâmülü hazırlama iddiasında bulunan en üst görüş yüceliğini isteyen bir insan eseri olduğunu savunmuşlardır (Hesapçıoğlu, 1994: 29). Eğitim hakkında çeşitli tanımlar olmakla birlikte, genel manada eğitimin önceden belirlenmiş araçlar istikametinde nesilleri yönlendirme ve geliştirme çalışması veya bu yönlendirme ve yetiştirmenin bilimini, tekniğini vb. öğretici bilim olarak tanımlanabilir (Çelikkaya, 1997).

Tanımların bazılarında, eğitimin belli amaçlara göre yapılan planlı ve kontrollü olması (formal), bazılarında ise gelişigüzel kendiliğinden oluşan (informal) şekil ön plana çıkarmıştır. Öğretmenler formal eğitimin planlayıcısı ve uygulayıcısıdır. Bu araştırma öğretmenlerle ilgilidir. Dolayısıyla bundan sonra eğitimin formal şekli üzerinde durulacaktır.

2.1.2. Eğitimin Amaçları

Eğitim bir ya da bir dizi amaca ulaşmak için yapılır. Toplumun ve bireyin ihtiyaçları amaçların belirlenmesinde önemli rol oynar. Amaçlar eğitim sürecine giren bireyin davranışlarında meydana gelmesi istenen değişiklikleri belirler. Amaçlar toplumun bireyden beklediği tüm önemli davranışları kapsamalıdır. Bireyin toplumsal yaşama

uyum sağlaması için gerekli bilgi, beceri ve tutumlarda amaç olarak ifade edilmelidir (Fidan ve Erden, 1994: 19).

Eğitim sisteminin alt sistemlerinde amaç çeşitleri, Çilenti'ye göre dört maddede toplanmıştır.

- a) *Uzak Amaçlar*: Ülke düzeyinde çok genel amaçlardır.
- b) *Genel Amaçlar*: Belli bir eğitim düzeyinin veya belli bir düzeydeki okulların genel anlamda veya belli bir konumdaki genel amaçlarıdır. Her özel amaç belli konuda bireylere kazandırılmak istenen bir özelliktir.
- c) *Özel Amaçlar*: Belli bir dersin veya onun belli bir konusunun belli bir düzeydeki amaçlarıdır. Her özel amaç belli konuda bireylere kazandırılmak istenen bir özelliktir.
- d) *Davranışsal Amaçlar*: Her bireyin belli bir özel amaca ulaşmış olduğunu gösteren amaçlardır. Özel amaçlar, belli bir konuda bireylere kazandırılmak istenen özellikler olarak tanımlanmıştır. Her birey belli bir konuda her hangi bir özelliği kazanmış olduğunu bazı davranışlarıyla belli eder. Örneğin, mikroskobu kendi başına kullanabilme özelliğini kazanmış olan bir öğrenci, bu özelliğe sahip olduğunu, verilen bir cismi mikroskop altında incelemek için gerekli bütün davranışları göstererek belli edecektir (Güven, 2001: 11).

2.1.3. Türk Milli Eğitim Sistemini Düzenleyen Genel Esaslar

İlk defa VII. Milli Eğitim şurasında (1962) ve daha sonra milli Eğitim Temel Kanununda (Resmi Gazete 1973 ve 1983) Milli eğitimin Temel İlkeleri, aşağıda sıralanan 14 madde halinde belirlenmiştir (Çorlu, 1989: 10). Bunlar:

- Genellik ve eşitlik
- Ferdin ve toplumun ihtiyaçları
- Yönelme
- Eğitim hakkı
- Fırsat ve imkân eşitliği
- Süreklilik
- Atatürk İnkılâp ve ilkeleri ve Atatürk Milliyetçiliği
- Demokrasi eğitimi

- Laiklik
- Bilimsellik
- Planlılık
- Karma eğitim
- Okul ve ailenin iş birliği
- Her yerde eğitim(<http://www.meb.gov.tr/index2.htm>)

Eğitim ve öğretim faaliyetleri bu temel ilkeler doğrultusunda gerçekleştirilmektedir.

2.1.4. Milli Eğitimin Genel Amaçları

Milli eğitimin genel amaçları bütün bireyleri:

1. Atatürk ilke ve inkılâplarına ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk Milliyetçiliğine bağlı Türk milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini vatanını ve milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan; insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;
2. Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek;
3. İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak;

Böylece, bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu arttırmak;öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi,sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yaptırmaktır (<http://www.meb.gov.tr/index2.htm>).

2.1.5. Milli Eğitimin Özel Amaçları

Türk eğitim ve öğretim sistemi genel amaçları gerçekleştirecek şekilde düzenlenir ve çeşitli derece ve türdeki eğitim kurumlarının özel amaçları, genel amaçlara ve temel ilkelere uygun olarak tespit edilir.

2.1.6. Orta Öğretim

Ortaöğretim, ilköğretime dayalı en az üç yıllık öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümünü kapsamaktadır. (<http://www.meb.gov.tr/index2.htm>).

Ortaöğretimin amacı; öğrencilere asgari ortak bir genel kültür vermek, birey ve toplumun sorunlarını tanıtmak ve çözüm yolları aramak, ülkelerin sosyo-ekonomik ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunacak bilinci kazandırarak öğrencileri ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yükseköğretime, bunun sonucunda da mesleğe hayata ve iş alanlarına hazırlamaktır. (<http://www.meb.gov.tr/index2.htm>).

Cumhuriyet'in kuruluşundan bu yana orta öğretim kurumlarının amaç ve işlevleri çeşitli değişikliklere uğramıştır. Oğuzkan'a göre zaman zaman bu kurumların adları geçmiş, öğretim yılları arttırılmış, zaman zaman da müfredat programı değişikliklerine gidilmiştir (Hesapçıoğlu, 1994: 44-45). Şimdi, ise ortaöğretim kurumlarının amaç ve işlevlerinin ölçütü; ortaöğretim kurumlarımızda yetişen öğrencilerin üniversite giriş sınavlarında gösterdikleri başarı olmuştur.

2.2.Öğretmen

2.2.1. Öğretmen Kavramı

Öğretme ve öğrenme işi insanlık tarihi ile başladığı için öğretmenlik mesleği dünyanın en eski mesleklerinden biridir. Bu bilgi kaynağı olarak görev yapan öğretmen toplumsal dokunun bir parçası olduğu gibi aynı zamanda öğretim sisteminin bileşenlerinden biridir (Baykal, 1991:145). Bir başka deyişle öğretmen, eğitimin kilit adamı, yaratıcı, yaşatıcı, hayata geçirici, uygulayıcı gücüdür (Çağlar, 1991: 53).

Öğretmenlik mesleğinin tanımı, nitelik ve görevleri Milli Eğitim Temel Kanunu madde 43.45.46.47.48.49'da belirtilmiştir (Resmi Gazete 1973:14574, 1983:18081). Milli Eğitim'in amaçlarından biri olan “insanları seven, hoşgörülü, demokratik ilkeleri benimsemiş vatandaşları yetiştirme “bu değerleri benimsemiş öğretmenlerle gerçekleşir (Bayraktar, 1991: 141).

Öğretmen yalnız bilgi ve beceri kazandırmakla kalmaz, bireyin belirli konularda tutum kazanmasına da yardımcı olur. Öğrencinin bilgiyi yansız tarzda yorumlaması ve kendini gerçekleştirme sürecinde kullanabilmesi de öğretmenin görevlerinden biridir Kulaksı (Oğlu, 1995: 187).

