

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

**DERSHANE ÖĞRETMENLERİNDE İŞ TATMİNİ:
ADAPAZARI DERSHANELERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nilüfer TÜMER

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Adem UĞUR

MAYIS 2010

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**DERSHANE ÖĞRETMENLERİNDE İŞ TATMİNİ:
ADAPAZARI DERSHANELERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NİLÜFER TÜMER

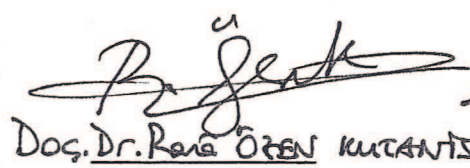
Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri

Bu tez ~~06/05/2010~~ tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Nilüfer Tümer

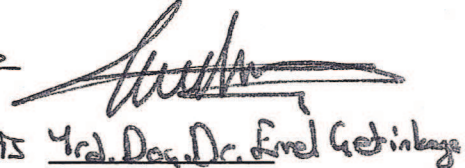
Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme


Doç. Dr. Rana Özen Kutantis

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme


Yrd. Doç. Dr. Ferid Getinler

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

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.

Nilüfer TÜMER

06.05.2010

ÖNSÖZ

Eğitim, insanların sosyalleşmeleri için önemli bir olgudur. Aile ile başlayan süreç okul ve arkadaşlık çevresiyle de devam ederken, bireyin hayatında her alana yayıldığı da değişik şekillerde deneyimlenmektedir. Ancak günümüzde eğitimle ilgili önemli bir ayrıntıdan bahsetmekte fayda var. Bu ayrıntı kuşkusuz üniversite sınav sisteminin etkisiyle Türkiye'deki dersane sektörünün gittikçe büyümesi ve öğrencilerin okul dışında daha fazla zaman geçirdikleri mekanlara dönüşmesi sürecidir. Böylesine büyük bir sektörün olumlu tarafları olabileceği gibi olumsuz yönlerinin de gözden uzak tutulmaması gerekir. Bu olumsuzlukların en önemlisi kabul edilebilecek durum dersane öğretmenlerinin sistem içerisindeki yeridir. Özellikle büyük bir sektör olması ve geniş bir alanda istihdam sağlaması açısından dershanecilik sektöründe çalışan öğretmenlere ayrıca dikkat edilmesi gerektiği düşüncesindeyim.

Kuşkusuz bu çalışmanın da böyle bir amacı var. Dersane öğretmenlerinin iş tatminlerini ele alan bu çalışma temel olarak öğretmenlerin motivasyon ve iş memnuniyeti durumlarını ölçmeyi amaçlamıştır.

Çalışmayı hazırlarken bana yardımcı olan danışman hocam Prof. Dr. Adem Uğur başta olmak üzere üzerimde emeği geçen bütün hocalarıma teşekkürlerimi sunmayı bir borç biliyorum. Ayrıca tez çalışmam boyunca desteğini esirgemeyen eşim ve değerli aileme de şükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iii
ÖZET	iv
SUMMARY	v
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: İŞ TATMİNİNİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ	4
1.1. İş Tatmini Kavramının Tarihsel Gelişimi	4
1.2. İş Tatmini Kavramının Tanımlanma Biçimleri.....	9
1.3. İş Tatmini ile İlgili Kuramlar	15
1.3.1 Klasik Yaklaşımlar.....	15
1.3.1.1 Gereksinim Kuramları.....	15
1.3.1.2. Değer (Beklenti) Kuramları	17
1.3.2. Modern Yaklaşımlar.....	18
1.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	21
1.4.1. Bireysel Faktörler.....	21
1.4.1.1. Kişilik, Değer Yargıları, İnançlar, Beklentiler ve Sosyo – Kültürel Çevre.....	22
1.4.1.2. Tecrübe, Yaş ve Aynı İşte Kalma Süresi	22
1.4.1.3. Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Zeka	23
1.4.2. Örgütsel Faktörler	23
1.4.2.1. İşin Toplum İçindeki Genel Algılanması, Yapısı ve Zorluk Derecesi.....	25
1.4.2.2. Ücret, Terfi İmkânı ve Statü.....	25
1.4.2.3. Ödüllendirme, Sosyal İmkanlar, Örgütsel Ortam ve Çalışma Koşulları.....	27
1.4.2.4. İletişim ve Yönetim Tarzı	28
1.4.2.5. Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme İhtiyacı.....	29
1.5. İş Tatmininin Ölçülmesi.....	30
1.5.1. Ölçme Araçları	31
1.5.1.1. Genel İş Tatmininin Ölçülmesi	31

1.5.1.2. İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Ölçülmesi	32
1.5.1.3. Kesit Boyutunda İş Tatmininin Ölçülmesi.....	32
1.6. İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki.....	33
1.7. İş Tatminin Önemi	35
1.8. İş Tatmininin Faydaları	37

BÖLÜM 2: TÜRKİYE'DE DERSHANE VE DERSHANECİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

38

2.1. Özel Öğretim Süreci Olarak Dershane ve Dershanecilik.....	38
2.2. Dershanecilik Sektörüne Geçiş	40
2.3. Dershanecilik Sektöründe Yaşanan Tartışmalar	41
2.4. Türkiye'deki Dershaneler ve Temel Eğitim Sorunları.....	45

BÖLÜM3: DERSHANE ÖĞRETMENLERİNDE İŞ TATMİNİ:

ADAPAZARI'NDAKİ DERSHANELERDE BİR

ARAŞTIRMA..... 50

3.1. Araştırmanın Konusu ve Problemin Ortaya Koyulması	50
3.2. Araştırmanın Amacı	52
3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	52
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	53
3.5. Veri Toplama Yöntemi	53
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi	54
3.7. Araştırmanın Demografik Bulguları	54
3.7.1. Dershane Öğretmenlerinin İçsel Tatminleri İle İlgili Bulguları.....	56
3.7.2. Dershane Öğretmenlerinin Dışsal Tatminleri İle İlgili Bulgular	56
3.7.3 Cinsiyete Göre İş Tatmini Bulgularının Değerlendirilmesi.....	67
3.7.4. Medeni Duruma Göre İş Tatmini Bulgularının Değerlendirilmesi.....	67

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME..... 81

KAYNAKLAR

86

EKLER..... 91

ÖZGEÇMİŞ.....	95
----------------------	-----------

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Demografik Değişkenlere Göre Örneklem Grubunun Dağılımı.....	55
Tablo 2. İş Tatmini Etkileyen İçsel Faktörlerin Dağılımı	59
Tablo 3. İş Tatmini Etkileyen Dışsal Faktörlerin Dağılımı.....	62
Tablo 4. Cinsiyet - İç Tatmin Unsurları Arasındaki İlişki Durumu	69
Tablo 5. Cinsiyete - Dış Tatmin Unsurları Arasındaki İlişki Durumu	70
Tablo 6. Cinsiyet - Yapılan İş Karşılığında Alınan Ücret Bakımından İş Tatmini Arasındaki İlişki Durumu.....	71
Tablo 7. Cinsiyet - Çalışma Şartları Bakımından İş Tatmini Arasındaki İlişki Durumu	72
Tablo 8. Cinsiyet - Çalışma Arkadaşlarının Birbirleriyle Anlaşmaları Bakımından İş Tatmini Arasındaki İlişki Durumu	76
Tablo 9. Cinsiyete Göre İş Tatmini Boyutları Açısından Farklılık.....	77
Tablo 10. Cinsiyete Göre İş Tatmini Boyutları Açısından Farklılık.....	78
Tablo 11. Medeni Durum - Dışsal Tatmin Unsurları Arasındaki İlişki Durumu	78
Tablo 12. Medeni Durum - İçsel Tatmin Unsurları Arasındaki İlişki Durumu.....	79
Tablo 13. Medeni Durum – Çalışma Şartları Bakımından İş Tatmini Arasındaki İlişki Durumu	80
Tablo 14. Medeni Durum – Yapılan İş Karşılığında Alınan Ücret Bakımından İş Tatmini Arasındaki İlişki Durumu	81

Tezin Başlığı: Dershane Öğretmenlerinde İş Tatmini: Adapazarı Dershanelerinde Bir Araştırma	
Tezin Yazarı: Nilüfer TÜMER	Danışman: Prof. Dr. Adem UĞUR
Kabul Tarihi: 06.05.2010	Sayfa Sayısı: V (Ön Kısım)+ 95 (Tez)
Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Bilimdalı: İnsan Kaynakları Yönetimi
<p>Çalışan bireylerin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu olarak ortaya çıkan duygusal bir tepki olarak da tanımlanabilen iş tatmini; yapılan işin niteliği, iş çevresinin koşulları, çalışma yaşamına dair çeşitli özellikler, çalışma ilişkileri gibi pek çok dış etkenin yanı sıra, kişiye özel çeşitli içsel etkenlerin de etken olduğu karmaşık bir olgudur.</p> <p>Bireylerin işlerinden doyum sağlayamamaları sadece bireyleri değil, örgütleri de etkiler. İşyerlerinde hayal kırıklığı yaşayan bireylerin işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirebildikleri bilinmektedir. İşten ayrılma ve devamsızlık bu tepkilerin en bilinenlerindedir. Ayrıca, işyerindeki mutsuzluk ve tatminsizliğin bireysel anlamda, çalışanın iş dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamın bütününe olumsuz etkileyeceği/etkilediği sonucunu çıkarmak mümkündür.</p> <p>Bu çerçevede ele alındığında, örgütsel performansı ve çalışan bireylerin tüm yaşamını etkileyen önemli etkenlerden olan iş tatmini ve bunu sağlayan faktörleri incelemek, işletmenin başarılı olma ve çalışanlarını mutlu edebilme sorunsalına ışık tutacak bir çalışma olması bakımından anlamlı olacaktır.</p>	

Anahtar kelimeler: İş Tatmini, Yaşam Tatmini, İş Tatminini etkileyen Örgütsel ve Bireysel Faktörler.

Sakarya University Insitute of Social Sciences

Abstract of Master's Thesis

Title Of The Thesis : Courses for Teachers is Satisfaction: A Study in Centre of Adapazarı

Author : Nilüfer TÜMER

Supervisor : Prof. Adem UĞUR

Date : 06.05.2010

Number of Pages : v (pre text)+ 95 (main body)

Department : Labour Economics
and Industiral Relations

Subfield: Human Resources and Industrial
Relations

The job satisfaction can be described as a kind of emotional response of the employee towards his occupation, job environment and working conditions. The Job satisfaction is a quite sophisticated phenomenon varying according to both personal and organizational factors such as occupation, job environment conditions, other particular characteristics of the job and some personal emotional parameters.

The dissatisfaction of the employees does not effect only individuals but also organizations itself. It is obvious that disappointed employees may create a way of bad attitude to their jobs like resignation and absenteeism. Moreover, it might be conluded that unhappy and dissatisfied indivudals with their jobs also may probably became unhappy in their private lifes.

Taken in this context, it is reasonable to focus on the concept of Job Satisfaction, having great influence on both any individual employee's entire life and organizational performance, to be able to shed light on the organizations' main problem of making its employees happy and reaching organizational aims at the same time.

Keywords : Job Satisfaction, Life Satisfaction, Demographic and Organizational Factors Leading Job Satisfaction

GİRİŞ

Örgüt içindeki insan kaynağının psiko-sosyal alt yapısı, günümüz iş dünyasında, örgütlerin başarısı için mutlak bir değişken olarak yerini almış durumdadır. Gerek motivasyonel süreçler, gerekse çalışma psikolojisinin diğer ele aldığı konular açısından bakıldığında, iş tatminini ölçmeye yönelik, çeşitli sektörlerle ve meslek gruplarına özgü pek çok çalışma göze çarpmaktadır.

İş, genel bir tanımla, insanın yaşamını sürdürmesi için gerçekleştirdiği zihinsel ve bedensel faaliyetlerin bütünüdür. Bireysel ve toplumsal ihtiyaçların karşılanma sürecinde önemli bir etken olan iş, gerçekleştirilme sürecinde bir zahmet olabilirken aynı zamanda, gurur duyulacak bir sevinç ve mutluluk kaynağı olarak da algılanabilir.

Ortalama insan ömrünün 40 veya daha fazla süresi, günün ortalama 8 saati, yılın 50 haftası, haftanın 5 günü bir işte çalışırken geçtiği bilinmektedir. Bu bilgiyi göz önünde bulundurarak insanın yaşam karşısındaki tatmin oranının da büyük ölçüde iş tatmini kavramı ile doğru orantılı olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Bireyin yaşamından hoşlanma ya da haz alma derecesi olarak ifade edilebilen yaşam tatmini ile aynı ifadenin iş yaşamına uyarlanmış olan iş tatmini arasındaki ilişki, insanlığın ortak amaçlarından olan mutluluğa erişme çabasında yaptığı işin önemini ortaya koymak açısından dikkat çekicidir.

Çalışmak ve bir işe sahip olmak insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Ancak sahip olunan işin insan için ne anlam ifade ettiği, birey-iş ilişkisinin temelinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz tutumlar, çalışan kişinin işinden alacağı tatmin de etkilemektedir.

Çalışma koşullarının yanı sıra, bireyin yaptığı işin niteliği, örneğin işin yaratıcılık istemesi, monoton olması, aşırı yorucu olması, sorumluluk yüklemesi vb. gibi özellikler işin niteliği hakkında bilgi vermekte, ayrıca işin sevilerek yapılması, işe duyulan ilgi, bireylerin işiyle ilgili olumlu ya da olumsuz duygular yüklemesine neden olmaktadır.

İş tatmini, çalışanı iç müşteri olarak gören yaklaşımlarda müşteri memnuniyeti kavramı içinde yer alan çalışan memnuniyeti gibi kavramlar, işin insancılaştırılması

bağlamında uzun süredir üzerinde çalışılan konular olarak profesyonel yaşamda karşımıza çıkmaktadır. İş dünyasında bu konuda ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda hem beklentileri karşılayıcı, hem de konuya ilişkin beklenti yaratıcı özellik gösteren akademik çalışmaların da olması, bilimin de bu yönde belirli bir misyon üstlendiği anlamına gelmektedir.

Özellikle örgüt-endüstri psikolojisi 1950’li yıllardan beri bu konuda basılmış pek çok eseri içinde barındıran bir literatüre sahiptir. Özellikle son 30 yılda bu alanda yapılan çalışmalar, iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi konu edinmiş ve iş tatmini kavramı danışmanlık, yönetim, psikoloji, sosyoloji ve diğer ilişkili alanlarda hız kazanmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, iş tatmini olgusunu kavramsal olarak çeşitli boyutlarıyla ele alarak, bu dinamik süreci etkileyen ve oluşumunda rol oynayan faktörlerin araştırılmasıdır. Konunun önemi sadece “çalışanların iş tatmini” olgusunun işletme performansında oynadığı rolden değil, ayrıca yukarıda değinildiği gibi iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki ve dolayısıyla örgüt içinde çalışan bireyin mutluluğu ile ilişkisinden kaynaklanmaktadır.

Metodolojik olarak, konuyla ilgili en yetkin ve güncel kaynaklara ulaşılmaya çalışılarak yapılan literatür araştırmasına ek olarak alan araştırması kullanılmış olup, Adapazarı’ndaki dersane öğretmenlerinin katılımıyla gerçekleştirilen anketle iş tatminini etkileyen çeşitli faktörler analiz edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Önemi

Dershanecilik Türkiye’de gittikçe büyüyen bir sektör haline gelmektedir. Değişen sınav sistemlerine bağlı olarak önemini de gittikçe artırmaktadır. Türkiye’deki bu yaygın kullanım, aynı zamanda onları geniş bir istihdam alanı olmasına da kaynaklık etmektedir. Bu nedenle sadece eğitim alan öğrenciler için çalışanları için de dersane sektörünün içinde bulunduğu şartlar son derece önem taşımaktadır.

Çalışma bu kaygılardan hareketle dersane öğretmenlerinin iş tatminlerini ölçmeye dönük hazırlanmıştır. Çalışmada öğretmenlerin çalışma şartlarından ücrete, çalışma

arkadaşlarıyla ilişkilerinden toplumdaki saygınlığa kadar pek çok değerin sorgulanması yapılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada yöntem olarak araştırmacılara yüzyüze anket uygulaması tercih edilmiştir. Yapılan araştırma aynı zamanda iş tatminin ölçmesi bakımından dersane öğretmenlerini örneklem olarak alan bir örnek olay çalışmasıdır. Araştırmanın anketleri yaklaşık bir ay içerisinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada 20 faktörlük MSQ “Minneseta İş Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışanlara yöneltilen anket soruları içsel tatmin ve dışsal tatmin faktörleri olarak düşünülmüştür. Bu bağlamda derhane öğretmenlerinin içsel ve dışsal tatmin unsurları incelenmiştir. Elde edilen anket sonuçları bilgisayar ortamından SPSS 16,0 programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın örneklem gurubunu Adapazarı merkezdeki dersanelerde çalışan 100 kişi oluşturmaktadır.

Tezin İçeriği

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde iş tatmini ile ilgili temel kavramlar ve tanımlar yer almaktadır. Bu bölümde aynı zamanda iş tatminini etkileyen faktörler ve iş tatmininin sonuçları ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde Türkiye’deki dershanecilik ve dersane sektörü değerlendirilmiş, tarihsel gelişim süreçleri çeşitli raporlarla değerlendirilmiştir.

Üçüncü bölümde ise Adapazarı merkez dersane öğretmenlerine uygulanan iş tatmini anket sonuçları, araştırmanın metodolojisiyle verilmiştir.

BÖLÜM 1: İŞ TATMİNİNİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Çalışmanın bu bölümünde, iş tatmini olgusu, kavramsal çerçevede açıklanmaya çalışılacak ve konuya ilişkin elemanlar çok yönlü olarak değerlendirilecektir. Bireylerin sosyal, ekonomik, kültürel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak üzere, bir organizasyon içinde ve belirli bir ücret karşılığında yerine getirmek üzere üstlendikleri görevler olarak tanımlanabilen iş, bir işe sahip olmanın, üretebilmenin verdiği gurur, işe başlamanın heyecanı, elde edilen başarının yarattığı duygu, işini sevme ve anlamlı bir eylemde bulunma gibi çeşitli psikolojik fonksiyonlara sahiptir.

Daha önce de sözünü ettiğimiz gibi, yaptığımız iş, çeşitli psiko – sosyal sonuçlara sahip olan bir süreçtir. Hepimiz yaptığımız işe dair çeşitli duygular geliştiririz. Temelde kişisel özelliklerimiz, değerlerimiz, inançlarımız ve işe dair geliştirdiğimiz duygularımız, o işi yaparken seçtiğimiz davranışların da oluşmasına sebep olur. Yapılan iş, kişi tarafından çeşitli içsel süreçlerden geçirilerek anlamlandırılır ve bir dış uyarıcı olarak algılanan çalışma ortamının üzerinde şekillenerek belirli tarzda bir çalışma davranışının tepki olarak gerçekleştirilmesine sebep olur.

Çalışan bireylerin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan duygusal bir tepki olarak da tanımlanabilen iş tatmini (Başaran, 1991:198), yapılan işin niteliği, iş çevresinin koşulları, çalışma yaşamına dair çeşitli özellikler, çalışma ilişkileri gibi pek çok dış etkenin yanı sıra, kişiye özel çeşitli içsel etkenlerin de sebep olduğu bir şekilde değişik açılımlara sahip olabilir. Kısaca iş tatmini, çalışanın çalışma yaşamında aldığı haz, mutluluk ve doyumunu ifade eder.

1.1.İş Tatmini Kavramının Tarihsel Gelişimi

Sanayi Devrimi nüfus için zanaatkarlıktan/köylülükten işçiliğe geçiş, 18. yy. da, diğer birçok kurum gibi fabrikaların da disiplin temelinde örgütlenmesi ve işlerin herkesin hemen öğrenebileceği biçimde yeniden tanımlanmasıyla mümkün olmuş ve çalışanların önemli bir oranının yaptığı işin üzerinde niteliklere sahip olmasıyla sonuçlanmıştır (Sennett, 1993:57).

Buna karşıt olarak, kişinin toplumda sahip olduğu yetenekler ölçüsünde bir yer edinmesi ve toplumun bireylerin yeteneklerini ölçerek onları bireyselleştirmesi fikri

gelişmektedir. 18. yüzyılda bireyler, bu amaç doğrultusunda nüfuz yerine beceriyi, geleneksel bağlar yerine edinilmiş bir kültürü öne çıkarmaya başlamışlar; böylece kendi sosyal kökenlerinin ötesine geçebilen ve bireyselliğini ve topluma karşı özerkliğini ilan edebilen bir insan imgesi oluşmaya başlamıştır (bkz.Bauman, 2000).

Bireyin toplumdaki yerini becerileri ile elde edip bireyselleşmesi ve emeğinin ve hayatının denetimini başkalarına devrederek, istemediği, kazanamadığı, kendini geliştiremediği bir işte çalıştırılıyor olması arasındaki karşıtlık, özellikle refah dönemlerinde sorunlaşan yabancılaşma, dışsallaşma, vb. olumsuz ruh hallerine yol açmıştır. Bireylerin bir yandan geliştirdikleri beceriler yoluyla kendilerini kanıtlama gerekliliğinin doğması, diğer yandan işyerlerine kapatılarak yeteneklerinin çok altında işlerde çalıştırılıyor olmaları yaptığı işten hoşnut olamayan, başka bir deyişle iş konusunda hayal kırıklığına uğrayan insan topluluklarını ortaya çıkarmıştır. Ancak iş tatmini kavramının ortaya çıkışı, emeğin örgütlendiği ve disiplinler toplumlarda artık yönetilebilir olmaktan çıktığı dönemlere uzanmaktadır. Örneğin ABD’de 1897 ile 1904 arasındaki yıllarda sendikaların üye sayısı beş kat artmış ve sendikal mücadele ivme kazanmıştır (Bendix, 1956: 265).

Taylor’un önerdiği “bilimsel yönetim” kuramı, çalışan ve işverenler arasındaki bu türden ihtilaf ve çatışmaları ortadan kaldırmak üzere tasarlanmıştı. Verimlilik sağlayacak bilimsel yöntemler geliştirilebilir ve hem çalışanlar hem de işverenler bu yöntemlere tabi kılınır ve çalışanlara yeterli teşvik/prim verilirse, üretim miktarı ve karlılık kendiliğinden artacak ve sendikalara gerek kalmayacaktı. Bu kuramın en önemli unsurlarından biri, çalışanların kişisel becerilerinin saptanması ve iş dağıtımının buna göre yapılması ilkesiydi. Böylece işler, soyut ve genel disiplin kurallarının yanısıra ilk kez çalışanların kişisel özelliklerinden de yola çıkılarak örgütlenmiş olacak ve verimlilik/üretim miktarı, çalışanlar mükafatlandırıldığı ve kazanımlarından hoşnut oldukları sürece artacaktı. Buna karşın, bu yöntemlerin uygulamadaki sonuçlarından biri, zaman ve hareket etüdüleriyle küçük parçalara ayrılan, ayıklanan, tanımlanan ve standardize edilen işlerin, çağın fabrikalarının başlıca düzeneği olan üretim bandına uygun tekdüze bir çalışma ritmini mümkün kılmasıdır (Baransel, 1979: 107; Hicks ve Gullet, 1981: 136-137)

Taylor’un kuramının en belirgin noktalarından biri, çalışanı sadece kazanımlarını ve

çıkarlarını izleyen, rasyonel bir aktör olarak görmesiydi. Elton Mayo'nun sonraki dönemde yaptığı araştırmalar, çalışanların çoğu kez işyerindeki akranlarıyla birlikte/onları da gözetererek karar aldıklarını/hareket ettiklerini göstermiştir. Bu modele göre çalışanlar sadece kritik durumlarda mantıksal davranıyor; kendi çıkarlarını hesaba katıyor ve koruyorlardı; olağan durumlarda ise dayanışmacı bir çerçevede ve cemaat içindeki konumlarını dikkate alarak davranıyorlardı.

İş tatmini kavramı, çalışanların kişisel özelliklerinin (duygu, beceri, vs.) ve işyerinde oluşturdukları grupların, emeğin üretim bandının ritmiyle uyumlu hale getirilmesi ve çalışan/işveren ihtilafının ortadan kaldırılması, kısaca emeğin yeniden yönetilebilir kılınması amacıyla dikkate alınmak zorunda olduğu tarihsel koşullarda, psikolog, sosyolog ve örgüt bilimciler gibi birçok disiplinden araştırmacı tarafından ortaya atılmış ve inceleme konusu yapılmıştır (Erdil ve diğerleri, 2004: 18).

İşyeri hem bireye sağladığı olanaklar hem de bireyin zamanının çoğunu geçirdiği bir ortam olması açısından bireyin yaşamında etkin bir rol oynar. Buradan hareketle, çok boyutlu bir kavram olmakla birlikte, basit olarak çalışanların işlerini sevmeye derecesi şeklinde tanımlanabilecek iş tatmini üzerinde birçok bilim dalının neden çalıştığı anlaşılabilir.

İş tatmini kavramını araştırmak için birey odaklı ve örgüt odaklı olarak sınıflandırılabilir iki önemli neden var. Birey odaklı düşünmek, her bireyin adilane davranışları ve saygıyı hak ettiğine inanmaktır. İş tatmini bir ölçüde, iyi davranılmanın sonucudur; böyle olmakla aynı zamanda psikolojik sağlığın da bir göstergesidir. İşyerinde yaşanılan gerginliğin işten doyum sağlayamamanın hem nedeni hem sonucu olabileceği öne sürülmekte ve iş doyumsuzluğunun nedeni de sonucu da olsa gerginliğin baş ve mide ağrısı, sindirim sorunları, kusma gibi psikosomatik rahatsızlıklara yol açtığı; işlerinden tatmin sağlayamayan bireylerde sigara, alkol, uyuşturucular gibi bağımlılık yapan madde kullanımına da rastlandığı belirtilmektedir (Spector, 1997: 2). İş tatminsizliğinin yol açtığı gerginlik ve buna bağlı psikosomatik rahatsızlıklar, alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi tepkiler, işyerinin, bireylerin iş dışında kalan yaşamlarını, yani yaşam tatminlerini etkileyeceğini açıkça göstermektedir.

Bunun tersine, genel yaşam tatmini de iş tatminini etkileyebilmektedir. Bu iki

alandaki tatminin birbirini nasıl etkilediği konusunda üç hipotez geliştirilmiştir. İlk hipoteze göre, yaşamın bir bölümündeki duygular diğer bölümündekileri de etkiler. Bu hipotez, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif bir ilişkiye işaret eder. İkinci hipotez ise bir alanda hayal kırıklığına uğrayan bireylerin bunu başka bir alanda gelişme sağlayarak telafi edeceklerinden söz eder. Bu durumda, iş tatmini–yaşam tatmini ilişkisi negatif olmaktadır. Üçüncü hipoteze göre, bireyler yaşamlarını iş ve iş dışında kalanlar olmak üzere ikiye ayırmışlardır ve bu iki alan birbirinden bağımsızdır. Bu hipotezle ilgili olarak yapılan araştırmalar ilk hipotezi desteklemektedir (Spector, 1997:2).

Bireylerin işlerinden tatmin sağlayamamaları sadece bireyleri değil, örgütleri de etkilemektedir. İşyerlerinde hayal kırıklığı yaşayan bireylerin işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirdikleri bilinmektedir.

İşten ayrılma ve devamsızlık bu tepkilerin en bilinenlerindedir. İşlerinden hoşnut olmayan bireyler, ülkelerindeki işsizlik oranı, iş piyasası koşulları ile bağlantılı olarak başka iş olanaklarını araştırıp, bunların mevcut işleri ile karşılaştırmalı bir değerlendirmesini yapar veya işlerini bırakmaya ya da aynı işyerinde çalışmayı sürdürmeye karar verirler (Hulin ve diğerleri, 1985:106). Bireylerin işlerini bırakmaya karar verememeleri durumunda devamsızlık davranışı ortaya çıkar. Devamsızlık, bireyin geçerli bir mazereti olmadan işe geç gidip erken ayrılması olarak tanımlanabilir. İş tatmini-devamsızlık ilişkisi arasında bulunan korelasyon düşük olmakla birlikte Brief (1998) ve Spector (1997), bu ilişkinin düşük olmasının birkaç nedeni olabileceğini belirtmektedirler. Bunlardan birisi, devamsızlığın karmaşık bir değişken olduğu ve çok sayıda nedeninin olabileceğidir. Kaza geçirmek, hastalanmak ve bir aile bireyinin hastalığı gibi devamsızlık nedenlerinin tatminle ilişkisinin olmaması beklenir. Diğer, işyerinin uyguladığı devamsızlık politikası olabilir. Tatmin-devamsızlık ilişkisinin, devamsızlık politikasının çalışanlara açıkça belirtildiği, devamsızlığa tolerans gösterilmeyen ve yaptırım uygulanan bir işyerinde devamsızlık politikasının net olmadığı, devamsızlığın ara sıra takip edildiği ve çalışanlara nadiren yaptırım uygulanan bir işyerine oranla daha düşük olması beklenir. Bu nedenle, devamsızlığın işten tatmin sağlanamamasına bir tepki olması düşük bir olasılık olacaktır. Benzer şekilde, Johns ve Nicholson (1982); Martocchio (1994);

Nicholson ve Johns (1985), tatmin-devamsızlık ilişkisinin zayıf olmasının olası bir başka nedeninin 'devamsızlık kültürü' olduğunu belirtmişlerdir (akt. Brief, 1998: 37). Bu ilişkinin, bireylerden işe gitmelerinin imkansız olduğu durumlar haricinde işe devam etmelerinin beklendiği, katı toplumsal kuralların geçerli olduğu bir kültürde zayıf olması muhtemeldir.

