

T.C.
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN
YAŞAM TATMİN DÜZEYLERİNE ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Hüseyin Fatih KÜÇÜKİBİŞ

2013 – NİĞDE

T.C.
NIĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN
YAŞAM TATMİN DÜZEYLERİNE ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Hüseyin Fatih KÜÇÜKİBİŞ

Danışman

Yrd. Doç.Dr. Cemal Berkan ALPAY

2013 – NIĞDE

ONAY SAYFASI


Yrd.Doç.Dr. CEMAL BERKAN ALPAY danışmanlığında HÜSEYİN FATİH KÜÇÜKİBİŞ tarafından hazırlanan "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Yaşam Tatmini Düzeylerine Etkisi" adlı bu çalışma jürimiz tarafından Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı Beden Eğitimi Ve Spor Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tarih:

31.05.2013

JÜRİ :


Danışman : Yrd.Doç.Dr. C. Berkan ALPAY



Üye : Doç. Dr. Balci YILMAZ



Üye : Yrd.Doç.Dr. Hasan İKİZ



ONAY :

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun Tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Mehmet ÖZEL
Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu çalışmanın amacı beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri ile yaşam tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi analiz ederek, demografik değişkenlerle ilişkisini de irdelemektir.

Bu araştırma 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa'da görev yapmış rastgele seçilen 308 beden eğitimi öğretmenin katılımıyla hazırlanmıştır. Veri toplama materyali olarak anket kullanılmıştır. Araştırmanın alan taramasında, elektronik verilerden ve üniversite kütüphanelerinden faydalanılmıştır. Araştırmada yer alan ölçeğin iş tatmini ile ilgili bölümünde Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin (MSQ) 20 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Araştırma yapılan kişilerin yaşam tatminleri, Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilen 5 sorudan oluşan Yaşam Tatmini Ölçeği kullanılarak belirlenmiştir. Çalışmada Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmış, elde edilen veriler SPSS 18,0 for Windows programı ile analiz edilmiştir. Verilerin yüzde, frekans, ortalamaları ve standart sapmaları; ikili gruplarda da t ve z puanı hesaplanmıştır. İki'den fazla gruplarda ise One- Way ANOVA (tek yönlü varyans analizi) kullanılmıştır. Yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkiye korelasyon testi ile bakılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak alınmıştır.

Araştırmaya göre; öğretmenlerin yaşam tatmin düzeyleri ile içsel tatmin düzeyleri arasında % 42 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,42$ $p<0,05$). Öğretmenlerin yaşam tatmin düzeyleri arttıkça içsel tatmin düzeyleride artmaktadır. Öğretmenlerin yaşam tatmin düzeyleri ile dışsal tatmin düzeyleri arasında % 38 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,38$ $p<0,05$). Öğretmenlerin yaşam tatmin düzeyleri arttıkça dışsal tatmin düzeyleri artmaktadır. Öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri ile dışsal tatmin düzeyleri arasında %58 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır($r=0,58$ $p<0,05$). Öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri arttıkça dışsal tatmin düzeyleri de artmaktadır. Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinde yaş değişkenine göre içsel tatmin alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Post Hock Tukey testinin sonucunda 30-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin 18-23 yaş aralığındaki öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerine göre anlamlı derecede düşük olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri ise medeni durum değişkenine göre anlamlı olarak değişiklik göstermektedir($p=0,04<0,05$). Evli öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri bekâr öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerine göre anlamlı olarak yüksektir ($p<0,05$). Öğretmenlerin yaşam tatmin

ortalamları $M=2,88$ ile orta seviyede çıkmıştır. Bu durumda genel anlamda öğretmenlerin yaşadıkları hayattan tatmin olmadıkları yorumu çıkabilir. Diğer değişkenlerde ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam tatmin düzeylerinin orta düzeyde olduğu, içsel tatmin düzeylerinin iyi düzeyde olduğu, dışsal tatmin düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi Öğretmenleri, İş Tatmini, Yaşam Tatmini

ABSTRACT

The aim of this research is analyzing the relation between job satisfaction levels and life satisfaction levels of physical education teachers and also examining its relation with demographic variables.

This research prepared by the participation of randomly selected physical education teachers who served in Şanlıurfa in 2010-2011 academic year. Questionnaire has been used as a data collection material. During scanning period of this research, electronic data and library of the university have been benefited. In this study, in the part of the scale which is related with the job satisfaction, a short form – including 20 articles – of Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) has been used. Life satisfactions of the people in this research have been determined by the Life Satisfaction Scale which has five questions and developed by Diener and his friends.

In this study, Cronbach's Alpha coefficient has been calculated and obtained data has been analyzed by the SPSS 18.0 Windows programme. Percent, frequency, average and standard deviation of data; in binary groups t and z points have been calculated. One way ANOVA has been used for multiple groups. The relation between life satisfaction and job satisfaction has been examined by correlation test. Significance level has been taken as ($p < 0.05$).

According to this research, there is % 42 of positively significant relationship between life satisfaction and internal satisfaction levels of the teachers ($r=0,42$ $p < 0,05$). While life satisfaction levels of these teachers are increasing, their internal satisfaction levels are also increasing. There is %38 of positively significant relationship between life satisfaction and external satisfaction levels of the teachers ($r=0,38$ $p < 0,05$). While life satisfaction levels of them are increasing, their external satisfaction levels are also increasing. Furthermore, there is % 58 of positively significant relationship between internal and external satisfaction levels of the teachers ($r=0,58$ $p < 0,05$). Their internal satisfaction levels are increasing by the increment of their external satisfaction levels. At the level of teachers' job satisfaction, a significant difference in the subscale of internal satisfaction levels – especially according to their ages – has been identified ($p < 0,05$).

At the result of the Post Hock Tukey test which is held to determine which groups have differences, it has been found that the internal satisfaction levels of the teachers between the age of 30-35 is remarkably low according to the internal satisfaction levels of the teachers between the age of 18-23. External satisfaction levels of these teachers range according to their marital status variables ($p=0,04 < 0,05$). External satisfaction levels of married teachers are significantly high to single teacher's. Life satisfaction averages of the teachers have been found intermediate with $M=2,88$. In this case, it can be interpreted that teachers aren't satisfied with their lives. It has been also determined that there is no remarkable difference in the other variables.

As a conclusion, it has been identified that life satisfaction and external satisfaction levels of physical education teachers are intermediate, internal satisfaction levels of them are at high-level.

Key Words: Physical Education Teachers, Job Satisfaction, Life Satisfaction

ÖNSÖZ

Ülkemizde beden eğitimi ve sporun gelişimi her alanda olduğu gibi yeni nesillerin eğitimine bağlıdır. Gelişimin -bir bütün olduğunu unutmadan- ancak eğitimle sağlanacağı fikrinden hareketle sağlıklı nesiller ve iyi bir gelecek; bilişsel ve bedensel gelişimin birlikte olmasına bağlıdır.

Bedensel gelişimde en önemli görev ve sorumluluk beden eğitimi öğretmenlerindedir. Bireyin bu gelişimde ilk yol göstereni çoğu zaman beden eğitimi öğretmenleridir. Bu yüzden beden eğitimi öğretmenleri, eğitimin kalitesi paralelinde, iş yaşamlarından memnuniyetinin sosyal hayata etkisini irdelemek veya etkisinin olup olmadığını ortaya koymak amacıyla bu araştırmaya ihtiyaç duyulmuş ve hazırlanmıştır.

Bu araştırmanın hazırlanmasında bilgi ve birikimleri ile bana yol gösteren danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Cemal Berkan ALPAY'A (N.Ü.) ve başından sonuna kadar desteklerini esirgemeyen hocam Yrd. Doç. Dr. Fikret SOYER'E (S.Ü), ayrıca vakit ayırarak tezin hazırlanmasına katkıda bulunan tüm katılımcı öğretmenlerimize teşekkür ederim.

Mayıs 2013, Niğde

Hüseyin Fatih KÜÇÜKİBİŞ

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK	i
ONAY VE KABUL SAYFASI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xiii
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1 EĞİTİMİN TANIMI.....	3
2.2 EĞİTİMİN AMACI VE ÖNEMİ.....	3
2.3 BEDEN EĞİTİMİNİN TANIMI.....	4
2.4 OKULLARDA BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR DERSİNİN TEMEL AMACI.....	5
2.5 ÖĞRETMEN.....	5
3. İŞ TATMİNİ	7
3.1 İŞ TATMİNİNİN TANIMI.....	7
3.2 İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ.....	9
3.3 İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	12
3.3.1 Kişisel Faktörler.....	13
3.3.1.1 Yaş ve Hizmet Süresi.....	13

3.3.1.2 Cinsiyet.....	15
3.3.1.3 Eğitim.....	16
3.3.1.4 Kişilik.....	18
3.3.1.5 Medeni Durum.....	18
3.3.2. Örgütsel Faktörler.....	19
3.3.2.1. İşin Genel Görünümü ve Zorluk Derecesi.....	20
3.3.2.2. Arkadaşlık Ortamı.....	20
3.3.2.3. Çalışma Koşulları.....	21
3.3.2.4. Yönetim Tarzı ve Denetim.....	21
3.3.2.5. İşin İçeriği.....	22
3.3.2.6. Ücret.....	22
3.3.2.7. Terfi ve İlerleme İmkânları.....	23
3.3.2.8. Liderlik Tarzı.....	24
3.3.2.9. Örgüt Kültürü.....	24
3.3.2.10. İş Tatmini, Sosyal ve Kültürel Çevre.....	25
3.4. İŞ TATMİNİ VE TEORİLERİ.....	26
3.4.1.Kapsam Teorileri.....	27
3.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	27
3.4.1.2. Çift-Faktör Teorisi (Hijyen Motivasyon Teorisi).....	28
3.4.1.3. ERG Teorisi.....	29
3.4.1.4. Başarma İhtiyacı Teorisi.....	30
3.4.2.Süreç Teorileri.....	31
3.4.2.1. Vroom'un Bekleyiş Teorisi.....	31

3.4.2.2.Lawler-Porter Teorisi.....	33
3.4.2.3.Adams'ın Ödül Adaleti veya Eşitlik Teorisi.....	34
3.4.2.4. Amaç Teorisi.....	36
3.5. İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI.....	37
3.5.1.Birey Açısından Sonuçları.....	38
3.5.1.1. Psikolojik Tatminsizlik.....	38
3.5.1.2.Saldırganlık.....	39
3.5.1.3.Çekilme.....	39
3.5.1.4.Direnme.....	39
3.5.1.5.Uzlaşma.....	39
3.5.1.6. Kişilik Bozuklukları, Nevroz ve Psikozlar.....	40
3.5.2.Örgüt Açısından Sonuçları.....	40
3.5.2.1.Performans Üzerine Etkisi.....	41
3.5.2.2. Devamsızlık Üzerine Etkisi.....	41
3.5.2.3. Personel Devri (İşten Ayrılma) Üzerine Etkisi.....	41
3.5.2.4. İş Kazaları Üzerine Etkisi.....	42
3.5.2.5. Grev ve Lokavt Üzerine Etkisi.....	42
4. YAŞAM TATMİNİ.....	43
4.1. YAŞAM TATMİNİNİN TANIMI.....	43
4.2. YAŞAM TATMİNİ, MUTLULUK VE ÖZNEL ESENLİK KAVRAMLARININ BENZER VE FARKLI YÖNLERİ.....	45
4.3. YAŞAM TATMİNİ MODELLERİ.....	45
4.3.1.Tepe Aşağı ve Dip Yukarı.....	45

4.4. YAŞAM TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	46
4.4.1. Kişisel ve Demografik Faktörler.....	48
4.4.2. İş İle İlgili Faktörler.....	48
4.4.3. Çevresel Değişkenler.....	48
4.4.4. Toplumsal Değişkenler.....	49
4.5. YAŞAM TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ.....	49
4.6. İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ.....	50
4.6.1. İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Modeller.....	52
4.6.1.1. Yayılma Modeli.....	53
4.6.1.2. Dengeleme Modeli.....	55
4.6.1.3. Ayrıştırma Modeli.....	55
4.6.1.4. Dağılma Modeli.....	56
5. MATERYAL VE YÖNTEM.....	57
5.1. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	57
5.2. VERİLERİN TOPLANMASI.....	57
5.3. VERİ TOPLAMA ARACININ GÜVENİRLİK VE GEÇERLİK ANALİZLERİ.....	58
5.4. VERİLERİN ANALİZİ.....	59
6. BULGULAR.....	60
6.1. ÇALIŞMAYA KATILAN BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNE AİT DEMOGRAFİK BULGULAR.....	60
6.2. ÖĞRETMENLERİN YAŞAM TATMİN DÜZEYLERİ VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERE GÖRE DAĞILIMLAR.....	65

6.3. ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYİ ALT BOYUTLARINA İLİŞKİN ANALİZLER.....	68
7. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	73
8. KAYNAKLAR.....	79
EKLER.....	90
EK-I DEMOĞRAFİK BİLGİ ANKETİ.....	90
EK-II YAŞAM TATMİNİ ÖLÇEĞİ.....	90
EK-III İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ.....	91
ÖZGEÇMİŞ.....	92

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Yaşam Tatmin Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Değeri.....	58
Tablo 2. İş Tatmin Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Değeri.....	58
Tablo 3. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı.....	60
Tablo 4. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı.....	60
Tablo 5. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Aylık Kazanç Değişkenine Göre Dağılımı.....	61
Tablo 6. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı.....	61
Tablo 7. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Dağılımı.....	62
Tablo 8. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin “Ek İş Yapıyor musunuz?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar.....	62
Tablo 9. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin “Eşiniz Çalışıyor mu?” Sorusuna Verdikleri Cevapların Dağılımı.....	63
Tablo 10. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin, İş Doyumu İçsel Tatmin ve İş Doyumu Dışsal Tatmin Düzeyleri İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	63
Tablo 11. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeyleri ile İş Tatmin Düzeyi Alt Boyutu Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon İlişkisi.....	64
Tablo 12. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Durumu.....	65
Tablo 13. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeylerinin Aylık Kazanç Değişkenine Göre Durumu.....	65
Tablo 14. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Durumu.....	66
Tablo 15. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre Durumu.....	66

Tablo 16. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeyinin Son Mezun Olunan Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Durumu.....	67
Tablo 17. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeyinin Ek İş Yapıyor musunuz Değişkenine Göre Durumu.....	67
Tablo 18. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeyinin Eşiniz Çalışıyor mu? Değişkenine Göre Durumu.....	68
Tablo 19. Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımı.....	68
Tablo 20. Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Alt Boyutlarının Aylık Kazanç Değişkenine Göre Dağılımı.....	69
Tablo 21. Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Alt Boyutlarının Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı.....	70
Tablo 22. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyi Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Durumu.....	71
Tablo 23. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyi Alt Boyutlarının En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Durumu.....	72
Tablo 24. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyi Alt Boyutlarının ‘‘Ek İş Yapıyor musunuz?’’ Sorusuna Göre Durumu.....	72

1.GİRİŞ ve AMAÇ

Toplumun gelişimi, geleceğini oluşturan yeni nesillerin eğitimine bağlıdır. Eğitim alanı içerisinde bireyler bilişsel, bedensel ve sosyal yönlerin tümüyle geliştirilmelidir.