2.2.2. Öğretmenin Özellikleri

Eğitim ve öğretimin kalitesini arttırmak ve geliştirmek istediğimizde önce öğretmenlerin kalitesini arttırmak zorundayız. Öğretmende bulunması gereken özellikler konusunda pek çok çalışma yapılmıştır ve bu çalışmalar sonucunda şu özellikler belirlenmiştir (Hesapçıoğlu, 1988: 236-253).

1. *Öğretmenin felsefesi:* Bir öğretmenin yaşadığı dünya ve eğitim hakkında bir felsefeye sahip olması başarılı olduğunun göstergesidir. Öğretmenin eğitim felsefesi ve okuttuğu ders hakkındaki bilgisi onun yeteneğinin iki farklı yönüdür.
2. *Öğretmenin şahsiyeti:* Öğretmenlik yeteneği ile şahsiyeti oluşturan özellikler arasında önemli bir ilişki mevcuttur. Davranışlar, tutumlar, ilgiler, ihtiyaçlar ve değerler öğretmenin kişiliğini oluşturur.
3. *Öğretim stili:* Öğretim stili kavramını bireysel öğretim stili ve genel öğretim stili şeklinde ikiye ayırabiliriz. Bireysel anlamda öğretim stili, bir öğretmenin öğretimi oluşturmalarının özel şahsi şekillenmesi, ortak karakteristik özelliğidir. Genel anlamda öğretim stili ise, günümüz değer yargılarından, günümüz pedagojik bilincinden ortaya çıkan, belli bir süre ve onun temel tutumu için esas olan öğretim oluşturma şeklidir.
4. *Öğretmenin sağlığı:* Normal bir öğretmenin şahsiyeti için sağlam, dayanıklı bir beden ve ruh yapısı esastır.
5. *Öğretmenin akademik ve mesleki hazırlığı:* Akademik hazırlık, çeşitli bilimsel disiplinlerin bulguları konusunda bir genel bilgi ve bunun üzerine bu disiplinlerden bir ya da iki üzerine derinliğine bilgiden oluşur.
6. *Öğretmenin ders dışı faaliyetler için hazırlığı:* Günümüz öğretim programları gereği öğretmen ders dışı etkinlikler alanında da yetenekli ve kabiliyetli olmalıdır

Öğrenme ve öğretme ortamında öğretmenin sınıf içindeki davranışları başarıyı etkiler. Bir öğretmenden öğrenme-öğretme ortamında pekiştireç, ipucu, dönüt, düzeltme kullanması, öğrenci katılımını sağlaması, geç ve zor öğrenenlere yardım etmesi, cezaya

başvurmaması, öğrencinin eksiklerini tamamlaması, yanlışlarını düzeltmesi, alanında yeterli bilgi ile donanmış olması, sevecen, anlayışlı olması fakat öğrenme öğretme ilkelerinden taviz vermemesi gibi davranışlar beklenir (Sönmez, 1994: 108).

Eğitim, 21.yüzyılda küreselleşmeyi hızlandıran bir süreç olmalıdır. Küreselleşme çabasının tam karşısı ulusal değerleri koruma çabasıdır. Birbirine zıt olan bu istek arasındaki dengenin öğretmenler tarafından eğitim yoluyla çözülmesi gerekmektedir (Findıkçı, 1995: 20). Bu görevde öğretmenin sorumluluklarını arttırmaktadır. Yapılan araştırmalar, kişilik bakımından yeterli bir öğretmenin öğrencilerini olumlu yönde etkilediğini zayıf bir öğretmenin ise öğrencilerini okuldan ve öğrenmeden soğuttuğunu göstermektedir.

İyi bir öğretmenin özelliklerini belirtmeye çalıştık. Bu niteliklere sahip öğretmenleri yetiştirmek ve bu yönde geliştirmekte önemli sorumluluktur.

2.2.3. Öğretmenin Nitelikleri

Eğitim ve öğretimin niteliği; arttırılmak, geliştirilmek istenildiğinde, öncelikle öğretmen niteliklerinin yükseltilmesi yoluna gidilmesinin en doğru ve akılcı yol olacağı ileri sürülebilir (Yılmaz, 1991: 234). Öğretmende bulunması gereken nitelikler konusunda birçok çalışmalar yapılmıştır. Şu özellikler belirlenmiştir (Hesapçıoğlu, 1988: 236-253).

- 1. Öğretmenin felsefesi:* Başarılı bir öğretmenin ne olduğunu gösterecek en önemli tarafı, onun, yaşadığı dünya ve eğitim hakkında bir felsefeye sahip olmasıdır. Öğretmenin (eğitim) felsefesi ve okuttuğu ders hakkında bilgisi (tekniki), onun yeteneğinin iki yüzüdür.
- 2. Öğretmenin şahsiyeti:* Yapılan araştırmalar, öğretmenlik yeteneği ile şahsiyeti oluşturan çeşitli özellikler arasında yüksek bir ilişkinin mevcut olduğunu göstermiştir. Öğretmenin kişiliği tutumlar, davranışlar, bilgiler, ihtiyaçlar, değerler ve benzer kişilik özellikleri oluşturur.

Şahsiyetle ilgili öğretmen özellikleri:

Öğretmende şahsiyetle ilgili olarak bulunması gereken özellikler aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1. Bilgi
2. Disiplin

3. Öğretim tekniği
4. Çalışkanlık
5. Adet halinde yapılan işlerde dikkatli olmak
6. Dili kullanma kabiliyeti
7. İncelik
8. Uyum kabiliyeti
9. Adalet duygusu
10. İşbirliği
11. İyimserlik
12. Okul yönetimi
13. İşleri zamanında ve düzenli olarak yapmak
14. Kendine hâkim olmak
15. Şahsi teşebbüs kabiliyeti
16. Kişisel ihtiyaçlara dikkat etmek
17. Öğrencilerin ilgilerini uyarma ilkesini uygulama yeteneği
18. Sağlık
19. Ses
20. Meslek hevesi

2.2.4. Öğretmenlerde İş tatmini

Öğretmenlerde iş tatmini tükenmişlik ve stres kavramları ile birlikte ele alınmaktadır. Öğretmenlerin gün boyunca öğrencilerle etkileşimde bulunmalarının ve onların öğrenim gerekliliklerini karşılamaya çalışmalarının baskı ve strese yol açtığı bilinmektedir. Buna ek olarak mesleki açıdan kendilerini geliştirememeleri, işle ilgili gereksinimlerinin karşılanmaması öğretmenlerde iş tatminsizliğine neden olmaktadır.

Wolpin ve arkadaşlarına (1991) göre, öğretmenin işiyle ilgili doyumsuzluğu; artan iş yükü, mesleki yeterlilik kuşkuları, sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrencilerin gereksinimlerini karşılayabilme gibi stres kaynakları ve yaşadığı psikolojik tükenmişlik ile artmaktadır. İş tatmininin, tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunun temel belirleyicilerinden biri olduğu, toplumun ve öğrenci velilerinin eleştirisel tepkilerinin ve öğretmenin takdir edilmemesinin de iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler olduğu belirtilmektedir (Akçamete ve diğ., 2001: 8-9).

Öğretim stresli bir uğraştır. Öğrenciler ve birlikte çalışılan kişilerle günlük etkileşimler ardı arkası kesilmeyen öğretim gerekleri baskılara ve strese yol açmaktadır. İş stresi ve çalışanların yıpranmışlık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda iş stresi ile yıpranmışlık sosyal hizmet ve yardım mesleklerinin önemli bir konusu olarak görülmektedir.