İşlerinden tatmin sağlayamayan bireyler, işyerinde geçirdikleri zamanı katlanılır kılmak için devamsızlığın yanısıra başka tepkiler de geliştirirler. Bunlar arasında, işyerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek, öç almak, misilleme yapmak sayılabilir. Bireylerin bu tepkilerin birini ya da birkaçını seçmelerinde kişisel geçmişleri, grup normları, bireysel özellikleri, işyeri politikaları ve bu politikaların doğuracağı olumlu ve olumsuz sonuçlar etkilidir (bkz.Bozkurt, 2008: 38).

Mutlu çalışanın iyi performans göstereceğine inanılırsa da, Spector (1997), tatmin-performans ilişkisinin düşük olduğuna dikkat çekmekte; ancak bulunan düşük korelasyonun performans ölçeklerindeki sorunlardan kaynaklanıyor olabileceğini belirtmektedir. Çünkü performans ölçümü genellikle üstler tarafından yapılmaktadır ve önyargılara açıktır. Jacobs ve Solomon'a (1977) göre, iş tatmini-performans ilişkisi başarılı performansın ödüllendirildiği örgütlerde daha güçlü olmaktadır (akt. Spector, 1997: 56). Ostroff (1992), bu ilişkiyi örgüt düzeyinde inceleyerek, işlerinde mutlu olan bireylerin örgütsel amaçlara ulaşmak üzere işbirliği yapmaya daha yatkın olacaklarını belirtmiştir. Ostroff'un araştırması, çalışanlarının tatmin düzeyi yüksek olan örgütlerin daha iyi performans gösterdiğini kanıtlar niteliktedir.

Bu kavramın örgüt bilimcilerin/psikologlarının dikkatini çekmesi ve iş tatmininin, gereksinimlerin yanısıra bireyin etkin olduğu bilişsel bir süreç sonucunda oluştuğuna dair bulgular görece daha yakın zamana rastlamaktadır. Bu nedenle, bireyin gereksinim ve değerlerinin esas alındığı kuramlar klasik, bireyin kişisel özellikleri ile örgütsel değişkenlerin etkileşimini duyuş ve biliş düzeyinde inceleyen kuramlar ise modern yaklaşımlar başlığı altında sınıflanabilir. Gerek klasik, gerekse modern yaklaşımlarda iş tatminini yaratan faktörler söz konusu olduğunda birey-ortam

uygunluğu modelleri hakimdir. Modern yaklaşımlar, birey-ortam uygunluğunu kişisel özellikler ve iş ortamına ait koşulların bileşimi olarak değerlendirirken, klasik yaklaşımlar, ortamın bireye sunabilecekleri ile bireyin gereksinimleri arasındaki uygunluğun tatmin kaynağı olduğunu göstermektedir.

1.2. İş Tatmini Kavramının Tanımlanma Biçimleri

İş tatmini birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanan bir kavramdır. Bunun altında yatan neden ise, çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan birçok unsurun var olması ve tanımlamalarında bu unsurlar çerçevesinde yapılmış olmasındandır denilebilir. İş tatmini ile ilgili yapılan tanımlamalardan bazılarını şu şekilde sayabiliriz. Hackman ve Oldham (1975) “çalışanların işinden duyduğu mutluluk”, şeklinde tanımlamıştır. Vroom (1964) ise “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoşça giden veya olumlu duygusal durumdur.” şeklinde tanımlamaktadır (Luthans, 1995).

Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilen iş tatmini, işe karşı pozitif tutuma eşdeğerdir. İşe karşı negatif tutum ise iş tatminsizliği olarak adlandırılabilir. Buradan hareketle bireyin işyerinde yüksek iş tatmini hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır. İş tatmini, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir. Bu durum, eşitlik ve temelde karşılıklı olma ilişkisine ve alışveriş kuramına bağlı psikolojik anlaşma yaklaşımıyla açıklanabilir (Tütüncü, 2000).

Çalışma yaşamında birey, yaptığı işe ilişkin pek çok beklentiye sahiptir. Ücret, terfi, sosyal güvence, iş güvencesi, iş ilişkilerinin niteliği gibi pek çok alanda çeşitlenebilen bu beklentilerin karşılanma oranı iş tatminini oluşturur. Bu konuda, iş yaşamına ilişkin motivasyon faktörlerini koruyucu ve motive edici faktörler olarak ikiye ayıran Herzberg’i hatırlamak, yararlı olacaktır.

Herzberg’e göre, insanların, çalışma yaşamında elde etmek istedikleri ve kaçınmaya çalıştıkları durumlar vardır ve bu durumlara karşı konumları sonucu çalışma motivasyonu şekillenir. Böylelikle, Herzberg, koruyucu faktörleri işin yapıldığı sosyal ve fiziksel çevre ile ilişkilendirmiştir. Çalışanın bu dışsal faktörlerle ilgili

beklentilerinin karşılanmaması iş yaşamında doyumsuzluğa itici bir sonuç doğurur. Teknik gözetim, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücret, çalışma koşulları gibi faktörler koruyucu faktörlerdendir ve bu faktörler tek başlarına motive etmezler. Bunun yanı sıra, Herzberg ayrıca motive eden faktörlerden söz etmiştir. Bu faktörler de başarı, bağımsız çalışma, kendini gerçekleştirme, yükselme, sorumluluk gibi doğrudan iş tatminine yol açan ve yapılan işin içeriğini oluşturan içsel faktörlerdir. Örnek verilecek olursa, Herzberg'e göre ücrette yapılan artış doğrudan iş tatminine neden olmamakla birlikte, iş tatminsizliğini de önlemektedir çünkü koruyucu faktörler iş tatminini dolaylı olarak etkilemektedir (Soyer, 1996: 209).

İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve bunları gerçekleştirmek isterler. Bunları gerçekleştirme konusunda oluşan herhangi bir olumsuz durum ve algılama çalışanlar üzerinde iş tatminsizliğine dolayısıyla da psikolojik sorun ve şikayetlere yol açabilmektedir (Gignac and Aplebaum, 1997: akt, Tanrıverdi, 2006). İş tatmini elde edemeyen kişinin psikolojik olgunluğa erişmesi zorlaşır ve bu durum bireyi hayal kırıklığına uğratar. İş tatmini çalışanın verimliliğini artırırken iş tatminsizliği çalışanın verimliliği ve performansını düşürmektedir. Bu psikoloji içindeki çalışan işini sabote edebilmekte ve hatta işten ayrılabilir (Ardıç ve Türker, 2001).

Üretken ve mutlu insan sadece işinde değil aynı zamanda sosyal yaşamında da tatminlidir. Organizasyonlarda iş görenlerin iş tatmininin düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda işgörende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir (Ardıç ve Türker, 2001). Kawaguchi, 2002 yılında, yaptığı bir çalışmada tatminsizliğe dayalı iş değiştirme oranlarının oldukça yüksek olduğunu belirtmektedir (Kawaguchi, 2002).

İş gücünün etkinliği ve verimliliğini sağlamanın yollarından biri, tatmin olmuş, motivasyonu yüksek, işletmenin temel prensiplerini benimsemiş ise ve işletmeye bağlı çalışan bireyler yaratmaktır (Barney, 1986: 45). Çekmecelioğlu (2006) yaptığı araştırma sonuçları arasında, iş tatmininin verimlilik üzerinde pozitif etkiye sahip olan kuvvetli bir etken olduğunu tespit etmiştir. İş tatmininin düşük olması, işgörenlerin

organizasyona bağıllığını azaltmaktadır. Böylelikle ya daha çok doyum sağlayabilecekleri bir işe geçmekte ya da isteksiz çalışmaktadır. Bunun sonucu olarak düşük verim ortaya çıkmaktadır. İş tatmin düzeyi yükseldiğinde ise örgütün etkinliği artacaktır (Ay ve Karadal, 1995: 27).

İş tatmininin diğere bir tanımı; bireylerin işlerine karşı sahip oldukları pozitif etki ya da hislerin tümü olarak tanımlanabilir (Arnold ve Feldman, 1986: 57). Cranny, Smith ve Stone (1992), iş tatmini ile ilgili çalışmalarında bu kavram üzerine uzlaşma sağlanmış bir tanıma yer vermektedirler. Bu tanıma göre iş tatmini; bir kişinin beklediği ya da arzu ettiği çıktılarla, gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı hissettiği duygusal tepkisidir.

Çalışan bireylerin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu olarak ortaya çıkan duygusal bir tepki olarak da tanımlanabilen iş tatmini, yapılan işin niteliği, iş çevresinin koşulları, çalışma yaşamına dair çeşitli özellikler, çalışma ilişkileri gibi pek çok dış etkenin yanı sıra, kişiye özel çeşitli içsel etkenlerin de sebep olduğu bir şekilde değişik açılımlara sahip olabilir. Kısaca iş tatmini, çalışanın çalışma yaşamında aldığı haz, mutluluk ve doyumunu ifade eder (Keser, 2005: 54).

İş tatmini, Barutçugil'in tanımıyla, *“bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargularıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu* “olarak ifade edilmektedir. Bu tanım, bazı önemli noktaları da kapsamına almaktadır (Barutçugil, 2004: 389). Bunlar;

- Değerler iş tatmininin tanımlanmasında önemli bir fonksiyondur. Bir çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme isteği ve bu isteği gerçekleştirme düzeyi iş tatminini belirler.
- Farklı çalışanlar, farklı önem ve önceliklere sahiptir, bu yüzden iş tatmini düzeyleri çalışanlar arasında farklılık gösterir.
- İş tatmini, bireysel algılama şekilleriyle doğrudan bağlantılıdır. Fizyolojik, biyolojik ve psikolojik farklılıkların yanı sıra, gereksinimler, kişisel mantık, algısal hazırlık gibi etkenlerin de belirleyici olduğu algılama düzeyindeki bireysel farklılıklar, bir çalışanın istek, değer ve elde ettiği şeylere ilişkin

algılarını da farkındalık ve doğruluk açısından etkileyecektir. İş tatmini, duygusal ve kişisel bir tepki olduğu için ölçümlenmesi, gözlemlenmesi ve geliştirilmesi her zaman kolay olmayabilir.

- Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetiştirme tarzları, aile yapıları ve yaşam standartları gibi özellikleri ve işe yönelik beklentileri farklılaştıkça iş tatminini sağlayan iş özellikleri de farklılaşacaktır.

Bu tanım, bazı önemli noktaları da kapsamına almaktadır. Bunlardan ilki değerlerdir, değerler iş tatmininin tanımlanmasında önemli bir fonksiyondur. Bir çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme isteği ve bu isteği gerçekleştirme düzeyi iş tatminini belirler. İkinci nokta, farklı çalışanların, farklı önem ve önceliklere sahip olmasıdır, bu yüzden iş tatmini düzeyleri çalışanlar arasında farklılık gösterir. Üçüncü nokta, İş tatmini olgusunun, bireysel algılama şekilleriyle doğrudan bağlantılı olduğudur. Fizyolojik, biyolojik ve psikolojik farklılıkların yanı sıra, gereksinimler, kişisel mantık, algısal hazırlık gibi etkenlerin de belirleyici olduğu algılama düzeyindeki bireysel farklılıklar, bir çalışanın istek, değer ve elde ettiği şeylere ilişkin algılarını da farkındalık ve doğruluk açısından etkileyecektir (Usal, 1995).

Bingöl ise kendi tanımında iş tatmininiyle ilgili etmenleri “İşten elde edilen maddi çıkar, iş güvenliği, işin kabiliyete uygunluğu, zevk vermesi, üretimde bulunmaktan doğan gurur, yükselme olanağı, işyerindeki olumlu beşeri ilişkiler, işletmenin toplumdaki statüsü ve politikası, amirin tutumu ve sendikal ilişkiler” olarak belirtmiştir (Bingöl, 1997: 271).

Kişinin gereksinimleri ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise iş tatmini söz konusudur. İş tatmini, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir (Eren, 1996: 420).

Örgüt içinde işgörenlerin tatminlerinin sağlanması, yönetimin en önemli görevlerinden biridir. Tatmin, güveni, bağlılığı ve eninde sonunda elde edilen çıktıda iyileştirilmiş kaliteyi yaratır. Fakat, tatmin yoğun bir programın basit bir sonucu değildir. Bunun için yöneticiler iş tatmini yaratacak stratejilere odaklanmalıdırlar (Tietjen vd., 1998).

İş tatmini hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı iş tatminsizliğine dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır. İş tatminsizliği, örgütün bağımsızlık sistemini zayıflatır, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır ve hatta yok eder.

İş tatminsizliği ise çalışan bireylerin yaptıkları işe konsantrasyonlarının bozulması, motivasyon düşüklüğü yaşamaları ve o işten haz almamalarıdır. İş tatminini etkileyen etmenler çevresel ve kişisel değişkenler olarak iki ayrı grupta incelenebilir. Çevresel değişkenler, iş düzeyi, iş içeriği, yapıcı denetim, ücret ve yükselme olanakları, sosyal etkileşim ve çalışma grubu; kişisel değişkenler: yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kültür, zeka ve meslek değişkenleridir (Silah, 2001: 106).

Kişilik yapılarının işe uygunluğu da iş tatminini etkileyen bir başka faktör olarak ele alınmalıdır. İşle ilgili beceriler kazandırılabilir, yetkinlikler ise geliştirilebilir. Ancak duygusal olgunluğu yeterli olmayan, kendisi ve kurumla ilgili farkındalık geliştiremeyen insanlar, ne kadar eğitilmiş ve zeki olursa olsun, kuruma yarardan çok zarar getirir (Batlaş, 2000: 172).

Olgun ve dengeli kişiliğe sahip olan insanlar, azimli ve sebatkâr oldukları için iş tatminini sağlamışlardır ve mutludurlar. Problemleri gerçekçi gözle değerlendirerek toplumun isteklerine göre çözmeye çalışırlar. Böyle insanlar yaşamaktan, çalışmaktan kıvanç duyarlar. Geleceğe umutla bakarlar, kompleksli değillerdir, yardım severdirler, iş birliği ve dayanışmaya açıktırlar. Örneğin, iş yerinde parasal sıkıntı çeken arkadaşlarına borç para vererek üzüntü ve sevinçlerini paylaşarak, meslekî ve sosyal açıdan onu destekleyerek yardımcı olmaya çalışırlar. Bu nedenle bir iş yerinde çalışanların kişisel özellikleri, iş yerinin verimliliğini ve işleyişini önemli ölçüde etkilediği için olgun ve dengeli kişiliğe sahip olanların, bir işletmenin üretim ve verimliliğini arttıracığı gerçektir (Aytaç, 2006).

İşgören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, işgörenin işgücü

verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda işgörenin sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir. İş tatmini düşük işgörenlerde sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) olduğu ve iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Miner, 1992: 14).

İş tatmininin düştüğü bir örgütte dört yıl içinde belirli işgören sorunu endekslerinde önemli artışlar kaydedilmiş, yakınmalar % 38, disiplin cezaları % 44 yükselmiş ve işgücü devri % 70 artmıştır. Bütün bu sorunların ardındaki temel nedenler, işgörenlerin işlerinden duydukları tatminsizliğin bir göstergesidir (Kahn, 1973: 88).

İş, örgütsel ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır. Tatmin ise duygusal bir tepki biçimidir. Çalışanlar çalışma hayatı süresince, yaptığı işe çalıştığı firmaya ve iş ortamına dair pek çok deneyimler kazanmaktadır. Çalışanların çalışma hayatı süresince, gördükleri, yaşadıkları, kazandıkları, mutlulukları ve üzüntüleri olmaktadır. Tüm bu bilgi ve duyguların sonucunda çalışanların yaptığı işe ya da çalıştığı firmaya karşı tutumları ortaya çıkmaktadır. İş tatmini tutumların genel sonucudur ve çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (Oshagbemi, 2000).

İş tatmini, çalışanın yaptığı işe genel tutumu olarak da tanımlanmıştır (Greenberg ve Baron,2000). Bireylerin işlerine gösterdikleri tutum olumlu ya da olumsuz olabileceğinden, iş tatminini bireylerin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh hali olarak tanımlamak, çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tutumunu da iş tatminsizliği olarak tanımlamak gerçekçi olacaktır (Erdoğan, 1996). İş tatmininin yönetim alanında çok önemli bir konu olmasının temel sebebi, işle ilgili olumlu bir takım sonuçları elde etmenin büyük ölçüde iş tatminini sağlamaya bağlı olmasıdır (Yousef, 1997).

Fred Luthans'a göre iş tatminin üç önemli yönü vardır (Luthans, 1995). Öncelikle, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir. İkinci olarak, genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir. Son olarak, İş tatmini, birbiriyle ilgili bir çok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları v.b tutumlardır.

1.3. İş Tatmini ile İlgili Kuramlar

1.3.1 Klasik Yaklaşımlar

İş tatmini ile ilgili olarak bu başlık altında incelenebilecek olan belli başlı kuramlara gereksinim kuramları ve değer (beklenti) kuramları olmak üzere bundan sonraki iki alt başlıkta yer verilecektir.

1.3.1.1 Gereksinim Kuramları

Bireyin değerlerini esas alan modellerde, ayrıntıları ‘Giriş’ bölümünde verilen Rokeach’ın belirlediği değerler haricinde, değerler için belirli bir tanımlayıcı çerçeve yoktur. Buna karşın, bireyin gereksinimlerinden yola çıkılarak oluşturulan iş tatmini modelleri Gereksinim Kuramlarına dayanmaktadır (Brief, 1998: 20). Bu noktada üç temel gereksinim kuramından söz edilebilir. Bunlar Maslow’un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı (Need Hierarchy Theory), Alderfer’in Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı (ERG-Existence, Relatedness and Growth Theory) ile Herzberg’in Güdüleyici Koruyucu Kuramıdır (Motivator-Hygiene Theory).

Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

Maslow (1954), bireylerin temel gereksinimlerini beş ana başlık altında toplamıştır. Bunlar, fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir. Maslow’a göre bu gereksinimlerin bir hiyerarşik sıralaması vardır. Örneğin, ancak ait olma gereksinimi doyurulduktan sonra bir üst sırada yer alan saygınlık gereksinimi ortaya çıkar (Maslow’dan akt. DeMato, 2001: 23).

Maslow fizyolojik gereksinimleri sağlıklı bir büyüme/gelişim için ilk olarak karşılanması gereken yiyecek, giyecek, barınak, uyku, cinsellik vb. olarak tanımlar. Hiyerarşik sıralamada ikinci olan korunma ve güvenlik gereksinimidir. Birey, gereken güvenli ortamın sürekliliğinin sağlanmaması durumunda üst düzey gereksinimlerinden vazgeçerek, yeniden güvenli bir ortam arayışına girecek ve gelişimi engellenmiş olacaktır. Maslow’un üçüncü sırada belirlediği ait olma gereksinimi bir aileye, topluluğa ait olma ve arkadaşlık ve sevgi gibi gereksinimleri içermektedir. Saygınlık gereksinimi, toplumun bireyi kabulü, değer vermesi ve ona duyduğu saygının yanı sıra bireyin özsaygısını da içermektedir. Bireyin kişiliğinin kendisi ve toplum tarafından kabul ve saygı görmemesi, takdir edilmemesi

durumunda psikolojik sağlığını koruması m¼mk¼n olmayacaktır (akt. Erden ve Akman, 1995).

Maslow'un kuramı, daha sonra yapılan araştırmalar sonucunda genel olarak kabul görm¼ş olmakla birlikte bazı eleştirilere hedef olmuştur. Örneğin, Urban (1982: 71), Maslow'un insan doğasının gizlerini ağıklama çabalarının k¼lt¼rel bağlamdan uzak olduğunu aktarırken; gereksinim hiyerarşisinin yaşamın iş ve boş zaman, aile ve iş yaşamı, özel ve kamusal olarak böl¼mlenmiř olduğu modern sanayi toplumunda bir inanılırlık taşıyabileceğini ancak, bu hiyerarşinin tarih boyunca her k¼lt¼re uygulanmasının yanlış olduğunu belirtmektedir.

Varoluş, İlgililik ve Büy¼me Kuramı

Bu kuram, birey davranışlarının oluşup, kalıcılık kazanmasının bireyin çevresinde oluşan hangi durumlara bağlı olduğunu ağıklamaktadır. Alderfer'e (1972) göre, doyum ve istek kavramları bireye ait öznel durumlardır. Tatmin, bireyin çevresiyle olan ilişkisi sonucunda elde ettiklerinin bireyde yarattığı içsel bir durumdur. İstekler ise, tatmin gibi mutlaka dışsal bir durumla ilgili olmaları gerekmediğinden daha öznel dirler. Gereksinim ise hem istek hem doyum ya da bunun zıttı olan hayal kırıklığını içeren bir kavramdır.

Alderfer'in kuramı da bir hiyerarşi içermekle birlikte Maslow'un hiyerarşisi kadar katı değildir. Alderfer gereksinim düzeylerini somuttan soyuta doğru sıralamıştır. Ayrıca birden fazla gereksinimin aynı anda doğabileceğini belirtmektedir. Örneğin, karnı ađ bir insanın bir gruba ait olup olmadığını hissetmesinin m¼mk¼n olduğunu ve bir aktiviteyle uğraşmak konusunda yeteneklerini kullanıp kullanamayacağının farkında olabileceğini söylemektedir (Alderfer, 1972).

G¼düleyici Koruyucu Kuram

Herzberg, Mausner ve Snyderman yaptıkları araştırmanın sonucunda G¼düleyici-Koruyucu Kuramı geliştirmişlerdir. Herzberg ve diğerlerinin (1959), yanıt aradıkları temel soru, özellikleri gereği çeşitli faktörlerin iş tatmini ya da tatminsizliği yaratma konusunda nasıl bir etkilerinin olduğudur. Araştırmacılar, bu faktörleri doğrudan işin yapılması ile ilgili olanlar ve işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlar olarak iki ayrı grupta toplamışlar; işin kendisi ile ilgili olan faktörlere tatmin sağlayıcılar ya da

güdüleyiciler, işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlara ise tatminsizlik yaratan ya da koruyucu faktörler adını vermişlerdir.

Bireyin işine karşı olumsuz tutum geliştirmesine neden olan faktörler ise şirket politikaları ve yönetim, denetim, ücret ve çalışma koşullarıdır. Bireyin çalıştığı işyerinde yapılan işin planlamasının ve görev tanımının etkili biçimde yapılıp yapılmayışı, yönetimin yeterli veya yetersiz oluşu, uygulanan personel politikalarının adil olup olmayışı, işin ilk denetiminden sorumlu üstün yeteneği ya da yeteneksizliği, ilgili ya da ilgisiz oluşu, bireyin ücretindeki bir artış beklentisinin karşılanıp karşılanmayışı ile havalandırma, ışıklandırma, araç-gereç ve mekanın uygun olup olmaması işten sağlanan tatmin düzeyine etki eder. Herzberg ve diğer araştırmacıların ulaştıkları sonuç, bu faktörlerin daha çok düşük sekanslı duyguların oluşumunda önemli olduğu ve sıklıkla rol oynadığı ve tek başlarına iş tatmini sağlama konusundaki etkilerinin gözardı edilecek kadar az olduğudur. Söz konusu faktörlere bu nedenle güdüleyici faktörler arasında yer verilmemiştir. Bunlara koruyucu (hijyen) faktörler adı verilmesinin nedeni tıbbi hijyen ilkelerine benzer biçimde işlev görüyor olmalarıdır; hijyenin sağlık için tehlikeli olan durumları ortadan kaldırma işlevini işyerinde koruyucu faktörler görmektedir. Bu faktörlerin de hijyen gibi tedavi edici özellikleri yoktur; ancak mevcut olmamaları durumunda daha fazla rahatsızlık yaşanması kaçınılmazdır (Herzberg'den akt. Soyer, 1996: 209; Bingöl, 1997:271).

1.3.1.2. Değer (Beklenti) Kuramları

Değer (beklenti) kuramları arasında ilk olarak anlatılabilecek kuram, Cornell Tatmin Çalışmaları olarak bilinen, Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen Cornell Modelidir. Smith ve diğerlerine göre, iş tatmini bireyin işi ile ilgili duyguları, ya da iş durumunun farklı boyutlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkileridir. Araştırmacılara göre, bu duygular, bireyin verili bir durumda mevcut olan alternatiflerle bağlantılı olarak makul ve adil bir karşılık bulma beklentisi ile yaşantıladıkları arasında farklılık algılamasından kaynaklanmaktadır.

Smith ve diğerleri Cornell çalışmalarının temelini oluşturan referans çerçevesi (frame of reference) kavramını ilk olarak ortaya çıkaran araştırmacılarıdır. Referans çerçevesi, bireyin bir değerlendirme yaparken kullandığı iç standartlardır. Bu standart bireyin önceki yaşantıları, beklentileri ve verili bir uyarıcı karşısındaki değişim eşiği ile

ilgilidir (Smith, Kendall, Hulin'den akt. Kaynak, 1995; 134).

Bu alt bölümde aktarılabilecek olan ikinci kuram, Hackman ve Oldham'ın (1975) iş tatmininin nedenlerini açıklayan İşin Özellikleri Kuramıdır. Bu kuram, araştırmacıların işin beş temel özelliği olarak nitelendirdikleri beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurulmuştur. Kurama göre, söz konusu özellikler bireylerde üç psikolojik duruma yol açmakta, bu durumlar ise bireylerin iş tatmini ve güdülenmesinde önemli sonuçlar yaratmaktadır. İşin beceri çeşitliliği gerektirdiği, görevlerin bir bütünlük içerdiği ve önemli olduğu oranda bireyde işinin anlamlı olduğu duygusu oluşmakta, işin bireye özerklik tanınması bireyde sorumluluk duygusu yaratmakta, geri bildirim ise bireyin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır (Eren, 1993: 357).

Brief (1998: 27-28), Porter ve Lawler'in geliştirdiği bu kuramın sadece görev performansı ve dağıtılan adalete (distributive justice) dikkat çektiğini; iş tatmininin adil yordamlar kullanılarak (yordamsal adalet) ödüllendirilen bağlamsal performansın sonucu olarak da düşünülebileceğini belirtmektedir.

1.3.2. Modern Yaklaşımlar

Salancik ve Pfeffer'in (1978) sosyal bilgi işleme yaklaşımı (Social Information Processing Approach), iş tutumlarını gereksinim ve beklenti kuramlarıyla karşılaştırmalı olarak açıklar. Araştırmacılar, gereksinim kuramlarının doğrudan bireyle ilgili gereklilikler üzerine kurulmuş olduğu ve bireyin çalıştığı sosyal bağlamın dikkate alınmadığını belirtirler. Salancik ve Pfeffer, işin sosyal bağlamını ve bu bağlamın bireyin tutum ve eylemlerinde etkili olduğunu savunurlar. Sosyal bilgi işleme yaklaşımı, çevrenin ve dışsal gerçekliğin verili bir durum olmadığını, bireye bu gerçekliği kurmak üzere kullanacağı birtakım ipuçları sunduğunu öne süren ve kökeni açısından beşeri bilimlere dayanan bir kuramdır. Bu anlamda dışsal gerçekliğin oluşturulması bilişsel ve etken bir süreçtir ve kurulan gerçeklik her zaman toplumsal bir çevreyi gerektirmektedir.

Bu kuram gereksinim kuramlarından farklı olarak bireyin kendi sosyal çevresini ve geçmiş yaşantı ve tutumlarını seçici bir biçimde algılamak ve yorumlamak suretiyle kendi iş tatminini etken bir şekilde oluşturma yeteneğine sahip olduğunu

belirtmektedir. Örneğin, bu sosyal çevrenin bireyden işlerini yeniden tanımlamalarını isteyen idarecilerin ve uzmanların olduğu düşünülürse, fikirleri sorulan bireyler, kendi konumlarını ve işlerini bu görevlilerin kullandığı kavramlardan hareketle anlamaya ve değerlendirmeye çalışacaktır.

İşten ayrılma isteği, bireyin işten ayrılmanın kolay olacağına dair algısı ve iş olanakları arasındaki ilişkiyi inceleyen modellerden yola çıkarak, Hulin, Roznowsky ve Hachiya (1985) bütünsel bir iş doyumunu modeli geliştirmişlerdir. Hulin ve diğerleri, bireyin, bir taraftan örgüt dışındaki iş olanaklarını diğer taraftan, mevcut işinin fırsat açısından kendisine maliyeti ve getirilerini mukayeseli biçimde değerlendirerek, iş tatmini ya da tatminsizliği yaşayabileceğini ve başka bir iş arayışına geçebileceğini söylemişlerdir.