Gelişimin sağlanmasında beden eğitimi dersleri ve öğretmenleri önemli bir yere sahiptir. Eğitimin ögesi olan beden eğitimi öğretmenlerinin verimliliği de kuşkusuz önemlidir. Verimliliğe etki eden faktörlerin iş ve yaşamdaki memnuniyetler ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

İş tatmini; insanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarının yanı sıra, verimlilik, etkililik ve üretkenlik gibi, iş ile ilgili davranışlar üzerindeki etkisi nedeniyle, sosyal bilimcilerin en çok ilgisini çeken konulardan biri olmuştur (Smith, 1985).

Beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden tatmin olmaları direkt olarak meslekleri ve yetiştirecekleri yeni nesli önemli derecede etkileyeceği beklenebilir. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminlerinin sağlanması onların öğretmen arkadaşları ile iyi ilişkiler kurması, çalıştığı okuldaki fiziksel şartların iyi olması, öğretmenlerin fiziklen, ruhen ve bedenen kendilerini iyi hissetmeleri ile birlikte ekonomik olarak yeterli kazancı sağlamaları ile ilişkili olduğu bilinmektedir. İş tatmini, iş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile iş görenin, “beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” akla gelmektedir (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2003). İş tatmin düzeyi yüksek olan bir öğretmen, sınıfında bulunan öğrencilerin de motivasyonlarını yüksek tutmaya çalışacak öğrenciler için doğal ve olumlu bir öğrenme ortamı sağlamaya çalışacaktır. Mesleki bilgisini değişen şartlara adapte eden, toplumda saygın bir yeri olan, geçim sıkıntısı çekmeyen, yönetsel baskı ve bürokratik engellerle uğraşmayan öğretmenin verimliliğinde artış beklenebilecektir (Yörükoğlu, 1998).

Kişinin işinin, yaşamının bölünmez bir parçası olduğu düşünülürse, zamanlarının önemli bir kısmını kapsayan işlerinin, bireylerin tüm yaşantıları üzerinde etkisinin olması doğal karşılanacaktır. İş tatmini olarak kendilerini iyi hisseden

öğretmenlerin yaptıkları işten haz duymaları öğrencileri ve mesai arkadaşları ile iyi ilişkiler kurması ve yaşam tatmin düzeylerine katkıda bulunacağı beklenebilir. Yaşam tatmini ise, kişinin mutluluğunun ve refahının subjektif ve açık bir değerlendirmesidir. (Donovan ve David, 2002). Dolayısıyla beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin yaşam tatmin düzeylerini etkileyeceği çok açıktır.

Eğitim sistemin en önemli parçalarından biri olan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam tatmin düzeylerinin ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi, yaşam tatmin ve iş tatmin düzeylerinin demografik değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi, yaşam tatmin ve iş tatmin düzeyleri arasında var olabilecek ilişkilerin araştırılmasının gerekli olduğu, çıkacak sonuçların eğitim sistemi için büyük önem taşıyacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu alanda yapılacak araştırmaların, eğitim sürecinin daha iyi şekilde planlanmasını sağlayacağı, araştırmacılara rehberlik edebileceği düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında; gelecek neslin yetiştirilmesinde bire bir etkili olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin yaşam tatmin düzeylerine etkisinin incelenmesi amacıyla bu çalışma planlanmış ve hazırlanmıştır.

2.GENEL BİLGİLER

2.1. EĞİTİMİN TANIMI

Örgün ve yaygın, formal ve informal eğitim süreçleri birlikte düşünüldüğünde, eğitimin çok geniş kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğu da düşünülmektedir ve zaman-mekân yönünden eğitimi sınırlandırmak mümkün değildir. Toplumların en geniş ve çok yönlü faaliyet alanlarından biri eğitimidir ve insan yaşamı boyunca eğitimle iç içedir (Fidan ve Erden, 1994)

Leif ve Rustin daha soyut bir tanım getirmiş ve insanların bilgi ve görgülerinde geçerli saydığımız şeyleri gelecek nesillere nakleden, hatta ileride kaydedilecek tekâmülü hazırlama iddiasında bulunan en üst görüş yüceliğini isteyen bir insan eseri olduğunu savunmuştur. Bu tanımları çoğaltmak mümkündür. Tanıların bir kısmı eğitimin belli amaçlara göre yapılan planlı ve kontrollü, (formal) yönünü, bir kısmı ise gelişigüzel kendiliğinden oluşan (informal) yönünü, ön plana çıkarmaktadır. Öğretmenler ise formal eğitimin planlayıcıları ve uygulayıcılarıdır (Çermik, 2001). Yapılan çalışma da formal eğitim kapsamında değerlendirilmektedir.

En genel anlamda “istendik davranış oluşturma ya da istendik davranış değiştirme süreci” olarak tanımlanan eğitim, toplumun süzgeçten geçirilmiş değerlerinin ahlak standartlarının bilgi ve beceri birikimlerinin yeni nesillere aktarılması ile ilgilidir. Bu anlamda eğitim, bireyde, istendik nitelikte kültürlenme sürecidir (Senemoğlu, 1997).

2.2. EĞİTİMİN AMACI VE ÖNEMİ

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

Eğitimin genel amacı; yetişmekte olan çocukların ve gençlerin topluma sağlıklı ve verimli bir şekilde uyum sağlamasına yardımcı olmaktır. Eğitimin bu amacı topluma

ve bireye eğitim programları aracılığı ile yansır. Eğitim programları, eğitimin amaçları ve bireye kazandırılacak davranış arasındaki yapı ve süreçlerin tümünü kapsayan bir kavram olarak algılanmalıdır. Öte yandan, zaman boyutu içinde toplumsal ve politik sistemlerde meydana gelen değişimler, eğitim sistemini de etkilemektedir. Bu bağlamda çevresindeki değişmelere karşı duyarlı bir sistem olan eğitimin, genel ve özel amaçları sürekli geliştirilmeli, amaçların birey ve toplum beklentilerine cevap verip vermediği incelenmelidir. Bu da, program geliştirme sürecinin, sürekli devam edeceği anlamına gelmektedir (Sunay, 1996).

2.3. BEDEN EĞİTİMİNİN TANIMI

Bireyin bedenlen, ruhen ve fikren gelişimini sağlamak, bireyi günlük yaşama ve iş yaşamının koşullarına hazırlamak, ulusal bilinç ve yurttaşlık duygularını kuvvetlendirmek amacı ile yapılan düzenli ve metotlu çalışmaların tümüne beden eğitimi denir (MEB, 2000).

Özel İhtisas Komisyonu Raporunda beden eğitimi; insanın fiziksel, ruhsal ve zihinsel niteliklerini bulunulan yaşın ve genetik kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaştırmak amacı ile rekabet olmaksızın yapılan faaliyetler bütünüdür (Özşaker ve Orhun, 2005).

Eğitimin kapsamı içine giren beden eğitimi ve spor, ‘Vücudun yapı ve fonksiyonları ile eklem ve kasların kontrollü psikolojik ilerleme ve dengeli bir biçimde gelişmeyi sağlamayı, okul çağı sonrası iş ve rekreatif faaliyetlerin süresi içinde harcanan fiziki gücü en ekonomik biçimde kullanmayı, dolayısıyla organların kontrolü ile metotlu bir şekilde hareket etmesini öğreten bir faaliyet sistemidir (Berktekin, 1969).

Atatürk İlkeleri ve İnkılâpları, Anayasa, Milli Eğitim Temel Kanunu ve Türk Milli Eğitimi’nin temel amaçları doğrultusunda, öğrencilerimizin gelişim ilkeleri de göz önünde tutularak, onların kişisel ve toplumsal yönden sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik sahibi; yapıcı, yaratıcı ve üretken, milli kültür değerlerini ve demokratik hayatın temel ilkelerini benimsemiş fertler olarak yetiştirilmeleri genel amaçtır. Beden eğitimi ve spor ile ilgili temel bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıklar edinebilmek, beden eğitimi ve sporun sağlığa yararlarını kavrayarak serbest

zamanlarını spor faaliyetleriyle değerlendirmeye istek kazandırmak, temel sağlık kuralları ve ilk yardım ile ilgili bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıklar edinebilmek, bütün organ ve sistemlerini seviyesine uygun olarak güçlendirebilmek ve sinir, kas ve eklem koordinasyonunu geliştirebilmek, tabiatı sevdirmek, temiz hava ve güneşten faydalanabilmektir (MEB, 2000).

Atatürk'ün ve düşünürlerin beden eğitimi ve spor konusunda söyledikleri sözleri açıklayabilmek, milli bayramlar ve kurtuluş günlerinin anlamını ve önemini kavrayabilmek ve törenlere katılmaya istekli olabilmek, halk oyunlarımızla ilgili temel bilgi ve beceriler edinebilmek ve bunları uygulamaya istekli olabilmek, ritim ve müzik eşliğinde hareketler yapabilmek ve iyi duruş alışkanlığı edinebilmektir (MEB, 2000).

Genel eğitimin bir parçası olan beden eğitimi, bedenen, ruhen, zihnen ve sosyal yönlerden, toplumun sağlıklı bir yapıya kavuşmasını sağlayarak genel eğitimin oluşmasında önemli rol oynar (Karaküçük, 1991).

2.4. OKULLARDA BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR DERSİNİN TEMEL AMACI

Beden eğitimi ve spor, iradeyi güçlendirerek insanın kendi kendine güvenini kazanmasını sağlayarak şahsiyetin oluşmasını kolaylaştırır. Beden eğitimi ve spor, ferdin keşfedilmemiş özelliklerini ve yaratıcı yönünü harekete geçiren önemli bir faktördür. İnsanın beden ve ruh yapısını geliştirmek ve iradeyi güçlü kılmamanın yanı sıra grup çalışmasını kolaylaştırmak, karşılıklı dayanışmayı sağlamak, toplum üyeliğini kazanması olan sosyalleşmesinde de beden eğitimi ve spor dersinin önemli bir rolü vardır (Erkal, 1982).

2.5 ÖĞRETMEN

Milli Eğitim Temel Kanunu madde 43, 45, 46, 47, 48 ve 49 da öğretmenlik mesleğinin tanımı, nitelik ve görevleri ile yetiştirilmesi konusunu açıklamıştır (Resmi Gazete 1973: 14574, 1983: 18081). Öğretmenlik devletin eğitim ve öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini; Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerine uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler.

Öğretmenlik mesleğine hazırlık; genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır. Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yükseköğrenim görmelerinin sağlanması esastır (Çermik, 2001).

3.İŞ TATMİNİ

3.1. İŞ TATMİNİN TANIMI

Cranny, Smith ve Stone, iş tatmini ile ilgili kitaplarında iş tatmini ile ilgili uzlaşa sağlanmış bir tanım vermektedirler. Bu tanıma göre iş tatmini, “bir bireyin beklediği veya arzuladığı çıktılarla gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı beslediği duygusal tepkisidir” (Cranny, Smith, Stone, 1992). Bu tanım esas itibariyle, iş tatminine duygusal tepki olarak bakan bir tanımdır. Başka grup tanımlarda ise iş tatminine tutum olarak bakılmaktadır. Bununla ilgili en genel tanım ise Miner tarafından yapılmıştır. Miner tanımında iş tatminini “bireyin davranışlarını etkileyen bir tutum” olarak ele almıştır (Miner,1992). Benzer bir tanım da Brief tarafından yapılmıştır. Brief, iş tatminini “bir bireyin isine karşı tutumu” olarak tanımlamıştır (Brief, 1998). İşten tatmin olma kavramı, motivasyon, moral, bağlılık ve işini çekici bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir, ancak, bunlardan değişik anlamdadır (Özdevecioğlu, 2003).

Görüldüğü gibi iş tatmininin anlamına yönelik farklı birçok tanım söz konusudur. Genel anlamda iş tatmini, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve iş gören işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur. Başka bir tanıma göre de iş tatmini, kişinin, toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur.

İş tatmini, iş görenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının aynı zamanda da duygularının bir belirtisidir. İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile iş görenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Bingöl, 1996).

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).

Örgüt içinde iş görenlerin 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 ve Myers, 1998).

İş tatminsizliği, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır. İş tatminsizliği, örgütün bağlılık sistemini zayıflatır, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır ve hatta yok eder (Akıncı, 2002).

İş tatmini “bir iş görenin işini ya da deneyimlerini değerlendirdiğinde duyduğu memnuniyet ya da olumlu duygularının ifadesi” olarak tanımlanabilir. Bu açıdan sahip olduğu şeyler ile sahip olmak istediği şeyler arasındaki fark, bir iş görenin işinden elde ettiği tatminin bir ifadesi olarak değerlendirilebilir (Nangy,2004).

İş tatmini, iş görenin, işini ve iş çevresini, örneğin, üstlerinin yönetim stilini, politikalarını, işyerindeki arkadaşlık ilişkilerini ve işinden elde ettiği ekonomik getirileri nasıl algıladığıdır. İş tatmini temelde, ücret ve ücretin dağıtılma şekli, iş ve işin ilginçlik düzeyi, işin öğrenme olanağı sağlama derecesi, isteki yükselme olanakları, yöneticilerin iş görene karşı tutumu, işyerindeki arkadaşlık ilişkileri gibi etmenler tarafından belirlenmektedir (Gibson, John, James, 1997).

Herzberg, çift faktör kuramında, iş tatminini etkileyen, içsel (başarma, tanınma, otonomi vb.) ve dışsal (para, güvenlik, fiziksel çalışma şartları vb.) faktörlere dikkat çekmektedir (Herzberg,1974). Bu kurama göre iş tatmini yalnız içsel etmenlerin doyuma ulaşması ile sağlanabilir. Dışsal faktörler ise bulunmaması halinde tatminsizliğe yol açarlarken, varlıkları iş tatmininin sağlanması için yeterli değildir. Eğitim sektöründe iş tatmininin içsel ve dışsal boyutları, yapılan çok sayıda araştırma ile incelenmiştir. Herzberg, iki faktör teorisinde iş tatminine etki eden değişkenleri, iç ve dış değişkenler olarak ikiye ayırır. İç değişkenler, iş motivasyonunu, iş ile ilgili istekleri ve beklentileridir. Dış faktörler, işin hijyenik koşulları ile olan ilişkileridir. Bu değişkenlerin bir kısmı tatmine neden olurken, diğer bir kısmı tatminsizliğe yol açabilir.