İş stresi ve öğretmen yıpranmışlığı, tüm eğitim alanında çalışan öğretmenlerin sorunu olarak kabul edilmektedir. İş stresi öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken karşılaştıkları görev istemlerinin etkisidir. Sık ve yoğun stres dönemlerini niteliksel, davranışsal, fizyolojik ve psikolojik tepkiler izlemektedir. Bu tepkilerin birikimi bir süre sonunda öğretmenin sınıfta ve öğretim mesleğinde kalmama kararını etkilemektedir. Sonunda uzun süre yaşanan iş stresi ve stresle baş etmedeki başarısızlığın fark edilmesi tükenmeye yol açmaktadır (Akçamete ve diğ., 2001: 9).

BÖLÜM 3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı İstanbul ili Bayrampaşa ilçesinde Milli Eğitim’e bağlı ilköğretim ve ortaöğretime bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleklerine ilişkin iş tatmin durumlarını belirlemektir. Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini belirleyen bağımlı değişkenler ile cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki tecrübe, branş, meslek tercihi ve aylık net gelir durumu arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını tespit etmek ve en yüksek ve en düşük tatmine sebep olan değişkenleri belirlemektir.

3.1.2. Araştırmanın Önemi

Eğitim bir toplumun gelişmesi, ilerlemesi, kalkınması için en önemli faktördür. Eğitimin verimli olması, toplumun kültür düzeyinin yükseltilmesi bu görevi yüklenmiş olan öğretmenlerin, görevlerini seyerek ve isteyerek yapmaları ile mümkün olur. Eğitim sistemi sürekli tartışılmakta, öğretmenlerin sorunlarına geçici çözümler üretilmektedir. Ancak bu sorunlar tartışılırken akademik araştırmalardan faydalanmak ve bilimsel veriler kullanmak sorunlara daha gerçekçi ve kalıcı çözümler bulunmasını sağlayacaktır.

Öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe, motivasyon ve performansları yükselecek, eğitim hizmetlerinde verim ve kalite artacaktır. Bu çalışma öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini ortaya koyarken, aynı zamanda onların dilek ve temennilerini de yansıtmış olacaktır.

3.2. Araştırmanın Kısıtları

1. Araştırmanın iki temel sınırlılığı vardır:

a) *Konuya ilişkin sınırlılık:* Araştırma İstanbul Bayrampaşa İlçesi’ndeki öğretmenlerinin iş tatminlerinin belirlenmesi ile sınırlıdır.

b) *Kişilere ait sınırlılık:* Araştırma için geliştirilen bilgi toplama araçlarının verileri işlenmesinde kullanılan istatistiksel tekniklerin yeterlilik dereceleri, kişilerin verdiklerin cevaplarla sınırlıdır.

2. Araştırmada verilerin çözümlenmesinde öğretmenlerinin iş tatmin durumları; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki tecrübe, branş, meslek tercihi ve aylık net gelir durumu değişkenleri ile olan ilişkileri ile sınırlıdır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Araştırma, İstanbul' un Bayrampaşa ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile anketler yapılarak gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla araştırmada nicel ve nitel yöntemler kullanılmıştır.

3.3.1. Nicel Araştırma

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

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

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

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

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

İçsel İş Tatmini Faktörleri

Faaliyet (Meşguliyet): Her zaman meşgul olması (S1)

Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı (S2)

Değişiklik: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme (S3)

Sosyal Statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı (S4)

Ahlaki Değer (Vicdan): Vicdani bir sorumluluk taşıma (S7)

Tanınma: Çalışanların iyi bir iş yapması sonucu takdir edilmesi (S 18)

Kendi kendine bir şeyler yapabilme: İnsanlara yardım edebilme şansı (S9)

Otorite: Diğer İnsanlara ne yapacaklarını söyleme şansı (S 10)

Yeteneklerini kullanma: Kendi yetenekleri ile bir şeyler yapma şansı (S 11)

Sorumluluk: Alınan kararları uygulama şansı (S 12)

Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı (S20)

Başarı: Yaptığı iş karşılığında duyulan başarı hissi (S 1 9)

Dışsal İş Tatmini Faktörleri

İlerleme: Mesleğinde ilerleme şansı (S 14)

Şirket politikası ve pratiği: Şirket politikasının pratikteki uygulanışı (S 12)

Çalışma arkadaşları: Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları (S 1 7)

Çalışma Şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu (S 16)

Güvence: Mesleğin güvenli bir gelecek sağlaması (S8)

Ücret: İş karşılığında yapılan ödemeler (S 13)

Yönetici-insan ilişkileri: Yönetici ve çalışanların uyum içinde olmaları (S5)

Yönetici ve Teknik: Yöneticinin karar vermedeki yeteneği (S6) (Özdayı, 1990:24-25).

Araştırmanın evrenini İstanbul İli Bayrampaşa ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise anket çalışmasına katılan 150 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın bu aşamasındaki süreçte oluşturulan standardize anket katılımcılara elden dağıtılmış ve daha sonra geri dönen anketler SPSS 14.00 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Anketlerin değerlendirilmesinde frekans, korelasyon gibi analizler kullanılmıştır.

3.3.2. Nitel Araştırma

Araştırmanın nitel kısmında 10 tane öğretmenle görüşüldü. Görüşülen bazı öğretmenler Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin Amerika'nın şartlarına göre hazırlandığını, bu ölçeğin Türkiye'de öğretmenin konumunun farklı olduğunu ve bayan öğretmenlerin özellikle de evli bayan öğretmenlerin sorumluluklarının daha fazla olduğu düşünülerek değiştirilmesi gerektiğini söylediler.

Diğer bir öğretmen “ Bazı veliler, çocuklarına, onları ‘koruma değeri’ adı altında bizi art niyetli gösterebiliyorlar. Öğretmenin iyi niyetini öğrencilerine yansıtmasına aileler engel olmasınlar. Aileler, çocuklarını emanet ettikleri biz öğretmenlere güven duysunlar. Okul, öğretmen ve sınıf değişiklikleri niyetiyle öğretmeni küçümseyen tavırdan uzak durmaları gerekir. Ev içersinde öğretmeni eleştirici, küçültücü söz ve tutumlara teşebbüs etmesinler. Bizim işimizi bize bıraksınlar. Olumlu çalışmada iş

birliğine razıyız ancak olaya panik havasıyla önyargılı yaklaşmamak şartıyla. Aileler çocuklarını tanıdıkları kadar biz öğretmenleri de tanıyıp anlasınlar.” dedi.

Başka bir öğretmen ise “Öğretmenden çok maliye memuru gibi hissediyoruz kendimizi. Eğitim dönemi içinde birçok harcama için öğrencilerden para toplama işi verilmesin bizlere. Dergi parası, spor parası, rozet, amblem parası, katkı payı, fotokopi, vs. Öğrencim ile aramda bir para ilişkisi asla olmasın. Parayı getirmeyen öğrencinin o utangaç, buruk bakışı bizim içimizi titretiyor.” dedi.