Motowidlo'nun iş tatmininde bireysel farklılıklar kuramı da bir başka modern yaklaşımdır. Bu kurama göre iş tatmini, iş ortamının bireyi hoşnut etme derecesi konusundaki bireyin oluşturduğu yargıdır. Birey, bu yargıyı oluştururken bilgisi, becerisi ve yetenekleri gibi bireysel özelliklerini kullanarak iş ortamında gelişen bir dizi olay ve koşulu hafızasında saklar; işiyle ilgili bir yargıda bulunacağı zamanlarda depoladığı bu bilgiyi çağırır (Brief, 1998: 31). Motowidlo'nun kuramı ağırlıklı olarak bilişsel olmasına ve bu kurama modern yaklaşımlar arasında yer verilmesine rağmen, klasik yaklaşımlardan olan Cornell modelindeki referans çerçevesi fikrinin tamamlayıcısıdır.

80'li yılların sonlarına doğru ve 90'larda geleneksel kuramları karşısına alarak gelişen ve bireysel özellikleri dikkate alan bazı kuramlardan söz edilebilir: İş zenginleştirme görüşünü destekleyen kuramlar (örn.; Maslow, Herzberg, Hackman ve Oldham ve Lawler'in kuramları) ile sosyal bilgi işleme kuramları arasındaki tartışma, Staw, Bell ve Clausen'in (1986) iş tutumlarını etkileyen bir faktör olarak bireysel eğilimler kavramını yeniden gündeme getirmelerine yol açmıştır.

Staw ve diğerleri, tatminin bireysel boyutunun gözden çıkarıldığı düşüncesinden hareketle, yaptıkları boylamsal (longitudinal) araştırma sonucunda, bireysel eğilimlerin iş tutumlarını etkileyeceğini savunmuşlardır. Staw ve diğerleri, sosyal bilgi işleme kuramcıları gibi, işlerin karmaşık uyarıcılar olduğu ve bilişsel bir manipülasyona tabi olduklarını kabul etmekle birlikte bireylerin olumlu ve olumsuz

duyuş eğilimlerini iş ortamına taşıdıklarını, iş ortamlarındaki bilgiyi bu eğilimleri doğrultusunda işlediklerini ve sonuçta iş tatmini ya da tatminsizliği yaşadıklarını söylemişlerdir. Buradan bireylerin duyuşsal eğilimlerinin yaşamdaki uyarıcıları olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirmelerini sağlayan genel bir yönelim olduğu anlaşılmaktadır. Staw ve diğerleri, çok olumsuz bir iş ortamında duyuşsal eğilimin bireyin algısını, işin çok güzel olduğunu savunacağı kadar etkileyebilecek güçte olduğu görüşünü değil, iş tutumlarının önemli bir belirleyicisi olduğunu belirtmektedirler. Bu kuram, duyuşun sabit olup olmadığı, kaynağının genetik ya da sosyal oluşu konularında net değildir; ancak kaynağı önceki toplumsal yaşantılar da genetik özellikler de olsa bireyin gelecekteki iş tatmin düzeyini etkilediğini ileri sürmektedir (Brief, 1998: 32).

1980’li yılların ikinci yarısında işle ilgili duygulanımın öncülleri ve sonuçlarının kapsamı genişletilerek, öncüller yani duygulanımı yaratan faktörler arasında Staw ve diğerlerinin de (1986) üzerinde durduğu gibi kişilik özellikleri ve eğilimlerin rolü ayrımsanmaya başlanmıştır. İşle ilgili duygulanımın öncüllerinin yanısıra sonuçlarına da Örgütteşlik Davranışı (OCB-Organizational Citizenship Behaviour) ya da sosyal yönelimli örgütsel davranışlar gibi yeni kavramlar eklenmiştir.

Brief, 1990’lara kadar gelişen iş tatmini kuramlarında, Locke’nin iş doyumunu tanımının esas alındığını iddia eder. Buna göre, iş tatmini, “bireylerin işlerinin ve iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan haz verici veya olumlu bir duygu durumudur” (Brief, 1998: 82).

Bu kuramlar, John Locke’nin insan zihninin dış dünyadan gelen duyu verileri tarafından belirlendiği, yani dış dünyayı yaşantılamasına bağlı olarak oluştuğu ve geliştiği yönündeki kuramına sadık kalır. Brief, iş tatmini çalışmalarında dışsal koşulların (işyeri koşulları, ücret, vs) belirleyici birer unsur olarak görülme nedenini de bu kuramın etkisi olarak görür.

Brief (1998: 88), bu yaklaşımın karşısına, 1990’lardan sonra ortaya çıkan ve kendi iddiasına göre, Immanuel Kant’ın insan zihninin “a priori” kategoriler sayesinde çevresinin bilgisini oluşturabildiği yönündeki savını esas alan kuramları çıkartır. Bu kuramlar, bireyi çevresindekileri içsel niteliklerinden (kişilik özellikleri, vs.) hareketle yorumlayan ve onlara anlam yükleyen bir özne olarak görür. Brief, bu iki yaklaşımın

aynı potada eritilerek bazı önemli kazanımlar sağlanabileceğini iddia eder. Buna göre, dışsal koşullar her defasında bireyin kişisel süzgecinden geçirilerek yorumlanır. Örneğin nesnel bir değişken olarak ücret yerine, tatminkarlığı ve hakkaniyeti birey tarafından, kendi kişiliğinden hareketle ve çevresindekilere kıyasla biçilen bir ücretten söz etmek daha anlamlıdır; ancak burada dışsal koşullar boyutu da dikkate alınmaktadır.

1.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Yöneticiler, örgütlerinde çalışan işgörenlerinin iş tatmininin yüksek olmasını isterler. Bundan dolayı iş tatminini sağlamak ve yükseltmek için de olanaklarına ve tecrübelerine göre çaba harcarlar. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olan iş tatmininin sağlanması ve yükseltilmesi için herşeyden önce iş tatminini etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır.

İşgörenin işine karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedirler. Bir faktör işgören iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına belirleyici olamaz. İşgören tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak ele alınabilir.

1.4.1. Bireysel Faktörler

İş tatmini, işgörenin işinden beklediklerini bulması sonucu ortaya çıkan olumlu bir tutumdur (Eren, 1996). İşgörenin genetik eğilimi, aile faktörü, almış olduğu eğitim, değer yargıları, iş hayatı tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal yapı ve çevresi iş tatmini üzerinde önemli rol oynarlar. Bu kişisel özellikler, her işgöreni diğer işgörenlerden farklı kılar. Aynı zamanda kişinin yaşam biçimini de belirleyen bu kişisel faktörler, beklentilerin karşılanmasında, işgörenin örgüte karşı takınacağı tutum üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiye sahiptirler.

İş ortamına bağlı işgören iş tatminini etkileyen birçok dışsal faktör de söz konusudur. Ancak bu faktörlerin algılanmasında ve değerlendirilmesinde sahip olunan kişisel özelliklerin etkisi büyüktür. Örneğin, aynı iş yerinde, aynı seviyede ve aynı koşullar altında çalışan iki işgörene eşit düzeyde ücret verildiği zaman, beklentilerinin karşılanma düzeylerinin farklı olması olasıdır (Eren, 1996).

1.4.1.1. Kişilik, Değer Yargıları, İnançlar, Beklentiler ve Sosyo – Kültürel Çevre

İş tatminiyle kişilik özellikleri arasında ilişki söz konusudur. Örneğin sınırlı ve çevresine uyum sağlayamamış kişiler daha sık iş tatminsizliği göstermektedir. Bu çalışanlar başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadır. Çalışanların yaşama bakış açısı olumsuzdur. Bununla birlikte genel inanış özel hayatında mutlu olmayan kişilerin mutluluğu işlerinde arayacağıdır.

Değerlerin, çalışanların iş yerindeki davranışları üzerinde doğrudan etkili olduğu düşünülmektedir ve bireyler arasında paylaşılan değerler, bireysel ilişkilere de yansımaktadır. Benzer değerlere sahip kişilerin birbirleri arasında ilişkiler kurduğu görülmektedir. Bu sayede ortak iletişim sistemi, belirsizlik ve uyarım fazlalığı gibi iş ilişkilerindeki olumsuz faktörleri ortadan kaldırmaktadır. Çalışanlar daha az rol belirsizliği ve çatışma yaşadıklarından koordinasyon, iş tatmini ve işe bağlılık artmaktadır (Erkmen ve Şencan, 1994).

Ayrıca bireyin içinde doğup büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği sosyo – kültürel çevrenin, bireye aşılacağı tutum ve değerler açısından işe karşı tutumlarını etkileyebileceği düşünülmüş, bu alanda araştırmalar yapılmıştır. Kentsel kesimdekilerin daha az çaba gerektiren kolay işleri tercih ettikleri, kırsal kesimdekilerin ise buna zıt bir tutumda oldukları sonucuna varılmıştır (Baysal, 1981).

1.4.1.2. Tecrübe, Yaş ve Aynı İşte Kalma Süresi

Bazı çalışmalar, çalışanın iş tecrübesi ile tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır (Oshagbemi,2000). Bir başka ifade ile aynı alanda ve/veya aynı kurumdaki çalışma süresi fazla olan çalışanların iş tatmininin de yüksek olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla iş tecrübesi iş tatmini üzerinde etkili bir faktördür (Özgen, v.d., 2002). Çalışma hayatına yeni atılan, iş tecrübesi olmayan kişilerin gerçekçi olmayan beklentileri de söz konusu olabilmektedir. Ancak bu kişiler zamanla iş hayatının gerçeklerini kavramaktadır. Buldukları görev diliminde yükselme olanaklarının olmadığını, iş arkadaşlarının geçimsiz olduğunu anlayabilmektedir. Bunun nedeni çalışanın iş hayatının gerçeklerinden uzak beklentileridir. Yeteri kadar iş deneyimi olmayan, iş hayatına yeni atılan gençlerin gerçekçi olmayan beklentileri, bireyin kendi hayal gücünün ürünleri olabileceği gibi medya organlarının yanıltması, eğitim kurumlarının öğrencilerini fazla abartması ve adayın işe kabulü sırasındaki mülakatı

gerçekleştiren yöneticinin yanlış ve yanıltıcı bilgi vermesinden kaynaklanabilir.

Gerçekçi olmayan beklentiler çalışanın kişiliğinde zamanla değişikliğe uğramaktadır. Bazı çalışanlar iş deneyimleri arttıkça beklentilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarladıkça iş tatmini sağlayabilmekte, bazıları ise geçen yıllara rağmen beklentilerini değiştirmemekte dolayısıyla iş tatminsizliği ile yaşamayı öğrenmektedir. Bu duyguları hayat tarzı haline getirmektedir. Çalışma hayatını tanıdıktan sonra çalışan iş tatmini duygusunu zamana bağlı bir olgu olduğunu, gelecekteki tatmin için şimdiki durumu da küçük tatminsizlik kabul etmesi gerektiğini anlamaktadır.

1.4.1.3. Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Zeka

Yapılan araştırmalar bireyin kadın ya da erkek olmasının işe karşı tutumları etkilediğini tespit etmiştir. Ancak bu konudaki bulgular araştırmadan araştırmaya farklılık göstermektedir. Cinsiyet açısından dengeli gruplarda çalışanların doyum seviyeleri, homojen (bir cinsiyet baskın) gruplarda çalışanlara kıyasla daha yüksektir (Fields ve Blum, 1997). Tatmin ile ilişkilendirilen bir etken de eğitim düzeyidir. Araştırmalarda eğitim düzeyi yüksek kişilerin genel iş tatminlerinin, daha az eğitim görmüş olanlara oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir (Baysal, 1981). Kendi başına ele alındığında, sadece bireylerin zeka düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde önemli bir korelasyon tespit edilememiştir.

Yapılan işle ilgili olarak ele alındığında (özellikle zeka düzeyine uygun iş yapılıp yapılmadığı söz konusu ise) zeka, iş tatmininde önemli bir etken olmaktadır. Birçok iş ve mesleklerin belirli bir zeka seviyesi gerektirdiği ve bunun altında ya da üstünde zekaya sahip kişilerin bu işlerden tatmin sağlamadığı saptanmıştır (Baysal, 1981).

1.4.2. Örgütsel Faktörler

İş tatminine etki eden pekçok faktörün belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda; ücret, güvenlik, terfi, liderlik, kararlara katılma, yönetim tarzı, rol açıklığı, farkına varılma çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğu ortaya çıkmıştır.

İşletmelerde yönetimin önemli görevlerinden biri çalışanın iş tatminini sağlayacak bu faktörleri belirlemek ve gerekli düzenlemeleri yapmaktır. İş tatmininin teorik temelleri, Maslow'un 1954'te "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ve Herzberg'in

1959'da "Çift Faktör Kuramı" ile oluşmuştur (Adler ve diğ., 1985: 270; akt, Ardıç ve Türker, 2001). Bu çalışmada iş tatminine etki eden işletme içi faktörler üzerinde durulacaktır ve bu faktörlerden literatürde en çok bahsi geçen aşağıdaki unsurlar incelenecektir.

İş göreninin işinden tatmin duymasında işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı şartları etkili faktörlerdir. Bu faktörler, bireysel değil toplumsaldır, yargısal olmayıp analiz edilebilir, ölçülür, diğer işlerdeki ile karşılaştırılabilir türdendir. İş tatminini, birbiriyle ilişkili çok sayıda tutumun birleşimi olarak görmek mümkündür. İş tatmini, çalışanın iş ve iş ortamına ilişkin bir dizi faktörün oluşturduğu tutumların bileşkesidir (Özgen v.d, 2002: 126).

İşe yönelik örgütsel düzenlemeler, işgörenlerin etkili ve verimli kullanımı için tasarlanacak programların geliştirilmesinde fayda sağlayabilir. Burada, ilgili işin gerektirdiği görevler, sorumluluklar ve bu işi en iyi şekilde yapacak işgörenlerde aranması gereken nitelikler ortaya konulur. İş analizi, iş tanımı, iş gerekleri ve iş değerlemesi gibi örgütsel düzenlemelerle şeffaf bir örgüt ortamı yaratılabilir. Rasyonel bir iş dağılımına bağlı olarak görev dağılımının yapılması ve yetkiye göre sorumlulukların net bir şekilde saptanmasıyla örgüt yapısı içindeki belirsizlik ortadan kaldırılabılır. Şeffaf ve standart düzenlemelerin işgören tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır.

Güçlü bir örgüt kültüründe, örgüt üyeleri temel değerleri kabul eder ve bağlılık gösterir. Herkes örgütün amacını bilir ve onun için çalışır (Robbins,1991). Zayıf örgüt kültürlerinde ise, ortak bakış açısının yokluğu, yöneticiler ve çalışanlar arasında kopukluklar, diyalog eksikliği, kuşku, düşmanlık hisleri ve gerilime dayalı bir sosyal iklim görülür. Bu tür örgütlerde çalışan işgörenler değişime direnirler ve kazanma beklentisinden çok kaybetme kaygısı içindedirler (Erdem, 1996).

Güçlü bir örgüt kültürü, örgütün başarısına ve örgütte çalışan işgörenlerin iş tatmini düzeylerinin yükselmesine olumlu etkide bulunmaktadır. Etkisi büyük ve karmaşık olan örgüt kültürü, o örgütte çalışan işgörenlerin davranışlarının tüm yönlerini olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir (Scholz, 1993). Örgüt kültürünün güçlü veya zayıf olması ile işgören tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır. Örgüt kültürünün güçlü veya zayıf olmasını kişilerarası ilişkiler, örgütsel

bilgi akışı, kararlara katılım, yetki devri ve güçlendirme, işgörene verilen değer, yönetim tarzı, terfi ve ödüllendirme gibi örgütsel yapının değişkenleri belirler.

Ayrıca iş güvencesi, işin özelliği, iş disiplini, ücret, hizmet içi eğitim, sosyal ve fiziksel koşullar gibi iş ortamına bağlı değişkenler de işgören iş tatmini üzerinde belirli bir etkiye sahiptirler.

1.4.2.1. İşin Toplum İçindeki Genel Algılanması, Yapısı ve Zorluk Derecesi

İş hakkındaki toplumsal düşünce doğrudan iş tatminini etkileyen faktörlerdendir. Her kültür veya alt kültürün yarattığı idealler olduğu gibi, çalışanların yapmak istemeyecekleri, yapmayı hayal etmedikleri işler de vardır. İşin yapısal özelliği de tatmini etkileyen faktörlerdendir. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer tatmin nedenidir.

İş tatminini oluşturan değişkenler arasında işin çekici olması önemli bir yer teşkil eder. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi gelmekte ise o derece tatmin sağlayabilmektedir (Erdoğan,1996: 32). İşin zorluk derecesi iş tatminini genellikle olumlu yönde etkileyen faktörlerdendir. Çalışanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Zihinsel olarak zor olan bir iş çalışan tarafından başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışan üst düzeyde tatmin bulacaktır.

Bunun yanında fiziksel zorluğun tatmin faktörü olmadığı kabul edilmektedir. Aşırı ağır, yorucu ve yıpratıcı işleri yapmak toplumun takdir duygularını kazanmak için yeterli olmamaktadır. Çalışan bireysel özellik ve niteliklerinin üzerinde bir işi yapmak zorundaysa, bu durumda ortaya sıkıntı, moral bozukluğu çıkacaktır. Sıkıntı ve moral bozukluğu ise iş tatminsizliğini ortaya çıkaracaktır.

1.4.2.2. Ücret, Terfi İmkânı ve Statü

İş tatmininin temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Çalışan çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır.

Alınan ücretin iş tatmini açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek

olmasından daha önemlidir. Araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu göstermektedir. İş tatmininin gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret ne denli yüksekse tatmin de o denli yüksektir (Kolasa, 1969). Bireyin maddi tatminsizliği performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumunsuzluk seviyesini yükseltmektedir (Saal ve Knight, 1988).

Bu konu ile ilgili olarak ele alınması gereken diğer bir sorun ücretin adil bir biçimde saptanıp ödenmesidir. Bunun için ücretler yapılan işin miktar ve niteliği ile ilgili uyumlu olduğu kadar gösterilen performans ile de uyumlu olmalıdır. Ücretlerin yanında yine işlerin miktar ve niteliği ile ilgili olarak prim ve ikramiye tutarlarının saptanması önemli bir unsurdur (Eren, 1998).

İşletmeler için bir maliyet unsuru olarak görülen ücret çalışan için önemli bir tatmin aracıdır. Ücretin kişinin ihtiyaçlarını gidermekte yeterli olup olmaması iş tatminini etkiler. Çalışan, yaptığı iş ile aldığı ücreti orantılı buluyorsa, tatmin duygusu yüksek olmaktadır. Ücret konusunda önemli bir konu da ücret adaletinin sağlanmasıdır. Çalışanlar elde ettikleri ücretleri benzer işleri yapan diğer kişilerin ücretleriyle kıyaslarlar. Bu kıyaslama sonucunun olumlu olması iş tatminini de olumlu yönde etkileyecektir. Ücretin tatmini sağlaması ve dolayısıyla iş başarısını artırması için bireyin beklentisine, performansına ve piyasa ücret sistemine dayalı olarak adil bir şekilde belirlenmesi gerekir.

Eğitim sektöründe en sancılı konulardan bir tanesi de ücrettir. Özellikle ücretlere yapılan artışların azlığı ve piyasada benzer işlere ödenen ücretle kıyaslandığında kamu alanındaki çalışan eğitimcilerin ücretlerinin düşük seviyede kalması önemli bir tatminsizlik unsurudur. Eğer çalışanın verimli olması isteniyorsa ücret adaletinin sağlanması gerekmektedir. Eğer kişi aldığı ücretin verdiği emeği karşılamadığı duygusuna kapılırsa işinden tatmin olma düzeyi düşecektir bu ise beraberinde verim düşüşünü de getirecektir.

Bunun yanı sıra çalışılan şirketteki terfi imkanlarının ve verilen ödüllerin iş tatmini üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalışanlar açısından önemlidir. Ayrıca çalışanlar yaptıkları iş karşılığında takdir görmeyi beklemektedir. Meslek düzeyi ile iş tatmini arasında tutarlı bir ilişki

bulunduğu bilinmektedir. Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek iş tatmini görölmüştür.

Bu nedenle konu ile ilgili çalışmalarda yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Hickson ve Oshagbemi, 1999).

İnsanlar genellikle çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına terfi etmek isterler. Terfi, elde edilen ücreti arttırdığı gibi kişinin sosyal statüsünü ve toplumdaki konumunu da olumlu yönde etkileyebilmektedir (Karadal, 1999). Ayrıca terfi, insanı çalışmaya sevk eden önemli bir unsurdur. İşe alınan bir kimse iş yerinde, ilerleme olanağının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağına dair bir duyguya kapıldığında her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanıp işe karşı olumsuz bir tutum takınabilir (Erdoğan, 2002). Bu durumda ise tatminsizliğin ortaya çıkması muhtemeldir. Çalışan işinde başarılı olduğu takdirde yükselme beklentisi içine girer.

İşletme içinde kariyer yollarının belli olması ve adil bir terfi sisteminin varlığı olumlu bir çalışma ortamı meydana getirecektir. Terfi etme imkanını elde eden çalışanların işine olan bağlılığı ve çalışma arzusu artarken kariyer sisteminin açıkça belirlenmediği ve adil bir terfi sisteminin var olmadığı işletmelerde çalışarlarda tatminsizlik sorunu yaşanır.

1.4.2.3. Ödüllendirme, Sosyal İmkanlar, Örgütsel Ortam ve Çalışma Koşulları

Çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Eğer işyeri oluşturacağı gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanları ödüllendirirse ödülü hak edenlerin iş tatmini artacaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması başarılı olduğuna inanan çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir. İş tatmini işin niteliği ile işten elde edilen maddi – manevi çıkarların uyumu sonucu artmaktadır.

Bir örgütte çalışanların yüksek iş tatmini duymaları uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesi ile sağlanabilecektir (Erkmen ve Şencan, 1994). Davranış ve tutumlarına dikkat edilen, kendilerine yeni bilgiler sunulan çalışanların ait olma, sevgi görme, ilgilenilme gibi sosyal içerikli gereksinimleri büyük ölçüde giderilmiş olacaktır. Kaldı

ki, bu durum çalışmada kendine değer verildiği ve kendi çıkarlarının organizasyonel çıkarlarla bir tutulduğu bilincinin de yerleşmesini sağlayacağından, güven ve saygı görme ihtiyaçlarını da pekiştireceği yüksek olasılıktadır (Kaynak, 1990).

İşin fiziksel şartları bir iş tatmini nedenidir. İşin çalışan için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması gibi değişkenler iş tatminini etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır (Erdoğan, 1996).

Herzberg 1966 yılında çalışma koşullarını iş tatminine etki eden faktörler arasına koymuştur. İşin yapıldığı fiziksel çevre şartlarının uygun olmaması iş tatmininden çok iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Kötü ısınma şartları, yetersiz aydınlatma, aşırı gürültü, nem, toz, koku, sağlığa zararlı kimyasal ortam ve yetersiz havalandırma çalışanlarda iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Uygunsuz çalışma şartları aynı zamanda, görme bozuklukları, akciğer hastalıkları, işitme bozuklukları, zehirlenmeler gibi mesleki hastalıklara yol açmaktadır.

Çalışanlar için iş şartları çok önemlidir, çünkü kişinin işi dışındaki sosyal hayatını da etkiler. Çalışanların için iyi çalışma koşulları daha rahat fiziksel rahatlığa neden olur. Çoğu çalışan, işyerlerinin evlerine yakın; çalıştıkları binanın yeni, temiz, işleri için gereken araç gereçlerin iyi ve kullanılabilir olmasını isterler. İş sağlığı ve güvenliğinin yetersiz olduğu işler çalışanlarda tedirginlik ve stres yaratmaktadır. Çalışanın can güvenliği sağlanmış olmalı ve gerekli tedbirler örgüt tarafından alınmalıdır.

1.4.2.4. İletişim ve Yönetim Tarzı

İletişim sayesinde örgütte çalışanlar kendilerinden neler beklendiğini, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ve üstlerinin ya da diğer çalışanların kendileri hakkında neler düşündüklerini öğrenme olanağı bulmaktadırlar. Örgütsel yaşamda bilginin iletilmesinin yönetsel açıdan önemli olmasının yanında iş görenin olumlu tutumlar edinmesinde de iletişimin önemli rolü vardır. İletişimin yokluğu, eksikliği ya da yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır. Belirsizlik ise stres, iş tatminsizliği, örgüte karşı güvensizlik, düşük düzeyde örgütsel bağlılık, verimlilikte düşüş, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa yol açmaktadır. İletişimin

sağlanması ise belirsizlikle başa çıkabilme olanağını vermektedir (Schweiger ve Denisi, 1991).

İşgören-üst arasındaki iletişim kanalının açık olması ve iletişimin taraflarca istenilen bir düzeyde gerçekleşmesi ile işgörenlerin iş tatmini aynı yönlü bir ilişki göstermektedir (Kim, 2002 ; Schwiger ve Denisi, 1991; Nathan ve diğ, 1991; akt, Yüksel, 2005). Ayrıca yapılan bir çalışmaya göre, işgörenler birbirleri ile ne kadar çok iletişim halinde olurlarsa o kadar işlerinden memnun olmaktadır (Ege, 2000).

Yönetici, bireyin işten tatmin sağlayıp sağlamamasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş tatminini artırıcı etkiye sahip olabilmektedir. Bu da yönetim tarzının iş tatmini üzerinde ne derecede önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Feldman ve Hugh, 1986: 196, akt, Erdil ve diğ, 2004).

Günümüz toplumunda iş görenleri yönetime katmak, onların yaptıkları işten keyif almalarını sağlamak ve verimliliklerini artırmak liderlik ve yönetim anlayışının gereği haline gelmiştir. Yöneticiler bu gerçeği dikkate alarak çalışanların işyerinde alınacak kararlara katılımını sağlayacak ve onların enerjilerini işyerinde ortaya koymalarına imkan tanıyacak düzenlemeleri yapmalıdır (Nicholsan, 2003). İş süreçlerinde çalışanların fikirlerini almayan, onların sorunlarıyla ilgilenmeyen ve iş bilgisi düzeyi düşük olan yöneticiler personelde tatminsizlik duygularına yol açmaktadırlar.

1.4.2.5. Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme İhtiyacı

İnsanlar kendilerine daha iyi bir yaşam ortamı oluşturmak için, beraber yaşadığı çevresindeki diğer insanlarla işbirliği yaparak güçlerini birleştirirler. Böylece ulaşmak istedikleri şeylere daha rahat ve istedikleri ölçüde yaklaşma şansını yakalarlar (Aydın, 2000).

Kişinin içinde bulunduğu grup iş tatminini etkilemektedir. Her işletmede biçimsel olan ve biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Çalışanın başarılı sayılan bir grup içinde yer alması ve hayat görüşü kendine uygun çalışanlarla birlikte olması onun iş tatminini artırıcı bir etki yapacaktır (Erdoğan, 1996). Çalışanlar, yaptıkları işten sadece para veya somut başarı beklememektedirler. Günlük yaşantısının yarısından

fazlasını iş yerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisindedir. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş tatmini artmaktadır (Karadal, 1999).

Özellikle takım çalışmasının olduğu ortamlarda sosyal ilişkilerin önemi daha da artmaktadır. Ekiplerin başarısında üyelerinin birbiri ile kaynaşması yatmaktadır. Yönetimin çalışanların psikososyal ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmak için iş yerindeki sosyal ilişkileri güçlendirmeye yönelik çaba harcaması iş tatmini ve performansı artırmada yararlı bir uygulama olacaktır.

Yapılan çalışmalar, çalışanlar tarafından önemli bulunan hususlardan birinin de takdir edilme duygusu olduğunu göstermektedir. Takdir edilmek insanı başarıya götüren yolların başında gelmektedir (Eren, 1998). Yerinde ve zamanında methedilen, çalışmaktan dolayı takdir gören bir çalışanın iş tatmini bu durumdan etkilenecektir. Takdir edilme bir iş tatmini unsuru olarak kullanılmaktadır. Ancak takdir edilmenin yolları ülkeden ülkeye değişebileceği gibi işletmeler arasında ve işletmenin içerisinde konumdan konuma farklılıklar gösterebilir. Çalışanların performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptığı işlerden daima gurur duyması, sahip olduğu kariyerde ilerleme fırsatlarından tatmin olması iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Chin ve diğ., 2002: 373, akt; Erdil ve diğ., 2004).