Böylelikle birey işin bazı boyutları için tatmin duyarken, diğer boyutları ile ilgili olarak tatminsizlik duyabilir (Minibaş, 1990).

3.2. İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedirler. Bu bağlamda yalnızca ekonomik durumunu değil, psikoloji durumunu da yakından etkileyen işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olabilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir (Bakan ve Tuba, 2004).

Yoğun rekabetin yaşandığı dünya pazarlarında, işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanmaları, böylece genel performanslarını artırmaları gerekmektedir. İşletmelerin en önemli ve değişkenliği en yüksek kaynaklarından birisi çalışanlardır ve çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise, onların işlerinden tatmin olmalarına bağlıdır. Bu çerçevede, çalışanların tatminin ne olduğu ve çalışanların nasıl tatmin edilebileceği hususları gündeme gelmektedir(Erdil ve diğerleri, 2004)

Özellikle 1930'lu yıllardan sonra işyerlerinde çalışanın değeri daha iyi anlaşılmaya başlanmış, çalışanın motivasyonu ve iş tatmini gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede, çalışanların memnuniyeti ve bu memnuniyetin çalışanın performansına ve verimliliğine etkisi hususu araştırmacıların ilgi alanı olmuş ve bu alanda birçok çalışma yapılmıştır (Erdil ve diğerleri, 2004).

Günümüz bilgi toplumuna damgasını vuran değişme ve gelişmelerin en önemlisi, toplumsal ve siyasal yaşamda olduğu gibi, ekonomi ve yönetim alanında da insan faktörünün ön plana geçmesidir. Bilgi oluşumunun ve kullanımının çok önem kazandığı günümüzde tüm iş görenlerin aynı amaca yönelmesi, hedefin iş gören (iç müşteri) ve müşteri (dış müşteri) tatmini olması gerekliliği işletmeleri yeniden yapılanmaya zorlamaktadır. İş görenlerin ve müşterilerin tatmini üzerine kurulmuş misyonların ve buna bağlı geliştirilmiş stratejilerin işletmelerin yaşamını sürdürmesinde

elzem olduğu artık anlaşılmakta ve bu nedenle tüm iş görenlerin yönetim süreçlerine katılmaları teşvik edilmektedir (Akıncı, 2002).

Çalışanların herhangi bir üretim faktörü olmadığı ve kısa dönemde gözden çıkarılmalarının örgüte yarardan çok zarar getireceğinin anlaşılması, ayrıca son yıllarda ortaya çıkan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek için daha nitelikli çalışanlarla birlikte olmak fikri, daha nitelikli işgücü talebi yaratmıştır. Nitelikli işgücüyle çalışmak ise yeni sorunları ortaya çıkarmıştır ve sonuçta çalışanların örgüte bağlılığını arttırmak zorlaşmaya başlamıştır. Daha önce çalıştıkları işyerini ekmek kapısı olarak gören ve işyerine bağlılığı yüksek olan çalışanlar, yerlerini profesyonellere bırakmaktadırlar. Profesyonel kişiler ise çalıştıkları kurumdan çok yaptıkları işe bağlıdırlar. Onlar için işyerinde kalmak, isteklerinin karşılanması ve işlerinden tatmin olmalarıyla orantılıdır. Bu nedenlerle çalışanların örgüte bağlılığını arttırmak ve onları güdümlmek için birtakım iş tatmini faktörlerinin uygulanması gerekmektedir (Kirel, 1999).

İş tatmini en az iki nedenden ötürü iş ve örgütsel davranış alanlarında en iyi araştırma konularından birisidir. İş tatmini, sorumluluk, görev çeşitliliği ya da iletişim gerekleri gibi iş koşullarının nesnel değerlendirmesiyle ilgili konularla bağlantılıdır, çünkü iş tatminine büyük bir oranda belirtilen şartların neden olduğu düşünülmektedir. İş tatmini aynı zamanda işe devamsızlık, dalgalanma vb. örgütsel yetersizlik değişkenlerin sonuçları ile ilgili konularda temel alınmaktadır. Çünkü iş tatminsizliği benzer sorunların ana sebebi olarak görülmektedir. Bu iki sebepten ötürü iş tatmini, iş ve örgütsel davranış konularının merkezine yerleşmektedir (Dormann ve Zapf, 2001).

Personel araştırmalarındaki en çok incelenen davranış değişkenleri muhtemelen iş tatmini ve bağlılıktır. Locke 3000'den fazla çalışmanın iş tatminini bağımlı ya da bağımsız değişken olarak kullandığını tespit etmiştir. Tatmin ile ilgili diğer bağlantılar, tutum ölçekleri, davranış belirleyicileri ve gelecek performans ölçümlerini kapsamaktadır (Koslowksy, Tamir, Menachem, 1990).

Sayılan nedenlerden dolayı bireyler ve örgütler açısından hayati derecede öneme sahip olan iş tatmini, örgütsel davranış alanında en dikkat çeken konularından birisi olmakta ve bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar gerek ülkemizde gerekse dünyada her geçen gün artmakta ve çeşitlenmektedir. İş tatmini örgüt ve personel yönetimi

konularında tartışılan ve araştırılan en önemli konuların başında gelmektedir ve bu konu ile ilgili 5000'den fazla basılı çalışma vardır. Bu alanda yapılan çalışmalarda geliştirilen bilgi, kişiler ve örgütler için pratik önermeler içermektedir. Örneğin, çalışanlar mümkün olan en iyi yaşam kalitesini elde etmek için uğraşırken, yöneticiler, sürekli artan işletme yeterliliğini sürdürmek için uygun işgücü ve teknolojik kaynakları kullanmak sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İş tatmini örgütler ve bireyler için kritik bir konudur (Wilson, 2005).

Bazı yöneticiler iş tatminiyle pratik birkaç nedenden dolayı ilgilenirler. Bunlardan birincisi, bazı yöneticilerin iş tatmininin verimlilik üzerinde doğrudan etkisinin olduğuna inanmalarındır. Bu yöneticiler tatmin olmuş çalışanların daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı davranacaklarını ve tatmin olmayan çalışanlardan daha çok çaba sarf edeceklerini düşünürler. Bir diğer neden ise yöneticiler, iş tatmininin işe devamsızlık ve işten ayrılmalarda azalmanın bir anahtarı olduğunu düşünmeleridir (Çekinkanat, 2000).

İş tatmininin yaşamımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler iş görenlerin iş tatminleri ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar. Birincisi tatminsiz işçi işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın, başka bir işe geçmenin yollarını arar. Bu hareket örgüte büyük zarar verir. İkincisi iş tatmini yüksek olan birey daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Üçüncüsü iş tatmini yüksek olan birey bu durumu iş dışına da taşır ve yansıtır. Tatmin olan işçi ise zamanında gelir ve devamsızlık yapmaz. Ayrıca işten ayrılma isteği çok düşüktür. Bu olgu araştırmalarla kanıtlanmıştır (Özkalp ve Kirel, 1997).

Birçok ekonomist iş tatminini büyüleyici öznel bir değişken olarak dikkate almaktadır. Bu çekim son zamanlarda esenliğin, özellikle iş tatmininin deneysel analizini yapan birçok çalışmayla sonuçlanmıştır. İş tatmini; psikoloji, sosyoloji, ekonomi ve yönetim bilimleri gibi birçok bilim dalı içerisinde araştırılmaktadır. İşverenler, çalışanlarının tatmin olmasını isterler, çünkü çalışanların tatmini verimlilik, iş bırakma ve devamsızlık benzeri işgücü pazar davranışlarıyla çok yakından ilgilidir. Birçok araştırma iş tatmininin ücret ve iş bırakma konuları ile ilgili iyi bir belirleyici

olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu sebeplerden dolayı iş tatmini belirleyicilerinin araştırılması önem arz etmektedir (Gazioglu ve Aysıt, 2002a).

Görüldüğü gibi işletmeler rekabet edebilmek, verimliliklerini artırmak, yüksek nitelikli profesyonel iş görenlerin işe devamsızlık ve işten ayrılmalarını azaltmak, çalışanlarının performanslarını artırmak, onları işe ve örgüte bağlamak için iş tatmini konusuna önem vermek zorundadırlar. Bu noktada işletmeler ve iş görenler açısından bu derece öneme sahip iş tatminine etki eden faktörlerin neler olduğunun incelenmesi gerekmektedir (Baştemur, 2006)

3.3.İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Yöneticiler, örgütlerinde çalışan iş görenlerinin 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 her şeyden önce iş tatminini etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır. İş görenin işin karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedirler. Bir faktör iş gören iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına belirleyici olamaz İş gören tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak ele alınabilir (Akıncı 2002).

İş tatminine etki eder faktörler bireysel ve işin kendisinden kaynaklanan faktörler olma üzere ikiye ayrılır. İş tatminini oluşturan bireysel faktörler; personelin beklentileri, personelin kişiliği, personelin iş tecrübesi, personelin sosyal kişiliği, personelin hizmet süresi, personelin eğitim düzeyinden etkilenir (Bakan ve Tuba, 2004).

Flanagan ve arkadaşlarının gardiyanların iş tatminine yönelik gerçekleştirmiş oldukları araştırmada, çalışanların yaş, cinsiyet, etnik köken ve eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerinin; deneyimlerinin; mahkûm ve tutukluların sayısının ve cinsiyetinin; çalışanların arasındaki ilişkilerinin ve yöneticilerinin kurum üzerindeki kontrol gücünün iş tatmini üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Flanagan, Wesley, Katherine, 1996). Bir başka açıdan iş tatminini etki eden faktörler iki grup altında

incelenebilir (Erdogan, 1996): Birinci grupta kişisel faktörler bulunmaktadır. Bu grupta bireyin kişilik özellikleri, yetenekleri, bilgi düzeyi ve tecrübeleri bulunmaktadır. İkinci grupta ise iş ve iş ortamına bağlı örgütsel faktörler bulunmaktadır. İşin zorluk derecesi, ücret, ilerleme olanakları, işin içsel özellikleri uygun ödüllendirme sistemi, beşeri ilişkilerin düzeyi gibi faktörler bu grupta yer almaktadır.

Yapılan değerlendirmelere bakıldığında iş tatminine etki eden faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler şeklinde sınıflandırabilir. Bireysel faktörleri; personelin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, hizmet süresi, etnik kökeni, beklentileri, kişiliği, iş tecrübesi, deneyimleri, yetenekleri, bilgi düzeyi oluşturmaktadır. Örgütsel faktörleri ise, işin zorluk derecesi, ücret, ilerleme olanakları, ödüllendirme sistemi, işyerindeki beşeri ilişkilerin düzeyi, yöneticilerinin kurum üzerindeki kontrol gücü vb. faktörler oluşturmaktadır (Baştemur, 2006)

3.3.1.Kişisel Faktörler

3.3.1.1.Yaş ve Hizmet Süresi

İş tatminini yaş ile bağlantılı olarak düşünmek iki nedenden dolayı anlamlıdır. Birincisi, yaş kıdemliliğe dolayısıyla büyük bir otonomiye yol açmaktadır. İkincisi, dünyevi konular ile ilgili iş tatmini çalışmalarını yaş ile bağlantılıdır. Burada yaş ile iş tatmini arasında j eğrisi şeklinde bir ilişki vardır. Genç insanların tatmin seviyeleri mesleklerinin ilk başlarında yüksek olmakta fakat zamanla bu seviye düşmekte ve rutin bir hal almaktadır. Daha ileri yaşlarda tatmin seviyesi tekrar yükselmekte ve kariyer başlangıcında en yüksek seviyesine ulaşmaktadır. Bir grup İngiliz işçileri ile ilgili yapılan bir çalışmada en düşük iş tatmin düzeyi 31 yaş olarak bulunmuştur (Kay, 2000).

Bağımsız muhasebeciler üzerine yapılan bir çalışmada iş tatmini ile yaş ve deneyim süresi arasında doğrusal ancak negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız muhasebecilerin yaş düzeyi yükseldikçe iş tatmin düzeyinin düştüğü aynı şekilde mesleki deneyim süresi arttıkça bazı değişkenler dışında (genel olarak ücret ve danışmanlık) iş tatmin düzeylerinin düştüğü belirlenmiştir. Böyle bir sonucun çıkması, ülkemizde bu mesleği yürütenlerin yaptıkları işin büyük ölçüde rutin işlemlerden oluşması ve bunun bıkkınlığa yol açmasına bağlanmıştır (Marsap, 1999).

Yapılan birçok iş tatmini araştırmasında yaş ile iş tatmini arasında anlamlı bir U-tipi model tespit edilmiştir. Bu model şu şekilde açıklanabilir: Genç çalışanlar piyasa konusunda az tecrübelerinin olması sonucunda kendilerini ile diğer işleri kıyaslama yapamamalarından dolayı tatmin olduklarını düşünmektedirler. Zamanla elde ettikleri tecrübeler sonucunda piyasa hakkında daha fazla bilgiye sahip olmakta ve kendi çalışma koşulları ile ilgili bir kıyaslama yapabilmektedirler. Kazandıkları tecrübe sonucunda orta yaşlara geldiklerinde tatmin seviyeleri düşmektedir. Bu durum yaşlanmayla birlikte insanın beklentilerinin azalmasıyla açıklanabilir. Yaşlı çalışanlar zamanla daha az alternatiflerle karşılaştıklarını gördükçe beklentilerini düşürmekte ve mevcut işlerinden elde ettikleri tatmin seviyesi de tekrar artış göstermektedir (Gazioglu ve Aysıt; 2002a).

Gençlerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmaların tam tersine yaşlıların daha fazla iş tatmini elde ettiklerini öne süren görüşler ve çalışmalar da bulunmaktadır. İş görenler yaşlandıkça, genç iş görenlere nazaran işlerinden elde ettikleri tatmin artmaktadır. Bunun nedenleri şöyle açıklanabilir; yaşlı iş görenlerin işlerinden elde ettikleri kazanım ve deneyim sonucunda işe karşı uyumları artabilir, bu nedenle işlerinden daha tatminkâr olurlar. Buna karşılık genç iş görenlerin yükselme ve diğer iş şartlarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olabilirler. Bu yüzden işe ilk girdiklerinde tatminsiz olmaları normal sayılabilir. İş tatmininin yaşla ilişkisi konusundaki bulgular uluslararası geçerliğe sahiptir. Beş ayrı ulusta yürütülen çalışmalar sonucunda daha yaşlı iş görenlerin daha tatminkâr oldukları belirlenmiştir (Davis, 1984).