Görüşülen bir diğer öğretmen ise “Uzun zamandır öğretmenliğe ‘hiçbir şey olamadı, bari öğretmen olsun’ yaklaşımıyla bakılıyordu. Ancak son zamanlarda yapılan çalışmalarla öğretmen, toplumda bir danışman, uzlaştırmacı bir prestije sahip oldu. Öğretmenlik mesleği geçmişteki itibarını yavaş yavaş kazanmaya başladı. Bu biz öğretmenler için sevindirici bir gelişmedir.” dedi.

Her mesleğin kendine özgü zorlukları meşakkatleri vardır. Kuşkusuz öğretmen olmanın da zorlu ve haz verici yanları vardır. Ama meslek olmanın ötesinde “öğretmenlik” bir sanattır. Hem de sanatların en zorlarından biri...Hızla gelişen dünyaya ayak uydurmak; durmadan kendini yenileyerek ilmin ardından koşmak; insana yön vermek; bir değil binlerce gönle girebilmek...Buna karşılık en kolay denetlenebilen devlet memuru olmaktır öğretmenlik.

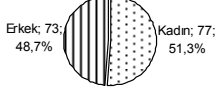
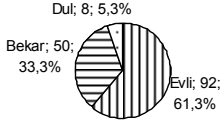
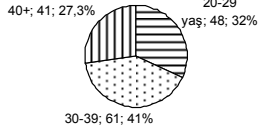
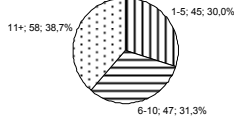
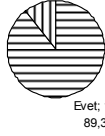
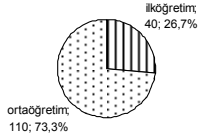
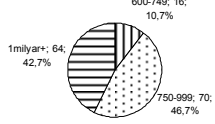
3.4. Araştırmanın Bulguları

3.4.1. Bayrampaşa Milli Eğitim Okullarının Analizi

İstanbul Bayrampaşa ilçesinde 25 tane ilköğretim, 10 tane lise olmak üzere toplam 35 tane okul vardır. Bunların hepsi devlet okulu olup, özel okul bulunmamaktadır. Bayrampaşa’daki okullarda toplam 2500 öğretmen çalışmaktadır. Bayrampaşa Hüseyin Bürge Anadolu Lisesi’ndeki öğretmen sayısı 47’dir. Bu öğretmenlerin çoğunluğu sınavla bu okula gelmişlerdir.

İstanbul yaşam şartlarının zorluğundan dolayı tayinlerde öğretmenlerin pek tercih etmedikleri bir şehirdir. Geçmişte Bayrampaşa’da tercih edilmeyen ilçeler arasındaydı. Ancak okullarda başlatılan toplam kalite çalışmaları sonucunda sınıf mevcutları azaldı. Her okula bilgisayar, fen ve teknoloji laboratuvarları kuruldu, okulların fiziki şartları iyileştirildi. Bu yüzden Bayrampaşa öğretmenlerin atanmak istedikleri ilçe haline geldi.

Tablo 3.1. Demografik Değerler Tablosu

		n	%	
CİNSİYET	Kadın	77	51,3	
	Erkek	73	48,7	
MEDENİ DURUM	Evli	92	61,3	
	Bekar	50	33,3	
	Dul	8	5,3	
YAŞINIZ	20–29	48	32	
	30–39	61	40,7	
	40+	41	27,3	
KAÇ YILDIR ÖĞRETMEN OLARAK ÇALIŞILDIĞI	1-5	45	30	
	6–10	47	31,3	
	11+	58	38,7	
MESLEĞİNİZ KENDİ SEÇİMİNİZ MI?	Evet	134	89,3	
	Hayır	16	10,7	
BRANŞINIZ	İlköğretim	40	26,7	
	Ortaöğretim	110	73,3	
AYLIK TOPLAM NET GELİRİNİZ	600–749	16	10,7	
	750–999	70	46,7	
	1milyar+	64	42,7	

Demografik değerler tablosunda da görüldüğü gibi ankete katılan kadın ve erkek sayısı hemen hemen eşittir. Katılımcıların yarıdan fazlası (% 61,3) evlidir. Katılımcıların içinde çoğunluk 40 yaşın altındadır. Bu da öğretmenlik mesleğinin gençlerin tercih ettiği meslekler arasında olduğunun bir göstergesidir. Katılımcıların % 73,3'ü ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenler, %26,7 gibi düşük yüzdesini ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu durum ilköğretimde çalışan öğretmenlerin anket çalışmalarına daha soğuk bakmalarından kaynaklanmaktadır. Ortaöğretimde çalışan öğretmenler bu tür çalışmalara daha açıktırlar. Ayrıca katılımcıların yarısından fazlası 750 milyon ve üstünde maaşa sahiptir. Katılımcıların %89,3'ü mesleklerini kendi istekleriyle seçmişlerdir. Bu aynı zamanda öğretmenliğin sevilerek yapılan bir meslek olduğunun göstergesidir.

Tablo 3.2. İş Tatmini İle İlgili İçsel İfadelerin Frekans Dağılım Tablosu

	Düşük		Orta		Yüksek	
	n	%	n	%	n	%
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	79	52,7	15	10	56	37,3
Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından	62	41,3	29	19,3	59	39,3
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	47	31,3	32	21,3	71	47,3
Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	31	20,7	51	34	68	45,3
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	19	12,7	23	15,3	108	72
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem bakımından	25	16,7	27	18	98	65,3
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi bakımından	26	17,3	25	16,7	99	66
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	32	21,3	27	18	91	60,7
İşimle ilgili kararların uygulamaya konması yönünden	39	26	43	28,7	68	45,3
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	31	20,7	45	30	74	49,3
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	20	13,3	26	17,3	104	69,3
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından	20	13,3	32	21,3	98	65,3

İş tatmini ile ilgili içsel ifadelerin frekans dağılım tablosu incelendiğinde; katılımcıların %72'si öğretmenlik mesleği kendilerine vicdani bir sorumluluk taşıma şansı verdiği için mesleklerinden yüksek derecede memnundurlar. Öğretmenlerin işledikleri hammadde insanlardır. İnsanın eğitilmesi büyük bir sorumluluk gerektirmektedir ve öğretmenlerimiz bu sorumluluk bilinciyle çalışmaktadır. Katılımcıların %69,3'ü yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissi yönünden işlerinden yüksek derecede memnuniyete sahiptirler. Katılımcıların %65,3'ü mesleklerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme imkanı vermesi açısından ve başkaları için bir şeyler yapabildiklerini hissetmeleri bakımından işlerinden memnuniyet duymaktadırlar. Katılımcıları %66'sı kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi bakımından, %60,7'si ise kendi yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden mesleklerinden memnundurlar. Öğretmenlerin hammaddesi insandır. Öğretmen sınıfa girdiğinde öğrencileriyle baş başadır, bütün bilgi ve donanımlarını öğrencileriyle paylaşır.

Tablo 3.3. İş Tatmini İle İlgili Dışsal İfadelerin Frekans Dağılım Tablosu

	Düşük		Orta		Yüksek	
	n	%	n	%	n	%
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	31	20,7	40	26,7	79	52,7
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	34	22,7	39	26	77	51,3
Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından	27	18	51	34	72	48
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	69	46	45	30	36	24
Terfi imkanının olması yönünden	62	41,3	46	30,7	42	28
Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	42	28	40	26,7	68	45,3
Çalışma şartları yönünden	29	19,3	25	16,7	96	64
Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları yönünden	26	17,3	32	21,3	92	61,3

İş tatmini ile ilgili dışsal ifadelerin frekans dağılım tablosu incelendiğinde katılımcıların %64'ü ise çalışma şartları yönünden işlerinden memnundurlar. Bu memnuniyet derecesinin artmasında son yıllarda M.E.B'nin okullarda başlattığı iyileştirme çalışmalarının büyük payı bulunmaktadır. Ankete katılan öğretmenlerin %61,3'ü ise çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olduklarından ve bu durumun çalışma

şartlarını olumlu yönde etkilemesinden dolayı işlerinden yüksek derecede memnuniyet duymaktadırlar. Yapılan bazı araştırmalar da göstermektedir ki öğretmenler birbirleriyle en iyi anlaşılan meslek gruplarındandır.