1.5. İş Tatmininin Ölçülmesi

İş tatmini, örgütün kendi özellikleri tarafından yaratılan, daha çok örgütün kendi içerisinden gelen boyutlara ve işgörenlerin çeşitli kişisel özelliklerine bağlıdır (Agho, Mueller ve Price, 1993). Roberts ve Savage 1973'deki araştırmalarında, iş tatmininin ölçülmesinin aşağıdaki nedenlerden dolayı önemli olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Birincisi; fiziksel fayda kadar, insan değerlerinin de giderek öneminin artmasıdır. İkincisi; bazı araştırmalarda işe gelmeme/devamsızlık, iş devri/işi bırakma eğilimi ve iş tatmini arasında negatif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. İş tatmini arttıkça, işe gelmeme ve iş devri değişkenleri azalmaktadır. Üçüncüsü ise; yöneticiler, eğer işgörenlerinin davranışlarını iyi anlayabilirse insan kaynaklarına en iyi şekilde yön verebilirler. Sonuç olarak, işgörenlerin işlerinden memnun olup olmadıklarını veya işleri hakkında neler

hissettiklerini bilmek yöneticiler için önemli olmalıdır.

1.5.1. Ölçme Araçları

Ölçme araçlarının temel islevi, belirli sayıda ve belirli tekniklere dayalı olarak seçilmiş test maddelerine (uyarıcılara) verdikleri cevaplara gösterdikleri tepkilere göre, bireyin ölçülen özelliği bakımından psikolojik boyut üzerindeki konumunu incelemektir. İş tatmini gibi tutumların ölçülmesinde bugüne kadar izlenen en yaygın yaklaşım, bir ölçeğin hazırlanarak uygulanmasıdır (Tezbaşaran, 1997).

Günümüz işletmelerinde iş tatmininin ölçülmesi üzerine Türkiye’de kullanılan ölçeklerin büyük çoğunluğu başka ülkelerde geliştirilmiştir. Uyarlama çalışmaları ölçeğin Türkçe’ye çevrilip amaçlanan kitle tarafından anlaşılabilir bir dil yapısının geliştirilmesi ile başlamaktadır. Bunun ardından standardizasyon çalışması yapıp bu ölçeğe ait Türkiye normları oluşturulmakta ve son olarak da geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları tamamlanmaktadır (Gülgöz, 1994). Spielberg ve Sharma (1976)’ya göre bir ölçeği çevirirken hedef kitleye yönelik en uygun cümle yapısının, deyimlerin kullanılması, ayrıca kültüre tamamen yabancı maddelerin değiştirilmesi gerekmektedir. Ölçek uyarlamalarında en az dört dönem bulunmaktadır;

- (1) Maddelerin orijinal dilden hedef dile çevrilmesi,
- (2) Çevirinin değerlendirilmesi ve deneysel formun geliştirilmesi,
- (3) Orijinal formla deneysel formdaki maddelerin eşdeğer olduğunun saptanması
- (4) Yeni formun geçerlilik ve güvenilirliğinin saptanması. (Savasır, 1994).

Türkiye’de ölçeklerle ilgili uyarlama çalışmalarında genellikle alt uzmanlık alanlarında, uluslararası yayınlarda en sık kullanılan araçların çevirisi veya uyarlaması yoluna gidildiği görülmektedir (Sahin, 1994).

1.5.1.1. Genel İş Tatmininin Ölçülmesi

Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1983) tarafından geliştirilen The Michigan Organizational Assessment Questionnaire (MOAQ), Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi üç maddeli Genel İş Tatmini içermektedir. Ölçek basit ve kısadır, çok madde içeren anketlerde kullanım için idealdir. Cammann’na göre,

komple bir örgütsel değerlendirmenin örgüt üyelerinin bireysel görüşlerini yansıtan bilgileri içermesine ihtiyaç olduğu dolayısıyla bireysel seviyede bilgi toplama örgütün görüşü üzerine temellenmelidir (Cammann vd, 1983).

Genel İş Tatmininin ölçülmesi için; Kunin (1955) tarafından geliştirilen, sembolik nitelikler olarak “gülümseyen yüzler”, Genel İş Tatmini Boyutunu ölçen ölçekler arasında sıkça kullanılmaktadır. Örnek olarak; hizmet, yemekler ve atmosferin değerlendirilmesinde otel ve restoran anketleri için kullanımı oldukça uygundur. Duygusal düşünceler için sembolik oranlı ölçeklerin faydalarının teorik olarak kabul edilmesinde Kunin (1955)’in çalışmalarının yanı sıra Andrew ve Whitney (1976), Ekman (1972), Ekman ve Freisen (1971), Izard (1971), Neuberger ve Allerbeck (1980) yaptıkları çalışmalarla önemli katkılar sağlamışlardır.

1.5.1.2. İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Ölçülmesi

İçsel ve dışsal iş tatmininin ölçülmesi için; Weis, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen The Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Doyum Anketi) yaygın olarak kullanılmaktadır. İnsanların psikolojik ihtiyaçlarından olan, örneğin; tanınma, sorumluluk, basarma, ilerleme gibi içsel faktörlerin yanında, iş çevresi ile ilgili olan dışsal faktörler; ücret, denetim, terfi, çalışma koşulları ve işletme politikaları ölçekler yardımıyla ölçülmektedir.

İşgörenlerin içsel ve dışsal iş tatminini ölçen diğer ölçekler ise Cammann ve diğerleri (1983)’nin MOAQ (The Michigan Organizational Assessment Questionnaire-Michigan Örgütsel Değerlendirme Ölçeği), Mathieu ve Zajac (1990)’ın OC (Organizational Commitment-Örgütsel Bağlılık) ölçeği, Testa, Williams ve Pietrzak (1998)’in CLJS (The Cruise Line Job Satisfaction Questionnaire-Gemi Çalışanları İş Tatmin Ölçeği) ve Mount ve Bartlett (2002)’in konaklama endüstrisi çalışanları için geliştirdiği iş tatmin ölçeğinden oluşmaktadır.

1.5.1.3. Kesit Boyutunda İş Tatmininin Ölçülmesi

Kesit boyutunda iş tatmininin ölçülmesi için; Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen The Job Descriptive Index (İş Tanımlama İndeksi), Spector (1985) tarafından geliştirilen The Job Satisfaction Survey (İş Tatmin Ölçeği), Downs ve Hazen (1977) tarafından geliştirilen The Communication Satisfaction

Questionnaire (İletişim Tatmin Ölçeği), Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen The Job Diagnostic Survey (İş Tanımlama Ölçeği), Ironson ve diğerleri (1989) tarafından geliştirilen The Job in General Scale (Genel İş Tatmin Ölçeği) ve Cammann ve diğerleri (1983) tarafından geliştirilen The Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Michigan Örgütsel Değerlendirme Ölçeği) ve en yaygın olarak kullanılan Weis, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen The Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Doyum Anketi) sıkça kullanılan ölçeklerdir (Spector, 1997). Bu ölçekler dünya çapında kabul görmüş, çok sayıda ülkede güvenilirliği ve geçerliliği pek çok araştırma tarafından ispatlanmıştır.

1.6. İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki

Yaşamın bir anlamı ve doğrultusu olduğu kanaatini paylaşan bireylerin, optimal düzeyde yaşam tatmini olan bireyler oldukları sıkça dile getirilmektedir. Çok basit ve net bir şekilde tanımlanan yaşam tatmini, gerçekte bu denli kolay anlaşılır bir kavram olarak gözükmemektedir. Bu nedenledir ki, literatürde yaşam tatminine ilişkin çok farklı tanımlara rastlanabilmektedir. Yaşamın akıp giden bir süreç olması ve bireylerin farklı beklenti, ihtiyaç ve önceliklerinin olması da tanımlama kısıtlılığını açıklar niteliktedir. Yaşam tatmini, bireyin iş yaşamı dışındaki duygusal tepkisidir. Yani hayata karşı genel tutumudur (Özdevecioğlu, 2003).

Bir başka tanımda yaşam tatmini, genel olarak kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Telman ve Ünsal, 2004). Genel olarak yaşam tatmini, kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepki olarak tanımlanabilir (Sung-Mook ve Giannakopoulos, 1994). Diğer bir yaklaşıma göre, yaşam tatmini, bireyin yaşamında yer alan olgulara dayanarak, öznel iyi olma (öznel gönenc) ve yaşam kalitesi hakkında ulaştığı yargıları temsil eder. (Dikmen, 1995) Yaşam tatmini kavramının kişiden, kişiye farklı algılanma düzeyine bağlı olarak, kavramın tanımlanmasında ve kapsamının belirlenmesinde belirsizlik söz konusudur. Bu nedenledir ki; bu konuda çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Bireylerin yaşam tatminini etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır (Schmitter, 2003).

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak;
- Yaşamı anlamlı bulmak,

- Amaçlara ulaşma konusunda uyum,
- Pozitif bireysel kimlik,
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik güvenlik,
- Sosyal ilişkiler.

Yaşam tatmini kavramını iş yaşamından bağımsız ele almak mümkün olmayacaktır. Çünkü yaşam tatmininde etkili olan faktörlerin başında bireyin genel yaşamında oldukça önemli yer tutan iş yaşamı gelmektedir. Bu bağlamda iş yaşamından elde edilen tatmin ile yaşam tatmini arasında bir etkileşim olduğu yerleşmiş bir kanıdır. Yaşam tatmini kavramı, bireyin çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşamdaki tatmini ifade etmektedir. Bireyin iş yaşamında geçirdiği zaman dilimi dikkate alındığında çalışan tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin varlığı şaşırtıcı olmayacaktır. Pek çok insanın yaşamında işin, merkezi bir öneme sahip olması çalışan tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin varlığını güçlendiren önemli bir unsurdur (Dubin, 1956).

Bu ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır (Chacko, 1983). Yaklaşık olarak 30 yıllık bir süreyi kapsayan süreçte pek çok araştırma, çalışan tatmininin, bireyin genel yaşamına, yaşamındaki tutum ve davranışlara ve nihayet yaşam tatminine yönelik bir etkisinin olduğuna işaret etmektedir (Rode, 2004).

Araştırma sonuçlarında, işten alınan tatminin ya da işten kazanılan tecrübelerin, bireyin çalışma dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamın bütününe olumlu etkilediği sonucu çıkmaktadır. Bireyin iş dışı başarılarının da, işteki başarıları üzerine etkisinin de büyük olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan Quchi ve Price, Japon yönetiminin başarısını çalışanların özel yaşamına verilen öneme bağlamaktadır (Çetinkanat, 2000).

Diğer yandan, çalışma yaşamındaki tatminsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken; bireyin yaşamdan da tatmin almamaya başlamasına neden olabilmektedir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir.

Sonuçta, kişinin mutluluğu tüm yaşam alanlarını içeren bir olaydır. Buna göre, çalışanlar genel olarak tatmine ulaşmış, ya da yaşamın bütünü içinde tatmine

ulaşmamış olacaktır. Böylelikle, işten sağlanan tatmini, yaşam alanlarının tümünü içeren, yaşam tatmininden ayırmak mümkün değildir (Izgar, 2003).

1.7. İş Tatminin Önemi

Sanayi devriminden sonra, iş yeri düzenleri ve iş bölümü üzerine bazı çalışmalar yapılarak verimliliği artırmanın yolları aranmıştır. Ancak, bu çalışmalar sonucu kurulan yeni düzenin insanlar üzerinde psikolojik olarak yapacağı kötü etkiler tahmin edilemedi; ta ki insanlarda psikolojik rahatsızlıklar belirgin bir şekilde ortaya çıkıncaya kadar. Bundan sonra endüstride yer alan insanların psikolojileri hakkında çalışmalar başladı ve endüstriyel psikoloji bölümü ortaya çıktı. Endüstriyel psikolojinin amacı; çalışanların iş yerinde psikolojik açıdan kendilerini rahat ve güvende hissedecekleri, işe motive olacakları bir ortamın yaratılmasıdır. Bununla sağlanacak yarar işçi açısından sağlıklı bir yaşam, işveren açısından ise verimlilik artışıdır.

Çalışanın işinden, iş arkadaşlarından, yöneticilerinden, aldığı ücretten, ilerleme olanaklarından, çalışma koşullarından memnun olup olmaması doğrudan doğruya işe etki etmektedir. Genelde söz konusu durumlardan memnun olan bir personel; yüksek düzeyde bir morale sahip olarak iş tatmini de artacak, dolayısıyla daha üretken, daha yaratıcı olacaktır. Aksi durumda ise, moral düzeyi ve iş tatmini düşük bir personelin bir yandan yaptığı işin nicelik ve niteliği olumsuz yönden etkilenirken, diğer yandan iş arkadaşlarının huzur ve çalışma tempoları olumsuz olarak etkilenecektir (Bingöl, 1990: 57).

İş hayatında insan istediği işi ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneğine giren kısmını elde ettiği süreci işinde ve iş yerinde daha verimli çalışacaktır. Kendisine uygun bir iş yeri verilen bir kimsenin, aynı zamanda maddi ve manevi ihtiyaçlarını tatmin olanaklarını sağlamak gerekmektedir.. Arzu ve ihtiyaçlarının tatmin edilmediğini gören kişiler, olumsuz bir takım tutumlara sahip olacaklardır. Böylece de tatminsizlik ve uyuşmazlığa yol açılmış olacaktır.

Örgütün başarısı ya da başarısızlığı, personelin nitelik ve nicelik yönünden uygunluğuna bağlıdır. Bu nedenle insan gücü gereksinmesini karşılamak için bir örgütün benimseyeceği istihdam politikaları yaşamsal önem taşır. Örgütün amaçlarına

ulaşması insan kaynağı verimine bağlıdır. Çalışan beklentileri ile örgüt beklentilerinin bir noktada kesişmesi gerekmektedir. Örgütün amaçları, iş tatmin düzeyi sağlandığında çalışan için önem taşır. Bu nedenle, iş tatmini hem örgüt hem de çalışan açısından önemlidir. Ayrıca iş tatmini, bireyin ruhen ve bedenen sağlığı açısından da önemlidir (Erdoğan, 1996: 231).

Teknolojik gelişmeler ve bu teknolojilerin dünyanın herhangi bir yerinde kolaylıkla elde edilmesi insan faktörünü başlangıçta önemsiz bir üretim faktörü haline getirmiştir. Ancak, rekabet ortamında diğer tüm şartlar aynı olduğunda farkı yaratan insan faktörü olmaktadır. Bu nedenle, örgütler insan faktörünün önemini tekrar anlayarak, insanı ön plana çıkarmıştır. Teknolojik gelişmeler, kalifiye ve yetişmiş insan gücü ihtiyacını da ön plana çıkarmıştır. Bu nedenle örgütler, çalışanlarını sürekli geliştirmek için yoğun eğitim programları uygulamakta ve yetişmiş insan gücünü rakiplerine kaptırmak istememektedir. Bu nedenle örgütler, çalışanlarının işten ayrılma tutumlarını değiştirmek için iş tatminine büyük önem vermeye başlamışlardır.

İş tatmini aynı zamanda çok etkili bir reklam aracıdır. İş tatmini yüksek örgüt çalışanları kendi çevrelerinde işlerini övmekte ve mutluluklarını yaşadıkları çevreye anlatmaktadırlar. Bu nedenle iş tatmini sağlayan kuruluşların eleman bulmakta zorlanmadığı, iş tatmini sağlamayan kuruluşlarında aksi sonuçlarla karşılaştığı, kalifiye eleman bulmakta güçlük çektiği gibi başarılı elemanlarını da rakiplerine kaptırmaktadır (Yousef, 1997: 184).

Artık, Kalite sistemlerinde İç müşteri memnuniyetinin ölçülmesi de istenmektedir. Örneğin; ISO/TS 16949 ve ISO-9000:2008 Kalite Sistem Standartlarında yılda en az bir kez çalışma memnuniyetinin ölçülmesi ve sonuçlarının istatistiki olarak değerlendirilerek sürekli iyileştirilmesi istenmektedir. Ancak mutlu çalışanlarla müşteri memnuniyetinin sağlanabileceği düşünülmektedir. İş tatmini olmayan çalışan için; örgüt amaçlarının ve müşterisinin memnuniyeti onun için önem arz etmez. Bu nedenle, iş tatmininin sağlanması müşterilerin de memnuniyeti için önemlidir. Görüldüğü üzere iş tatmininin sağlanması hem örgüt, hem de çalışan bireyler için hayati önem arz etmektedir.

1.8. İş Tatmininin Faydaları

İyi motive olmuş ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde işyerine olan yararları artar (Schoderbek ve Cosier, 1991). Çalışanın moralinin yüksek olması, çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde şu olumlu etkileri yapar (Şenatalar, 1978: 292):

- Morali iyi olan bir kişi görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir.
- İş görenler, çalışmaya daha istekli olur.
- Çalışanlar, işyerinin güç durumlarında, olağanüstü çaba gösterirler.
- İş görenlerin çalışma arzusu yüksek olur.
- Çalışanlar, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar ve iyi bir disiplin kurulur.
- Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda işbirliği isterler.
- Çalışanlar yöneticilere ve işyerine karşı bağlılık duyarlar.
- Yüksek moral, işgücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapar yüksek moral personel devir hızı ve devamsızlığı azaltır. Buna bağlı olarak maliyet de azalır.

Çalışanların işlerini tam anlamıyla benimseyebilmeleri ve kendilerinden istenen verimin sağlanabilmesi, işinde isteyerek ve zevkle çalışabilmesi için bazı koşulların varlığı gereklidir. Çalışan yaptığı işten ekonomik, sosyal ve psikolojik tatmin sağlayabilmelidir. İşletme yöneticisi bu duyguları tattırabilmelidir. Bu durumun sonucu çalışanın işyerine karşı olan bağlılık ve motivasyonunun sağlanması büyük ölçüde kolaylaşacaktır.

Çalışanların bulunduğu işyerine uyumu, verimliliği olumlu yönde etkileyecektir. Çünkü kişi örgütle uyum içerisine girince, örgütün amaçları ve araçlarını benimseyecektir. Çalışan, işyerinin amaçlarını ne ölçüde benimserse, bu durum amaçların gelişmesine de o ölçüde katkıda bulunacaktır. İşi yavaşlatma, bölüm veya gruplar arası dengenin bozulması şeklinde görülebilecek bazı aksamalar yok edilecektir. İşyerinde verimlilik ve etkinlik artacaktır. Ayrıca, yöneten ve yönetilenler grubunun işyerinde beklentilerini elde etmesi sonucu bu gruplar arasında uyum görülecektir ve bunların sonucu olarak iki grup arasında sürtüşme ve çekişmeler minimum düzeye inecek, işyerinin sürekliliği sağlanacaktır (Erdoğan, 1983: 35).

BÖLÜM 2: TÜRKİYE’DE DERSHANE VE DERSHANECİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

2.1. Özel Öğretim Süreci Olarak Dershane ve Dershanecilik

Yerli ve yabancı, gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulmuş olan ve Milli Eğitim Bakanlığının denetim ve gözetimi altında bir ücret karşılığında hizmet veren öğretim kurumlarının hepsine birden özel öğretim kurumu denilmektedir.

625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunun’da özel öğretim kurumları “okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim kurumları ve bu düzeyde haberleşme ile öğretim yapan kuruluşlar çeşitli kurslar, dershaneler, öğrenci etüt merkezleri, biçki dikiş kursları vb.” kurumlar olarak ifade edilmekte, bu kurumların amaçları ise aynı kanunun ikinci maddesinde: “Bu kurumlar, faaliyetlerini sadece kazanç sağlamak için düzenleyemezler. Ancak Türk Milli Eğitiminin amaçları doğrultusunda eğitimin kalitesini yükseltmek, gelişmelerine fırsat ve imkân verecek yatırımlar yapmak üzere gelir sağlayabilirler” denilmek suretiyle belirlenmektedir.

625 sayılı kanunun hükümleri çerçevesinde ülkemizde faaliyette bulunan özel öğretim kurumlarını aşağıdaki şekilde sınıflamak mümkündür (Özkaya, 1992: 9).

1. Özel Okullar
2. Özel Dershaneler
3. Özel Kurslar
4. Öğrenci Etüd Merkezleri
5. Motorlu Taşıt Sürücü Kursları

Ülkemizde, özel hocalardan ders alma geleneği çok eski zamanlara dayanan bir eğitim anlayışı olmasına karşın, özel eğitim kurumlarının mazisi ülkemizde 125–130 yıllıktır. II. Meşrutiyet’in ilanından sonra 1909 Maarif-i Umumiye Kanun Tasarısında Özel Öğretime geniş ölçüde yer verilerek bu devirde çıkarılan mekatib-i Hususiye Talimatnamesi’nde (1915) Türk Özel Öğretimini teşvik edici tedbirler getirilmiştir (Özkaya, 1992: 8).

Cumhuriyetin ilanından sonra çıkarılan kanun ve yönetmeliklerle Lozan Antlaşmasının

teminatı altında bulunan azınlık ve yabancı okullar dahil bütün özel okullar, resmi okullara uygun şekilde, eğitim ve öğretimde birlik ve bütünlüğe kavuşturulmuştur.

Bu özel eğitim kurumları içinde dershanelerin varlığı Cumhuriyetin ilk yıllarına kadar uzanmasına rağmen, sayılarının hızla artarak yayılmaları 1960'lı yıllardan sonra gerçekleşmiştir. Özel dershanelerin doğup yaygınlaşmasına yol açan başlıca nedenler şu şekilde özetlenebilir (Akyüz, 1989: 416);

1. Özellikle ilk ve orta öğretimde sınıfların kalabalıklaşması yüzünden öğretmenlerin öğrencilerle yeterince ilgilenememeleri, araç gereç, laboratuvarları kullanamamaları, ikili, üçlü öğretim nedeniyle eğitimin niteliğinin düşmesi.
2. Öğretmen dağılımının bölgelere ve okullara göre farklılık göstermesi.
3. Öğretmenlerin yetiştirilmeleri vs. nedeniyle farklılık göstermeleri.
4. Bazı okullarda derslerin boş geçmesi veya derslerin yetersiz elemanlarca doldurulması.
5. Giriş sınavı ile öğrenci alan okulların kontenjanlarının artan talep karşısında sınırlı kalması ve buralara girişin her yıl daha da güçleşmesi.
6. Okullarda kullanılan sınav tekniği ile seçme sınavındakilerin farklı olması nedeniyle öğrencilerin bunları öğrenme ihtiyacı duymayışları.
7. Giriş sınavlarının içeriği ile okullarda kazandırılan bilgiler arasında özdeşlik bulunmayıışı.
8. Farklı programlardan geçen lise öğrencilerinin üniversite giriş sınavında aynı sorulara tabi tutulması.
9. Velilerin çocuklarını daha iyi yetiştirebilmek için gittikçe daha güçlü bir arzu duymaları.
10. Gittikçe zorlaşan üniversiteye girişin en önemli yolunun puanları yükseltici teknikleri ve bilgileri kazanmak olarak görülmesi.

Bu sıralanan nedenlerde göze çarpan unsur eğitim sistemimizin vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edilen sınavlar ve bu sınav sistemine hazırlık unsurudur. Başlangıçta

yetişkinler için yabancı dil, sanat, ticaret ve ev ekonomisi alanlarında kurslar düzenleyen özel dersaneler 1930'lardan sonra öğrenci yetiştirmeye yönelik kurslar da düzenlemişlerdir. 1950'lerden sonra eğitim sisteminin her kademesinde giderek artan öğrenci sayısı ile dengeli bir biçimde okul ve öğretmen sayısının arttırılmayışı eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkileyen unsurlardan biri olarak ortaya çıkınca talebin çok artması üzerine özel dersaneler artık tümüyle öğrencileri yetiştirme çalışmalarına yönelmişlerdir. Özel dersaneler 1965 tarihli ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve ilgili yönetmeliklere tabi olmuşlardır. Bugün 1984 tarihli ve 3035 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa tabidirler (Akyüz, 1989: 416).

Bu yıl eğitim sistemimizde yapılan liselere giriş sistemindeki değişiklikten dolayı önümüzdeki yıllarda dersane sayılarının katlanarak artması ve dershaneye devam edecek öğrenci yaşının da giderek düşmesi beklenmektedir.

2.2. Dershanecilik Sektörüne Geçiş

Dersaneler kurulmaya başladıkları ilk dönemlerden bu yana tartışmalara konu olmuştur. Genel olarak bahsedecek olursak bir taraf dersaneleri eğitim sistemimizin handikabı olarak görürken, diğer bir taraf ise dersaneleri eğitim sistemimizde eksiklikleri gideren eğitim kurumları olarak görmektedir. Bu tartışmalar sonucu, 1980'lerin başında dersanelerin kapatılması gündeme gelmiştir. Özel dersanelerin kapatılmalarının gündemde olduğu yıllarda Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığının hazırladığı bir raporda ise şöyle denmektedir (akt. Akyüz, 1989: 418-420):

- Özel dersaneler genellikle büyük kentlerde açıldıklarından fırsat eşitliğini (kırsal yöredeki öğrencilerin lehine) zedelemektedirler.
- Eğitim öğretimi ticaret metayı yapmakta, aşırı kar elde etmektedirler.
- Resmi okullardan tecrübeli ve nitelikli öğretmenleri yüksek ücretlerle çekip almakta, okullardaki eğitim kalitesini olumsuz yönde etkilemektedirler.
- Sınavlarda başarı sırrının kendilerinde olduğu kanısını uyandırarak, öğrencilerin okul ve öğretmenlerinden soğumalarına neden olmaktadır.
- Zaman zaman da kaçak olarak okullardaki öğretmenleri de çalıştırdıklarından bir

yandan öğretmenlerin ders yükünü arttırıp onları yormakta öte yandan bu öğretmenlerle öğrencileri özel dersanelerde karşı karşıya geldiklerinden öğrenci-öğretmen ilişkilerinin temeli olan saygı bundan zarar görmektedir.

— Öğrencilerin adeta şartlanmışçasına, bu kurumlara da gitmeleri, onların yükünü arttırmakta, öğrenme kapasitelerini aşırı ölçüde zorlamaktadır.

1981 hükümet programı “eğitimde fırsat eşitliğini bozdukları” gerekçesiyle uzun dönemde özel dersaneleri kapatmayı ilke edinmiş ve 16 Haziran 1983 tarihli ve 2843 sayılı kanun, bunların 1 Ağustos 1984’te kapatılacağını öngörmüştür. Ancak 11 Temmuz 1984 tarihli ve 3035 sayılı kanun özel dersanelerin varlıklarını sürdürmelerine ve yenilerinin açılmasına izin vermiştir. 1984’de tekrar canlandırılan bu dersanelerin kuruluş amacı, öğrencileri zayıf oldukları derslerden yetiştirmek ve bilgi düzeylerini yükseltmek ayrıca bir üst okulun giriş sınavlarına hazırlamak olarak açıklanmıştır. Bu kanundan sonra özel dersanelerin sayısı hızla artmıştır. 1983’de ülkede 174, 1985’de 315 özel dersane varken bu sayı 1987’de 534’e, 1988’de 662’ye ulaşmıştır (Akyüz, 1989: 416).

Sonraki dokuz yılda dersane sayısı %154 artarken öğrenci sayısı ise %198 artmıştır. 2004–2005 öğretim yılında 2984 dersaneye 784565 öğrenci devam etmiştir. 2005–2006 eğitim öğretim yılında ise dersane sayısı 3650’ye çıkarken, öğrenci sayısı ise 925299’a çıkmıştır.

Bugün 1984 tarihli 3035 sayılı kanuna tabi olan dersanelerin sayıları gün geçtikçe artmaktadır. Ülkemizin her şehrinde, şehrin her bölgesinde bazen bir apartman dairesinde, bazen bir apartman katında, bazen de bahçeli büyük bir okul görünümüyle karşımıza çıkmaktadır.

2.3. Dershanecilik Sektöründe Yaşanan Tartışmalar

Dersanelere 1980’li yılların başlarında yöneltilen eleştirilere karşı Özel dersane temsilcilerinin görüşleri ise şu şekildedir;

— Pek çok öğretim kurumunun farklı amaç ve öğretim programlarının bulunduğunu, eşit koşullarda yetişme olanağı bulunmayan yüz binlerce öğrenciye tek öğretim programı uygulayarak eşitlik yaratmaya çalıştıklarını,

- Genelde orta ve dar gelirli ailelerden gelen öğrencilere hizmet götürdüklerini,
- Bazı büyük kentlerde toplanmayıp tüm illere dağıldıklarını, ileri sürülen iddiaların yanlış olduğunu,
- Deneyimlerini kitap halinde yayımlayarak dershanelere gidemeyen fakir öğrencilerin yararlanmalarını sağladıklarını,
- Binlerce fakir öğrenciyi bu kurslardan ücretsiz yararlandıklarını,
- Ödedikleri vergi ile hazineye gelir sağladıklarını,
- Çalıştırdıkları personelle devletin istihdam politikasını rahatlattıklarını,
- Üniversite sınavlarını kazanamayan veya beklemeli yüz binlerce öğrenciyi kötü etkilerden kurtardıklarını, belirtmişler, böylece dershanelerin kapatılması durumunda bazı sakıncaların doğabileceğine işaret edilmiştir.