Mesleki düzey, cinsiyet ve diğer kişisel değişkenler sabit tutulduğunda uzun yıllar aynı işi yaparak daha fazla deneyim kazanan ve adeta işiyle bütünleşen iş görenlerin işlerine karşı uyumları fazladır ve bu nedenle işlerinden daha fazla tatmin olabilirler (Korman, 1978). Buna karşılık daha fazla ücret ve yükselme beklentisi içerisinde bulunan genç iş görenler yaşlı iş görenlere göre daha az tatminkâr olabilirler. (Davis, 1984). Yaş ile iş tatmini arasında doğrusal ve pozitif yönde ilişkiler bulunması yanında yapılan diğer bazı araştırmalarda işe eğrisel ilişkiler de saptanmıştır. Denetçiler üzerine yapılan bir araştırmada 30–40 yaşlarında bulunan denetçilerin orta düzeyde,

40–50 yaşlarında ise yüksek düzeyde bir iş tatminine ulaştıkları halde 50 yaşından sonra iş tatmin düzeylerinin düştüğü belirlenmiştir (Luthans ve Thomas, 1989). Araştırmacılar böyle bir sonucun çıkmasını; denetçilerin teknolojik gelişmelere uyum sağlayamamasına, emekliliği düşünmelerine ve yaptıkları işlerin zaman ilerledikçe tekdüze hale gelmesine bağlamışlardır (Marsap, 1999).

İş tatmini üzerinde yaş ile birlikte mesleki deneyimin de etkisinin olduğunu ortaya koyan çalışmalar yapılmıştır. Bu konudaki çalışmalar ve sonuçları şu şekilde özetlenebilir: Kitapçı ve Bülent tarafından, Gebze Organize Sanayi Bölgesinde yapılan bir araştırmada, mesleki düzeyleri farklı olan çalışanların iş tatminlerinde de farklı değişkenlerin etkili olduğu tespit edilmiştir. İş öncesi deneme aşamasında (18–24 yaş grubu) yer alan çalışanların iş tatminlerini çalışma koşulları, işletmenin vermiş olduğu eğitim ve ücret etkilemektedir. İşe başlama ve ilerleme aşamasında (26–44 yaş grubu) yer alan çalışanların iş tatminlerini, iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle olan ilişkiler etkilemektedir. Durağan dönemde (45+yaş grubu) yer alan çalışanların iş tatminlerini yöneticileriyle olan ilişkiler ve katılımcı yönetim etkilemektedir (Kitapçı ve Bülent, 2002).

Restoran çalışanlarına yönelik olarak yapılan bir araştırmada iş görenlerin hizmet süresinin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucu, işletmede 6 aydan az süredir çalışanların işlerinden ne tatmin nede tatminsizlik duyduklarını göstermiştir. 6 aydan sonraki 1 yıla kadar olan sürede iş görenlerin tatmin seviyelerinin belirgin bir şekilde düştüğü gözlenmiştir. 1 yılın sonunda tatmin seviyesi yükselmeye başlamakta ve 3. yılda yükselme durmaktadır (Feinstain, 2001).

Bu sonuçları şu şekilde yorumlamak mümkündür (Feinstain, 2001): İlk 6 aylık bölümde, yeni çalışanların işverenlerini tanıyacak kadar birlikte çalışmamalarının, işlerinden elde ettikleri tatmin seviyelerini belirleyememelerine neden olduğu düşünülebilir. Daha sonra çalışanlar, tatmin düzeylerinin belirgin bir şekilde düştüğü ve tecrübe kazandıkça tatmin seviyelerinin tekrar arttığı bir geçiş dönemine girerler. 3. yılda çalışanların büyük çoğunluğunun işletmedeki pozisyonları belirlenmiş, tecrübeleri artmış ve tatmin seviyeleri sabitlenmiş olur.

Yapılan çalışmalarda yaş ve mesleki deneyimin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Bu etkinin yönü ve pozitif mi negatif mi olduğu konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bir kısım çalışmalarda yaş ilerledikçe tatminin arttığı sonucuna ulaşılmışken, diğer bazı çalışmalarda yaş arttıkça tatmin seviyesinin düştüğü ortaya konmuştur. Aynı şekilde mesleki deneyim de iş tatmini üzerinde farklı şekillerde etkisinin olduğu açıktır (Baştemur, 2006)

3.3.1.2.Cinsiyet

Bazı araştırmacılar, çalışanların cinsiyetin işten tatmin elde etmede önemli bir rol oynadığını belirtirken, bazı araştırmacılar da bunun tam tersine cinsiyetin iş tatmininde her hangi bir etkisinin olmadığını söylemektedirler. Kadınların iş tatmininin erkeklerden daha düşük olduğunun belirlendiği çeşitli araştırmalarda, iş tatmini ve cinsiyet arasında saptanan ilişki kadınların erkeklere oranla daha vasıfsız işlerde çalışmalarına ve düşük ücret almalarına bağlanmıştır. Kadının ve erkeğin sosyal rollerinin farklı oluşu da sonucu etkileyen bir diğer faktördür. Kadınlar toplumda üstlendikleri eş olma ve annelik rolleri nedeni ile çalışma hayatında üst düzey ihtiyaçlarını gidermeyi amaçlamamakta, maddi/fiziksel unsurlar ile ödüller onlar için yeterli olmaktadır. Genellikle düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışmaları nedeni ile de ihtiyaçlarını gerçekleştiremediklerinden tatminsiz olmaktadır (Uyargil, 1988).

Bununla birlikte erkeklerin kadınlara göre işlerinden daha az tatmin olduğunu gösteren çalışmalarda bulunmaktadır. Bu durumun muhtemel açıklaması şöyle olabilir: Erkekler ve kadınlar işlerinden farklı beklentilere sahiptirler. Ayrıca karşılaştırma grupları farklı olabilir. Bunlar iş tatmini sorularına verilen cevaplara yansımış olabilir. Kadınların işlerinden daha fazla tatmin olmalarını açıklayan diğer bir sebep işe kadınların ve erkeklerin niteliklerinin farklı olması gibi yaptıkları iş türleri de farklıdır (Gazioglu ve Aysıt, 2002a).

Kadınların sosyal ve kültürel normlar nedeniyle, işlerinden çok fazla beklentilere sahip olmadıkları bu nedenle iş tatmini düzeylerinin erkeklere oranla nispeten daha yüksek olduğu düşünülmektedir (Korman, 1978).

Sonuçta iş tatminin, kadın ve erkek ayrımından çok beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olabilir. Örneğin kadınlar işyerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken, erkekler ise ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme fırsatları gibi konulara daha fazla itibar ederler (Kirel, 1999).

3.3.1.3.Eğitim

Eğitim, iş tatmininin en önemli faktörlerinden birisi olup, eğitim düzeyi iş görenin tatmin düzeyini de etkileyen bir yapıya sahiptir. Burada önemli olan, bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentileri gibi faktörlerle yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında bir dengenin bulunmasıdır. Örneğin bazı işlerde, yükseköğrenimli iş görenlerin, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış iş görenlerden daha az tatmin oldukları bilinmektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001).

Gazioğlu ve Aysıt, İngiltere’de iş ile ilgili faktörlerin belirlenmesine yönelik yaptıkları bir çalışmada, eğitim seviyesi yüksek çalışanların, çok az ya da hiç eğitime sahip olmayanlara göre nispi olarak daha az tatmin olduklarını belirlemişlerdir (Gazioglu ve Aysıt, 2002a).

İş görenlerin eğitim düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek iş görenlerin genel iş tatminlerinin daha az eğitim görmüş iş görenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak, böyle bir sonucun çalışanların eğitim düzeylerine uygun bir iş bulma imkânıyla sınırlı olduğu da düşünülmektedir (Baysal,1985). Bu yüzden iş görenlerin eğitim düzeylerine uygun işlerde çalıştıkları zaman daha çok tatmin olacaklarını söyleyebiliriz. Bu konuda yapılan diğer çalışmalarda ise meslek sabit tutulmak kaydıyla iş görenin eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin bulunduğunu gösteren sonuçlar elde edilmiştir (Korman, 1978).

Restoran çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen bir çalışmada, iş görenlerin eğitim ve iş tatmin seviyeleri arasında belirgin bir negatif ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, yöneticilerin iş görenlerinin daha fazla eğitim elde ettikçe başarılarının düşeceğini varsaymaları ile ilgilidir. Yiyecek işletmelerinde çalışanlar için

bu durum sürpriz sayılmaz. Çünkü bu sektördeki birçok pozisyon için yüksek eğitim seviyesinin gerekli olmadığı düşünülmektedir (Feinstein, 2001).

Eğitim seviyesinin iş tatmini üzerinde etkisinin olacağı açıktır. İnsanların eğitim seviyesi arttıkça bilgi ve kültür seviyeleri artmakta, hayata ve olaylara bakış açıları değişmekte bu durum insanların beklenti düzeyine etki etmektedir. Fakat bu etkinin pozitif ve doğrusal yönlü olduğunu iddia etmek her zaman mümkün olamamaktadır. Bu konu ile ilgili yapılacak çalışmalarla ilişkinin yönü daha iyi ortaya konulabilecektir(Baştemur, 2006)

3.3.1.4.Kişilik

Kişilik, bireyin kendi açısından fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir (Eren, 2000). Yapılan çalışmalarda iş görenlerin kişilikleri ile iş tatmini arasında bazı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre normal dışı uyumsuz insanlar daha az iş tatmini elde etmektedir. Örneğin daha az arkadaşça, duygusal olarak daha dengesiz, daha sinirli ve daha hayalci bireyler, diğerlerine göre daha az iş tatmini sağlamaktadırlar. Bu tür insanların istek düzeyi yeteneklerinin çok üzerinde olduğundan tatmin olamamaktadırlar (Ilies ve Timothy, 2002).

Yapılan araştırmalar işlerinden tatmin olan iş görenlerin duygusal olarak daha istikrarlı olduklarını göstermiştir. Duygusal istikrarsızlık yaşamın her safhasında tatminsizlik algılanmasına neden olabilir. İş tatmini ile ilişkili faktörlerden ikisi, yabancılaşma ve denetim odağıdır. Az yabancılaşmış ve içsel denetim odağına sahip iş görenler yüksek iş tatmini, işe katılım ve örgütsel bağlılığa sahiptir. A tipi kişiliğin iki boyutunun iş tatmini ile ilişkili olduğu ileri sürülür. Buna göre, başarı arzusu yüksek olanlar (sıkı çalışıp işini ciddiye alanlar) iş tatminiyle pozitif ilişkili olup yüksek performans gösterirler. Sabırsızlık ve zaman baskısını üzerlerinde hisseden iş görenler işe düşük iş tatminine sahiptirler (Schultz ve Schultz, 1990).

Kişilik faktörlerinin yüksek iş tatmini elde etmede önemli role sahip olduğu varsayımı ile yapılan bir meta-analiz çalışmasında, kişiliğin iş tatmini elde etmede doğrudan etkisinin olmadığını, kişiliğin iş şartlarını etkilediğini, iş şartlarının da iş tatminini etkilediği belirlenmiştir (Dormann ve Zapf, 2001).

İş görenlerin kişiliği ile işi arasındaki yüksek uyumun daha yüksek iş tatminine yol açtığı düşünülmektedir. Buna göre seçtikleri iş ile kişilik yapıları birbirlerine uyumlu çalışanlar, işin gerektirdiği yetenek ve becerilere sahip olmalarından dolayı kolayca başarılı olmakta ve bu başarı tatmine yol açmaktadır (Robinns, 1998).

3.3.1.5.Medeni Durum

Medeni durumun iş tatmini üzerindeki etkisi ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan çeşitli çalışmalar evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir. Eşinden ayrı yaşayan, boşanmış ve dul çalışanların tatmin düzeyi de evli çalışanlardan daha düşük olmaktadır (King, Michael, Tom, 1982). Bununla birlikte bekâr, boşanmış ya da dul çalışanların evli çalışanlara göre işlerinden daha fazla tatmin olduklarını gösteren sonuçlar da elde edilmiştir (Gazioğlu ve Aysıt, 2002b:7).

İstanbul Emniyetinde yapılan bir araştırmada ise iş tatmininin medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Deniz, 1999). Abant İzzet Baysal Üniversitesi ile Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde yapılan bir çalışmada, öğretim elemanlarının iş tatmini ile medeni durumları arasında “yönetim biçemi”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam”, “ücret ve personel” alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunmuştur. “Ücret ve Personel” alt boyutunda evlilerin bekârlardan, diğer boyutlarında ise bekârların evlilerden daha çok tatminsizlik elde ettikleri tespit edilmiştir (Çetinkanat, 2000).

3.3.2. Örgütsel Faktörler

İş görenin beklentilerinin karşılanmasında ve iş tatmininin sağlanmasında örgütün iş görene sunduğu örgütsel olanaklar belirleyici rol oynamaktadırlar. İş ortamına bağlı iş gören tatmini, örgütün iş görene sağladığı faktörlerin bileşkelerine karşı iş görenin tutumudur. İş tatminini etkileyen kişisel özelliklerde olduğu gibi, örgütsel özelliklerde de iş gören tatminini ayrı ayrı örgütsel özellikler değil, genel tüm değişkenlerin etkileşimi sonucunda oluşan bileşke etkiler (Davis, 1984).

İşe yönelik örgütsel düzenlemeler, iş görenlerin etkili ve verimli kullanımı için tasarlanacak programların geliştirilmesinde fayda sağlayabilir. Burada, ilgili işin

gerektirdiği görevler, sorumluluklar ve bu işi en iyi Şekilde yapacak iş görenlerde aranması gereken nitelikler ortaya konulur. İŞ analizi, iş tanımı, iş gerekleri ve iş değerlemesi gibi örgütsel düzenlemelerle Őeffaf bir örgüt ortamı yaratılabilir. Rasyonel bir iş dağılımına bağlı olarak görev dağılımının yapılması ve yetkiye göre sorumlulukların net bir Şekilde saptanmasıyla örgüt yapısı işindeki belirsizlik ortadan kaldırılabılır. Őeffaf ve standart düzenlemelerin iş gören tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002).

3.3.2.1.İŞin Genel Görünümü ve Zorluk Derecesi

İŞin kendisi ve genel görünümü iş tatmininin önemli bir kaynağıdır. Her Şeyden önce bu faktörler çalışanların iş tatminini artırmak işin, yöneticilerin üzerinde iŐlem yapabileceği bir deđerŐkendir. Bazı durumlarda işin iş görene sağladığı ücret, statü ve diğer avantajlar yeterli olmasına rağmen işin genel yapısı iş görenin kişilik ve beklentilerine cevap verebilecek nitelikte olmadığından bu durum çoğu kez bir tatminsizlik nedeni olmaktadır. Yine, bazı iş görenler aÇısından işin ilginÇ olması, heyecan verici olması, bireye yeni Şeyler ğrenme fırsatı tanınması ve sorumluluk duygusu kazandırması da önemli tatmin faktörleridir (ztrk ve Gzelsoydan, 2001).