Tablo 3.4. Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları yönü ile aylık toplam net gelir arasındaki ilişki

		Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları yönünden			Toplam
		Düşük	Orta	Yüksek	
Aylık toplam net gelir	600–749	5	3	8	16
	750–999	8	8	54	70
	1 milyar ve üzeri	13	21	30	64
Toplam		26	32	92	150

$$(\chi^2 = 16,115; \text{s.d}= 4; p= 0,03)$$

Aylık toplam net geliri 750–999 olan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla anlaşmaları daha iyidir. Her meslekte olduğu gibi öğretmenlikte de maddi tatmin önemlidir. Maddi olarak tatmin olan öğretmenlerin işlerini daha severek yaptıkları ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin daha iyi olduğu görülmektedir. Aylık toplam net geliri 600–749 olan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla aralarındaki ilişki düşüktür. Bu da kazancın öğretmenlerin sosyal çevreleri ile ilişkilerini büyük ölçüde etkilediğini göstermektedir.

Tablo 3.5. Çalışma şartları ile aylık toplam net gelir arasındaki ilişki

		Çalışma şartları yönünden			Toplam
		Düşük	Orta	Yüksek	
Aylık toplam net gelir	600–749	6	1	9	16
	750–999	7	8	55	70
	1 milyar ve üzeri	16	16	32	64
Toplam		29	25	96	150

$$(\chi^2 = 16,241; \text{s.d}= 4; p= 0,03)$$

Çalışma şartları yönünden 750–999 milyon maaş alan öğretmenlerin sayısı en fazladır. Yüksek maaşa sahip öğretmenler çalışma şartları yönünden daha iyi okullarda çalışmaktadırlar. Aylık toplam net geliri 750–999 olan öğretmenler çalışma şartları yönünden işlerinden yüksek derecede memnundurlar. Aylık toplam net geliri 600–749 olan öğretmenler ise çalışma şartları yönünden işlerinden memnun değildir.

Tablo 3.6. İş tatmininin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi ile aylık toplam net gelir arasındaki ilişki

		Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden			Toplam
		Düşük	Orta	Yüksek	
Aylık toplam net gelir	600–749	2	1	13	16
	750–999	6	8	56	70
	1 milyar ve üzeri	18	16	30	64
Toplam		26	25	99	150

$$(\chi^2 = 18,666; \text{s.d}= 4; p= 0,01)$$

Aylık toplam net geliri 750–999 milyon arasında olan öğretmenler mesleklerinin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden işlerinden memnuniyet duymaktadırlar. Kişileri yönlendirmek belli bir kültür ve birikim sayesinde olmaktadır. Bu kültür ve birikim kısmen maddiyata dayanmamaktadır. Bu memnuniyetin sebeplerinden biri de öğretmenlerin öğrencileriyle birebir diyalog halinde bulunma imkanına sahip olmalarıdır.

Tablo 3.7. İş tatmininin vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ile medeni durum arasındaki ilişki

		Vicedani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi bakımından			Toplam
		Düşük	Orta	Yüksek	
Medeni durum	Evli	13	5	68	86
	Bekar	5	15	37	57
	Dul	1	3	3	7
Toplam		19	23	108	150

$$(\chi^2 = 16,115; \text{s.d}= 4; p=0,03)$$

Medeni durumu evli olan öğretmenler vicdani sorumluluk taşıma şansı vermesi bakımından mesleklerinden yüksek derecede memnuniyet duymaktadırlar. Bu memnuniyet evliliğin verdiği sorumlulukla bağlantılıdır. Medeni durumu evli olan öğretmenler, medeni durumu bekar olan öğretmenlere göre daha fazla vicdani sorumluluğa sahiptir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Eğitimde verimliliğin artırılması ve gelişme sağlanması büyük ölçüde araştırmalara dayalıdır. Bu ülkede eğitim sisteminin etkili olması bu alandaki çalışmalara bağlıdır. Eğitim sistemi eğer çağdaş gelişmelere, olumlu değişimlere açıksa başarılı olabilir.

Ülkemizin kalkınmasının sağlanması, gelişmiş ülkelerle boy ölçüşecek düzeye gelmesi, çağdaş medeniyet seviyesine erişebilmesi, ancak ve ancak eğitim yoluyla mümkün olabilir. Bunu ulu önderimiz Atatürk 1922 yılında: “Milli Eğitim işlerinde ne pahasına olursa olsun tam bir başarıya ulaşmak gerekir. Bir milletin hakiki kurtuluşu ancak bu yolla olur. “ diyerek veciz bir şekilde ortaya koymuştur. Şunu da unutmamak gerekir ki bu gelişimde eğitim ve öğretimde ana öge öğretmenlerdir.

Eğitim ve öğretimde temel yapı taşı olan öğretmenlerimizin, eğitimcilik görevlerini isteyerek ve severek yerine getirmeleri, bir toplumun geleceği olan çocukları yetiştirmede ve onlara karşı davranış ve tutumlarında önemli rol oynamaktadır. Öğretmenlerimizden işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe, eğitim hizmetinin sürmesi ve gelişmesi için daha verimli çalışacaklardır.

Öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçmeleri, bu mesleğin gerektirdiği niteliklere sahip olma konusunda kendilerini geliştirmelerine neden olacak ve kendilerini yeni çalışmalara motive edebileceklerdir. Kendilerindeki başarıyı gördükçe işlerinden duydukları tatmin düzeyi artacaktır.

Çalışılan kurumun fiziksel, güvenlik şartları, kurumun sosyal görünümü, çalışma koşulları, kurum içinde kişiler arası beşeri ilişkiler iş tatminin etkileyen faktörlerdir. Öğretmenlerin iş ortamından memnun olma düzeyleri yükseldikçe iş tatmin düzeyleri de artmaktadır. İş tatmini (içsel ve dışsal faktörlere bağlı) en yüksek grubu iş ortamından memnun olan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışılan kurumun fiziksel şartlarından, kurumun çalışma koşullarından, beşeri ilişkilerden memnun olan öğretmenlerin iş tatminleri yüksektir. Memnuniyet derecesi arttıkça tatmin düzeyi yükselmektedir.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun 40 yaş altı olması ve %89,3'ünün öğretmenlik mesleğini kendi istekleriyle seçmiş olmaları işten çıkarılmaların ve işsizliğin arttığı ülkemizde öğretmenliğin garantili bir iş imkanı olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır.

İş tatmini konusunda yapılan çalışmalar, tatmin veya tatminsizliğin temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. Şüphesiz iş görenin işten duyduğu tatmini, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi de belirleyecektir (Erdoğan, 1996: 239-240).

Aldıkları maaştan memnun ve çok memnun olan öğretmenlerin iş tatminleri daha yüksektir. Maaştan memnuniyet arttıkça, iş tatmin düzeyi de artmaktadır. Yapılan araştırmada aldıkları maaştan memnun olan öğretmenlerin, çalışma arkadaşlarıyla daha iyi anlaştıkları ve kişileri yönlendirme açısından fırsat vermesi yönünden işlerinden memnun oldukları görülmektedir.