Ayrıca dershaneler kendilerine yöneltilen eleştirilere rağmen ve bu eleştirilere karşı daha sağlam durabilmek için Özdebir, Güvender, Töder gibi ortak çatılar altında birleşmişlerdir. Bu güç birliği onların seslerini daha rahat duyurmalarını sağlamıştır. Dershane temsilcileri, bu birliklerden güç alarak kendilerine yöneltilen olumsuz eleştirilere karşı şu çözüm önerilerinde bulunmuşlardır;

- Özel dershanelerin olmadığı yörelere yayınlar göndermek.
- Her özel dershanenin kontenjanına uygun, daha çok öğrenciye ücretsiz kurs vermek.
- Dershanesi bulunmayan yerlere de şubeler açmak.
- MEB'nca düzenlenecek her çeşit eğitim hizmetlerine; personel, tesis, araç ve gereçlerle katılmak.

Milli Eğitim Bakanlığının bu konu hakkındaki görüşleri ise şu şekildedir (Öztürk, 1994);

- Öğretim kurumlarının verdiği bilgilerle üniversiteye giriş sınavları arasında uyumun sağlanamadığı,
- Hızlı nüfus artısının sınıf mevcudunu çoğalttığını ve bu durumun eğitimi olumsuz

yönde etkilediği, yatırımların yeterli olmadığı,

- Öğretmenlerin yurt düzeyindeki dağılımının illere ve il içinde bulunan okullara göre büyük farklılıklar gösterdiği,
- Okul ve seçme sınavları arasındaki sınav tiplerinin farklı olduğu,
- Menşeleri, yetişme ortamları bakımından öğretmenler arasında farklılıkların olması nedeni ile bilimsel yönden de eşit olmadıkları,
- Bazı okullarda derslerin boş geçmesi veya önemli kısmının meslek erbabı olmayanlarca doldurulması,
- Fizik, Kimya, Biyoloji ve Yabancı Dil gibi uygulamalı dersler için okullarımızda gerekli araç ve gereçlerin yetersiz olması,
- Birçok okul programının zamanında bitirilememesi,
- Okul dışından sınava girecek öğrenciler için devlet okullarında onların yetiştirilmesini sağlayacak bir sistemin bulunmayışı,
- Farklı program uygulayan liselerden mezun olan öğrencilerin “Giriş Sınavı”nda aynı sınava tabii tutulmalar.

Bütün bu çözüm önerileri ve tartışmalar ışığında özel dershanelerin günümüzde çalışma alanları (Özkaya, 1992: 10);

—Zayıf oldukları derslerden yetiştirmek ve bilgi seviyelerini yükseltmek

—Bir üst okulun giriş imtihanları ile okul dışından bitirme imtihanlarına hazırlamak.

—Belli alanlarda ilerlemek maksadıyla araştırma ve inceleme yapmak, ilgi ve istidatları doğrultusunda ihtisâşlaşmak isteyen öğrencilere gerekli imkân ve ortamı sağlamak, bu gibi öğrencileri tespit ve teşvik etmek maksadıyla açılan kurumlardır

Hacettepe Üniversitesince yapılan bir araştırmaya göre; öğrenciler aşağıdaki nedenlerden dolayı özel dershanelere devam etmektedirler (Güvenç, 2000: 19).

- Okulda okudukları derslerden daha yüksek not almak.
- İlköğretimde verilen bilgilerin iyi bir liseyi, lisede verilen bilgilerin de iyi bir

üniversiteyi başarı ile bitirmede yeterli temel alt yapıyı oluşturmadığı kanısındaki öğrenciler dershanedeki bilgilerini genişletip pekiştirme imkânını elde etmektedir.

- Ö.S.Y.M.ce yapılan sınavlar, öğrencinin derslerden edindiği akademik bilgileri ve zihinsel gücü ölçmeye yönelik sınavlardır. Bu sınavlarda alınan yüksek puanlar iyi bir üniversiteye girmede birinci derecede dikkate alındığı için dershanede Ö.S.S. sınavına, hazırlanma imkânını sağlamakta ve hedeflediği branşa girme şansını artırmaktadır.

- Özel dershaneler hem akademik bilgiyi pekiştiren hem de zihinsel gücü artıran eğitim kurumları olma yanında öğrencilere ve yetişkinlere rehberlik servisi ve uzman katkısıyla sosyal konularda da eğitim hizmeti vermektedir.

- Dershanelerde öğrencilerin okullarından aldıkları bilgilerin üstüne yeni bilgiler ilave edilerek başarı kapasitelerinin daha üst sınıra çıkarıldığı göz ardı edilemez.

Dershanelerin Faydaları ise şu başlıklarda değerlendirilmektedir.

- Öğretmenlere çalışabilecekleri farklı bir sektör sunmaları

- Öğrencileri eğitim sistemin beklentileri doğrultusunda sistemli bir şekilde çalıştırmaya alıştırmaları.

- Dershanelerin hazırladıkları öğrenci sayısı arttıkça ÖSS’de yapılan net soru sayısının da arttığı gözlenmiştir.

- Öğrencilerin, okulda yeterli olmayan rehberlik hizmetlerinden dershanelerde faydalanabilmeleri ve bu hizmet sayesinde problemlerin çözülerek aileleriyle olan ilişkilerinin düzenlenmesi.

- Okuldan farklı bir boyutta yaşanan öğrenci öğretmen ilişkisi.

- Kullanılan kaynakların çeşitliliği ve genişliği.

- Gençlerin başarısızlık karşısında yılmamasını sağlayarak onlara ümit vermesi.

12. Milli Eğitim Şurası çalışmaları sonucunda alınan kararlar arasında dershanelerin teşvik edilmeleri kararı alınmıştır.

Yaygın görüşe göre dershaneler ülkemiz eğitim sistemine has bir kurumdur. Ancak bu yaygın görüş geçerli değildir. Zira birçok ülkede bizdeki dershanelerin fonksiyonlarını

yerine getiren değişik adlarla paralı eğitim kurumları vardır. Örneğin Japonya’da öğrenciler üniversiteye girmek için bekler ve bir çeşit hazırlık okulunda üniversiteye hazırlanırlar. Bu yüzden Japonya eğitim sisteminde okulların birbirini takip eden sıralaması 6–3–3–X–4 olarak, ya da 6–3–X–4–X–4 şeklinde formüle edilir. Bu X’ler sınav hazırlığı için harcanan yılı ya da yılları ifade etmektedir (Erdoğan, 2003: 123).

Dershaneler özellikle 1985 yılından sonra “diploma vermeyen okul” disiplinine ulaştırılmıştır. Sayıları da gün geçtikçe azımsanmayacak bir şekilde artmaktadır. Araştırma sonuçlarında, özellikle fen ve matematik derslerinde öğrenci başarısını arttırdığı ortaya çıkmıştır. Ancak eğitim eşitliği ve fırsatı geniş perspektifinden bakıldığında, yetişmenin örgün eğitimin bu amaçlarla kurulmuş okullarında sağlanması beklenir, olması gereken de budur.

Dershaneler eğitim öğretim kurumlarına paralel ve eş bir sayıda artış sergilemekten ve gittikçe genişleyen bir boşluğu doldurmaktan çok, öğrencinin özel durumundan kaynaklanan eksiklikleri gidermek için var olan sınırlı sayıdaki destek kurumları olarak var olduklarında o ülkede ciddi bir eğitim sorunu yok ya da aşılmış demektir.

2.4. Türkiye’deki Dershaneler ve Temel Eğitim Sorunları

Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki; hiçbir kurum özellikle de hiçbir eğitim kurumu, toplumda bir ihtiyaç karşılamıyorsa, ya da bir işlevi yoksa varlığını sürdüremez. Dershaneler toplumda, özelde eğitim sisteminde ihtiyaçları karşılayıp eksikleri kapattığından dolayı varlığını sürdüre gelmiştir.

Ülkemizde 1960’lı yılların başında uygulamaya koyulan üniversiteye giriş sınavı, şimdilerde eğitim sisteminin kaçınılmaz bir parçası olan dershaneleri de beraberinde getirmiştir, başlangıçta üniversite seçme sınavı olarak adlandırılan sınav ilk olarak uygulandığında yaklaşık 35.000 öğrenci başvurmuş, bunlardan ancak 12.000’i üniversitelere yerleştirilebilmiştir. Başvuranlarla yerleştirilenler arasındaki bu büyük uçurum önemli bir sorun olarak görülmüş ve yetkililer buna en kısa zamanda çözüm bulacaklarını ve öğrencilerin açıkta kalmayacağını beyan etmişlerdir. Ancak zamanında çözüm bulunamadığı için bu sayı zaman içerisinde yeni mezunlara kazanamayan öğrencilerin de eklenmesiyle katlanarak artmıştır.

1970’li yıllardan başlayarak seçme sınavlarının önemi artmış, gelişmeyi ve yetiştirmeyi esas alması gereken eğitim, sınavlara hazırlamaya yönelmiştir. Bu durumda öğrenciler arasında bir rekabet ortamı yaratılmıştır. Dershanelerin var olmaya başlamaları da, temellerinin atılması da bu sınav ortamında gerçekleşmiştir. Sınırlı sayıda üniversite kontenjanı için rekabet eden gençler dershanelerden yardım almaya başlamışlar, özel dershaneler üniversiteye giremeyen ya da girdikleri fakülteleri benimsemeyen gençler için çıkış noktası olarak görülmüştür.

Baslangıçta sisteme yardımcı olmak amacıyla kurulan dershaneler zamanla sistemin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Yine baslangıçta yalnızca üniversite sınavına öğrenci hazırlayan dershaneler hizmetlerini daha da genişleterek ilkökul öğrencilerine kadar ders vermeye başlamışlardır. Dershanelerin bu konuma gelmesiyle birlikte sınavın, hatta eğitimin konu olduğu her tartışmada dershaneler de bu tartışmaların odağında yer almışlardır.

Daha önceki açıklamalarda da belirtildiği gibi dershanelerin kurulmaya ve daha sonra yayılmaya başladıkları dönemde bu kurumların kaldırılıp kaldırılmamaları tartışma konusu olurken, günümüzde kaldırılmaları bir kenara bırakılarak eğitim sistemimizdeki yerleri tartışma konusu olmaktadır. Bir kısım düşünür ve araştırmacı, dershaneleri eğitim sistemimizin “ur”u olarak görürken, diğer bir kısım ise eğitim sistemimize dışarıdan bir takviye ve yardım olan “ası” olarak görmektedir.

Dershaneler, sistemin istediği öğrenciyi yetiştirmeyi kendilerine görev edinmişlerdir. Sistem, özellikle 1970’lerden sonra sınav odaklı, sınavlara hazırlanan öğrencilere yönelik olan eğitim tarafında olmuştur. Bu da sınav için çalışan, sınavda çalışacak konulara ağırlık veren, bu konuları ezberlemeye yönelen ezberci bir öğrenci tipinin oluşmasına neden olmuştur. Dershanelerin bu öğrenci tipini oluşturdukları önündeki eleştiriler yersizdir, çünkü bu öğrenci tipini dershaneler değil, sistem oluşturmuştur. “Üniversiteye giriş sisteminin eseri olarak ortaya, büyük bir maratonun koşucusu niteliğinde “dershane öğrencisi” öğrenci tipi çıkmıştır. Üniversite kapısındaki öğrencilerin hayatında ÖSS’den daha önemli bir şey olmayan, sosyal hayattan tecrit edilmiş, günün büyük bölümünü sınav hazırlığına hasretmiş, bir test makinesine dönüşmüş, dershaneyle yıllarca devam edip etüt, kurs, özel ders almış bir tip oluşturmaktadır. Çizilen profil, varlığını ve bütün çabasını sınava adanmış bir kişiliğe

aittir” (TED Üniversiteye Giriş Sistemi Araştırması ve Çözüm Önerileri, 2004: 14).Yine bazı insanlar ÖSS'nin var olma nedenini dersanelere bağlamaktadır.

Ancak unutulmaması gereken husus ÖSS'yi dersaneler değil, dersaneleri ÖSS var etmiştir. Dersaneler olmasaydı öğrenciler yine ÖSS için mücadele ediyor olacaktı, fakat bu sefer bu ihtiyaca cevap vermek için farklı kurumlar kurulacaktı. Dersanelerin okulda yetersiz eğitim alan öğrencilerin bu eksikliğini kapatarak sınavlarda daha başarılı olmasını sağladığını inkâr edemeyiz. Yapılan araştırmalar dersanelerin sayısının artması ve ülke genelinde yaygınlaşmaya başlamasından itibaren üniversiteye giriş sınavında yapılan cevap netlerinin arttığını göstermektedir. Yine net sayısındaki artışlardan dolayı sınav sorularının her geçen yıl daha da zorlaştığını söylemek gerekir.

Dersanelere devam eden öğrencilerin profiline baktığımızda her seviyede öğrencinin olduğunu görürüz. İstanbul'da 55'e yakın lise müdürünün katıldığı iki günlük hizmet içi eğitim seminerinde, müdürler liselerdeki eğitim niteliğinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir (www.ntvmsnbc.com, 7 Kasım 2001). ÖSS sonuçları da bu yetersizliği doğrulamaktadır. 1998 ÖSS sonuçlarına göre, liselerden o yıl mezun olanların %80'i ve 1093 lise birincisi hiçbir yeri kazanamamıştır. 2000 yılında yapılan ÖSS'de, kimi illerde lise mezunlarının çoğunluğu, açıköğretim fakültesine başvurabilmek için gerekli alt puana dahi ulaşamamıştır (Okçabol, 2005: 248).

Dersaneler farklı seviyelerdeki öğrencileri sınıflandırarak aynı sınav için hazırlamaya çalışmaktadır. Okuldan kimi zaman hiçbir şey öğrenmeden gelen, derslerde hiç temeli olmayan öğrenciye dahi sınavı kazanabileceğine inandırarak öğrencinin güveninin yerine gelmesini sağlar. Test sisteminden uzak bir eğitim sistemiyle yetişen öğrencilere test sisteminin inceliklerini öğretmek sınavda daha başarılı olmalarını sağlamaktadır.

Özellikle son dönemlerde okullarda şiddet ve saldırganlığın gözle görünür bir biçimde arttığı gözlemlenmiştir. Bu noktada okullarda öğretmen-öğrenci ilişkileri, özellikle de rehberlik hizmetleri çok önem kazanmaktadır. Ancak okullarda yeterli rehberlik hizmeti sunulamamaktadır. Bin ya da daha fazla öğrenciyle bir rehber öğretmen ilgilenmektedir. Bu durumda verimli bir rehberlik hizmetinden söz etmek olanaksız hale gelmektedir. Ancak dersanelerde gerek öğretmen-öğrenci ilişkileri, gerekse rehberlik hizmetleri bu eksikliği kapatılabilir imkânı sunmaktadır. Sorunsuz görünen birçok öğrenci problemlerini dersane rehber öğretmeniyle paylaşabilmekte ve sorunlar büyümeden

halledilebilmektedir.

Dershane sahiplerinin ve yöneticilerinin dershanelere yöneltilen eleştirilere verdikleri cevap, dershanelerin öğrencilere fırsat eşitliği sağladığı yönündedir. Eğitim olanaklarının eşit olarak dağıtılmadığı bir ülkede, herkese eşit olarak sunulan sınavda dershanelerin okulda eksik kalan bilgileri tamamlayarak öğrencilere fırsat eşitliği sağladığı yönündedir. Ancak bu, fırsat eşitliği mi sağlıyor yoksa bu eşitliği daha çok bozuyor mu tartışması hala devam etmektedir. Öğrenciler okul saatleri dışındaki gün ve saatlerde özel dershanelerde etüt çalışmalarına, etap sınavlarına ve deneme sınavlarına katılarak bilgi seviyelerini tekrar kontrol etme imkânına sahip olmaktadır ve bilgilerini bu şekilde de pekiştirmektedirler (Güvenç, 2000: 19).

Ancak dershanelerin bu fonksiyonları yerine getirmesi, daha önce de belirtildiği gibi, eleştiri oklarına maruz kalmasına engel olamamıştır. Dershanelerin eğitim sistemimizde sorun olarak görülmesinin en temel nedenlerinden biri ticari bir kurum olma özelliği taşımalarıdır. Özel dershaneler, parası olan öğrenciyi sınavlarda daha başarılı yapma işlevi görmesi bağlamında eleştirilmektedir. Dershanelere harcanan milyarlar eğitim sistemimizin kanayan bir yarası olarak göze çarpmaktadır. Eğitim sistemimiz üretmeden, yalnızca tüketen dershaneler için harcanan milyarlar yüzünden kan kaybetmeye devam etmektedir. Bu kan kaybı TED'in 2004 yılında çalışmalarına başladığı ve 2005 yılında Türkiye'de Üniversiteye Giriş Sistemi Araştırması ve Çözüm Önerileri başlığıyla kitaplaştırılarak kamuoyuna sunulan araştırmada gözler önüne serilmektedir. TED'in bu çalışması insanların dershane sektörüne akıttığı paraları ortaya koymuştur. TED'in araştırma sonuçlarına göre, 2004 yılında ÖSS'ye giren öğrencilerin üniversite kapısına gelene kadar hazırlık için yaptığı harcama tutarı 8,4 milyar dolar iken, bu sayı 2005 yılı için 9,2 milyar dolara yükselmıştır (TED Üniversiteye Giriş Sistemi Araştırması ve Çözüm Önerileri, 2004: 14). Üniversite hazırlık sisteminin toplumumuza maliyeti şu şekilde özetlenmektedir:

1. Üniversite kapısına gelene kadar kişi başına yapılan ÖSS harcaması 2004 yılında ortalama 4708 dolardır. Bu rakam 2005 yılında 5322 dolardır.
2. 2004 yılında bir yıllık ÖSS hazırlık harcamaları, 2.99 milyar dolar iken; 2005 yılında ise bu rakam 3.221 milyar dolardır.

3. 2004 yılı rakamlarına göre öğrenci başına yıllık ÖSS harcaması, 1646 dolardır. 2005 yılı rakamlarına göre ise öğrenci başına yıllık ÖSS harcaması 1861 dolardır.
4. 2004 Mali yılında bütçeden YÖK'e ayrılan pay 2.635 milyar dolardır. 2005 Mali yılında bütçeden YÖK'e ayrılan pay 3.865 milyar dolar iken 2006 yılında ise YÖK için ayrılan pay 4.330 milyar dolardır.
5. YÖK tarafından yapılan hesaplama göre; öğrenci başına harcama yılı cari fiyatlarıyla 2004 yılında 1398 dolar, 2005 yılında ise 1898 dolardır.
6. 2004 yılı itibarıyla üniversite kapısındaki öğrencilerin ÖSS gideri olarak harcadığı tutar aynı yılki YÖK bütçesinin 3 katıdır. 2005 yılı itibarıyla üniversite kapısındaki öğrencilerin ÖSS gideri olarak harcadığı tutar aynı yıl ki YÖK bütçesinin 2 katından fazladır.

Dünya Bankası'nın eğitim sektörü hakkında hazırladığı raporda dersane sayısının nerdeyse okul sayısına ulaştığı vurgulanarak, sınav sisteminin eğitim ve öğretimi tüm amaçlarından saptırdığı, en büyük kişisel harcamaların sınava hazırlık sektörüne yapıldığı belirtilmiştir (TED Üniversiteye Giriş Sistemi Araştırması ve Çözüm Önerileri, 2004: 6).

Dershanelerin varlığı okulların anlamını yitirmeye başlamasına neden olmuştur. Okul müfredatından kopuk bir sınav, öğrencilerin dersane eğitimine daha çok önem vermelerine neden olmuştur. Ancak sınav sisteminde yapılan son değişiklikler ile bu eksiklik bir parça olsun giderilmeye çalışılmıştır.

BÖLÜM 3: DERSHANE ÖĞRETMENLERİNDE İŞ TATMİNİ: ADAPAZARI'NDAKİ DERSHANELERDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu ve Problemin Ortaya Koyulması

İş, insan yaşamında önemli bir yere sahip olan, bireye toplum için de belli bir rol, yer ve ekonomik yarar sağlayan, bireyin uyanık kaldığı sürenin büyük bir kısmını dolduran bir uğraş olarak tanımlanabilir. (Ayдын ve Kutlu, 2001: 37-45; Sever, 1997; Kavla, 1998)

Yarınlara ulaşmak ve başarılı olmak zorunda olan örgütlerin sürekli değişen ortamda ayakta kalabilmeleri; varolan yapı ve stratejilerini hızla değişen koşullara uydurabildikleri, yanlışlarını düzeltip eksikliklerini giderebildikleri ölçüde mümkün olmaktadır. Böylesi bir süreç örgütleri yarınlara taşımak zorunda olan yöneticiler için özellikle son zamanlarda her zamankinden çok daha fazla sorumluluk anlamına gelmektedir. Değişimlere uyum sağlayamamak, başka bir deyişle geri kalmak ve daha ileri düzeyde yok olmak demektir.

Her canlı organizma gibi yaşamak ve ayakta kalmak zorunda olan örgütlerin, sosyal bir sistem olarak ele alınmaya başlamaları ile beraber başarılarının sadece yapı, stratejiler ve teknoloji gibi maddi unsurlarla sınırlı kalamayacağı da anlaşılmıştır. Bu ise yöneticilerin, çözümü o ana kadar fark edilmemiş bazı kaynaklarda aramalarına neden olmuştur. Tıpkı; yönetim düşüncesinin gelişiminde yer alan süreçte görüldüğü gibi bu nokta "çalışan insan"ı esas alan bir özellik taşımaktadır.

Böylece örgütlerin manevi yönüne yönelme, onları beton binalar, yıllık bütçeler, programlar ve birçok aracın ötesinde onlara can ve kan veren, onları kişilik kazandırma noktasına kadar getiren bir gelişim izlemektedir. Yöneticilerin yıllardır ellerinin altında bulunan ama sınırsız özelliklerini anlayamadıkları insana eğilmeleri ve çözümü onda aramaları ancak 1970'li yıllardan sonra söz konusu olmuştur. Bu ise beraberinde örgütte ciddi bir şekilde gözönüne alınması gereken yeni bir faktörün fark edilmesine yol açmıştır. Nitekim, yönetim düşüncesinin gelişiminde ilk kez neo-klasik dönemde farkedilip, etkileri görülmüş olan ve bugün için durumsallıktan öte "mükemmeliyetçi yaklaşımın bir uzantısı olarak aslında Örgütlerin faaliyete başladıkları İlk günden beri var olan "örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık"tır (Gürçay, www.isguc.org.tr).

Teknolojinin sürekli ve hızlı bir şekilde gelişmesi ile günümüzde çalışma yaşamı,

bireyin gerek fizyolojik, gerekse psikolojik ve sosyal yönden sağlığını olumsuz olarak etkilemektedir. Çalışanlar, iş ortamının, iş ve işlemlerin ve psiko-sosyal çevrenin streslerinden etkilenmekte, çeşitli düzeylerde bedensel ve ruhsal çaba içinde görevlerini devam ettirmektedirler (Özbayır, Demir, Candan, Dramalı, Gezer, 1999: 193-209).

Bireyin işinden sağladığı doyum, hem kendi mutluluğu hem de verdiği hizmetin kalitesini yükseltme açısından önemlidir (Ersan, 1997: 75).

İş doyumu, işe karşı kişisel bir tutum olup, çalışanların iş ve iş yaşamındaki beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir durumdur (Ersan, 1997: 75).

İş ortamındaki doyum, çalışanların sadece fiziksel ve zihinsel durumunu değil aynı zamanda bireysel, fizyolojik ve ruhsal durumunu da olumlu yönde etkiler. İş doyumu; ücret, terfi olanaklarının olması, çalışma koşullarının uygunluğu, işin kendisi, iş arkadaşları - yönetici ile ilişki ve bireyin işindeki beklentilerinden etkilenir (Kavla, 1998; Ersan, 1997: 75; Uzun, 1997:135-143; Soydanlı, Turgay, Polat, 1998:32-40; Vural, Eroğlu, 1999:18-24).

İşinde doyumsuzluk yaşayan birey, olumsuz duygulara yönelir. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal sağlığını bozar. Bunun sonucunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme. işe karşı kayıtsızlık sürekli işten yakınma, mesleğin geleceğine ilişkin umutsuzluk düşünceleri gibi doyumsuzluk belirtileri görülebilir (Kavla, 1998; Karadağ, Sertbaşı, Özdemir, 2002:8-15).

Günümüzde birey iç dış çevreden kaynaklanan birçok uyarıcıyla karşılaşmakta ve bundan olumlu yada olumsuz etkilenmektedir (Öztürk, 2003). Maslach ve Jackson tükenmişliği fiziksel tükenme, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik hisleri olumsuz bir benlik kavramının gelişmemesi mesleğe ve genel olarak yaşama ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlara belirginleşen, fiziksel, emosyonel ve mental bir tükenme sendromu olarak tanımlanmıştır (Çam, 1993).

Cherniss ise tükenmişliğin, baş edemeyen bir organizasyonla ilgili sınırlamaları değil, tüm bu birimlerin karmaşık bir şekilde ilişkisini içeren bir stress denklemi olarak görmüş ve bunun ilerleyici bir stress süreci olduğunu belirtmiştir. Ayrıca işine fazlasıyla bağlı olan bireyin, aşırı stres ya da doyumsuzluk nedeniyle işten geri çekilerek, işinden

soğuduğunu ifade etmiştir (Çam, 1993).

Jones' de tükenmişliğin oluşumunda, bireysel psikolojik stresden çok, hizmet verenlerle alanlar arasındaki ilişkiden doğan stresin etkili olduğunu vurgulayarak, tükenmişliğin bireyin bireysel ve fiziksel yorgunluğunun ötesinde, iş ve mesleğine ilişkin bilişsel süreçlerdeki değişimi kapsayacak bir kavram olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir (Çam, 1993).

3.2. Araştırmanın Amacı

Dershane sektörü çeşitli yönleriyel sürekli ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki kuşkusuz sınav sisteminin de etkisiyle büyük bir sektör haline gelmiş olmasıdır. Öğrencilerin sınavlara hazırlık bağlamında destekleyici kurumlar olarak ön plan çıkan dershaneler, daha sonrasında ekonomik olarak sürekli büyüyen ve gelişen bir sektöre dönüşmüştür. Dershanelerin önemli bir özelliği de geniş bir istihdam alanı yaratmış olmasından kaynaklanmaktadır. Geniş bir istihdam alanı oluşturması, çeşitli sorunların da gündeme gelmesine neden olmaktadır. Ekonomik güvenceler, sosyal imkanlar, çalışma şartları ve diğer pek çok konu bu problemlerle noktaların başında gelmektedir. Öğretmenlerin iş tatminlerinin genel görünümü de bu problemlerden birisidir.

Buradan hareketle araştırma, Adapazarı Merkez'de yer alan özel dershanelerde çalışan kadroulu ve kadrosuz öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeylerini ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve açıklayıcı olarak yapılmıştır

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada temel alınacak ana hipotez; “Dershane öğretmenlerinin vicdan, saygınlık, huzur, başkalarına yardım etme değişkenleri bağlamında olumlu bir içsel tatminleri varken; zaman, çalışma şartları, ücret, terfi gibi değişkenleri bağlamında olumsuz bir dışsal doyum yaşadıkları görülmektedir” şeklinde ifade edilmiştir. Bunu destekler alt hipotezler ise şu şekilde sıralanmıştır:

Hipotez 1. Dershane öğretmenlerinin toplumda saygın bir meslek yapma bağlamında iş tatminleri yüksektir.

Hipotez 2. Ücret ve terfi değişkenleri, dershane öğretmenlerinin iş tatminlerini olumsuz etkilemektedir.

Hipotez 3. Bekar dershane öğretmenleri mesleğin ücret olarak karşılığında evli öğretmenlere göre daha tatminkardır.

Hipotez 4. Çalışma şartları bakımından, erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre mesleklerinde daha fazla iş tatmini yaşamaktadırlar.

Hipotez 5. Öğretmenlerin oluşturdukları iletişim ağları, iş tatminlerini olumlu etkilemektedir.

Hipotez 6. Çalışma şartları bakımından dershane öğretmenliği bekarlarda evlilere göre daha yüksek iş tatmini sağlamaktadır.

Hipotez 7. Dershane öğretmenlerinde ücret değişkeni söz konusu olduğunda evlilerin iş tatmini bekarlara göre daha düşüktür.

Hipotez 8. Cinsiyete göre değerlendirildiğinde gerek içsel tatmin gerekse dışsal tatmin unsurlarında kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha düşük iş tatmini yaşamaktadırlar.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmamızın evrenini Adapazarı'nda dershanelerde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Kadrolu 182 erkek ve 220 kadın, kadrosuz ders ücretiyle ise 18 kadın ve 18 erkek öğretmen vardır. Araştırmanın örneklemini ise 100 kişiden oluşmaktadır.