3.3.2.2. Arkadaşlık Ortamı

Kişinin işinde bulunduğu grup iş tatminini etkilemektedir. Her işletmede biŐimsel olan ve biŐimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Çalışanın başarılı sayılan bir grup iÇerisinde yer alması ve hayat görüşü kendisine uygun çalışanlarla birlikte olması, onun iş tatminini artıracaktır. Çalışanlar, yaptıkları işten sadece para veya somut başarı beklememektedirler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını işyerinde çalıŐarak geÇiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme iÇerisinde dir. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş tatmini artmaktadır (Erdogan, 1996).

İngiltere’de akademisyenler üzerinde, çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş tatmini ilişkisini belirleyemeye yönelik olarak yapılan bir çalışmada, çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Oshagbemi, 2000).

Erdil ve arkadaşları tarafından tekstil sektöründe yapılan bir uygulamada, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu ve iş tatminini en fazla arkadaşlık ortamının etkilediği tespit edilmiştir.(Erdil ve diğerleri, 2004).

İnsanların buldukları iş ortamında günün büyük bir kısmını birlikte geçirdikleri mesai arkadaşlarıyla iyi geçinmeleri şüphesiz ki önem taşımaktadır. Bu nokradan hareketle beden eğitimi öğretmenlerinin, diğer öğretmen arkadaşlarıyla iyi arkadaşlık kurmaları, dayanışma ve ekip ruhu içinde çalışmalarını iş tatmini düzeylerini olumlu etkileyebilir.

3.3.2.3.Çalışma Koşulları

Çalışanların yaptıkları işi kontrol ve işe etki etme fırsatının olması, güvenlikten emin olma, işte ve iş yoluyla sosyal ilişkiler geliştirme, fiziksel çalışma koşullarının iyi olması ve stressiz bir çalışma ortamı, iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Edvardsson ve Gustavsson, 2003).

İş yerinin ısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalışma saatleri ve dinlenme molaları, iş yerinin konumu, iş yerinin temizliği ve kalitesi, teçhizatı gibi çalışma ortamıyla ilgili unsurlar iş tatminine etki etmektedir (Bozkurt ve Turgut, 1999).

Beden eğitimi öğretmenlerinin zaman zaman buldukları okulda mesleki açıdan yeterli derecede fiziki şartların olmaması, malzeme ve araç-gereç eksik ya da olmaması gibi çevresel ve fiziki şartlar iş tatminini olumlu-olumsuz etkileyebilir.

3.3.2.4.Yönetim Tarzı ve Denetim

İş tatmini yöneticilerin iş görenler karşısındaki tutumuyla ilgili olup, yöneticinin iş görene karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi ve ikisi arasında oluşan olumlu ilişkiler iş görenin yaptığı işten tatmin olmasına neden olmaktadır (Bingöl, 1996).

Çalışanların iş tatmini üzerinde yönetim tarzı iki şekilde etkili olmaktadır (Sapançalı, 1993). Birincisi, karar verme sürecine çalışanların katılımını sağlamaktır. Katılım, sonuçta kişinin kendisine saygı duymasını ve tanınma ihtiyacını karşılayacaktır. İşlerinde bu ihtiyaçlarını gideremeyecek olan çalışanlar, bunları başka

yerlerde ve ortamlarda arayacaklardır. Bu durum ise, çalışanın iş tatminini etkileyecektir. İşletmelerde çalışanların kararlara katılımının sağlanması, personelin işine, iş arkadaşlarına ve yönetime karşı olumlu duygular geliştirmesine neden olacak ve bu durum çalışanların iş tatminlerini yükseltecektir. İkincisi, çalışan merkezli olmaktır. Yani, çalışanlara yönelik olma ve onlarla destekleyici ilişkiler geliştirmektir. Yönetimin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması, çalışanların iş tatminini artırmaktadır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okulda ders dışında okulun birçok sosyal, sportif ve kültürel aktivitesinde görev aldıkları bilinmektedir. Okullarda var olan hiyerarşik yapı içerisinde beden eğitimi öğretmenlerinin okulun yönetim kadrosu ile ilişkilerinin iyi olması yapacakları işlerin koordinasyonu ve uygulamasında zafiyet yaratmayacağı gibi sonucunda beden eğitimi öğretmenin yaptığı işten mutlu olmasını ve tatmin olmasını sağlayabilir. Yöneticilerin tutum ve davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin verimi noktasında çok önemli olduğu düşünülmektedir.

3.3.2.5. İşin İçeriği

Bir işin aynı tempoda sürekli tekrarlanarak yapılması sonucunda, iş görenin duyduğu yorgunluk ve bıkkınlık durumlarına monotonluk adı verilmektedir. Sanayide makineleşme sonucunda ortaya çıkan aşırı iş bölümü bazı üstünlükler taşımakla birlikte bir takım olumsuz etkilere ve sonuçlara yol açmakta ve bu sonuçların başında monotonluk gelmektedir. Bu niteliği ile monotonluk iş görenler için başlıca şikâyet ve tatminsizlik kaynağı olmaktadır (Eren, 2000).

Tietjen ve Myers tarafından yapılan bir araştırma işin içeriğinde değişme imkânı arttıkça ve görevlerin yapımında tekrarlar azaldıkça çalışanların tatmin düzeylerinin arttığını göstermektedir. Bununla birlikte işte uzmanlaşma arttıkça tekdüzeliğin artacağı, bunun da can sıkıntısı ve tatminsizliğe neden olacağını gösteren kanıtlar bulunmaktadır. Öte yandan bazı çalışanlar yüksek düzeyde basitleştirilmiş işleri tek düze bulmayabilirler fakat bazıları içinse kısa devirli ve çok tekrarlı işler can sıkıcı olmak yerine motive edici olabilir. Bu yüzden işin tekdüzeliği ya da can sıkıcı olması çalışanların algılamasına ve gösterdikleri duygusal tepkilere bağlı olarak değişen özelliklerdir (Tietjen ve Myers, 1998).

3.3.2.6.Ücret

İş tatmini konusunda yapılan çalışmalar, tatmin ve tatminsizliğin temel faktörlerinden birisinin de ücret olduğunu göstermektedir. İş görenin işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir (Erdogan,1996).

Motivasyon süreç kuramları grubunda yer alan Lawler Porter modeline göre, ücretin tatmin üzerindeki etkisi, algılanan ücretle, çalışanın inancına göre kendisine ödenmesi gereken ücret arasındaki farka göre belirlenmektedir. Buna göre, algılanan ücretin ödenmesi gereken ücrete eşit olması, tatmin sağlamakta, az olması da tatminsizliğe yol açmaktadır. (Tosun, 1981).

Yapılan birçok çalışmada ücretin iş gören tatminindeki yeri ve önemi bireylere göre değişmektedir. Bireyin ihtiyaçlarının yapısı tatmini, ücrete ve diğer psiko-sosyal ihtiyaçlara yöneltmektedir. Eğer iş gören için fizyolojik ihtiyaçlar ön plana çıkarsa ücret önem kazanmakta, buna karşılık psiko-sosyal ihtiyaçlar ön plana çıktığında ücretin önemi azalmakta, statü, unvan, başarı vb. faktörler ücretle birlikte değerlendirilmektedir. Diğer faktörlerde olumlu sonuçlar mevcutsa ücretin doğrudan doğruya tatminsizlik oluşturabilme gücü azalmaktadır. Bu durum, işletme yöneticilerinin sadece ücret odaklı bir politika uygulamasının hatalı olacağını ortaya çıkarmaktadır (Kaynak ve diğerleri, 2000).

3.3.2.7.Terfi ve İlerleme İmkânları

Terfi iş görenin örgüt içerisinde daha üst kademedeki bir göreve getirilmesidir. İş gören bulunduğu görevden daha geniş yetki ve hareket serbestisi tanıyan, daha az gözetimin söz konusu olduğu bir işe atanırsa terfi olanağı gerçekleşmiş olacaktır (Bingöl, 1996).

Terfi, insanı çalışmaya teşvik eden önemli faktörlerden biridir. Eğer yeni işe başlayan bir kimse, önünde ilerleme imkânının bulunmadığını düşünür ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü gayretin gereksiz olduğunu düşünerek işine karşı olumsuz tutumlar takınabilir. Bu durum iş görende tatminsizlik ve şikâyetlere neden olur (Eren, 1996).

Türkiye’de öğretmenlik mesleğinde terfi ve ilerleme noktasında sağlam bir zeminin olduğunu söylemek zordur. Belirli kriterler dâhilinde mesleki ve sosyal, kültürel ve entelektüel bir takım kriterlerin konulması belki terfi ve ilerleme noktasında beden eğitimi öğretmenlerinin yanı sıra tüm branştaki öğretmenlerini de mutlu edebilir. Mevcut şartlar altında terfi ve ilerleme noktasındaki sıkıntıların beden eğitimi öğretmenler ininde iş tatmininde sıkıntılar yarattığı söylenebilir.

3.3.2.8.Liderlik Tarzı

20. yy.da liderlik, yönetim alanında yoğun bilimsel çalışmaların yapıldığı başka konulardan birisi olmuştur. Hem teorisyenler hem de uygulamacılar liderliği çözümlmek için yoğun çaba sarf etmişler ve bu çabaların sonucu olarak liderlik literatürüne yaklaşık 5000’den fazla çalışma ve 350’den fazla da tanım kazandırmışlardır (Erçetin, 2000).

Liderlik bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme yetenek ve bilgilerinin toplamıdır şeklinde tanımlanabilir (Eren, 2000).

İşletmelerde demokratik bir yönetim anlayışı oluşturan, iş görenlerin kişiliğine, yaptığı işe saygı gösteren ve değer veren, iş görenin işi ile ilgili konularda görüşünü alan ve alınacak kararlara katılımı sağlayan, yöneticiler ile iş görenler arasında açık kapı ve bilgi akışı sistemi uygulayan bir liderlik tarzının benimsendiği örgütlerde çalışanların iş tatminleri artmaktadır (Akıncı,2002).

3.3.2.9.Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü bir organizasyonun içindeki kişilerin ve grupların davranışını yönlendiren normlar, davranışlar, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlanabilir (Eren, 2000). Günümüzde örgüt kültürü kuruluşların rekabet avantajı kazanmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü örgüt kültürü işletmelerin amaçlarının, stratejilerinin ve politikaların oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir. Örgütün doğmasında, gelişmesinde ve yaşamını devam ettirmesinde önemli bir yere sahip olan örgüt kültürü ve iş tatmini birbiri ile yakından ilişkili iki kavramdır. İş görenlerin duygusal yaşantısının dikkate alınması birçok ülkede insan hayatının kalitesinin

artırılması gayretleri içinde düşünülmektedir. Bu noktada, etkin bir örgüt kültürü yaratarak, çalışanların tatmininin sağlanması ve bu yolla örgüt amaçlarına ulaşılması, etkinliğin ve verimliliğin artırılması, günümüz örgütlerinin önemli hedeflerinden biri haline gelmiştir. (Eren, 2000)

Örgüt kültürünün güçlü ya da zayıf olması ile iş gören tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır. Örgüt kültürünün güçlü ya da zayıf olmasını, kişiler arası ilişkiler, örgütsel bilgi akışı, kararlara katılım, yetki devri ve güçlendirme, iş görene verilen değer, yönetim tarzı, terfi ve ödüllendirme gibi örgütsel yapının değişkenleri belirler (Akıncı, 2002).

Bir örgütü güçlü yapan, o örgüte inanmış ve bağlanmış kişilerin örgütle özdeşleşme dereceleridir. İş görenler tatmin olduklarında, örgüte bağlılıkları artacak, kendilerini örgütün bir parçası olarak görüp motive olacaklardır. Bu durum iş görenlerin performansına ve verimliliklerine önemli katkılar sağlayacaktır. (Tepeci, 2002)

Bu yüzden örgüt kültürünün çalışanlarca anlaşılması, benimsenmesi ve paylaşılması, bir başka deyişle örgüt kültürünün güçlü olması, iş tatminine önemli katkılar sağlar. Paylaşılan ortak değerler, normlar, davranış biçimleri iş görenlerin örgüte bağlılığını geliştirir ve iş görenlerin davranışlarının tutarlılığını artırır. Bu durum örgütte birliktelik duygusu sağlar ve 'biz' duygusunu geliştirir (Özdevecioğlu, 1995).

3.3.2.10 İş Tatmini, Sosyal ve Kültürel Çevre

İnsanlar işlerini sadece geçim ve gelir aracı olarak görmezler. İnsanlar yaptıkları işlerle toplum tarafından beğenilme, kabul görme ve takdir edilme duygularını da tatmin ederler. İnsanın yaptığı iş veya topluma verdiği hizmet kaçınılmaz olarak onun toplumdaki statüsü olarak algılanmaktadır. Toplumların değişik iş ve hizmetlere verdiği değerler vardır. İş ve hizmetler toplumda önem atfedilen işler olabileceği gibi, toplumun geleneklerine ters düşen ve süfli görülen işler de olabilir. İşlere atfedilen önem seviyesi zaman içerisinde toplumsal ve iktisadi durumlara göre değişiklik göstermektedir (Onaran, 1981). Bundan dolayı iş görenlerin doğup büyüdüğü ve yaşamlarını devam ettirdiği sosyo-kültürel çevrenin iş görene sağladığı tutum ve

değerler, onun işine karşı olan tutumunu da etkilemektedir. Bu durum doğal olarak iş görenin işten elde ettiği tatmin düzeyini etkileyebilmektedir (Bingöl, 1996).

Her ülkenin veya milletin kendine özgü kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı bulunduğundan, iş tatminini etkileyen faktörler ve bunların nispi önem seviyesi ülkeden ülkeye ve toplumdan topluma farklılıklar gösterebilmektedir (Bingöl, 1996).

3.4. İŞ TATMİNİ VE TEORİLERİ

İnsanlar gördükleri işten ve iş çevresinden memnun oldukları sürece daha verimli çalışırlar. İş de ekonomik tatminin (ücret ve ikramiyelerin) gerekli bir koşul olduğunu düşünebilirsek de yeterli bir koşul olduğunu iddia edemeyiz. Bu yüzden, insanı çalışmaya sevk etmenin (güdülenmenin) yolları araştırılmış ve ortaya çok ilgi çekici sonuçlar çıkmıştır (Eren, 2000).