Öğretmenler, toplumun ilerlemesinde önde gelen ve bu konuda belirli ilkeleri savunarak yerine getiren kişilerdir. Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu üstlenen öğretmenlerin çalıştıkları ortamda huzurlu, güvenli olmaları ve verimli çalışabilmeleri için, çeşitli önlemlerin alınması gerekmektedir. Fakat bugünün ekonomik koşulları öğretmenleri mesleklerinden ayrılmaya veya bu mesleği ikinci bir iş olarak yapmaya zorlamaktadır. Bu durum eğitimde genel kaliteyi düşürmekte, eğitim gittikçe bozulmakta, istenilen seviyede insan gücü yetiştirme de zorlaşmaktadır. Öğretmenlerin huzurla çalışabileceği bir seviyeye getirilmesi, ekonomik problemlerin çözümü ile mümkündür. Eğitimde çağdaş anlayışa göre yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

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

Öğretmenlerin içinde bulundukları durumu yansıtabilecek akademik düzeyde temel ve uygulamalı pek çok araştırmaya ihtiyaç vardır. Öğretmenlerin tatmin ve tutumlarına etki eden kaynaklar belirlendiğinde daha verimli olmaları için gerekli yeni tedbirlerin alınması yoluna gidilecektir.

Türkiye’de öğretmenlik 07.04.1924 tarih ve 439 sayılı Orta Tedrisat Muallimleri Kanunu ile meslek halini almıştır. Her alanda ihtisaslaşma olduğu gibi bu meslekte de ihtisaslaşma önemli bir olaydır.

Bu mesleği tercih edenlerin kendilerine emanet edilen öğrencilere etkili rehberlikleri ile çok başarı elde edilir, öğretmen çok yönlü olmalıdır. Öğretmen, yalnız ders veren, bilgi

dağıtan, değerlendiren birer pasif birey olmaktan çıkmıştır. Modern eğitim anlayışının öğretmeni gelecek nesillerin toplum içinde özgürce yetişebilmesi için duyan, düşünen, araştıran, sentez ve analizler yapabilen vb. deneyimleri kazanmasına rehberlik eden kişidir. Öğrencide düşünce yumağını oluşturan, onu geçmiş ile gelecek arasında bağlantılar kurabilen, ufku geniş, değişimi arzulayan, düşünen bireyler olarak hazırlamayı ilke edinmelidir.

Nitelikli ve donanımlı insanı yetiştirmeyi bir eylem edinen öğretmen, çağdaş düşünce akımlarını kendi özellikleri ile bütünleştirerek, öğrencilerini yetiştiren birey olmalıdır. Sınıfta enerjisini, beden dilini, temsil yeteneğini, kullandığı dili, öğrencileri ile iletişimini bilgi ile süsleyerek aktarmalıdır. O bilgi yayan, bilgi aktaran, öğrenmeyi öğreten, öğrenme ortamını iyileştiren, öğrenmeyi tutkuya dönüştüren toplum öncüsüdür.

Öğretmenlerin, çalışmış oldukları kurumlardaki uymaları gereken temel sorumlulukları vardır. Bunlar; meslek sevgisi, fedakarlık, sevgi, şefkat, merhamet, güzel ahlak, tevazu, bağışlama, sabır, adalet, model olma, iyi örnek olma, söz ve fiil uygunluğu, genel kültür, alan bilgisi, otorite, pedagojik formasyon, kılık-kıyafet, edebi özelliği, diğer inanlarla ilişkileri, düşüncede diri ve üretken oluşu ile örnek insan olmaya aday olmalıdır. Ayrıca, sistemli olarak oluşturduğu model, kullandığı metod, okuttuğu ders ve kaynak kitabı, uyguladığı testi, verdiği ödevin içeriğini ve gereklerini yerine getiren bir mantıkla çalışmalarında önder olmalıdır. Dersini anlatmada, öğrenciyi motive etmede, müfredata hakim olmada, başarıya ulaşmada teknik donanımlara sahip olmalıdır. Dağınık, uyuşuk, plansız, programsız, günü birlik çalışmalar ve rasgele testlerin fotokopileri ile öğrencileri oyalamamalıdır. Branşında donanımlı kişisel arşive sahip olmalıdır.

Öğretmenlik mesleğinin, geniş ve anlamlı bir tarihi geleneği vardır. Bu nedenle ilk oluşan en büyük meslek öğretmenliktir.

Öğreten, belleten, eğiten ve yetiştiren bir insan olarak öğretmeni, herhangi bir kişiyle kıyaslamak mümkün olmadığı gibi, öğretmenlik mesleğini de, bir başka meslekle ölçmek veya değerlendirmek çok anlamsız ve yersiz olacaktır.

Bir meslek düşünün ki, insanı eğitmekte, ona şekil vermekte, en güzel ilmi ve ahlaki davranışlar kazandırmakta ve sonuç olarak da, toplumu ve geleceği etkilemektedir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında, özellikle Atatürk devrinde eğitim ve öğretime verilen önem ortadadır. Tabii öğretmene verilen kıymette. Çünkü Atatürk, yeni ülkenin çağdaş medeniyet seviyesine çıkmasını sağlayacak her türlü hamlenin temelini eğitimle atılacağını bilen bir ileri görüşe sahipti.

Atatürk, öğretmenleri tüm çalışmaları yakından izleyen aydınlar olarak görmekte, ancak bu gelişmeleri izlemenin öğretmenlik olarak yetmediğini bilmektedir. Atatürk'e göre bir öğretmen gelişmelerden öğrencilerin ve çevresini yararlandığı zaman görevini yapmış sayılır. Bu konuda 1922 yılında Bursa'da kendini ziyarete gelen öğretmenlere şunları söylemiştir:

“İsterim ki çocuk olayım, genç olayım ve sizin nur saçan sınıflarınızda oturayım. Sizden bilgi alayım, siz beni yetiştiresiniz. O zaman milletim için daha yararlı olurum. Fakat ne yazık ki yerine getirilmesi imkansız bir arzu karşısında bulunuyoruz. Bu arzunun yerine sizden başka bir istekte bulunacağım. Bu günün çocuklarını yetiştiriniz. Onları ülkeye millete yararlı bireyler yapınız. Bunu sizden istiyor ve rica ediyorum.”

Ektiğini en geç biçen çiftçi, öğretmendir. Doktor hastasının iyi olup olmadığını görür. Kumandan ya zafer ya da yenilişle sonuca ulaşır. Yalnız öğretmendir ki, zaferini görmek için birkaç nesil beklemek zorundadır. Ama bu bekleyiş hakiki bir değişme içindir. Bütün sanatlar nesnel konular üzerinde işlediği halde öğretmen, insanın değişmesi denen büyük eser üzerinde işler. Bütün sanatlar işlerinin ödülünü yüzlerce misli aldıkları halde, o eserinin yüce gölgesi altında unutulmuş kahraman olarak kalır. İlerinin tam kazancı için, günün küçük kazançlarından vazgeçmesini yalnız o bilir.