3.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın verileri; literatür taranarak araştırmacı tarafından hazırlanan Anket Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği aracılığıyla yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Anket formu; 25 sorudan oluşmaktadır. Öğretim elemanlarının tanımlayıcı özellikleri, çalışma koşulları, meslekleri ile ilgili düşünce ve memnuniyetlerine yönelik bilgileri içeren sorulardan oluşmaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1967 yılında Weiss, Dawis, England&Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha=0,77). Baycan (1985), Oran (1989), Görgün (1995) ve Bayraktar'da (1996) çalışmalarında bu ölçeği kullanmışlardır. Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek

puanlamasında, Hiç Hoşnut değilim; 1 puan, Hoşnut değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Hoşnutum; 4 puan, Çok hoşnutum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

1-İçsel tatmin: 3, 7, 9, 10, 11, 19, 20.

2-Dışsal tatmin: 1, 2, 4, 5, 6, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18.

3-Genel tatmin: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 maddelerini içermektedir.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın veri değerlendirme safhasında geçerli anket formları SPSS paket programı vasıtasıyla bilgisayara aktarılmıştır. SPSS paket programı vasıtasıyla değişkenlerin örneklem içinde dağılımlarını belirlemek amacıyla anketlerden elde edilen verilerle düz tablolar oluşturulmuştur. Ardında aralarında ilişki olan değişkenler arasında çapraz tablolar yapılmış ve hipotezler test edilmiştir. Çapraz tablolar ilişkilendirirken özellikle likert önermelerde, anket sayısı az olduğu ve çapraz tablo almak zorunluluğu olduğu için, “hiç hoşnut değilim” seçeneği “hoşnut değilim” şeklinde, “çok hoşnutum” seçeneği ise “hoşnutum” şeklinde birleştirilmiştir. Bu durum SPSS değerlendirmelerinde gerekli görüldüğü hallerde uygulanan bir değerlendirme sistemidir. Cevapların nitelikleri değiştirilmeden benzer olan seçenekler birleştirilerek sonuçların anlamlı bir bütün olması sağlanmaktadır.

3.7. Araştırmanın Bulguları

3.7.1. Araştırmanın Demografik Bulguları

Araştırmaya katılan dersane öğretmenlerinin 45’i erkeklerden, geri kalan 55 kişi ise kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan örneklem grubunun nitelikleri ve demografik durumları ise şu şekildedir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere Göre Örneklem Grubunun Dağılımı

Değişkenler	Seçenekler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	55	%45
	Erkek	45	%55
Medeni Durum	Evli	53	%53
	Bekar	47	%47
Yaş	20-25	26	%26
	26-30	41	%41
	31-40	24	%24
	41 ve üstü	9	%9
Eğitim Durumu	Lisans	70	%70
	Yüksek Lisans	29	%29
	Doktora	1	%1
Toplam Çalışma Yılı	0-8 yıl arası	47	%47
	9-15 yıl arası	38	%38
	16 yıl ve üstü	15	%15

Çalışmanın temel hareket noktası araştırmanın metodolojisi kısmında da bahsedildiği üzere Adapazarı'ndaki dersane öğretmenlerinin iş tatminleri üzerinedir. Bu bağlamdan yola çıkarak araştırmanın evreninden seçilen 100 kişiyle yapılan ankette, ankete katılanların %55'ini erkekler ve %45'ini ise kadınlar oluşturmaktadır.

Ankete katılan örneklem grubunun yaş dağılımlarına bakıldığında ise ortaya çıkan sonuçları şu şekilde sıralamak mümkündür. Buna göre ankete katılan öğretmenlerin en yüksek oranını %41 ile 26-30 yaş aralığı oluşturmaktadır. Geriye kalanların %26'sını 20-25 yaş aralığı ve %24'ünü ise 31-40 yaş aralığı meydana getirmektedir. Son olarak ise ankete katılanların %9'unu 41 yaş ve üstü kişiler temsil etmektedir. Sonuçlara ve katılımcıların geneline bakıldığında büyük bir çoğunluğu 20-30 yaş arasındaki kişiler oluşturmaktadır. Dershanecilik sektöründe stajyer öğretmenlerin sıkça çalıştırıldığı için yaş oranının düşük olduğu görülmektedir.

Ankete katılanlara “medeni durumları” sorulduğunda, örneklem grubundaki öğretmenlerin %53'ünün evli ve %47'sinin ise bekar olduğu görülmektedir. Sonuçlardan anlaşılacağı üzere evli ve bekar öğretmen oranlarının arasında çok yüksek bir farklılık bulunmamaktadır. Bu da sektörün her iki kesim tarafından tercih edilebildiğini göstermektedir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlere “eğitim durumu” sorulduğunda ise, ankete katılanların %70’inin lisans mezunu olduğu, %29’unun yüksek lisans mezunu olduğu ya da yüksek lisans yaptığı ve son olarak %1’inin doktora seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlardan anlaşılacağı üzere daha önce yaş dağılımında karşılaşılan sonuçların birbirleriyle tutarlı olduğu görülmektedir.

Ankete katılan dersane öğretmenlerine “meslekte kaç yıldır çalışıyorsunuz?” sorusu yöneltildiğinde katılımcıların en yüksek oranını %47 ile 0-8 yıl arası cevabını verenler oluşturmaktadır. Geriye kalanların %38’i 9-15 yıl arası ve %15’i ise 16 yıl ve üstü bu meslek içinde olduklarını belirtmişlerdir.

Sonuçlardan anlaşılacağı üzere sektörde işe başlayanların 0 ile 10 yıl arasında yoğunlaştığı görülmektedir. Hem iş tatminin düşüklüğü hem de maddi kazanç güdüsü nedeniyle dershanecilik sektörü çalışanları ilerleyen yıllarda başka bir mesleğe yönelmekte ya da özel sektörden kamu sektörüne geçerek kendilerini garantiye almaya çalışmaktadırlar. Sonuçlardan anlaşılacağı üzere uzun yıllardır meslekle ilgilenenlerin toplam oranının %20’yi geçmediği anlaşılmaktadır. Bu rakamlar da bizi dersane sektörünün uzun yıllar çalışmak için pek tercih edilmediği sonucuna götürmektedir.

Aşağıdaki sorulara verilen cevaplar “bu yönden işimden ne derece hoşnutum ya da değilim” memnuniyetini ölçmek için hazırlanmış önermelere verilen sonuçlardan oluşmaktadır. Bu bağlamda anket verileri değerlendirilirken içsel tatmin ile ilgili 3, 7, 9, 10, 11, 19 ve 20 anket sorularının tabloları bu başlık altında verilecek, dışsal tatmin ile ilgili 1,2,4,5,6,8,12,13,14,15,16,17 ve 18 anket sorularının tabloları bu başlık altında verilecektir.

3.7.2. Dersane Öğretmenlerinin İçsel Tatminleri İle İlgili Bulguları

Hersberg’ in 1960’larda yaptığı araştırmalarından geliştirdiği kurama göre işyerinde iki tür etmen işgörenin güdülenmesini etkilemektedir. Bunlardan birincisi **içsel etmenler**, diğeri de hijyen etmenleri de denilen dışsal etmenlerdir. İşin içeriğinde bulunan içsel etmenler olan sorumluluk, otonomi, kendine saygı ve kendini kanıtlama fırsatları güdüleyici etmenlerdir. Dışsal etmenler ise işin fizyolojik, güvenlik ve sosyal ihtiyaçları karşılayan özellikleriyle fiziki çalışma şartları, ücret ve diğer ödemeler, şirket politika ve uygulamaları gibi daha alt düzey ihtiyaçlara cevap veren tatminsizliği engelleyen

etmenlerdir (Yüksel, 2000: 139).

Bu bağlamda birinci grup tatmin sağlayıcı faktörlere, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme imkânları, statü, başarıma ve tanınma, işin yerine getirilmesi veya başarının sonuçlarını gözleme, bireyin yaptıklarının üstleri ve arkadaşları tarafından takdir edilmesidir. Bireyin tatmin olması işin kendisinden ileri gelmelidir, bireyi geliştirmek için imkânlar yaratmak gerekir. Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için, kişiyi motive edecektir. Bunların yokluğu ise kişinin motive olmaması ile sonuçlanacaktır (Koçel,2003: 641).

Dershane öğretmenleri ile ilgili araştırmada içsel tatmin faktörleri olarak şu noktalar değerlendirilmiştir:

- Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme Şansı Olması Bakımından İş Tatmini İlişkisi
- Vicdana Aykırı Olmayan Şeyler Yapabilme Şansı Olması Bakımından İş Tatmini İlişkisi
- Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanığına Sahip Olma Bakımından İş Tatmini İlişkisi
- Kişilere Ne Yapacaklarını Söyleme Şansına Sahip Olma Bakımından İş Tatmini İlişkisi
- Yetenekleri Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olması Bakımından İş Tatmini İlişkisi
- Yapılan İyi Bir İş Karşılığında Takdir Edilme Bakımından İş Tatmini İlişkisi
- Yapılan İş Karşılığında Duyulan Başarı Hissi Bakımından İş Tatmini İlişkisi

Tablo 2. İş Tatminini Etkileyen İçsel Faktörlerin Dağılımı

	Hiç Hoşnut Değilim		Hoşnut Değilim		Kararsızım		Hoşnutum		Çok hoşnutum	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme Şansı Olması Bakımından	10	%10	14	%14	12	%12	47	%47	17	%17
Vicdana Aykırı Olmayan Şeyler Yapabilme Şansı Olması Bakımından	4	%4	7	%7	9	%9	47	%47	33	%33
Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanağına Sahip Olma Bakımından	2	%2	-	-	2	%2	39	%39	52	%52
Kişilere Ne Yapacaklarımı Söyleme Şansına Sahip Olma Bakımından	1	%1	7	%7	13	%13	40	%40	39	%39
Yetenekleri Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olması Bakımından	2	%2	8	%8	4	%4	44	%44	47	%47
Yapılan İyi Bir İş Karşılığında Takdir Edilme Bakımından	8	%8,1	15	%15,2	11	%11,1	47	%47,5	18	%18,2
Yapılan İş Karşılığında Duyulan Başarı Hissi Bakımından	2	%2	4	%4	9	%9	47	%47	39	%39

Dershane öğretmenlerine içsel tatminleriyle ilgili yöneltilen ilk önerme “ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından” işlerinden ne derece hoşnut oldukları gerçekliğidir. Ankete katılan öğretmenlerin bu soruya verdikleri yanıtlar ise şu şekilde sıralanmıştır. Ankete katılanların %47’si işlerinden arasıra değişik şeyler yapabilme bağlamında hoşnut olduklarını ifade ederken, %17’si ise çok hoşnut olduklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlardan anlaşıldığı üzere genel itibariyle işlerinden bu anlamda hoşnut olanların oranı yüksektir ve katılımcılar olumlu bir yaklaşım sergilemişlerdir. Dershane öğretmenlerinin sadece %14’ünün işlerinin bu yönünden hoşnut olmadığını ifade ettikleri görülmüştür.

Dershane öğretmenlerine “vicdana aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması bakımından” işlerinden ne derece hoşnut oldukları sorulduğunda verilen cevaplar ise şöyle dağılım göstermiştir. Ankete katılanların %47’si vicdanen işlerinden memnun olduklarını belirtirken, %33’ü ise bu yönden işlerinden çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Ankete katılanların %11’i ise bu yönüyle işlerinden hoşnut olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılara “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma bakımından” işlerinden ne derece hoşnut oldukları sorulduğunda verilen cevapların yine büyük bir bölümü olumlu yanıtlardan oluşmaktadır ve bu yönden işinden hiç hoşnut olmayan bir kişi bile yoktur. Ankete katılan öğretmenlerin %52’si bu yönden işlerinden çok hoşnut olduklarını ifade ederken, %44’ü ise bu yönden işinden hoşnut oldukları cevabını vermişlerdir. Başkaları için bir şeyler yapabilmenin katılımcıları memnun etmekte olduğu görülmektedir.

Katılımcılara “kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından” işlerinden ne derece hoşnutsunuz diye sorulduğunda; ankete katılanların %40’ı bu yönüyle işlerinden hoşnut olduklarını %39’u ise çok hoşnut olduklarını ifade etmişlerdir. Görüldüğü üzere ankete katılanların %79 gibi büyük bir çoğunluğu işlerinden bu yönüyle memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Kişisel yetenekleri kullanabilmeye iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ölçen; “kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından” işten ne kadar memnun olduğunu tespit eden önermeye verilen cevaplar ise şu şekilde sıralanmıştır. Katılımcıların %47’si bu yönüyle işlerinden çok hoşnut olduklarını, %39 ise hoşnut olduklarını ifade etmişlerdir. Sonuçlardan anlaşılacağı üzere katılımcılar genellikle kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansına sahip oldukları için işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılara “iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından” işlerinden ne derece hoşnut oldukları sorulduğunda alınan cevapların yüzdelik oranlara yansımaları şu şekildedir: Bu yönden işimden hoşnudum (%47,5) diyenler ve bu yönden işimden çok hoşnudum(%18,2) diyenlerin toplam yüzdelik oranı %65,7’yi oluşturmaktadır. Katılımcıların birçoğu işlerinde yaptıkları iyi işler karşılığında takdir edildiklerini belirtmektedir. Bu durum öğretmenleri motive edici bir davranış olarak ortaya

çıkılmaktadır. Aksi bir durumda ise çalışan takdir edilmemekten dolayı içsel bir tatmin yaşayamayacaktır.

Katılımcılara “iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” işlerinde ne derece hoşnut oldukları sorulduğunda katılımcıların cevapları şu şekilde olmuştur: Bu yönden işimden hoşnudum(%46) ve bu yönden işimden çok hoşnudum (%39) diyenlerin toplam yüzdeler oranı %85’lik kesimi oluşturmaktadır. Katılımcılarımız yaptıkları işin sonucunda duydukları başarı hissinden çok hoşnut olduklarını verilen %85’lik net bir cevap oranıyla ortaya koymuşlardır.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde araştırmada yer alan; “Dershane öğretmenlerinin vicdan, saygınlık, huzur, başkalarına yardım etme değişkenleri bağlamında olumlu bir içsel tatminleri varken; zaman, çalışma şartları, ücret, terfi gibi değişkenleri bağlamında olumsuz bir dışsal doyum yaşadıkları görülmektedir” şeklinde ifade edilen ana hipotezin doğrulandığı görülmüştür.

3.7.3. Dershane Öğretmenlerinin Dışsal Tatminleri İle İlgili Bulgular

Daha önceki anket bulguları çalışanların daha çok içsel tatminleri ile ilişkilidir. Bu kısımda ise dışsal faktörler ile çalışanların iş tatminleri sonuçları değerlendirilecektir. Dışsal faktörler ya da koruyucu (hijyen) etmenler, işin çevresi ile ilgili olan bu etmenler, işletmenin yönetimi ve politikası, denetim, ücret, çalışma koşulları yönetim, yöneticiyle ilişkiler, emsallerle ilişkiler, şahsi hayat, astlarla ilişkiler, statü, güvenlik, prestij, iş ortamında adil olma, iş dışı sorunlardır. Bu faktörlerin tek başına kişiyi motive etme özelliği yoktur. Ancak eğer bu faktörler mevcut değilse kişi motive olmayacaktır (Koçel, 2003: 642).

Tablo 3. İş Tatminini Etkileyen Dışsal Faktörlerin Dağılımı

	Hiç Hoşnut Değilim		Hoşnut Değilim		Kararsızım		Hoşnutum		Çok hoşnutum	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından	9	%9	30	%30	13	%13	31	%31	17	%17
Tek Başına Çalışma Olanağı Olması Bakımından	-	-	2	%2	11	%11,1	66	%66,7	20	%20,2
Toplumda "Saygın Bir Kişi Olma" Şansını vermesi Bakımından	4	%4	6	%6	9	%9	37	%37	44	%44
Amirin Karar Vermedeki Yeteneği Bakımından	2	%2	10	%10	17	%17	50	%50	21	%21
Amirin Emrindeki Kişileri İdare Tarzı Bakımından	7	%7	14	%14	14	%14	39	%39	26	%26
Sabit Bir İş Sağlaması Bakımından	4	%4	9	%9	11	%11	53	%53	23	%23
İş İle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Bakımından	5	%5	15	%15	20	%20	40	%40	20	%20
Yapılan İş Karşılığında Alınan Ücret Bakımından	15	%15	33	%33	17	%17	29	%29	6	%6
İş İçinde Terfi Olanağı Olması Bakımından	10	%10,3	26	%26,8	25	%25,8	31	%32	5	%5,2
Kararları Uygulama Serbestliğini Vermesi Bakımından	3	%3	20	%20	11	%11	47	%47	19	%19
Çalışma Şartları Bakımından	17	%17	32	%32	14	%14	30	%30	7	%7
Çalışma Arkadaşlarının Birbirileri İle Anlaşmaları Bakımından	2	%2	10	%10,1	16	%16,1	50	%50,5	23	%23,2

Çalışmanın bu kısmında öğretmenlerin iş tatminlerini ölçmeye dönük olarak hazırlanmış olan önermelere verilen cevaplar değerlendirilecektir. Bu önermelerin temel

hareket noktası “işlerinden hoşnut olup olmadıkları”na verdikleri cevaplardır. Bu bağlamda katılımcıların “beni her zaman meşgul etmesi bakımından ” işlerinden ne kadar hoşnut oldukları önermesine verdikleri cevaplar şöyle sıralanmıştır:

Ankete katılanların %31’i kendilerini her zaman meşgul etmesi bakımında işinden hoşnut olduğunu belirtmişlerdir. Geriye kalanların %30’luk bir grubu ise her zaman meşgul olmaları bakımından işlerinden hoşnut olmadıklarını ifade etmişlerdir. Aynı şekilde ankete katılanların %17’si ise sürekli meşgul olmaları bakımından işlerinden çok hoşnut oldukları yanıtını vermişlerdir. Sonuçlardan anlaşılacağı üzere katılımcıların önemli bir kısmı işlerinin onları her zaman meşgul etmesi bakımından işlerinden memnun olduklarını belirtmektedirler; fakat diğer taraftan bu durumdan memnun olmayanların sayılarının da küçümsenemeyecek kadar fazla olduğu görülmektedir.

Ankete katılanlara yöneltilen “tek başına çalışma olanağının olması bakımından” işten memnuniyet durumuna bakıldığında karşımıza çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanmıştır. Ankete katılanların %66’sı bu yönüyle işinden hoşnut olduklarını ifade ederken, %20 ise çok hoşnut olduklarını ifade etmişlerdir. Bu yönüyle işinden hoşnut olmadıklarını ifade edenler ise ankete katılanların %2’sini oluşturmaktadır.

Katılımcılar “toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından” işlerinden ne derece memnun oldukları sorusuna verilen yanıtlar ise şu şekildedir. Ankete katılanların %44’ü bu yönüyle işlerinden oldukça hoşnut olduklarını ifade etmişlerdir. Geri kalanların %37’i ise bu yönden işimden hoşnutum diyerek mesleğinden toplumda saygınlık vermesi bakımından memnun olduklarını belirtmişlerdir. Sonuçlardan da görüleceği üzere katılımcıların ortalama %81’i toplumda saygınlık kazandırması bakımından işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Bu noktada küçük bir değerlendirme yapmakta fayda vardır. Kapitalist piyasada meslekler söz konusu olduğunda insan ve toplum için daha çok paranın bir değer olarak ön plana çıktığı görülmektedir. İnsan seçtiği işin niteliğinden dolayı çok çalışıp çok para kazanabilir fakat saygınlık söz konusu olduğunda her mesleğin bu bağlamda ön plana çıkamayacağı görülür. Öğretmenlik insan yetiştirme değeri üzerine kurulduğunda bu bağlamda toplumda saygınlığı yüksek olan bir meslektir. Bu nedenle sonuçlardan da anlaşılacağı üzere kişilerin dersane öğretmenliğinin kendilerini toplumda saygın bir konuma getirdiği noktasındaki yargıları gayet doğal kabul edilmelidir.

İş tatmin ölçeğinin bu bölümünde yönetici kabul edilebilecek amirlerin iş tatmini üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Bu bağlama göre katılımcıların “amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından” işlerinden ne derece hoşnut oldukları önermesine verdikleri yanıtları şu şekilde sıralamak mümkündür. Ankete katılanların %50’si amirlerinin karar vermedeki yetenekleri konusunda memnuniyetlerini ifade ederek bu yönüyle hoşnut olduklarını belirtmişlerdir. Geri kalanların %21’i bu yönüyle amirlerinden çok hoşnut olduklarını ifade etmişler ve amirlerinin karar vermedeki yeteneklerini onaylamışlardır. Amirlerinin karar vermedeki yetenekleri konusunda hoşnut olmayanlar ve hiç hoşnut olmayanların oranı ise katılımcıların %12’ni temsil etmektedir.

Amirlerle ilgili diğer bir önerme ise yine amirlerin yöneticilik kabiliyeti ile ilişkili olarak düşünülmüştür. Buna göre katılımcılara yöneltilen “amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından” ne derece hoşnut oldukları önermesine alınan yanıtlar şu şekilde sıralanmıştır. Ankete katılan öğretmenlerin %39’u bu yönüyle amirlerinden ve bir anlamıyla da işlerinden hoşnut olduklarını ifade etmişler, %26’sı bu yönden amirlerinden ve işlerinden çok hoşnut olduklarını belirtmişlerdir. Sonuçlarda anlaşılacağı üzere katılımcıların çoğunluğunun amirlerden, yöneticilik kabiliyeti bakımından ve bu yönüyle de işlerinden memnun oldukları görülmektedir.

Ankette yer alan “bana sabit bir iş sağlaması bakımından” işinizden ne derece hoşnutsunuz sorusuna verilen cevaplar, %53 ile bu yönden işimden hoşnutum diyenlerle, %23 bu yönden işimden çok hoşnutum diyenlerin oranı katılımcıların büyük bir çoğunluğunu temsil etmektedir. Öğretmenlerin ortalama %13’ü ise bu yönüyle işlerinden ya hoşnut olmadıklarını ya da hiç hoşnut olmadıklarını belirtmişlerdir.

Burada ortaya çıkan sonuçları toplumun ekonomik durumuyla ve işsizlik oranlarıyla paralel değerlendirmek gerekmektedir. Dönemsel krizlerin en çok etkilediği ve işsizlik oranların yüksek olduğu Türkiye’de meslek sahibi olmak önemsenmektedir. Bu bağlamıyla sabit bir işe sahip olma bakımından memnuniyetlerini ifade edenlerin oranları oldukça yüksek çıkmıştır. Gerçi bu noktada küçük bir ayrıntıya dikkat çekmekte fayda vardır. Ekonomik ve sosyal baskının varlığıyla işsiz kalma kaygısının varlığı dikkate alındığında burada çıkan sonuçların yanıltıcı olabileceği görülecektir. Çünkü insanlar sırf işsiz kalmamak adına istemedikleri bir işi yapma mecburiyetinde

kalabilmektedirler. Böyle bir psikoloji içerisinde ise hem motivasyon ile iş tatmini düşmekte hem de bunlara bağlı olarak da iş verimliliği düşmektedir.

Katılımcılarımıza “iş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından” ne derece hoşnut oldukları sorusu yöneltildiğinde, katılımcıların %40’ı bu yönden işimden hoşnudum ve %20’si bu yönden işimden çok hoşnudum yanıtını vermişlerdir. Geriye kalanların %15’i bu yönden işimden hoşnut değilim ve son olarak %5’i bu yönden işimden hiç hoşnut değilim yanıtlarını verdikleri görülmüştür.

Sonuçlardan anlaşılacağı üzere iş ile ilgili kararların uygulanması bakımından hoşnut ve çok hoşnut olanlar %60 gibi katılımcıların yarısından fazlasını temsil ederken; geri kalana %20’lik bir dilim ise bu dilime kararsızlar dahil işlerinden bu yönüyle memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Böylece oluşan genel kanaatin, çalışanların kararların uygulamaya konması bakımından işlerinden memnun oldukları yöndedir.

Sonuçlara geçmeden önce ücret ve terfi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi hatırlatmakta fayda vardır. Buna göre iş doyumunun temel faktörlerinin birisi ücret ve terfidir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Çalışan çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin iş tatmini açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Bireyin maddi doyumsuzluğu performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumsuzluk seviyesini yükseltmektedir.

Bu noktalar dikkate alındığında hazırladığımız çalışmada dersane öğretmenlerinin ücret ve terfiye bağlı olarak ortaya çıkan iş tatmin oranları şu şekildedir. Ücret bakımından işinden hoşnut olmadığını söyleyenlerin oranı (%33) ve bu yönüyle işinden hiç hoşnut olmadığını belirtenlerin oranı (%15) toplamda katılımcıların %48’ini oluşturmaktadırlar. Bu yönden işimden hoşnudum diyenler (%29) ve bu yönden işimden çok hoşnudum diyenler (%6) ise toplamda ankete katılanların %35’ini oluşturmaktadırlar. Önceki sorularda “toplumdaki saygınlık”, “sabit bir iş sağlaması”, “başkalarına yardım edebilme” gibi manevi yönü ağır gelen bu yönden olumlu cevaplar veren katılımcılar çalışmalarının karşılıklarını alıp almadıkları noktasında genel itibar

ile olumsuz düşünmektedirler ve hoşnutsuzluklarını belirtmişlerdir.

Ücret ve ücrete bağlı olarak ortaya çıkan değerlerin yanı sıra çalışılan şirketteki terfi imkanlarının ve verilen ödüllerin iş doyumunu üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalışanlar açısından önemlidir. Ayrıca çalışanlar yaptıkları iş karşılığında takdir görmeyi beklemektedir. Meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu bilinmektedir. Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek iş doyumunu görülmüştür

Katılımcılara “iş içinde terfi olanağının olması bakımından” işlerinden ne derece hoşnut oldukları sorulduğunda çalışanların bu konu hakkında genel bir kanaatleri oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu da kuşkusuz dersane sisteminin kurum kültürüyle alakalı bir durumdur. Çünkü dershanede öğretmen olarak çalışan bir kişinin terfi etmesinden ziyade ücretinin artması söz konusu olabilmektedir. Eğer terfi söz konusu olacaksa bu da yöneticilik düzeyinde bir terfi olur ki bunun dersanelerde çok geniş bir alanda mümkün olduğunu iddia etmek mümkün değildir.

Ankete katılanlara yönetilen bu önermeye verilen oranlar ise şu şekilde sıralanmıştır: Terfilerin olması bakımından iş içinde terfi olanağı olması bakımından işinde hoşnut olanlar (%32) ve bu yönüyle işinden çok hoşnut olanlar (%5,2) ankete katılanların toplamda %37,2’lik kısmını temsil etmektedir. Geriye kalanların oranlarına bakıldığında ise, bu yönüyle işinden hoşnut olmadığını söyleyenler (%26,8) ve bu yönden işinden hiç hoşnut olmayanlar (%10,3) ankete katılanların toplamı ise %37,1’lik bir orana denk düşmektedir. Kararsızım diyenler %25,8 ile büyük bir kısmı oluşturmaktadır. Sonuçlardan anlaşılacağı terfi sisteminden memnuniyet duyanlarla duymayanlar hemen hemen eşit oranlara sahiptir.

Ankete katılanlara yöneltilen “kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesi bakımından” işlerinden ne derece hoşnut oldukları önermesi yöneltildiğinde verilen cevaplar şu şekilde oranlara yansımıştır. Kendini kararlarımı uygulama serbestliğinin olması nedeniyle işinden hoşnut olanlar (%47) ve bu yönüyle işinden çok hoşnut olanlar (%19) ankete katılanların toplamda %66’sını oluşturmaktadır. Bu yönden işimden hoşnut değilim (%20) ve bu yönden işimden hiç hoşnut değilim (%3) diyenlerin toplamı ise %23’dür. Kararsızlar ise %11’lik bir bölümü oluşturmaktadır. Sonuçlardan anlaşılacağı üzere anketimize katılan dersane çalışanlarının büyük bir çoğunluğu kendi

kararlarını uygulama serbestliği bakımından işlerinden hoşnut olduklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılara “çalışma şartları bakımından” işlerinden ne derece hoşnut oldukları sorulduğunda cevaplar şu şekilde yüzdeler oranlara yansımıştır. Bu yönden hoşnut değilim (%32) diyenler ve bu yönden işimden hiç hoşnut değilim (%17) diyenlerin toplamı %49’u oluştururken, bu yönden işinden hoşnut olduklarını söyleyenlerle (%30) ve bu yönden işinden çok hoşnut olduklarını söyleyenlerin (%7) oranı ankete katılanların %37’lik bir kesimini oluşturmaktadır. Kararsızlar ise ankete katılanların %14’ü temsil etmektedir.

Sonuçlara bakıldığında katılımcılar genelde çalışma şartları söz konusu olduğunda hoşnutsuz bir durum içinde görünmektedirler. Bu durumda etkili olan hoşnutsuzluk sebebini devlet memuru öğretmenlerin çalışma saatleri ve gün sayısı başta olmak üzere tatil günleri ve maaşlarla kıyaslandığında ortaya çıkmaktadır. Dershanecilik sektöründe çalışan öğretmenlerin her sene yeniden sözleşme yenilemesi, güvenceden yoksun olması, ücretlerin düşük olması ve terfi sisteminin olmaması gibi sebeplerden ötürü çalışma şartlarının olumsuz olduğu değerlendirilmesi sonucu çıkmıştır.