İş yaşamı içinde insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içerisinde bireylerin iş tatminlerinin incelenmesinde güdülenme kavramından yararlanılmaktadır (Çetinkanat, 2000). Güdülenme kavramının dilimizde tam karşılığını bulmak çok zordur. Bu kavram İngilizce ve Fransızca “motive” kelimesinden türetilmiştir. “Motive” teriminin Türkçe karşılığı güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirlenebilir. Kısaca güdülenme, bir insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir. Bu durumda, motive, harekete geçirici, hareketi devam ettirici ve olumlu yöne yönlendirici üç temel özelliğe sahip bir güçtür. “Motive” temel kavramından türetilen güdülenme ise, bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne ya da hedefe doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2000).

İş tatmini ile güdülenme arasında döngüsel bir sebep-sonuç ilişkisinin olduğu genel bir kanıdır. Genellikle iş tatmini, güdülemeye zemin hazırlayan ve onu etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İş tatmini düşük olan iş görenleri güdülemek oldukça zordur. Düşük iş tatmininde güdüleme söz konusu olsa dahi süreklilik göstermesi mümkün değildir. İş tatmini yüksek olan iş görenlerin örgütün amaçları doğrultusunda güdülenmesi ve davranış değişikliğinin sağlanması oldukça kolaydır (Akıncı, 2002).

3.4.1.Kapsam Teorileri

3.4.1.1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Güdülenme kuramları içinde en yaygın olarak bilinen kuramlardan biri Abraha Maslow'un geliştirdiği, günümüzde popülerliğini koruyan, bireysel gereksinimlerin kapsamlı biçimde incelendiği ve bunların bir hiyerarşi içinde olduğunu öne süren ihtiyaçlar hiyerarşisi Kuramı'dır (Çetinkanat, 2000).

Maslow'a göre bütün insan ihtiyaçları aşağıdan yukarıya doğru beşli bir kademe içinde incelenebilir. Bu kademelendirme şu şekildedir: (Eren, 2000; Koçel, 2001; Ertürk, 2000)

1) Fizyolojik İhtiyaçlar: Yeme, içme, barınma, hayatı devam ettirme, uyku, seks.

2) Güvenlik ihtiyaçları: Can ve iş güvenliği, hastalık, yaşlılık vb. hallerde geleceği garantiye alma, tehlikelerden korunma.

3) Sosyal ihtiyaçlar (Ait Olma ve Sevgi ihtiyaçları): Gruba mensup olma, kendi kendini anlama, şefkat, kabul edilme, başkaları tarafından sevilme, dostluk ilişkiler geliştirme.

4) Değer ihtiyaçları (Saygınlık ihtiyacı): Prestij, başarı, saygı görme, kendine güven duyma, başkalarının takdirini kazanma.

5) Kendini Tamamlama ihtiyaçları (Kişisel Bütünlük ihtiyaçları) :Yaratma ve tamamlama arzusu, kişisel tatmin, kişisel başarı, bilimsel buluşlar, sahip olunan potansiyeli geliştirme.

Bu teorinin iki ana varsayımı vardır. Bunlardan birincisi, kişinin gösterdiği her davranışın, kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur, yani ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli bir faktördür. Yaklaşımın ikinci varsayımı ihtiyaçların sırası ile ilgilidir. Bu varsayıma göre kişi belirli bir sıralanma (hiyerarşi) gösteren ihtiyaçlara sahiptir. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, üst

kademedeki ihtiyaçları kişiye davranışa sevk etmez. İhtiyaçların kişiye davranışa sevk etme özelliği bunların tatmin edilme derecesine bağlıdır. Tatmin edilen bir ihtiyaç davranış nedeni olma özelliğini kaybeder ve daha üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışları etkilemeye başlar (Koçel, 2001).

Maslow, giderilen ihtiyaçın bir güdülemeci olamayacağı belirtir. Her ne kadar ana hatlarıyla bu doğru olabilirse de, bireysel ihtiyaçların, tek bir eylem veya eylemler sonucunda tamamen veya sürekli olarak asla tatmin edilemeyeceği de bir gerçektir. Birey uygun şekilde davranırsa, ihtiyaçlar sürekli ve tekrarlı olarak karşılanır. Eğer çok sayıda ihtiyaç aynı anda ortaya çıkıyorsa, bu gerçek, ihtiyaçların giderilmesinin sabit bir hiyerarşik düzen içinde giderildiği fikriyle çelişir (şimsek, 1995).

3.4.1.2.Çift-Faktör Teorisi (Hijyen Motivasyon Teorisi)

Frederick Herzberg ve arkadaşı Mausner, Snyderman üniversitesi öğrencilerinin yardımlarından da faydalanarak yaptıkları araştırmalarda güdülemede Herzberg modeli diye bilinen “çift faktör” kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuramın varsayımlarına göre, işyerinde iş görenin kötümser olmasına yol açan, işten ayrılmasına ve tatminsizliğe sebep olan hijyenik etmenler ile işyerinde iş göreni mutlu kılan, işyerine bağlayan özendirici (teşvik edici) ya da tatmini sağlayan etmenlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir (Eren, 2000).

Bu araştırmada çok basit bir şekilde şu soru sorulmuştur : “İşinizde kendinizi ne zaman son derece iyi ne zaman son derece kötü hissettiğinizi ayrıntılı olarak açıklayınız”. Araştırma verileri incelendiğinde katılımcıların, kendilerini en iyi ve tatmin olmuş hissettikleri durumları anlatırken iş ile doğrudan ilgili olan, işin kendisi, başarma, sorumluluk vb. kavramları kullanmış oldukları görölmüştür. Aynı şekilde kendilerini en kötü ve en az tatmin olmuş hissettikleri durumları anlatırlarken de iş ile ilgili olmakla birlikte işin dışında bulunan ücret, çalışma koşulları, denetim vb. kavramları kullanmışlardır (Hampton, 1977).

Yapılan sayısız araştırmaların bazıları bu teoriye eleştirirken, bazıları da teoriye destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır. Sonuçta teoride bazı sapmalar olduğu ve güdülenici faktörlerin yalnız tatmine, sağlığa uygunluk faktörlerin ise yalnız

tatminsizliğe yol açtığı şeklinde kesin bir kural konmamıştır. Zaten Herzberg, güdülenici faktörlerin ara sıra da olsa tatminsizliğe yol açabileceğini kabul etmektedir (Onaran, 1981).

Eleştirilere rağmen, Herzberg teorisi, isteki içsel faktörlerin üzerinde yoğunlaşmaya ve iş görenleri güdülemedeki etkileri ile ilgilenmeye yardım etmiştir. İş, yeniden düzenlenerek, güdeleyici etkenler maksimum düzeye çıkarılabilir. Herzberg teorisinden kaynaklanan çalışmalara iş zenginleştirme denmektedir. İş zenginleştirmenin amacı, bireysel gelişme ve ilerlemenin artması, sorumluluk, tanınma, diğer bir deyişle, güdülenici etkenlerin tatminidir (Werther, William, Davis, 1993).

3.4.1.3.ERG Teorisi

Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar tasnifini basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon teorisidir. Burada ihtiyaç sıralaması daha basittir, ancak Maslow sınıflandırması gibi bir ihtiyaç sıralaması esastır. İlke aynıdır; önce alt düzeydeki ihtiyaçlar tatmin edilmeli, daha sonra üst düzey ihtiyaçlar tatmin edilmelidir (Koçel, 2001).

Bu teoride beş gereksinim yerine 3 temel gereksinimden söz edilmiştir: (Simsek, 1995; Çetinkanat, 2000; Koçel, 2001).

1) Var olma (Existance) Gereksinimleri: Bunlar en alt düzeyde ve fiziksel olarak yaşamı devam ettirmeye ilgili gereksinimlerdir. Yiyecek, su, korunma, örgüt tarafından belirlenen ücret, yan ödemeler, fiziksel çalışma koşulları gibi ihtiyaçlardır. Bu kategori Maslow'un temel ve kısmen de güvenlik ihtiyaçlarıyla kıyaslanabilir.

2) Aidiyet, ilişki Kurma, Beraber Olma (Relatedness) Gereksinimleri: Bugereksinimler iş ortamında kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerini, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimlerini giderecek tatminleri kapsar. Bu gereksinimler, işte iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler, iş dışında da arkadaşlar ve aile ile tatmin edilebilir. Bu ihtiyaç kategorisi, Maslow'un güvenlik, aidiyet ve kısmen de saygınlık ihtiyaçlarına benzer.

3) Gelişme (Growth) Gereksinimleri: Bu gereksinimler, bireyin çevresiyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşimlerini içermektedir. Bireyin üzerinde yoğunlaşır ve bireysel olgunlaşma ve gelişmeyi içerir. Bu gereksinimlerin tatmin edilmesi, bireysel kapasitesinin daha gelişmesine, yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına neden olur. Maslow'un kendini gerçekleştirme ve kısmen de saygınlık ihtiyaçları, gelişme ihtiyaçları ile kıyaslanabilir.

ERG teorisi üç temel önerme üzerine kurulmuştur. Buna göre (Simsek, 1995) :

1) Her düzeydeki ihtiyacın bir kısmı tatmin edilince, daha fazlası arzu edilir (ihtiyaç tatmini). Örneğin, işe ilişkin var olma ihtiyaçlarından olan ücret tatmin edilince daha fazlası istenir.

2) Alt düzeydeki ihtiyaçlar daha fazla tatmin edilince, daha üst seviyedeki ihtiyaçlara istek artar (istek güçlenmesi). Örneğin, bireyin var olma ihtiyaçlarından ücret çok fazla tatmin edilince, daha üst düzeydeki ihtiyaçlardan beraber olma ihtiyaçlarına duyulan istek artar.

3) Üst düzeydeki ihtiyaçlar ne kadar az tatmin edilirse, alt düzeydeki ihtiyaçlara daha fazla istek duyulur (ihtiyaç hüsranı). Örneğin, gelişme ihtiyaçları az tatmin edildiğinde (örneğin işe hâkimiyet), beraber olma ihtiyaçlarına (örneğin kişiler arası ilişkilerde tatmin) olan istek artacaktır.

Maslow'un teorisinden farklı olarak, Alderferin teorisini hiyerarşik değil sürekli olan bir teori olarak ortaya atmıştır. Buna göre bir üst düzeydeki ihtiyacın güdülemeci olması için bir alt düzeydeki ihtiyacın tatmin edilmiş olması gerekmemektedir. İş gören, varlık ve ilişki ihtiyaçlarını doyumamış olması durumunda bile gelişme ihtiyaçları bu kişiyi güdümler. Bunun yanında üç düzey de aynı anda güdümlerici etkiye sahip olabilir (Robbins, 1998).

3.4.1.4. Başarma İhtiyacı Teorisi

David McClelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir. Bunlar başarma, güç kazanma ve bağlılık ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaçların daha çok sosyo-psikolojik türden olduğu kadar toplumsal açıdan da

önem taşıdığı vurgulanmaktadır. McClelland'a göre insanların kendi meslek alanlarında en iyi olma ve mükemmeli arama tutku ve duyularının altında başarı ihtiyacı saklıdır (Eren, 2000).

Başarı ihtiyacı: Başarı gösterme ihtiyacı kuvvetli olan birey, kendisine ulaşılması güç ve alışma gerektiren anlamlı amaçlar seçecek, bunları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde edecek ve bunları kullanacak davranışı gösterecektir (Koçel, 2001). McClelland bu üç ihtiyaç ve güdü içinden en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir. Birey faaliyetlerinde başarılı olmayı arzuladığı halde başarısız olmaktan da büyük ölçüde korku ve çekingenlik duymaktadır. Bu korku onu başarıya götürecek faaliyetlerde bulunmaktan alıkoyacak, bu korkunun yenilmesi halinde başarılı olma isteği bireyi faaliyette bulunmaya yöneltecektir (Eren, 2000).

David McClelland'ın teorisinin yöneticiler açısından anlamı şu şekilde özetlenebilir: Eğer iş görenin sahip olduğu ihtiyaçlar belirlenebilirse bu doğrultuda personel seçim ve yerleştirme sistemleri geliştirilebilir. Örneğin, başarı gösterme ihtiyacı yüksek olan bir iş gören, bunu sağlayabilecek bir işe yerleştirilir. Böylece iş gören motivasyon için gerekli ortamı bulacağından sahip olduğu bilgi ve yetenekleri işinde tam olarak kullanacak ve işinden tatmin olacaktır (Koçel, 2001).

3.4.2.Süreç Teorileri

3.4.2.1.Vroom'un Bekleyiş Teorisi

Victor Vroom'a göre bir kişinin belli bir iş için gayret sarf etmesi Valens (kişinin ödülü arzulama derecesi) ve beklenti faktörlerine bağlıdır. Bu nedenle $Motivasyon = Valens \times Beklenti$ olarak formüle edilebilir (Koçel, 2001).

Bu modelin üç temel kavramı bulunmaktadır:

1)Valens (valance): Valens bir kişinin belirli bir gayret sarf ederek elde edeceği ödülü arzulama derecesini belirtir. Belirli bir ödül farklı kişiler tarafından farklı şekillerde algılanacaktır. Her ödülün veya cezanın her bireye göre bir ihtiyaç ya da istek şiddeti vardır. Örneğin, bazı bireyler çalışma arkadaşlarından memnun oldukları ve

onlarla yakın ilişki kurmayı istedikleri için işlerinde yükselmeyi istemezler, terfi etmek onlar için cazip değildir. Başka bireyler başarıya ulaşmak, daha fazla yetki ve güç sahibi olmak istedikleri için terfi etme istek ve arzuları şiddetlidir. Bu sonuçlara göre Valens'i +1 ile -1 arasında değer alan bir değişken olarak göstermek mümkündür (Eren, 2000; Koçel, 2001).

2) Bekleyiş: Bireyin bir işte göstereceği çaba iki hususa bağlıdır. Birincisi, bu çaba sonucunda elde etmeyi düşündüğü bazı beklentiler, ikincisi çaba sonucunda kendinden beklenen başarıya ulaşma olasılığıdır. Eğer birey çaba göstermekle belirli bir ödülü elde edebileceğine inanıyorsa yani biri bekliyorsa, daha fazla gayret sarf edecektir. Dolayısıyla bekleyiş 0 ile +1 arasında bir değer ile ifade etmek mümkündür. Eğer birey belirli bir gayret ile belirli bir ödül arasında bir ilişki görmezse, bekleyiş sıfır değerini alacaktır. (Eren, 2000; Koçel, 2001)

Bir insanın güdülenmesi, Valens'lerle beklentilerinin çarpılması ile elde edilmektedir. Ancak, Valens ve beklentilerin de belirli bir oranda olması gerekmektedir. Bunlardan birinin sıfır olması durumunda eyleme geçme gücü de sıfır olacaktır. Örneğin, bir iş gören işinde üstün başarı göstermek isteyebilir, ancak çalışmasının onu başarıya götüremeyeceğine inanırsa kendisinde başarıya ulaşma gücü bulamayacaktır. Hatta bu güç (-) değerinde de olabilir. O zaman bu amaçtan kaçınması söz konusu olacaktır (Onaran, 1981).