Çağımızda hangi meslekte olursa olsun, insanın tuttuğu işiyle, mesleği ile uyuşmasına, kaynaşmasına, doğal ve sosyal çevrede onun parçalı insan olmaktan çıkıp, bütün insan olmasını özel bir önem verilmektedir. Aksi halde, bilgi ve aksiyon itibarıyla bütünleşmemiş, bunun sonucu olarak da gücünü kullanabilen insan haline gelmemiş, insanların eğitim yoluyla yığınlaştırılmaları söz konusu olur. Kuşkusuz bu durum sadece insan ve eğitim felsefesiyle değil aynı zamanda bir hayat ve dünya görüşüyle de ilgilidir. Bundan dolayıdır ki Atatürk yeni kuşakların yani bugünkü ve yarınki çocuklarımızın, ancak ve ancak bireyi, insanı öne ve temele alan, eğitirken onları nesnel dünyadan önde tutan çünkü nesnel dünyayı bile değiştirebilecek olanın yalnız onlar olduğunu kabul eden öğretmenlerin eseri olabileceğini söylemiştir. Başvurulacak mürşidin ise, bilimin olacağını vurgulamış, onun hayat için de, meslek için de tükenmez

bir ilham kaynağı olduğunu veciz bir biçimde dile getirmiştir. Bilim yolundan şaştığı, ondan uzaklaştığı ölçüdedir ki, öğretmen çocuğu yanlış inşa edecek, böylece hayat için hakiki yol gösterici olan bilimi, başka bir deyişle akli çocuk kişiliğinin dışına çıkarma suretiyle onun manevi, oluşumcu varlığını içten, dejenere edecektir.

Öğretmen insanlığı yüceltmek ve onu devam ettirmek için çocuğu, genci en az nesnel dünyaya önem ve öncelikle ele almalı, gelecek kuşaklar ve onların mutluluğu için eğitim ve öğretim yoluyla onların var oluşlarını ve özgürlüklerini gerçekleştirmelerine imkan hazırlamaktadır. Kendilerinin ve yetiştirecekleri kuşakların işlerinde eserlerinde derinleşerek, ilerleyerek başarılı olmalarını ve böylece güçlerini ve özgürlüklerini toplum içinde kullanabilmelerine yönelik davranış ve girişimler ortaya koymalarını sağlamalı, bu gün hakiki gücün, gücünü kullanabilen insanda yattığını bilmelidir. Çünkü öğretmen çocuğu ve öğrencisini tanımaya ve anlamaya çalışan, okulda eğitim ortamlarında olduğu kadar okul dışında da öğrencisine kılavuzluk eden, hoş görülü, sabırlı, açık fikirli, sevecen dostça ve içtendir. Bu öğretmen, zihinsel moral ve psikolojik durumlardaki doğal, sosyal ve yöresel çevre arasında da yakın bir ilişki olduğunu bilir, problemlere ilgi duyar, çözümler üretir, yaşamın ve yaşamının anlam ve kuralları içinde onlara kendilerini ifade etme ve gerçekleştirme özgürlüğünü tanır, hükmedici ve yanlı olmak yerine birleştirici olur. Daha önemlisi öğretmen öğrencilerine iyi alışkanlıklar vermek için, kendi davranışlarına dikkat eder. Onlara sempatik yaklaşarak ve kendisini onların yerine koymaya çalışarak, farklı dünyalarına ulaşmaya çalışır.

Öğretmen, eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetsel görevlerde bulunurken bilimlerin, felsefelerin bulgularını dikkate alır, gelişme ve değişme için bilgilerin, fikirlerin ve kişiliklerin karşılıklı sevgi, saygı ve serbestçe etkileşimine imkan verir. Bunun sağlamasını amaçlayan, teşvik eden demokratik tutum ve uygulamaların oluşmasına öğretmen yardım ve katkı sağlar. Böylece, ilerinin tam kazancı için bu özverilere bilerek ve isteyerek katlanır. Geleceğin kazancı için geçmişle gelecek arasında ki şimdiki zaman köprüsünü geçebilmek için sulara gömülüp, kaybolmamak için, realitenin zorluklarına özverili ve gönüllü katlanmaya razı olur, çabalar. Görevinin ve işlevinin ne kadar kutsal olduğunu anlar, çünkü ister istemez her çocuk için aileden sonraki ocak okul, anneden sonra atıldığı kucak öğretmendir.

KAYNAKÇA

- AĞAN, F., (2002), "Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKÇAMETE, G., S. KANER, B. SUCUOĞLU, (2001), "*Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş ve Kişilik Doyumu* ", Nobel Yayınları, Ankara, Türkiye, s. 8-9.
- AKSU, S., (1998), "Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul s. 1-32, 46-47,55-65.
- ALBRECHT, K., (1988), "*Gerilim ve Yönetici*", Çev., Kemal Tosun, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, No: 157, İstanbul s. 51.
- ALDEMİR, C., (1993), "*Personel Yönetimi*", Barış Yayınları, İzmir s. 65.
- ALİYEVA, S., (2001), "Tekstil Sektöründe Bir Araştırma: "Hizmet-içi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 34-50.
- ALKAN, C., H. DOĞAN, İ. SEZGİN, (2001), "*Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*", Nobel Yayınları, Ankara s. 4.
- ARDIÇ, K., T. BAŞ, (2001), "Kamu Ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması", 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs 2001, Silivri, İstanbul, s. 9.
- ARTAN, İ., (1986), "Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama", Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 79.
- ASNA, A., (1971), "Beşeri Münasebetler", Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, s. 84.
- BALTAŞ, A., (1989), "Stresin yol açtığı Problemlerle Başa Çıkmak Konusunda Davranışçı Yöntemler", Stres Yönetimi Semineri, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü, 25-26 Aralık, Gebze-Kocaeli, s. 71.
- BAŞARAN, L., (1991) "*Örgütsel Davranış*", Kadioğlu Matbaası, Ankara s. 199.
- BAYSAL, C. ve TEKARSLAN, E., (1996), "*İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*", Avcıoğlu Basım Yayın, İstanbul s. 112-118.
- BAYSAL, C., (1987) "Davranış Biçimleri I-II", İşletme Fakültesi Yayınları, No:191, İstanbul s. 189.
- BİNGÖL, D., (1997), "*Personel Yönetimi*", Beta Yayınları, İstanbul.
- BLUM, N. L. and J.C. NAYLOR, (1968), "Industrial Psychology", Harper & Row

- Publishers, New York, U.S., s. 374.
- BURSALIOĞLU, Z., (1987), " Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No: 154, Ankara, s. 178.
- BYARS, L.L and L.W. RUE, (2000) “*Human Resource Management*”, Invin McGraw Hill, New York, U.S., s. 303.
- CLIFFORD, M.T., (1995), "*Psikolojiye Giriş*", çev., Hüsnü Ancı ve Diğerleri, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, s. 363.
- ÇELİK, S., (1993), "Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve İhtiyaçlarının Karşılama Derecesi İle Kendini Gerçekleştirme Düzeyleri Arasındaki İlişki", Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. 22.
- ÇENNIK, E., (2001), "Ortaöğretim Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve Motivasyonu", Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü , İstanbul, s. 6-17.
- ÇETİNKANAT, C., (2001), "*Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*", Anı Yayıncılık, Ankara, 36-45
- DAVIS, K., (1982), "İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış", Çev., K.Tosun ve Diğerleri, İ-Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, No: 136, İstanbul, s. 52.
- EREN, E., (1993), “Yönetim Psikolojisi” Beta Basım A.Ş., İstanbul
- FİDAN, N., M. ERDEN, (1994), “Eğitime Giriş” Meteksan Anonim Şirketi, Ankara
- GÜRBÜZ Y., (1998), “Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları ile Karşılaştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 10.11 <http://www.meb.gov.tr/mevzuat> (Eylül 2004).
- İNCİR, G., (1990), “*Motivasyon*”, Verimliliği Arttırıcı Yaklaşım ve Teknikler Dizisi. S.S, Ankara, s. 18.
- KAPTAN, S., (1998), “*Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*”, 1. Baskı, Ankara, s. 118.
- KAYNAK, T., (1990), “Organizasyonel Davranış”, İ-Ü. İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, s. 111.
- KOÇEL, T., (1984), “İşletme Yöneticiliği”, Lü. İşletme Fakültesi Yayınları, No: I-1?, İstanbul, s. 368.
- LUFTHANS, F., (1989), “Organizational Behaviour”, McGraw Hill International Editions, S.Ed., New York, U.S., s. 200.
- ÖNAL, G., (1995), “İşletme Yönetimi ve Organizasyon”, Marmara Üniversitesi Yayını,