Katılımcılara “çalışma arkadaşlarının birbirileri ile anlaşmaları bakımından” işlerinden ne derece hoşnut oldukları sorulduğunda verilen cevaplar şu şekilde oranlara yansımıştır: Ankete katılanların %50,5’i bu yönüyle işinden hoşnut olduklarını ifade ederken, katılımcıların %23,2’i ise bu yönüyle işlerinden çok hoşnut olduklarını ifade ettikleri görülmüştür.

Sonuçlardan anlaşılacağı üzere çalışma arkadaşlarından memnuniyet oranı toplam olarak düşünüldüğünde memnun olmayanlara göre yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre ankete katılanların toplamda %73,7’sini oluşturmaktadır. Memnun olmayanlar ise katılımcıların toplamda %12,1’lik bir kesimini temsil etmektedir. Bu önerme çalışanların iş ortamlarıyla alakalı olarak düşünülmelidir. Buna göre dersane öğretmenleri, huzurlu bir iş ortamında iş arkadaşları arasında çatışmanın değil dayanışmanın olmasını arzu ederler. Çünkü böylelikle hem kendileri hem de işyeri ve arkadaşları daha verimli olacaktır.

Araştırmada bir ana hipotez ve bunları destekleyen 8 hipotez kullanılmıştır. Ana hipotez; “Dershane öğretmenlerinin vicdan, saygınlık, huzur, başkalarına yardım etme değişkenleri bağlamında olumlu bir içsel tatminleri varken; zaman, çalışma şartları, ücret, terfi gibi değişkenleri bağlamında olumsuz bir dışsal doyum yaşadıkları görülmektedir” şeklinde ifade edilmiştir. Bu önermeyi içsel tatmin unsurları ile dışsal tatmin unsurlarını gösteren tablolar ortaya koymuştur. Yardımcı hipotezler ise değişik şekillerde ifade edilmiştir. Bu hipotezleri ise Adapazarı’ndaki dershanelerde yapılmış olan çalışmanın anket sonuçları ile paralel değerlendirmek doğru olacaktır:

3.7.4. Cinsiyete Göre İş Tatmini Bulgularının Değerlendirilmesi

Cinsiyet iş tatmini konusunda önemli bir kıstastır. Özellikle Türkiye’de kadınlar ve erkekler arasında bu noktada belirgin farklılıklar olduğu görülmektedir. Ancak pek çok araştırmada da birbiriyle tutarlı sonuçlara ulaşılamamış olduğu görülmektedir. Çarıkçı (2004) tarafından yapılan bir araştırmada, iş tatmini etkileyen en önemli özelliğin cinsiyet olduğu belirlenmiştir. Buna göre, kadınların iş tatminleri erkeklerin iş tatminlerinde daha düşüktür. Araştırmacı bu sonucun kadınlarda tatminsizlik yaratan asıl faktörün çalışma saatlerindeki düzensizlik olduğunu belirtmiştir. Şahin (2003)’ün yöneticilerin iş tatmini üzerine yaptığı araştırmada iş tatmininin cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Bilgiç (1998) ise cinsiyetin genel iş tatmini ile bir ilişkisi olmadığını ancak ücret ve fiziksel koşullar hakkında kadınların daha düşük tatmine sahip olduklarını ifade etmiştir.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde araştırmada yer alan; “Dershane öğretmenlerinin vicdan, saygınlık, huzur, başkalarına yardım etme değişkenleri bağlamında olumlu bir içsel tatminleri varken; zaman, çalışma şartları, ücret, terfi gibi değişkenleri bağlamında olumsuz bir dışsal doyum yaşadıkları görülmektedir” şeklinde ifade edilen ana hipotezin doğrulandığı görülmüştür.

Tablo 4. Cinsiyet - İçsel Tatmin Unsurları Arasındaki İlişki Durumu

		N	Ortalama	Standar t Sapma	T değeri	P değeri
arasıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	Bayan	45	2,8889	,85870	-4,881	,000
	Erkek	55	3,6727	,74671		
vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması bakımından	Bayan	45	3,3111	,84805	-6,031	,000
	Erkek	55	4,0000	,00000		
başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	Bayan	45	3,9556	,20841	-1,583	,117
	Erkek	55	4,0000	,00000		
kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	Bayan	45	3,3556	,77329	-6,188	,000
	Erkek	55	4,0000	,00000		
işimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	Bayan	45	2,9333	,86340	-9,173	,000
	Erkek	55	4,0000	,00000		
yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından	Bayan	45	2,7333	,83666	-11,241	,000
	Erkek	55	4,0000	,00000		
yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	Bayan	45	3,5333	,72614	-4,772	,000
	Erkek	55	4,0000	,00000		

Araştırmada katılımcı dersane öğretmenlerinin içsel tatminleriyle ilgili önermelerin genelde onaylandıkları, bu bağlamda öğretmenlerin işlerinden memnun oldukları görülmüştür. Özellikle daha önceki sonuçlarda görüldüğü üzere işlerinin toplumsal saygınlık derecesi, başkaları için bir şeyler yapabilme potansiyeline sahip bir meslek olması ve vicdani olarak rahat bir meslek olması gibi sebeplerin öğretmenlerdeki tatmin seviyesine olumlu yansıdığı görülmektedir. Araştırmanın bu kısmında bağımsız iki grup arasındaki t testi yapılmıştır. Cinsiyete göre yapılan bu değerlendirmede ortaya çıkan sonuçları şu şekilde değerlendirmek mümkündür.

Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmada “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına

sahip olmam bakımından iş tatmini” önermesinde Significance (2-Tailed) değeri %5 anlamlılık düzeyi baz alındığında 0,05’ten büyük olduğu için cinsiyete göre anlamlı farkın olmadığı görülmektedir. Diğer önermelere bakıldığında ise bütün Significance (2-Tailed) değerlerinin 0,05’ten küçük olduğu düşünüldüğünde, karşılaştırılan iki grup arasında incelenen özellikler açısından anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile karşılaştırma yapılan özellikler açısından iki grup arasında belirgin farklılıklar sergilemektedir. Kısacası iki grup birbirinden farklıdır. Aksi bir durum söz konusu olsaydı, yani Significance (2-Tailed) değeri 0,05 büyük olmuş olsaydı iki grup arasında anlamlı bir fark yoktur kanaatine varılırdı.

Tablo 5. Cinsiyet - Dışsal Tatmin Unsurları Arasındaki İlişki Durumu

		N	Ortalama	T Değeri	P Değeri
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	Bayan	45	2,3111	-11,536	,000
	Erkek	55	3,7273		
Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından	Bayan	45	2,2444	4,176	,000
	Erkek	55	2,0000		
Toplumda "saygın bir kişi olma" şansını bana vermesi bakımından	Bayan	45	3,3556	-5,765	000
	Erkek	55	4,0000		
Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	Bayan	45	3,2889	-4,223	,000
	Erkek	55	3,8364		
Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	Bayan	45	2,7556	-11,519	,000
	Erkek	55	4,0000		
Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	Bayan	45	3,1778	-7,095	,000
	Erkek	55	4,0000		
İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	Bayan	45	2,6667	-14,683	,000
	Erkek	55	4,0000		
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	Bayan	45	2,0000	-17,695	,000
	Erkek	55	3,5818		
İş içinde terfi olanağının olması bakımından	Bayan	45	2,2000	-17,258	,000
	Erkek	55	3,7091		
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	Bayan	45	2,7333	-11,241	,000
	Erkek	55	4,0000		
Çalışma şartları bakımından	Bayan	45	2,0000	-17,114	,000
	Erkek	55	3,6000		
Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları bakımından	Bayan	45	3,1556	-7,604	,000
	Erkek	55	4,0000		

Cinsiyete göre yapılan bir diğer karşılaştırmada T testi aracılığıyla cinsiyet ile dış tatmin unsurları arasındaki ilişki sorgulanmıştır. Bu bağlamda dersane öğretmenlerinin dış tatminleri ile cinsiyete göre değişimleri analiz edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında ortaya

çıkan genel durumu ise şu şekilde ifade etmek mümkündür.

Significance (2-Tailed) değeri %5 anlamlılık düzeyi baz alındığında 0,05'ten küçük olduğu düşünüldüğünde, karşılaştırılan iki grup arasında incelenen özellikler açısından anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile karşılaştırma yapılan özellikler açısından iki grup arasında belirgin farklılıklar sergilemektedir. Kısacası iki grup birbirinden farklıdır.

Çalışmada sonuçları desteklemesi bakımından cinsiyet ile bazı dış tatmin unsurları arasındaki çapraz ilişkilere de bakmakta fayda vardır.

Tablo 6. Cinsiyet - Yapılan İş Karşılığında Alınan Ücret Bakımından İş Tatmini Arasındaki İlişki Durumu

Yapılan İş Karşılığında Alınan Ücret Bakımından					Toplam	
			İşimden hoşnut değilim	Kararsızım	İşimden hoşnudum	
Cinsiyet	Bayan	Sayı	27	7	11	45
		Yüzde	60,0%	15,6%	24,4%	100,0%
	Erkek	Sayı	21	10	24	55
		Yüzde	38,2%	18,2%	43,6%	100,0%

$$(\chi^2 = 5,874 \text{ d.f.} = 1 \text{ p} = 0,001)$$

İş tatmini söz konusu olduğunda ücret konusunun önemli bir ölçüt olduğu görülmektedir. Bu bakımdan ücret ile iş tatmini arasında doğru bir orantının olduğu, yani ücret arttığında iş memnuniyetinin de arttığı, düşük ücretler söz konusu olduğunda ise iş memnuniyetinin de o oranda düşük olduğu görülmektedir. Araştırmada bu konuyla ilişkili olarak sorulan soruda daha önce verilmiş olan cevaplarda, araştırmaya katılan öğretmenlerin %48'inin (%15'i hiç hoşnut değil, %33 hoşnut değil) ücretlerinden hoşnut olmadığı görülmüştür. Ücretlerden memnun olduklarını söyleyenlerin oranı ise ankete katılanların %35'ini (%29 hoşnut, %6 çok hoşnut) oluşturmaktadır. Çalışmada bu sonuçlardan yola çıkarak cinsiyete göre bu memnuniyeti sorgulayan çapraz tabloda "p" değeri 0,05'ten küçük olduğu için aralarında anlamlı bir fark olduğu görülmüş, bu karşılaştırmada dikkat çeken sonuçları ise şu şekilde vermek mümkündür.

Tablodan da anlaşılacağı üzere ankete katılan bayanların %60'ının, erkeklerin ise %38,2'sinin ücretlerden memnun olmadığı görülmektedir. Bayanların bu konuda daha hoşnutsuz oldukları görülürken, erkeklerin ise %43,6'sının aldığı ücret bakımından işlerinden hoşnut oldukları görülmektedir. Bayanlarda ise işinden ücret bakımından hoşnut olmadığını söyleyenlerin oranı %24,4'tür. Sonuçlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde sonuçlardan da anlaşılacağı üzere ücret konusunun bayanlar için iş tatminin de daha ön planda olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Cinsiyet - Çalışma Şartları Bakımından İş Tatmini Arasındaki İlişki Durumu

		Çalışma Şartları Bakımından			Toplam	
		İşimden hoşnut değilim	Kararsızım	İşimden hoşnudum		
Cinsiyet	Bayan	Sayı	27	7	11	45
		Yüzde	60,0%	15,6%	24,4%	100,0%
	Erkek	Sayı	22	7	26	55
		Yüzde	40,0%	12,7%	47,3%	100,0%

$$(\chi^2 = 6,174 \text{ d.f.} = 1 \text{ p} = 0,01)$$

İş tatmini söz konusu olduğunda ücret dışında çalışma şartlarının da iş tatmini konusunda önemli bir belirleyici olduğu görülmektedir. Hele Türkiye'deki çalışma şartları söz konusu olduğunda bu ölçütün, diğerlerine göre bir adım daha ön plana çıkabileceğini iddia etmek mümkündür. Dershane öğretmenlerinin Türkiye'deki çalışma şartlarını betimlemezdten evvel yukarıdaki tabloda ortaya koyulan cinsiyet ile çalışma şartları bakımından iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi analiz etmekte fayda vardır.

Tablodan da görüleceği üzere çalışma şartları bakımından iş memnuniyetine cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında “p” değeri 0,05'ten küçük olduğu için aralarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Sonuçlara göre bayanların %60'ının işlerinden memnun olmadıkları görülmektedir. Kadınların bu memnuniyetsizliklerine karşı erkeklerin %47,3'ünün işlerinden çalışma şartları bakımından memnun oldukları görülmektedir. Ancak çalışma şartları açısından işlerinden memnun olmadıkları ifade eden erkelerin oranı da %40 gibi küçümsenmeyecek oranlardadır. Bayanların ise sadece %24,4'ünün işlerinden bu açıdan memnun oldukları görülmektedir.

Sonuçları bu şekilde değerlendirdikten sonra Türkiye'deki dersane sektörünün çalışma şartlarına değinmekte fayda vardır. Buna göre Türkiye'de her alanda olduğu gibi eğitim alanında yaşanan sıkıntılar geniş bir alanda tartışılmaktadır. Dershane sektörü, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim, lise ve dengi okullardaki sorunlar dışında bu alanda en yoğun tartışmaların yaşandığı bir sektör olma özelliğine sahiptir. Üniversiteye giriş sınavlarıyla birlikte gündeme gelen dershanecilik, sınavların gittikçe zorlaşması ve okullardaki müfredatların yetersiz kalması gibi sebeplerden dolayı sürekli gündemde kaldığı ve velilerin rağbet ettiği bir sektör olma özelliğine sahiptir. Örneğin, sayısal olarak ifade etmek gerekirse en basitinden 1997-1998 öğretim yılından 2005-2006 öğretim yılına kadar dersane sayısının %154, dersane öğrenci sayısının ise %198 arttığı görülmektedir. Bu artışın oluşmasından en önemli sebeplerden birisi 1999 yılında sınav sisteminde yapılan değişikliktir. Özellikle bu yıldan sonra dersane sektöründe görece bir artışın söz konusu olduğu görülmektedir.

Zamanla gerçekleşen bu artışın en önemli yansıması kuşkusuz çalışanları üzerine olmuştur ki bu süreçte dersane öğretmenlerinin ücretleri düşmeye başlamış, çalışma şartları ile birlikte yaşam şartlarının da zorlaştığı görülmektedir. Çalışma şartları deyince dersane öğretmenlerinin bu noktada yaşadıkları sıkıntıları çeşitli başlıklar altında vermek mümkündür.¹

Bunlardan ilki iş güvencesinin olmayışıdır. 70'lerin sonundan 90'lı yılların ortalarına kadar dershaneler, öğretmenler için ek gelir niteliği taşımakla birlikte çalıştırmak üzere öğretmen bulma sıkıntısı yaşıyordu. Türkiye'nin altına imza attığı uluslararası sözleşmelerle kamusal alanın daraltılması başta öğretmen alımlarını etkilemekle kalmamış yeni açılan üniversitelerle de kısa bir süre içerisinde on binlerce işsiz öğretmenler ordusu yaratılmıştır. MEB'e ataması olmayan öğretmen adaylarına, her geçen gün okullara paralel eğitim kurumları haline gelen dershaneler iş kapısı olmuştur. Artık dershaneler özellikle yeni eğitimci kuşaklar için, ek gelir getiren iş alanları değil zorunlu çalışma alanları olmuştur.

İşsizlikle yüz yüze kalan eğitim emekçileri, her türlü çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalsalar bile dershanelerin çok daha düşük ücrete çalıştıracak birini bulmaları halinde ya da yakın akraba-eş-dost ilişkileri ile hiç tereddütsüz işten çıkarılmaktadırlar.

¹ Bu konuda daha detaylı bilgi için Bkz. <http://arsiv.aktuelmarmaris.com/haber.asp?id=76725>

Özellikle özel dersaneleri ve okulları kapsayan kanunlarda var olan, sınırlı dahi olsa hakların bilinmiyor olmasından kaynaklı her hangi bir karşı duruş sergilenmiyor olması ise işten çıkarmayı daha da kolaylaştırır hale getirmiştir. Hatta ve hatta deneme süresi adı altında 3 aylık sürelerle her hangi bir karşılık ödenmeden angarya işler dahil her türlü iş yaptırılmakta, 3 ayın sonunda ise verimli olmadığı iddiasıyla işten çıkarıp yerine aynı koşullarda yenisini almakta ve bütün bir dönemi benzer biçimde hiç bir ücret ve sigorta primi ödemeksizin kapatmaktadırlar. Ve daha pek çok örnek dersane sektörü içerisinde görülebilir.

Bir diğeri ise fazla mesai olarak ifade edilebilecek çalışma şartlarının düzensizliğidir. Özellikle son 10 yıldır hayatın her hangi bir alanında bir üst kademeye geçişin sınava endekli olduğu günümüzde dersane, gidilmesi gereken hatta okulun önüne geçen kurumlar-ticarethaneler- olmuştur. Sınav sayısının artması öğrenci sayısının artması demek olurken ters yönde öğretmen sayısı azaltılarak var olan öğretmenin ders yükü arttırılmıştır. Orta çağ karanlığına geri dönmüş günlük 12 saat haftalık 6-7 gün çalışma dersane öğretmenlerine dayatılmıştır. Bu ise aylık tam gün sigortanın yatırılmasının bedeli olmuş aksi durumda (tek bir gün dahi gelinmemesi halinde) eksik yatan ya da yatırılmayan sigorta, ödenmeyen maaş anlamına gelebilmektedir. Öyle ki öğretmen 7 gün çalışmıyorsa bile, haftanın 6 günü çalışan dersane öğretmeni, 7. gün yapılan sınavlarda gözetmen olma ve dolayısıyla bazen aylarca izin kullanamama uygulamaları ile karşı karşı bırakılmaktadır.

Dersane sektörünün bir diğer olumsuzluğu ise çalışanların işe başlamadan önce sözleşme istifa dilekçesi- senet gibi imzalara mecbur kılmasıdır. Buna göre işe alınma sürecinde dersanelerde en düşük ücrette çalışacak kişilere öncelik tanınmaktadır. MEB'in hazırladığı sözleşmelerin haricinde altında öğretmeni esir konumuna düşüren sözleşmeler de imzalatılmaktadır. Hiç bir biçimde öğretmene verilmeyen sözleşme metninin yanı sıra milyarlarca liralık senetler ve istifa dilekçeleri de imzalatılmaktadır.

Daha önceki çapraz tabloda da analiz edildiği gibi iş tatmininde önemli bir ölçüt olan ücret konusu da dersane öğretmenlerinin çalışma şartlarını zorlayan faktörlerin başında yer almaktadır. Özellikle düşük ücret konusu bu anlamda en önemli sorunların başında yer almaktadır. Dershaneciliğin ilk yıllarında öğretmen bulma sıkıntısı da yaşanmasından kaynaklı öğretmenlerine yüksek maaş veren kurumlar artık işsizliği ve

enflasyonu bahane ederek öğretmenleri yol ve yemek parasına, asgari ücrete tabi kılmaktadır. Özellikle zincir dershanelerde iki yıl herhangi bir ücret ödenmemekle birlikte üstüne üstlük sigorta parasını öğretmene ödetilmesi de söz konusu olabilmektedir. Maaşların hiç bir biçimde kimseye söylenmeyeceği temel kuralı üzerinden aynı koşullarda çalışan aynı saat derse giren, aynı branşta öğretmenlerin maaşları arasında uçurumlar söz konusu olabilmektedir. Bu maaşları belirleyen temel faktörlerden biri de öğretmenin dershaneye ne kadar öğrenci getirdiğidir. Hatta adına komisyoncu denilen özellikle okul öğretmenlerinden oluşan bu komisyoncu öğretmenler okullarından getirdikleri öğrenci başına ücret almaktadırlar. Bu kadar düşük ücretin söz konusu olmasına rağmen ücretlerin zamanında ödenmesi ise çok rastlanır bir durum değildir. Öyle ki bazı dershaneler ücretlerini zamanında ödedikleri gerekçesi ile ücretleri düşük tutmayı kendilerinde bir hak olarak görmektedirler.

Dershanecilik sektöründe dikkat çeken bir diğer durum ise stajyerlik konusudur. Stajyerlik dershane öğretmenlerinin önüne, anlaşma yapılırken dezavantaj olarak çıkarılmaktadır. Temel ilkenin kar ve müşteri memnuniyeti olduğu dershanelerde pedagojiye ihtiyaç sadece ve sadece anlaşma dönemlerinde ortaya çıkar. Bir öğretmenin stajyerliğinin kalkması demek dershanenin gerekli evrakları tamamlayıp Milli Eğitim Bakanlığı'na bildirmesi ve en az bir yıl en fazla iki yılsonunda müdürün onayı ile stajyerlik işlemlerinin sonlandırılması ve kaldırılması demektir. Her hangi bir durumda müdür öğretmenin stajyerliğine son verebilir. Bunun ikinci kez tekrarlanması ise öğretmenin 3 yıl ne devlette ne de özelde çalışmamasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu yine dershane patronun elinde bir koz olarak kullanılmaktadır. Bütün bir yıl boyunca sekreterlik, broşür dağıtmak, test düzenlemek dahil her türlü angarya iş stajyer öğretmene yüklenebilmekte yaz tatilinde dershaneler kapalı olmasına rağmen öğretmen dershanede tutulabilmektedir. Öyle ki yıl ortasında maaşlar yarı yarıya indirilebilmektedir.

İşe yeni başlayanlar için her örgütte veya kurumda söz konusu olabileceği gibi dershane sektöründe de angarya işlerin yoğun olarak ilk yıllardan işe başlayan veya stajyer öğretmen adaylarının karşılaştığı durumlardan birisidir. Özellikle dershaneciliğin ilk yıllarında ve stajyerlik dönemlerinde sekreterlik, temizlik işleri, sınav gözetmenliği, dershane tanıtımı, broşür dağıtımı, yayın için soru ya da kitap hazırlama gibi pek çok iş

genç öğretmenlere yüklenmektedir. Bunların uygulanıp uygulanmaması ise dersane patronunun bir daha ki yıl o öğretmenle çalışıp çalışmayacağını da göstergesi olabilir. Bütün bunlara gelecek yıl iş kaygısı taşıyan öğretmen, katlanmak zorunda kalmaktadır.

Sonuç olarak şunu ifade etmek gerekirse, işsizlik baskısı altındaki dersane öğretmenleri iş güvencesi ve sosyal haklar açısından kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere göre daha olumsuz koşullarda çalışmaktadırlar. Sözleşmeleri dönemsel yapılmakta ve çoğunlukla sigortasız bir şekilde çalışmaktadırlar. Sözleşmelerin dönemsel olması, dersane öğretmenlerini yılın belli aylarında işsizlik sorunu ile karşı karşıya bırakmakta, sürekli belirsizlik içinde kalmalarına yol açmaktadır. Ayrıca yeni mezun ve dersane öğretmenliği deneyimi bulunmayan işsiz öğretmenler asgari ücret ve altında ücretlerle çalıştırılmaktadırlar. Hatta bazı durumlarda stajyerliklerinin başlatılması amacıyla ücret almadan dahi çalışmaktadırlar. Sektörde öğretmenlerin ücretleri arasında astronomik farklar bulunmaktadır. Dersane öğretmenlerinin ücretleri ile ilgili başka bir sorunu ise ücretlerinin genellikle zamanında ödenmemesidir. Çalışma koşullarının son derece olumsuz olması, bazen sezon ortasında öğretmenlerin işi bırakmasına neden olmaktadır.

Tablo 8. Cinsiyet - Çalışma Arkadaşlarının Birbirleriyle Anlaşmaları Bakımından İş Tatmini Arasındaki İlişki Durumu

			Çalışma Arkadaşlarının Birbirleriyle Anlaşmaları Bakımından			Toplam
			İşimden hoşnut değilim	Kararsızım	İşimden hoşnudum	
Cinsiyet	Bayan	Sayı	5	7	32	44
		Yüzde	11,4%	15,9%	72,7%	100,0%
	Erkek	Sayı	7	7	41	55
		Yüzde	12,7%	12,7%	74,5%	100,0%

$$(\chi^2 = 5,012 \text{ d.f.} = 1 \text{ p} = 0,011)$$

Araştırmanın bir başka çapraz ilişkisini sorguladığımız sonuçlarda “cinsiyet” durumuyla “çalışma arkadaşlarıyla olan iletişim” bakımından memnuniyet durumu arasındaki durum sorgulanmıştır. Yapılan karşılaştırmada “p” değeri 0,05’ten küçük olduğu için iki değişken arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu bağlamda sonuçlara bakıldığında her iki kesimin de bu noktada işlerinden memnun oldukları görülmektedir.

Sonuçlara göre ankete katılan kadınların %72,7'si bu noktada işlerinden memnun olduklarını ifade ederken, erkeklerin ise %74,5'i çalışma arkadaşları yönünden işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Hoşnut olmadıklarını ifade edenler ise bayanların %11,4'ünü, erkeklerin ise %12,7'sini oluşturmaktadır. Ayrıca dikkat sonuçlarda karşımıza çıkan bir durum da kadınların %15,9'unun çalışma arkadaşları konusunda kararsız olduklarını ifade etmeleridir.

Hipotez 1: Cinsiyete göre içsel ve dışsal tatmin boyutları arasında anlamlı fark vardır.

Hipotez 2. Erkeklerin içsel ve dışsal tatmin boyutları kadınlara göre daha yüksektir.

Tablo 9. Cinsiyete Göre İş Tatmini Boyutları Açısından Farklılık

		N	Ortalama	Standart Sapma	t Değeri	p Değeri
İçsel Tatmin	Kadın	44	2,51	0,23	-2,003	0,012*
	Erkek	55	3,08	0,44		
Dışsal Tatmin	Kadın	44	2,79	0,32	-0,216	0,003*
	Erkek	55	3,67	0,58		

* $p < 0,05$

Cinsiyete göre dersane öğretmenlerinin iş tatmini boyutlarında içsel ve dışsal açıdan istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre erkeklerin içsel ve dışsal tatmin boyutundan aldıkları ortalama puan kadınlara göre anlamlı derecede farklıdır.

2.7.5. Medeni Duruma Göre İş Tatmini Bulgularının Değerlendirilmesi

İş tatmini konusunda daha önceki bölümde görüldüğü gibi cinsiyetin farklı değişkenlere göre iş tatminini sonuçlarını değiştirdiği görülmüştür. Burada özellikle dış faktörlerden olan çalışma şartları ve ücret bakımından hem kadınların hem de erkeklerin ortak noktada bulunduğu yani işlerinden hoşnut olmadıkları belirlenmiştir. Medeni duruma bakıldığında ise evli olma ile bekar olma durumlarının öğretmenlerdeki iş tatminini etkileme sonuçları değerlendirilmiştir. Burada ilk olarak medeni duruma göre T testi sonuçları analiz edilecektir.

Hipotez 1 : Medeni duruma göre içsel ve dışsal tatmin boyutları açısından anlamlı fark vardır.

Tablo 10. Cinsiyete Göre İş Tatmini Boyutları Açısından Farklılık

		N	Ortalama	Standart Sapma	t Değeri	p Değeri
İçsel Tatmin	Evli	53	3,01	0,50	-0,023	0,006*
	Bekar	47	2,89	0,42		
Dışsal Tatmin	Evli	53	3,64	0,58	-0,016	0,007*
	Bekar	47	3,21	0,51		

* $p < 0,05$

Medeni duruma göre dersane öğretmenlerinin iş tatmini boyutlarında içsel ve dışsal açıdan istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$).