3) Araçsallık: Kişi belirli bir gayret ile belirli bir düzeyde performans gösterebilir ve sonucunda ödüllendirilebilir. Bu ödüllendirme birinci kademe sonuç olarak düşünülmelidir. Birinci kademe sonuçlar ikinci kademe sonuç olarak adlandırabileceğimiz amaçları gerçekleştirmede bir araçtır. Örneğin yüksek maaş bir kişinin daha yüksek bir statü elde etmek, ailesinin geçimini daha iyi sağlayabilmek için bir araçtan ibarettir. Yoksa tek başına yüksek maaşın bir anlamı yoktur. İşte araçsallık, birinci kademe sonuçların, ikinci kademe sonuçlara ulaştıracağı konusunda kişinin sahip olduğu sübjektif olasılığı ifade etmektedir (Koçel, 2001).

Bu teoride başarı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur, ancak birey kendisine verilecek bu ödülü arzulamalıdır ve göstereceği çabanın da kendisinden beklenen başarıya ulaştıracağına inanmalıdır. Bir insanın ileriye ait

ümitleri ile bir işten elde edeceği ödüllerin değeri onun güdülenmesinin temellerini oluşturmaktadır. Teori gerçekte olduğundan daha karmaşıktır. Çünkü insanların herhangi bir ödüle ihtiyaç şiddetleri, bekleyiş ve ümitleri zaman içerisinde değişmektedir (Eren, 2000).

3.4.2.2.Lawler-Porter Teorisi

Bu motivasyon teorisi Lawler ve Porter isimli düşünürler tarafından Vroom'un teorisini esas alarak, fakat bazı örgütsel koşullar ve gerçekler göz önünde bulundurularak geliştirilmiştir (Eren, 2000; Koçel, 2001).

Bu modelin ilk bölümü Vroom modelinin aynısıdır. Yani kişinin motive olma derecesi Valens ve bekleyiş tarafından belirlenmektedir. Ancak Lawler ve Porter'a göre kişinin yüksek bir gayret göstermesi otomatik olarak yüksek bir performansla sonuçlanmaz. Araya iki yeni değişken girmektedir. Birinci değişken, kişinin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Gerekli bilgi ve yetenekten yoksun bir birey ne kadar çabalarsa çabasına başarılı olamayacaktır. İkinci ilave değişken, kişinin kendisi için algıladığı rol ile ilgilidir. Her örgüt üyesi performans gösterebilmek için uygun bir rol anlayışına sahip olmak zorundadır. Aksi durumda rol çatışmaları ortaya çıkacak ve kişinin ve bu durum kişinin performans göstermesini engelleyecektir (Koçel, 2001).

İkinci değişken, kişinin kendi başarısını değerlemesine bağlı olarak ortaya çıkan ve onun nihai tatminini etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. Herkes kendi performansı ile başkalarının performansını karşılaştırır ve kendi performansının nasıl bir ödülle ödüllendirilmesi gerektiği konusunda bir anlayışa ulaşır. Yani bir nevi ödül algılaması oluşur. Eğer kişinin fiilen aldığı ödül bu algılanan eşit ödülден az ise kişi tatmin olmayacaktır. Bu durumda kişinin tatmin olma derecesine göre Valens ve bekleyişi etkilenecek ve süreç yeniden işleyecektir. Bu teoride yüksek başarının tatminlilik verebilmesi için iş görenlerin bekleyişleri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir (Eren, 2000; Koçel, 2001).

Lawler-Porter modelinin, yöneticiler için önemi çok büyüktür. Model, motivasyon sürecinin çok çeşitli unsurlarına atıfta bulunur. Modelden yöneticiler için rehber olabilecek şu maddeler çıkarılabilir (Simsek, 1995):

- Değer ifade eden ödüller teklif edin.
- Çabalarının ödüle ulaştıracağını hissettirin.
- İşleri, çabaların yüksek performans sağlayacağı şeklinde düzenleyin.
- Nitelikli kişileri istihdam edin.
- İş görenleri görevlerini doğru olarak yerine getirecek şekilde eğitin.
- Görevleri performansı ölçebilecek şekilde düzenleyin.
- Performansa bağlı olarak uygulanan ödül sistemleri geliştirin.
- Ödüllerin adil ve hakkaniyete uygun olmasını sağlayın ve ödül sisteminin iş görenlerin tarafından bu şekilde algılandığından emin olun.

3.4.2.3.Adams'ın Ödül Adaleti veya Eşitlik Teorisi

J. Stacy Adams A.B.D.'nin General Electric işletmelerinde motivasyon konusunda bazı araştırma ve deneylerde bulunarak ödül adaletinin iş görenleri sürekli güdülemek ve teşvik etmek bakımında çok önemli değeri olduğuna işaret etmiştir. Adams incelemelerinde bireylerin kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri daima karşılaştırdıkları ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kişilerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirlemiştir (Eren, 2000). Adams'ın teorisine göre bireyler, iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktıları, diğer insanların girdi ve çıktılarıyla karşılaştırırlar. Beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim, işi için önemli girdilerdir.

Çıktılar ise, ücret, statü ve işin düzeyini kapsar. Bu karşılaştırma aşağıdaki gibidir (Çetinkanat, 2000) :

$$\frac{\text{Kendi Girdileri}}{\text{Kendi Çıktıları}} \text{ Karşısında } \frac{\text{Diğerlerinin Girdileri}}{\text{Diğerlerinin Çıktıları}}$$

Birey bu karşılaştırma sonucunda eşitlik görürse, teori bireyin işi ve performansı için çaba sarf etmeye devam edeceğini varsayar. Bu karşılaştırmada eşitsizlik varsa, burada haksızlık vardır. Adams'a göre, dengesizlik bireylerin karşılaştırma yapmasına neden olmakta, bu da işi için gösterecekleri çabaya yansımaktadır. Eşitlik teorisinde bireyin başkaları ile ilgilenmesi psikolojik bir kavramdır. İnsanların çoğu aynı düzeyde çalışanların aynı deneyim ve vasıflara sahip olduğunu düşünürler (Çetinkanat, 2000). Yukarıdaki gibi bir karşılaştırma sonucu bir eşitsizlik algılayan kişi bu eşitsizliği giderici bir şekilde davranacaktır. Bu davranışın yönü algılanan eşitsizliğin derecesine, kişinin olanaklarına ve göstereceği davranışın kolaylık derecesine bağlı olacaktır. Eşitsizliği gidermek için kişinin gösterebileceği davranışları şu şekilde gruplamak mümkündür (Koçel, 2001):

- Sarf edilen gayretin değiştirilmesi: Ücretin artırılması veya azaltılması, daha az etkin çalışma.
- Sonucun değiştirilmesi: Daha yüksek ücret veya ödül talebi
- Gayret ve sonuç tanımlarının mantıksal anlamlarının değiştirilmesi böylece eşitsizliğin azaltılması
- İş bırakma: İstifa, işyeri içinde değişiklik talebi, devamsızlık.
- Başkalarını, sarf ettikleri gayreti azaltmaya zorlama.
- Karşılaştırmanın dayandığı temel faktörleri değiştirme.

Eşitlik Teorisi, Lawler-Porter modeli ile çok yakından ilgilidir. Esasında Lawler-Porter modeli, bir ölçüde, eşitlik teorisini de içermektedir. Çünkü performans ile algılanan eşit ödül ve tatmin olma arasındaki ilişkiler, eşitlik teorisinin vermek istediği ile hemen hemen aynıdır. Eşitlik teorisi bu ilişkileri motivasyonun temeli kabul ederek, motivasyonu bunlar üzerine oturtmuştur (Koçel, 2001). Eşitlik teorisinde bir denge aramanın esas olduğuna ilişkin görüşler örgütlerdeki, düşmanlık, kin, aşırı hırs ve ihtirasların ortaya koyduğu olumsuz etkilerin azaltılması açısından önemlidir. Ancak, bireylerin algı ve değerlendirme yönünden çok değişik oldukları ve sübjektif biçimde davrandıkları hatırlanacak olursa objektif bir denge kurmanın hayal olduğu

sonucuna varılacaktır. Bu nedenle örgütlerdeki söz konusu olumsuz duygular ve bunların ortaya çıkardığı çatışmalar önlenememiştir (Eren, 2000).

Her ne kadar beden eğitimi öğretmenleri sportif bir takım başarılar sonrasında takdir, teşekkür belgesi alsalar da bunun sadece belgeden ibaret olduğunu bilmeleri, büyük sıkıntılar çekerek yakaladıkları başarılar sonrası mutluluklarını kısıtlayabiliyor. Beden eğitimi öğretmenlerinin sporcularının ya da öğrencilerinin yakalanan yerel, ulusal ve uluslararası başarılar sonrasında maddi ve manevi olarak daha fazla takdiri hak ettikleri görülmektedir. Bu durumun sağlanması beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminlerini artırması daha fazla çalışma ve yeni başarılar peşinden koşmalarını sağlayabilir.

3.4.2.4.Amaç Teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu teori iki temel varsayıma dayamaktadır. Birincisi, kişinin kendisi için belirlediği amaçlar büyük ölçüde onun davranışlarını da yönlendirir. Birey mevcut enerjisini kendi tespit ettiği bu amaçlara yönelteceğinden, iş başarımını etkileyen önemli bir güdüsel faktörde, bireyin amaçları ve niyetleri olacaktır. İkincisi varsayım, örgüt tarafından verilen dışsal özendiriciler, iş görenlerin amaçları ve niyetlerini etkileyerek iş başarımını üzerinde etkili olurlar (Onaran, 1981). Bu teoriye göre kişilerin belirlediği amaçlar, onların isteklendirme derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Teorin ana fikri kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Koçel, 2001).

Locke bireyler tarafından saptanan amaçların nitelikleri üzerinde durmuştur ve işyerinde başarıyı ve iş görenlerin güdülenmesini tamamıyla amaçların özelliklerine bağlamaya çalışmıştır. Bu özellikler şöyle sıralanabilir (Eren, 2000):

1) Birey tarafından belirlenen amacın açık ve seçik olması iş başarılarını artırmaktadır.

2) Birey tarafından belirlenen amaçların kolay başarılamayacak olması onun işyerinde daha arzulu ve hırslı çalışmasını gerektireceğinden, iş başarısı da artacaktır.

3) Bireysel amaçların örgütsel amaçlar, koşullar ve ortam ile çatışma derecesi arttıkça, bireysel davranışların işyerinde başarı sağlama şansı azalacaktır. Çatışma azalıp uyum derecesi arttıkça da yükselecektir.

4) Örgütsel amaçların belirlenmesine iş görenlerin katılma durumu, çatışmaları azaltacak ve iş görenleri güdümleyecektir.

5) Örgüt yöneticilerinin iş görenlere, amaçlara ne ölçüde ulaşıldığına ilişkin bilgi (geri bildirim) vermesi ve bireysel amaçların farkında olarak elde edilen başarılar ölçüsünde onları ödüllendirmesi, güdümleyici bir etmen olacaktır.

Ana hatlarıyla belirlediğimiz Locke'un bu teorisinde bulunmamakla birlikte, amaç belirlemesinin tatminle ilişkili olup olmadığını inceleyen bir takım araştırmalarda yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda, amaç belirlemesiyle tatmin arasında doğrudan bir ilişki bulunmadığı, ancak genel bir varsayım olarak iş görenlerin uzun dönemde amaçlara ulaştıkça tatmin elde edecekleri söylenebilmektedir (Onaran, 1981).

Bu teorinin temelini oluşturan, erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişinin, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans göstereceği ve daha fazla motive olacağı varsayımı, özellikle kamu çalışanları açısından çok uygun düşmemektedir. Kendisine amaçlar belirleyip bu amaçlar doğrultusunda yüksek performans gösteren memur ile hiçbir amacı olmayan sadece mesaisini dolduran memur arasında çoğu zaman bir farkın olmaması, zamanla amaçları doğrultusunda daha fazla çalışan kişiyi de olumsuz yönde etkileyecek ve motivasyonu kaybetmesine yol açabilecektir(Baştemur, 2006)

3.5. İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI

İş tatminsizliği, iş görenin işinden memnun olmaması, işyerinde rahatsız ve mutsuz olmasını ifade etmektedir. Çalışanların beklentileri, özlem seviyeleri fiilen elde ettiklerinden daha yüksek olduğundan, çalışma hayatında esas olan iş tatmini değil, iş tatminsizliği olmaktadır (Eroglu, 1986).

Beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliği, bireylerde davranış bozuklukları yaratmaktadır. Bu durumun sinirsel ve duygusal

bozukluklara yol açtığı ve uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. İş tatminsizliği kişinin hayatında kısır döngüler yaratacak birçok belirtilere neden olabilir (Miner, 1992).

Bir örgütte işlerin bozulduğunu gösteren en iyi kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği gizli biçimlerde işin yavaşlamasına, iş başarısının, iş verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı işgücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikâyetlerinin artmasına neden olmaktadır (Davis, 1984).

3.5.1.Birey Açısından Sonuçları

İş tatminini etkileyen faktörler kişiden kişiye değişken olduğu gibi, iş tatmininin sonuçları da kişiden kişiye farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Farklı bireysel özelliklere sahip iş görenlerin, işten algıladıkları iş tatmini duygusu da farklı olmaktadır (Akıncı, 2002).

Yaşamının önemli bir kısmını çalıştığı işyerinde (veya kurumda) geçiren bir iş görenin tatmin düzeyi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyecektir. İş tatmininin yüksek olmasının iş gören mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise, iş görenin işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002).

3.5.1.1.Psikolojik Tatminsizlik

Tatmin edilmemiş ihtiyaçlar bireyde gerilim yaratmaktadır. Birey ihtiyaçlarını tatmin edip gerilimini azaltmazsa, hayal kırıklığına uğrar. Bireyin hayal kırıklığına, arzuladığı bir hedefe ulaşma güdüsünün ya da yeteneğinin herhangi bir engel tarafından durdurulması neden olmaktadır. Söz konusu engeller fiziki ya da somut olabileceği gibi zihinsel ya da soyut da olabilir (Kılınç, 2000).