- No:64, İstanbul, s. 72.
- ÖZDAYI, N., (1990), “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul, s. 1-2, 4-5, 17-18, 22-25, 29-30.
- ROBBİNS, S.P., (1991), “Organizational Behaviour: Concepts, Controveisies and s.270-271
- SAAL, F.E., P.A. KNİGHT, (1987)”Industrial/Organizational Psychology: Science and Practice”, Pacitic Grave, Brooks Cole Pub. Co., California, U.S., s. 325.
- SABUNEOĞLU, Z., M. TÜZ, (1995), “Örgütsel Psikoloji”, Ezgi Kitabevi, Bursa, Türkiye, s. 125.
- SABUNEOĞLU, Z., (1984), “Çalışma Psikolojisi” Uludağ Üniversitesi Basım Evi, 2.Baskı Bursa, s. 56.
- SCHENNERHORN, R.S., G. HUNT, R.N. OSBOM, (1994) “Managing Organizational Behaviour”, 5. Bs. Lohn Wiley – Sons Inc., New York, U.S., s. 51.
- ŞENATALAR, F., (1975), “Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler”, B., İ. Ü. Kitabevi, İstanbul, s. 279.
- ŞİMŞEK, M.Ş., T. AKGEMCİ, A.ÇELİK, (1998), ”Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s. 105.
- TEVRİİZ, S., (1997), “Endüstri ve Örgüt Psikolojisi”, Türk Psikologlar Derneği, 2.Baskı, İstanbul, s. 39.
- TOSUN, K., (1982), “İşletmede İnsan Davranışı”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, s.234-254.
- VECCHİO, R.P., (1998), “Organizational Behavior”, Orlando The Dryden Pres, s. 12.
- YALÇIN, S., (1991), “Personel Yönetimi”, Beta Yayınları, L. Baskı, İstanbul, s. 194.
- YOZGAT, O., (1992), “İşletme Yönetimi”, Marmara Üniversitesi, Nihat Sayar Eğitim Vakfı, VII. Baskı, İstanbul, s. 217.

Sayın Meslektaşım;

Bu çalışma “Milli Eğitim Bağlı İlköğretim ve Ortaöğretim okullarında görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini” konulu Yüksek Lisans Tezi için bilgi toplamayı amaçlayan bir araştırmadır. Araştırmanın yürütülmesine yardımcı olmak için, bu sayfada bulunan “*Kişisel Bilgiler*” ve arka sayfada bulunan “*İş Tatmin Ölçeği*” sorularınızı cevaplandırmanızı rica eder, yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

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

Araştırmayı Yapan

Dilek VATAN TÜCCAR

Tez danışmanı

Doç. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS

EKLER

A İş tatmin Ölçeği

B Kişisel Bilgi Formu

C Valilik Onayı

D İl Mili Eğitim Müdürlüğü Yazısı

EK A

Açıklama

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

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

HMD’nin anlamı :Hiç memnun değilim,

MD ‘nin anlamı :Memnun değilim.

K’nin anlamı :Kararsızım.

M’nin anlamı :Memnunuz

ÇM’nin anlamı :Çok memnunuz.

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

Kişisel Bilgiler

Size uygun seçeneğin başındaki kutunun içerisine “X” işareti koyunuz.)

1.Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Medeni durumunuz:

☐ Evli ☐ Bekâr ☐ Dul

3.Yaşınız:

☐ 20–29 ☐ 30–39 ☐ 40 ve üzeri

4. Kaç yıldır öğretmen olarak çalışıyorsunuz?

☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11 Yıl ve üzeri

5. Mesleğinizi kendiniz mi seçtiniz

☐ Evet ☐ Hayır

6.Branşınız:

☐ İlk Öğretim ☐ Orta Öğretim

7.Aylık toplam net geliriniz:

☐ 600-749 milyon ☐ 750-999 Milyon ☐ 1 Milyar ve Üzeri

EK C

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 2542
Konu: Anket(Dilek TÜCCAR)

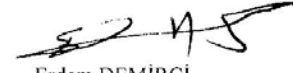
22 Kasım 06

BAYRAMPAŞA İLÇE MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : a-) Bayrampaşa İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü' nün 27.10.2006 tarih ve 18.379/10123 sayılı yazısı.
b-)Valilik Makamının 28.11.2006 tarih ve 18.580/2540 sayılı Oluru.

İlçeniz Hüseyin Bürge Anadolu Lisesi Matematik Öğretmeni, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Dilek TÜCCAR' ın, Bayrampaşa ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim öğrencilerine yönelik "İş Tatminlerinin Karşılaştırılması" konulu anket çalışması yapması ilgi(b)Valilik Oluru ile uyum görülmüştür.

Bilgilerinizi, Valilik olurunda belirtilen esaslar dahilinde gereğinin yapılmasını, İlçe Millî Eğitim Müdürlüğünün bilgisinden sonra okul müdürlüğüne gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılarak, sonuçtan müdürlüğümüze rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER :

Ek-1. Valilik Oluru ve onaylı anket soruları



4440632

NOT :Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres :İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526
13 82

EK D

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 2.540
Konu: Anket(Dilek TÜCCAR)

22 Kasım 06

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a-) Bayrampaşa İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü' nün 27.10.2006 tarih ve 18.379/10123 sayılı yazısı.
b-) Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'nın 18.08.2003 tarih ve B.0.0.APK.0.03.05.02/2430 sayılı emri.

Bayrampaşa Hüseyin Bürge Anadolu Lisesi Matematik Öğretmeni, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Dilek TÜCCAR, Bayrampaşa ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim öğrencilerine yönelik "İş Tatminlerinin Karşılaştırılması" konulu anket çalışması yapmak istediği ilgi yazı ile bildirilmektedir.

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Dilek TÜCCAR' ın, yukarıda belirtilen konudaki çalışmasını, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, Okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, idarenin uygun gördüğü zamanda, İLGİ(b)Bakanlık emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

M. Ata ÖZER
Milli Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İLGİ (a) yazı ve ekleri

OLUR
18/11/2006

Hikmet DİNÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı



4440632

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Çagaloğlu 526
13 82

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı 1977 Sakarya doğumludur.2000 yılında Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Matematik Bölümünden mezun olmuştur. Aynı yıl başladığı öğretmenlik mesleğine Bayrampaşa Hüseyin Bürge Anadolu Lisesinde devam etmektedir. Evli ve bir kız annesidir.

Dilek VATAN TÜCCAR

Matematik Öğretmeni