Tablo 11. Medeni Durum - Dışsal Tatmin Unsurları Arasındaki İlişki Durumu

		N	Ortalama	T Değeri	P Değeri
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	Evli	53	2,4340	-11,238	,000
	Bekâr	47	3,8298		
Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	Evli	53	2,2075	3,473	,000
	Bekar	47	2,0000		
Toplumda "saygın bir kişi olma" şansını bana vermesi bakımından	Evli	53	3,4528	-4,697	,000
	Bekar	47	4,0000		
Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	Evli	53	3,3208	-4,474	,000
	Bekar	47	3,8936		
Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	Evli	53	2,9434	-8,378	,000
	Bekar	47	4,0000		
Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	Evli	53	3,3019	-5,658	,000
	Bekar	47	4,0000		
İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	Evli	53	2,8679	-9,876	,000
	Bekar	47	4,0000		
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	Evli	53	2,0943	-22,222	,000
	Bekar	47	3,7447		
İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	Evli	53	2,3208	-17,484	,000
	Bekar	47	3,8298		
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	Evli	53	2,9245	-8,229	,000
	Bekar	47	4,0000		
Çalışma şartları bakımından	evli	53	2,0755	-24,864	,000
	bekar	47	3,7872		
Çalışma arkadaşlarımla birbirileri ile anlaşmaları bakımından	evli	53	3,2830	-6,009	,000
	bekar	47	4,0000		

Medeni durum, dersane öğretmenlerinin içsel ve dışsal tatminlerini etkileyen önemli öğelerden birisidir. Bu bağlamda medeni durum ile içsel ve dışsal tatmin öğelerini arasındaki ilişkiyi analiz eden T testi tablosunda ortaya çıkan sonuçları şu şekilde

değerlendirmek mümkündür. Öncelikle tabloda da görüldüğü üzere dışsal tatmin ögeleri ile medeni durum arasındaki ilişkiyi analiz etmek gerekirse, Significance (2-Tailed) değeri %5 anlamlılık düzeyi baz alındığında 0,05'ten küçük olduğu düşünüldüğünde, karşılaştırılan iki grup arasında incelenen özellikler açısından anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile karşılaştırma yapılan özellikler açısından iki grup arasında belirgin farklılıklar sergilemektedir. Kısacası evli ve bekar öğretmenler arasında dışsal tatminler konusunda anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 12. Medeni Durum - İçsel Tatmin Unsurları Arasındaki İlişki Durumu

Grup İstatistikleri		N	Ortalama	T Değeri	P Değeri
Arasıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	Evli	53	3,0566	-3,311	,001
	Bekar	47	3,6170		
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması bakımından	Evli	53	3,4151	-4,894	,000
	Bekar	47	4,0000		
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	Evli	53	3,9623	-1,344	,182
	Bekar	47	4,0000		
Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	Evli	53	3,4528	-5,009	,000
	Bekar	47	4,0000		
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	Evli	53	3,5472	-3,887	,000
	Bekar	47	4,0000		
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından	Evli	53	2,9245	-8,229	,000
	Bekar	47	4,0000		
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	Evli	53	3,6038	-3,941	,000
	Bekar	47	4,0000		

Tabloda da görüldüğü üzere içsel tatmin ögeleri ile medeni durum arasındaki ilişki analiz edildiğinde, Significance (2-Tailed) yani P değeri %5 anlamlılık düzeyi baz alındığında 0,05'ten küçük olduğu düşünüldüğünde, karşılaştırılan iki grup arasında incelenen özellikler açısından anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile karşılaştırma yapılan özellikler açısından iki grup arasında belirgin farklılıklar sergilemektedir. Kısacası evli ve bekar öğretmenler arasında içsel tatminler konusunda

anlamli farkliliklar bulunmaktadir. Ancak “bakalari iwin bir seyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından” iş tatmini konusunda bekarlar ile evliler arasında Significance (2-Tailed) değeri 0,05’ten btyk olduğundan anlamli fark bulunmamaktadır.

Çalışmanın bu btylümde sonuqların daha iyi pekiştirilmesi iwin medeni duruma gbre dışsal tatminle ilişkilendirilmiş bazı önermeler arasında çapraz ilişkiyi sorgulamakta fayda vardır.

Tablo 13. Medeni Durum – Çalışma Şartları Bakımından İş Tatmini Arasındaki İlişki Durumu

		Çalışma Şartları Bakımından			Toplam	
		İşimden hoşnut değilim	Kararsızım	İşimden hoşnudum		
Medeni durum	Evli	Sayı	33	6	14	53
		Yüzde	62,3%	11,3%	26,4%	100,0%
	Bekar	Sayı	16	8	23	47
		Yüzde	34,0%	17,0%	48,9%	100,0%

$$(\chi^2 = 7,112 \text{ d.f.} = 1 \text{ p} = 0,022)$$

Araştırmada yukarıdaki sonuqlarla ilişkili olarak medeni durumlar alışma Şartları bakımından iş tatmini arasındaki ilişkiyi sorgulayan çapraz tabloda ortaya çıkan sonuqlar daha önceki sonuqları güçlendirmiştir. Buna göre tablodan da anlaşılacağı üzere ankete katılan öğretmenlerden evli olanların %62,3’ü alışma Şartları açısından işlerinden hoşlanmadıklarını belirtmişlerdir. Bekarlarda bu oranın %34’lere gerilediği görölmektedir. Ayrıca bekarların bu konuda işleri ile ilgili pek bir memnuniyetsizliklerinin olmadığı, %48,9’un alışma Şartları bakımından işlerinden hoşnut oldukları göstergesiyle anlaşılmaktadır. Evli olanların sadece %26,4’ünün bu konuda işlerinden memnun olduklarını ifade ettikleri görölmektedir.

Tablo 14. Medeni Durum – Yapılan İş Karşılığında Alınan Ücret Bakımından İş Tatmini Arasındaki İlişki Durumu

Yapılan İş Karşılığında Alınan Ücret Bakımından				Toplam		
		İşimden hoşnut değilim	Kararsızım	İşimden hoşnudum		
Medeni durum	Evli	Sayı	32	8	13	53
		Yüzde	60,4%	15,1%	24,5%	100,0%
	Bekar	Sayı	16	9	22	47
		Yüzde	34,0%	19,1%	46,8%	100,0%

$$(\chi^2 = 5,134 \text{ d.f.} = 1 \text{ p} = 0,003)$$

Çalışmada yer alan medeni durum sorusuyla “yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” iş tatmini sorularının arasındaki çapraz ilişki sorgulandığında ise karşımıza çıkan sonuçları şu şekilde sınıflandırmak mümkündür. Tablodan da görüleceği üzere ankete katılan öğretmenlerden evli olanların %60,4’ü bu yönüyle işlerinden hoşnut olmadıklarını ifade etmektedir. Bekar öğretmenlerin ise %46,8’inin bu yönüyle işlerinden hoşnut olduklarını ifade ettikleri görülmektedir. Ayrıca bekar öğretmenlerin %34’ü işlerinden bu yönüyle hoşnut olmadıklarını ifade ederken evli öğretmenlerin ise sadece %24,5’i bu konuda işlerinden hoşnut olduklarını ifade etmiştir. Sonuçlardan da anlaşıldığı üzere evlilerin bekarlara oranla ücret konusunda işlerinden daha az hoşlandıkları görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş tatmini, duygusal ve kişisel değişkenleri de bünyesinde barındırdığından ölçümlenmesi, gözlemlenmesi ve genelleştirilmesi zor bir kavramdır. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerin yanında, çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapıları ve yaşam standartları gibi özellikleri ve işe yönelik beklentileri farklılaştıkça iş tatminini sağlayan iş özellikleri de farklılaşacaktır.

İşgören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, işgörenin işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda işgörenin sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir. İş tatmini düşük işgörenlerde sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) oluştuğu ve iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Örgüt içinde işgörenlerin tatminlerinin sağlanması, yönetimin en önemli görevlerinden biridir. İş Tatmini; güveni, bağlılığı ve eninde sonunda elde edilen çıktıda iyileştirilmiş kaliteyi yaratır. Bunun için yöneticiler iş tatmini yaratacak stratejilere odaklanmalıdırlar. Günümüzün modern yönetim anlayışı çerçevesinde örgütler açısından iş tatmini, her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır. Özellikle içinde bulunduğumuz global kriz ortamında, işverenlerin çeşitli bahanelerle gözardı ettiği çalışan tatmini konusu, yakın dönemde varlığını sürdürmek isteyen tüm organizasyonlar için yönetim anlayışlarının merkezinde bulundurmaları durumunda kalacakları vazgeçilmez bir kavram olacaktır. İçinde bulunduğumuz global ekonomi koşullarında, artık örgütlerin başarısı ve gösterdiği performans sadece karlılık, pazar payı, büyüme gibi maddi verilere dayanan değişkenlere göre değil, insan boyutu ile de ölçülmektedir/ölçülmelidir.

Araştırmada bir ana hipotez ve bunları destekleyen 8 hipotez kullanılmıştır. Ana hipotez; “Dershane öğretmenlerinin vicdan, saygınlık, huzur, başkalarına yardım etme değişkenleri bağlamında olumlu bir içsel tatminleri varken; zaman, çalışma şartları, ücret, terfi gibi değişkenleri bağlamında olumsuz bir dışsal doyum yaşadıkları görülmektedir” şeklinde ifade edilmiştir. Bu önermeyi içsel tatmin unsurları ile dışsal

tatmin unsurlarını gösteren tablolar ortaya koymuştur. Yardımcı hipotezler ise değişik şekillerde ifade edilmiştir. Bu hipotezleri ise Adapazarı'ndaki dershanelerde yapılmış olan çalışmanın anket sonuçları ile paralel değerlendirmek doğru olacaktır:

* Kapitalist piyasada meslekler söz konusu olduğunda insan ve toplum için paranın etkili bir faktör olarak ön plana çıktığı görülmektedir. İnsan seçtiği işin niteliğinden dolayı çok çalışıp çok para kazanabilir fakat saygınlık söz konusu olduğunda her mesleğin bu bağlamda ön plana çıkamayacağı görülür. Öğretmenlik insan yetiştirme değeri üzerine kurulduğunda bu bağlamda toplumda saygınlığı yüksek olan bir meslektir. Bu nedenle sonuçlardan da anlaşılacağı üzere kişilerin dershane öğretmenliğinin kendilerini toplumda saygın bir konuma getirdiği noktasındaki yargıları oldukça yüksek çıkmıştır. Bu sonuç yardımcı hipotezlerden ilki olan “Dershane öğretmenlerinin toplumda saygın bir meslek yapma bağlamında iş tatminleri yüksek görülmektedir” önermesini doğrulamıştır.

* Ankette yer alan “sabit bir iş sağlaması bakımından” işinizden ne derece hoşnutsunuz sorusuna verilen cevaplar toplumun ekonomik durumuyla paralellik göstermektedir. Burada ortaya çıkan sonuçları toplumun ekonomik durumuyla ve işsizlik oranlarıyla paralel değerlendirmek gerekmektedir. Dönemsel krizlerin en çok etkilediği ve işsizlik oranların yüksek olduğu Türkiye’de meslek sahibi olmak önemsenmektedir. Bu bağlamıyla sabit bir işe sahip olma bakımından memnuniyetlerini ifade edenlerin oranları oldukça yüksek çıkmıştır. Gerçi bu noktada küçük bir ayrıntıya dikkat çekmekte fayda vardır. Ekonomik ve sosyal baskının varlığıyla işsiz kalma kaygısının varlığı dikkate alındığında burada çıkan sonuçların yanıltıcı olabileceği görülecektir. Çünkü insanlar sırf işsiz kalmamak adına istemedikleri bir işi yapma mecburiyetinde kalabilmektedirler. Böyle bir psikoloji içerisinde ise hem motivasyon ile iş tatmini hem de bunlara bağlı olarak iş verimliliği düşmektedir.

* Dershane öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğunun ücretlerinden memnun olmadıkları görülmüştür. Öğretmenlerin meslekleriyle ilgili olarak “toplumdaki saygınlık”, “başkalarına yardım edebilme” gibi manevi yönü ağır gelen sorulara verdikleri olumlu cevaplara karşın, çalışmalarının karşılıklarını alıp almadıkları noktasında olumsuz bir durum görülmüştür. Bu sonucun araştırmada kullanılan yardımcı hipotezlerden olan “Ücret ve terfi değişkenleri, dershane öğretmenlerinin iş tatminlerini olumsuz

etkilemektedir” önermesini doğruladığı görülmektedir.

* Katılımcılar iş içinde terfi olanağının olması bakımından işlerinden memnun olmadıklarını belirtmiştir. Çalışanların bu konu hakkında genel bir kanaatlerinin oluşmadığı düşünülmektedir. Bu da kuşkusuz dersane sisteminin kurum kültürüyle alakalı bir durumdur. Çünkü dershanede öğretmen olarak çalışan bir kişinin terfi etmesinden ziyade ücretinin artması söz konusu olabilmektedir. Eğer terfi söz konusu olacaksa bu da yöneticilik düzeyinde bir terfi olur ki bunun dersanelerde çok geniş bir alanda mümkün olduğunu iddia etmek mümkün değildir.

* Sonuçlara bakıldığında katılımcılar genelde çalışma şartları söz konusu olduğunda hoşnutsuz bir durum içinde görülmektedirler. Bu durumda etkili olan hoşnutsuzluk sebebini devlet memuru öğretmenlerin çalışma saatleri ve gün sayısı başta olmak üzere tatil günleri ve maaşlarla kıyaslandığında ortaya çıkmaktadır. Dershanecilik sektöründe çalışan öğretmenlerin her sene yeniden sözleşme yenilemesi, güvenceden yoksun olması, ücretlerin düşük olması ve terfi sisteminin olmaması gibi sebeplerle ankete katılanların çalışma şartları söz konusu olduğunda işleri hakkında olumsuz bir kanaate sahip oldukları görülmektedir.

* Sonuçlardan anlaşılacağı üzere çalışma arkadaşlarından memnuniyet oranı oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum dersane öğretmenlerinin, huzurlu bir iş ortamında, iş arkadaşları arasında çatışmanın değil dayanışmanın olduğu bir ortamda çalıştıklarını ve çalışmak istediklerini göstermektedir. Çünkü böylelikle hem kendileri hem de iş arkadaşları daha verimli olabilecektir.

* Katılımcıların birçoğu işlerinde yaptıkları işler karşılığında takdir edildiklerini belirtmektedirler ve bu da insanı hoşnut edip motive edebilecek bir davranıştır, aksi bir durumda ise çalışan takdir edilmemekten dolayı manen doyum yaşayamayacaktır.

* Katılımcılar yaptıkları işin sonucunda duydukları başarı hissinden çok hoşnut olduklarını belirtmişlerdir. Mesleğin doğasında olan bu özellik, öğretmenin çabalarının karşısında öğrencinin başarı kazanması, öğretmeni yaptığı işin sonucunu görmesi açısından tatmin etmektedir.

Araştırmada karşılaştırmalı sonuçlarda ise dersane öğretmenlerinin cinsiyet ve medeni durumlarıyla ilgili tablolar değerlendirilmiştir. Burada ön plana çıkan sonuçlar ise şu

şekildedir.

* Toplumda saygın bir meslek olması bakımından işlerinden memnun olduklarını ifade eden öğretmenler hem erkek hem de kadın öğretmenlere benzer oranlarda dağılmıştır. Bu bakımdan her iki cinsiyetin de mesleklerini sevdiğini görülmüştür.

* Yapılan araştırmada ücret bakımından işinden hoşnut olmadığını söyleyenlerin oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Önceki sorularda “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olunması”, “yapılan iş karşılığında takdir edilme”, gibi manevi yönü ağır gelen sorulara olumlu cevaplar veren katılımcılar çalışmalarının karşılıklarını alıp almadıkları noktasında genel itibar ile olumsuz düşünmektedirler ve hoşnutsuzluklarını belirtmişlerdir. Ayrıca sonuçların “Bekar dersane öğretmenleri mesleğin ücret olarak karşılığında evli öğretmenlere göre daha tatminkardır.” şeklinde ifade edilen yardımcı hipotezi doğruladığı görülmüştür. Evli olmanın getirdiği sorumluluklar bu açıdan mesleğin maddi getirisinin yetersiz kalabilmesi evli öğretmenlerin iş tatminlerini olumsuz etkilemiş olduğunu düşündürmektedir.

* Ankete katılan öğretmenlerden evli olanların bekarlara göre işlerinin kendilerini sürekli olarak meşgul etmesi bakımından daha memnuniyetsiz oldukları görülmüştür. Evli olan öğretmenlerin evlerine ve ailelerine özellikle varsa çocuklarına vakit ayırma gerekliliği dersane sektöründe çalışanlar için bir sorun teşkil etmektedir. Haftanın altı günü günde on-onbir saat mesai özellikle de çalışma günlerinin hafta sonu olması evli olan dersane öğretmenleri için tatminsizliğe sebep olan bir etkidir. Ücretler konusunda da evli olan öğretmenlerin bekarlara göre hoşnut olmadıkları görülmüştür.

* Çalışma şartları bakımından ise kadınların erkeklere göre daha memnuniyetsiz oldukları görülmüştür. Ayrıca ortaya çıkan sonuçlar; “Çalışma şartları bakımından, erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre mesleklerinde daha fazla iş tatmini yaşamaktadırlar” şeklinde ifade edilen yardımcı hipotezi doğrulamıştır. Evli kadınlardaki çift kariyerlilik olgusu, uzun mesailer gerektiren dersane sektöründe kadın öğretmenlerin daha az tatmin sağlanmasına neden olmaktadır. Ayrıca aynı sonuçlarla ilişkilendirilen “Çalışma şartları bakımından dersane öğretmenliğinin bekarlarda evlilere göre daha yüksek iş tatmini sağlamaktadır” hipotezinin de doğrulandığı görülmüştür.

Sonuç olarak dersane sektörünün her yönüyle giderek önem kazanıyor olması, her açıdan toplumu ve bireyleri ilgilendiriyor olmaya başlamıştır. Özellikle geniş bir istihdam alanı sağlıyor olmasının yanı sıra toplumun geleceği demek olan genç nesilleri eğitiyor olması da bu sektördeki problemlerin çözümünü gerekli kılmaktadır. Dershaneye giden öğrenci sayısının milyonla ifade edildiği ülkemizde, dersane öğretmenlerinin gençler üzerindeki etkisi muhakkaktır. Bu sektördeki problemlerin çözümü, dersane öğretmenlerinin daha mutlu, motivasyonu yüksek ve dolayısıyla verimli çalışmalarını sağlayacak ve gelecek nesillerin daha iyi yetişmesi için katkı sağlayacaktır. Bunu sağlamak için özellikle öğretmenlerin iş ve sosyal güvenlik sorunlarının çözülmesi önemli görülmektedir. Özellikle evli ve bayan öğretmenlerin tesbit edilen sorunlarının giderilmesi için bazı önlemlerin alınması gerekmektedir. Örneğin esnek çalışma saatlerini uygulanması bu açıdan olumlu sonuçlar doğurabilecektir. Ayrıca çocuğu olan bayan öğretmenlere özellikle büyük dershanelerin veya dershanenelerin bağlı olduğu dershaneler birliğinin açacağı kreşlerle hizmet vermesi bu mesleğin daha cazip görülmesini sağlayacak ve iş tatminini yükseltecektir. Dersane öğretmenlerinin birleşip dayanışma sağlayacağı örgütlerin kurulması da öğretmenlerin hukuki hakları ve sosyal haklarını kazanmaları ve korumaları açısından önemli faydalar sağlayacaktır. Ancak bu imkanlar sağlandığında öğretmenler öğrencinin gelişimi, başarısı ve mutluluğu için daha faydalı olabilecekler ve mesleki gelişimlerini daha iyi sağlayabileceklerdir. Çalışmanın sonuçları bakımından bu konuyla ilgilenen araştırmacılara ve kurumlara faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- ARDIÇ, K. Ve Türker, B. (2001), “Kamu Ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”, **9.Ulusal Yönetim Veorganizasyon Kongresi 24-26 Mayıs 2001**, Silivri, İstanbul.
- ATAAY İ. D. (1987), **İşletmelerde İnsangücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler**, MESS Yayını, Eğitim Kitapları Dizisi:19, İstanbul.
- BARANSEL, Atilla (1979), **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**, Cilt 1, Fatih Matbaası, İstanbul.
- Bendix, Reinhard (1974), **Work&Authority in Industry**, University of California Press, Berkeley.
- BOZKURT, Ö. İ. (2008), “İş Tatmini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **İstanbul Doğu Üniversitesi Dergisi**, ss.8-1.
- BRIEF, A.P.(1998), **Attitudes In and Around Organizations**, SAGE Publications, California.
- ÇETİNKANAT C. (2000), **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumunu**, Anı yayıncılık, Ankara.
- DEINER E. ve Larsen G. (1985), “The Satisfaction With Life Scale”, **Journal Of Personality Assessment**, 49.
- DeMATO Doris S., (2001), **Job Satisfaction Among Elementary School Counselors in Virginia**, For Degree of Ph.D. Blacksburg, Virginia.
- EREN E. (1989), **Yönetim Psikolojisi**, Yön Ajans, İstanbul.
- ERDEN M., AKMAN Y. (1995), **Eğitim Psikolojisi Gelişim- Öğrenme- Öğretme**, Ankara: Arkadaş Yayın Evi
- ERDİL, Oya ve Diğerleri (2004), “Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil

Sektöründe Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, cilt 5, sayı 1-2004, ss.17-26

ERDOĞAN, İrfan (2003), **Çağdaş Eğitim Sistemleri**, Sistem Yayıncılık, Ankara.

ERKMEN T., Şencan H.(1994), **Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması**, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İzmir.

FIELDS D.L., Blum T.C. (1997), “Employee Satisfaction In Work Groups With Different Gender Composition”, **Journal Of Organizational Behavior**.

GREENBERG, J. ve Baron, R.A. (2000), **Behavior In Organizations**, Prentice Hall, New Jersey.

HAYRAN O., Aksayan S.(1991), “Pratisyen Hekimlerde İş Doyumu”, **Toplum Ve Hekim**, sayı: 47, ss.16-17.

HIGGINS, M.C. (2000), “The More, The Merrier? Multiple Developmental Relationships And Work Satisfaction”, **Journal Of Management Development**, 19 (4), ss.277–296.

HICKSON, C.; Oshagbemi, T.(1999), “The Effect Of Age On The Satisfaction Of Academics With Teaching And Research”, **International Journal Of Social Economics**, 26 (4), ss.537-544.

HICKS, Herbert G. ve C. Ray Gullet (1981), **Organizasyonlar: Teori ve Davranış**, (Çev. Besim Baykal), İİTİA İşletme Bilimleri Enstitüsü, Yayını No:1, İstanbul.

HULIN, C.L., M.Roznowski and D. Hachiya, (1985), “Alternative Opportunities And Withdrawal Decisions: Empirical And Theoretical Discrepancies & An Integration”, **Psychological Bulletin**, 97, 233-250.

IZGAR H. (Editör) (2003), **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Eğitim Kitabevi Yayınları, No:19, Konya.

- KAVANAGH M.J., Halpern M.(1977), “The Impact Of Job Level And Sex Differences On The Relationship Between Life And Job Satisfaction”. **Academy Of Management Journal**, 20, ss.66–73.
- KAWAGUCHI, D. (2002), **Compensating Wage Differentials Among Self-Employed Workers: Evidence From Job Satisfaction Scores**, Institute Of Social And Economicresearch, Osaka University.
- KAYNAK T.(1990), **Organizasyonel Davranış Ve Yönlendirilmesi**, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- KOLASA B.J.(1969), **İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş**, (Çev. Kemal Tosun), İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
- LAM, S. (1995): “Quality Management And Job Satisfaction”, **International Journal Of Quality & Reliability Management**, 12 (4), ss.72–78.
- LUTHANS (1992), **Organizational Behaviour**, 6th Ed. McGraw Hill.
- MARTOCCHIO, J.J. (1994), “The Effects of Absence Culture on Individual Absence,” **Human Relations**, 47, ss.243-262.
- MINER J. B. (1992), **Industrial/Organizational Psychology** , McGraw Hill.
- OKÇABOL, Rıfat; **Türkiye Eğitim Sistemi**, Ütopya Yayınevi, Ankara 2005, s: 248
- OSHAGBEMI, T. (1999), “Academics And Their Managers: A Comparative Study İn Job Satisfaction”, **Personel Review**, 28 (1-2), ss.108-123.
- OSHAGBEMI, T. (2000), “Is Length Of Service Related To The Level Of Job Satisfaction?”, **International Journal Of Social Economics**, 27 (3), ss.213–226.
- OSHAGBEMI, T. (2000), “Satisfaction With Co-Workers’ Behaviour”, **Employee Relations**, 22 (1), ss.88-106.
- OSTROFF, Cheri. (1992), “The Relationship Between Satisfaction, Attitudes And Performance: An Organizational Level Analysis,” **Journal of Applied Psychology**, 77, ss.963-974.

- ÖZDEVECİOĞLU M. (2003), “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 22-24 Mayıs 2003, Afyon.
- ÖZGEN, H.; Öztürk, A.; Yalçın, A. (2002), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Kitabevi, Adana.
- ÖZKAYA, Necdet, **Türkiye’de Ve Dünyada Özel Öğretim Kurumlarının Eğitimdeki Yeri**, Seminer 14 Ekim 1992, İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- ÖZTÜRK, Turan (1994), **Türk Eğitim Sistemi İçerisinde Özel Dershanelerin Yeri, Gelişmesi ve Fonksiyonları (Aydın Körfez Dershaneleri Örneğinde)**, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Aydın.
- RODE J. C. (2004), “Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of an Integrated Model”, **Human Relations**, 57 (9).
- ROSE M. (2003), “Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations”, **Work, Employment and Society**, 17 (3).
- SAUNDERS, M., Lewis, P., Thornhill, A. (2003), **Research Methods For Business Students**, Prentice Hall, Harlow.
- SCHODERBEK P.P., Cosier R.A., Aplın J.C. (1991), **Management**, Harcourt Brace Jovanovich Publishers, ABD.
- SENNETT, Richard. (1993), **The Hidden Injuries Of Class**, Faber & Faber Boston
- SİLAH M., (2000), **Çalışma Psikolojisi**, Selim Kitabevi, Ankara.
- SPECTOR, P.E. (1997), **Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences**, SAGE Publications, California.
- SUNG-Mook Hong, Giannakopoulos E. (1994) “The Relationship Of Satisfaction withlife To Personality Characteristics”, **Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied**, 128, ss.231-245.

ŞENATALAR F. (1978), **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, İ. Ü. Kitabevi, İstanbul.

YOUSEF, D.A.(1998), “Satisfaction With Job Security As A Predictor Of Organizational Commitment And Job Performance In A Multicultural Environment”, **International Journal Of Manpower**, 19 (2), ss.184–194.

EKLER

Anket Formu

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi alanında yüksek lisans tezi verilmek üzere “Sakarya Bölgesindeki Dershane Öğretmenlerinin İş Doyumu” konulu araştırmanı yapılmaktadır. Aşağıdaki soruları cevaplamanızı rica ederim.

Bireysel özellikler ile ilgili sorular :

1. Kaç Yaşındasınız?

- 1. 20-25 yaş arası
- 2. 26-30 yaş arası
- 3. 31-40 yaş arası
- 4. 41 yaş ve üstü

2. Meslekte Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?

- 1. 0-8 yıl
- 2. 9-15 yıl
- 3. 16 yıl ve üstü

3. Medeni Durumunuz ?

- 1. Evli
- 2. Bekar

4. Cinsiyetiniz

- 1. Bay
- 2. Bayan

5. Eğitim Durumunuz?

- 1. Lisans
- 2. Yüksek Lisans
- 3. Doktora

Aşağıdaki işinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak işinizin o cümlede belirtilen yönünden ne derecede hoşnut olduğunuzu (X) işaretiyle belirtiniz. Her cümleyi yanıtlarken “bu yönden işimden ne derece hoşnutum?” sorusunu kendinize sorunuz. Seçeneklerin anlamları aşağıda belirtilmiştir.

ÇH: Bu yönden işimden çok hoşnutum

H: Bu yönden işimden hoşnutum

K: Bu yönden işimden kararsızım

HD: Bu yönden işimden hoşnut değilim

HHD: Bu yönden işimden hiç hoşnut değilim

1. Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

2. Tek Başıma Çalışma Olanlığının Olması Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

3. Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme Şansının Olması Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

4. Toplumda "Saygın Bir Kişi Olma" Şansını Bana vermesi Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

5. Amirimin Karar Vermedeki Yeteneği Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

6. Amirimin Emrindeki Kişileri İdare Tarzı Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

7. Vicdanıma Aykırı Olmayan Şeyler Yapabilme Şansının Olması Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

8. Bana Sabit Bir İş Sağlaması Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

9. Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanığına Sahip Olmam Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

10. Kişilere Ne Yapacaklarını Söyleme Şansına Sahip Olmam Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

11. Kendi Yeteneklerimi Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansımın Olması Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

12. İş İle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konması Bakımından Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

13. Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

14. İş İçinde Terfi Olanığına Sahip Olması Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

15. Kendi Kararlarımı Uygulama Serbestliğini Bana Vermesi Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

16. İşimi Yaparken Kendi Yeteneklerimi Kullanabilme Şansını Bana Sağlaması Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

17. Çalışma Şartları Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

18. Çalışma Arkadaşlarımla Birbirileri İle Anlaşmaları Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

19. Yaptığım İyi Bir İş Karşılığında Takdir Edilmem Bakımından

ÇH () H () K () HD () HHD ()

20. Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden

ÇH () H () K () HD () HHD ()

ÖZGEÇMİŞ

11.09.1979 yılında Sakarya'da doğdu. İlkokulu Sakarya Ahmet Akkoç İlköğretim Okulu'nda 1990 yılında, ortaokulu Sakarya Ortaokulu ve liseyi Adapazarı Anadolu Kız Meslek Lisesi'nde 1997 yılında tamamladı. 1998 yılında Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji bölümünü kazandı. 2002 yılında lisans eğitimini tamamladı. 2003 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Grubu Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisansını tamamladı. Halen Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisans öğrencisidir.