Ulaşılmak istenen bir amacın veya arzunun gerçekleştirilememesi sonucunda ortaya çıkan ruhsal durumlar, beşeri anlaşmazlıklara ve bunun sonucunda çalışma düzenini bozan çatışmalara yol açarlar. Sebebi ne olursa olsun psikolojik tatminsizliğe uğrayan bir kimse, bununla ilgili belli bir davranışsal bozukluk içine girer ve bu

hareketini herkese karşı gösterir. Psikolojik tatminsizlik sonucu bireyin ortaya koyduğu tepkiler saldırganlık, çekilme, direnme ve uzlaşma olarak dört temel başlık altında toplanabilir (Eren, 2000).

3.5.1.2.Saldırganlık

Birey önünü tıkayan engelleri normal yollardan halli gereken bir sorun olarak değil, zor kullanma ile ortadan kaldırılacak bir engel olarak gördüğü durumlarda saldırgan davranışlara yönelir. Bu tür zor ve şiddet hareketleri bireyin önünü tıkayan nesnenin bizzat kendisine yapıldığı gibi, olaylarla hiç ilişkisi bulunmayan nesnelere de yöneldiği görülebilir (Eren, 2000).

3.5.1.3.Çekilme

Geriye dönüş davranışları, engellenme karşısında bireyin başvuracağı olumsuz savunma mekanizmalarından biridir. Bu reaksiyon, başkaları ile anlaşmazlığa düşmekten kaçınan ve bu yüzden herkese ve her şeye evet diyen, çekingen ve içene kapanık kimselerde görülür. Çocuksu davranışlar, başkaların arkasından dedikodu yapmak, başkalarıyla alay etmek, zoraki yaptırılan bir iş karşısında kadınların ağlaması ve erkeklerin surat asıp somurtmaları şeklinde kendini gösterir (Eren, 2000). Bunların yanı sıra bu tepki iş görende aşırı devamsızlık ve işe geç kalma şeklinde davranışlara dönüşebilmektedir (Kılınç, 2000).

3.5.1.4.Direnme

Direnme, saldırganlık ve çekilme tepkilerine göre nispeten daha olumlu bir tepkidir. Kendi davranışlarının sonuçları ile tatmin olamayan birey, çabasını artırarak, daha fazla cesaret göstererek kendisini hayal kırıklığına uğratan unsura karşı direnir. Örneğin; başarı ihtiyacı yüksek bir iş gören, iyi yapabileceği bir iş ile ilgili hayal kırıklığına uğradığında engeli ortadan kaldırmak için daha çok çalışma yolunu seçebilir (Kılınç, 2000).

3.5.1.5.Uzlaşma

Uzlaşma, tatminsizliğe uğrayan bireyin karşılaştırma yaparken daha mantıklı kıstaslar seçme davranışını ifade eder. Hayal kırıklığı sonucu belirlediği amacına

ulaşamayan birey, amacını yeniden yorumlayarak daha alt düzeyde yeni amaçlar saptayabilir. Amaçların değiştirilmesi ile tatminsizlik ve hayal kırıklığı hafiflediğinden uzlaşma, yapıcı savunma mekanizmaları arasında yer alır (Kılınç, 2000).

3.5.1.6. Kişilik Bozuklukları, Nevroz ve Psikozlar

Heyecan, korku, devamlı endişe ve çöküntü genellikle nevrozlu kişilerde görülen hislerdir. Nevrozu kişiler, yüksek yerlerden, farelerden, yılanlardan, penceresiz binalardan karanlık gibi birçok sebepsiz şeylerden korku duyarlar. Bu huzursuzluk hali; mide bozukluğu, çarpıntı, soluk kesilmesi gibi fizyolojik rahatsızlıklara neden olur. Endişe, hastalık hastalığı, sinir yorgunluğu gibi mekanizmaların ortaya çıkmasına neden olur. Nevrozlu kişilerdeki endişe bireyin başarımını etkileyebilir, fakat kişi gerçek ile ilişkisini kesmez. Gerçekten uzaklaşma daha ileri safhada, akıl hastalığı olan psikoz durumunda görülür (Kolasa, 1979).

Bireylerin çalıştıkları işyerinde tatmin elde edememeleri onların psikolojik tatminsizlik yaşamalarına yol açmakta bunun sonucu olarak birey saldırganlık, çekilme, direnme ve uzlaşma şeklinde tepkiler vermektedir. Bireyin tatminsizlik elde etmeye devam etmesi sonucu kendisini yeteneksiz ve güçsüz hissetmeye başlaması bir takım kişilik bozuklukları ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. İş tatminsizliğinin birey açısından sonuçlarının çoğu zaman bireye psikolojik ve ruhsal açıdan zarar verici olduğu görülmektedir.(Baştemur, 2006)

3.5.2. Örgüt Açısından Sonuçları

İşe bağlılık, iş görenin işini benimseme derecesidir. İş tatmini ile işe ve örgüte bağlılık arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki vardır. Yüksek iş tatminine sahip olan iş görenin örgütünü sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı iş gören iş gücü devir hızı oranının azaldığı saptanmıştır. İşe bağlılığı yüksek olan bir iş göreni güdülemek, yönetmek ve örgütün amaçları doğrultusuna yöneltmek daha kolaydır. Buna karşılık, iş tatminsizliği sonucu işe bağlılığı düşük fakat çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olan iş görenler, örgüt içinde olumsuz davranışlar ortaya koymaya başlarlar. Bu tür iş görenlerde her konuyla ilgili sık şikâyetler, örgüt içinde ve dışında örgüt hakkında olumsuz eleştiriler, diğer iş görenlerin morallerini bozma çabaları, işi

yavaşlatma, işe devamsızlık ve sonuçta da işten ayrılma gibi nihai davranışlar gözlemlenebilir (Akıncı, 2002).

3.5.2.1. Performans Üzerine Etkisi

İş tatmini ile performans arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan öncü araştırmalarda üç farklı sonuca ulaşılmıştır. Bunlardan ilki, Hawthorne araştırmalarına dayanan ve klasik görüş olarak da adlandırılan, işinden tatmin duyan kişinin daha çok üreteceği ve performansının da yüksek olacağı şeklindedir. Ancak 1955 yılında Brayfield ve Crockett'in yaptıkları araştırmalar, iki değişken arasında güçsüz bir ilişki olduğu ya da hiçbir ilişki olmadığını ortaya çıkarmıştır. Bu sonuca göre işinden tatmin duyan bir iş görenin daha verimli çalışacağını varsaymak doğru olmamaktadır. Üçüncü görüş ise, tatmin ile performans arasındaki ilişkinin ödülleri gibi birçok değişkenden etkilendiğidir (Uyargil, 1988).

3.5.2.2. Devamsızlık Üzerine Etkisi

Devamsızlık, iş görenin izin ya da normal yıllık tatiller dışında, çalışma programı veya planına göre, çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir (Eren, 2000). Etkililik ve yeterlilikle ilgilenen her yönetici, iş görenlerin üretebilmeleri için var olmaları gerektiğinin farkındadır. İş tatmini elde edemeyen ve mutsuz olan bireylerin işe karşı eğilimleri az olur ve çok sık işe geç gelir ve devamsızlık yaparlar (Çetinkanat, 2000).

Kuskusuz, devamsızlığın tek nedeni iş tatminsizliği değildir, fakat devamsızlık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok çalışma devamsızlıkla tatmin arasında negatif ilişki olduğunu, bu nedenle devamsızlığın önemli ölçüde iş tatminsizliğinin sonucu olduğu yolundaki görüşleri doğrulamaktadır (Korman, 1978).

3.5.2.3. Personel Devri (İşten Ayrılma) Üzerine Etkisi

Personel devri iş görenlerin bir kuruluşun kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenle ayrılmalarını veya kuruluştan uzaklaştırılmalarını ifade eder (Eren, 2000).

İş tatmini sürekli olarak işten ayrılma ile karşılıklı ilişki halindedir. İş tatmini düşük olan iş görenlerin, işlerini bırakmaları daha olasıdır (Davis, 1984).

Yapılan bir araştırmada yüksek düzeyde genel iş gören tatmini olan örgütlerde çalışan iş görenlerin işten ayrılmayı düşünmedikleri, iş tatmini düşük düzeyde olan örgütlerde ise işten ayrılmak isteyenlerin olduğu tespit edilmiştir. Burada iş tatmini düzeyi ile isteğe bağlı işgücü devir hızı oranı arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Örgütlerin iş görenlerine sağladıkları örgütsel olanaklar arttıkça, iş görenlerin tatmin düzeylerinin yükseldiği ve örgüte bağlılıklarının arttığı ve işten ayrılma istemlerinin azaldığı anlaşılmaktadır (Akıncı, 2002).

3.5.2.4.İş Kazaları Üzerine Etkisi

Her türlü iş ve endüstride istihdam sonucu doğan, bireysel veya maddi hasara veya üretim akışında aksamaya yol açan ve bireysel yaralanma yaratabilecek istenmeyen olaylara iş kazası denir (Kaynak ve diğerleri, 2000).

İşinde tatmine ulaşan iş görenin aksine işinde tatmine ulaşamayan iş gören büyük olasılıkla işletmede yapmakta olduğu işinden çok ilgisini işletme dışındaki dünyasına yöneltecektir. İşine yeterince ilgi duymayan iş görenlerde iş kazalarına uğrama olasılığı çok daha fazla görülmektedir. Çünkü kazaların, iş görenlerin psikolojik ve fiziksel durumlarıyla doğrudan ilişkisi olduğu saptanmıştır. Tatminsizlik tek başına iş kazalarına yol açmasa da diğer faktörlerle (yorgunluk ve monotonluk, verilen işi beğenmeme, ücretin yetersizliği, iş arkadaşları ile iyi geçinememe vb.) bir araya geldiğinde iş kazalarına yol açabilmektedir (Adal, 1975).

3.5.2.5.Grev ve Lokavt Üzerine Etkisi

Çalışma hayatındaki huzursuzluğun en açık, en etkileyici ve en yaygın şekli olan grev kavramı yasal tanımıyla “işçilerin topluca çalışmamak suretiyle, işlerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmamak amacıyla aralarında anlaşarak ya da bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak iş bırakmalarıdır (Bingöl, 1996).

4. YAŞAM TATMİNİ

4.1. YAŞAM TATMİNİNİN TANIMI

Yaşam tatmini, çağlar boyunca insanlığın ilgi odağı olmuş konulardan biridir. Yaşam tatminini tanımlamak için önce 'tatmin' kavramının açıklanması gerekmektedir. Tatmin, beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasıdır. Yaşam tatmini ise, bir insanın beklentileriyle (ne istediği), elinde olanların karşılaştırılmasıyla (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur (Özer ve Ök, 2003).

Yaşam tatmini kişinin beklentilerinin, gerçek durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu gösterir. Yaşam tatmini, genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Yaşam tatmini denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin tatmin değil, genel olarak tüm yaşantılardaki tatmin anlaşılır (Özer ve Ök, 2003).

Yaşam tatmini bireyin iş dışı yaşamı hakkındaki duygusal tepkisidir. Hayata karşı genel tutumudur. Bu tanım görüldüğü üzere tutum üzerine kurulmuş bir tanımdır. Bu tanım yaşam tatminini bir tepkiden ziyade bir tutum olarak görmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Yaşam tatmini kişinin kendi yaşamının kavramsal bir değerlendirmesi ya da yargısını gösterir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yaşam tatmini bir tutum olarak görülebilir. Yaşam tatmini kişinin kendi hayatının hoşlandığı ya da hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesidir (Heller, Watson, İllies, 2003).

Yaşam tatmini, kişinin mutluluğunun ve refahının sübjektif ve açık bir değerlendirmesidir. Sübjektiftir çünkü araştırmalarda insanlara basit bir şekilde hayatlarının bütününden tatmin olup olmadıkları sorulmaktadır. Açıktır çünkü araştırmacılara önceden sosyal mutluluk ve huzurun bileşenlerinin ne olduğunu tanımlanmamakta, her bir deneğin tatmin olup olmadıkları kendi yargılarına bırakılmaktadır (Donovan ve David, 2002).

Genel olarak yaşam tatmini üç kategoride gruplanmıştır: Birinci grupta; yaşam tatmini iyi oluş, erdem, kutsallık gibi dış bir ölçüte dayanarak tanımlanmıştır. İkinci grupta ise; insanların yaşamlarını olumlu anlamda değerlendirmelerine neyin yol açtığı

sorusu üzerinde temellenerek, bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin yargılarını etkileyen faktörler incelenmiştir. Üçüncü grupta da yaşam tatmini, günlük yaşamın akışı üzerinde temellenmiştir. Bu da günlük ilişkiler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olması anlamına gelmektedir (Özer ve Ök, 2003).

Bir kişinin yaşamından tatmin olması bizim o kişinin belirli tatmin ve tatminsizliklerinin toplamına indirgeyemeyeceğimiz evrensel bir davranıştır. Örneğin; bir kişinin yediği herhangi bir yemekten tatmin olması, hayatının genelinden nasıl bir tatmin elde ettiği hakkında hiçbir şey ifade etmez. Belki yediği bir yemekten tatmin olabilmesine karşın hayatının genelinden tatmin duymuyor olabilir (Haybron, 2004). Yaşam tatmini çalışmalarında elde edilen veriler yaşamın bütünü üzerindeki bir değerlendirmeden ibarettir. Örneğin kişinin yaşamını “heyecanlı” olarak belirtmesi yaşamının her zaman tatmin edici olduğu anlamına gelmez. İnsan hayatı boyunca fazlasıyla heyecan verici durum ile karşılaşmasına karşın, her zaman yeterince kaliteli yaşayamayabilir. Hayatın bütünü üzerindeki değerlendirme kişinin zihnindeki hayatı ile ilgili bütün kıstasları kapsar. Örneğin kişinin kendisini ne kadar iyi hissettiği, beklentilerinin ne kadarını karşılayabildiği gibi... Değerlendirmenin amacı iş tatmini gibi özellikli bir alanın değil hayatın bütününe değerlendirilmesidir (Saris, Veenhoven, Scherpenzeel, Bunting, 1996).

Yaşam tatmininin yaşam kalitesinin göstergelerinden birisi olduğu açıktır. Yaşam tatmini fiziksel ve zihinsel sağlık ile birlikte insanların nasıl bir gelişme gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu konuda elde edilen veriler yaşam kalitesinin ölçülmesi, sosyal gelişmenin izlenmesi, yapılan değerlendirmeler sonucunda politikaların oluşturulması ve iyi bir yaşam için gerekli şartların belirlenmesi gibi alanlarda kullanılmaktadır (Saris, Veenhoven, Scherpenzeel, Bunting, 1996). Yaşam tatmini ile ilgili ilk araştırmalar 1960’larda A.B.D.’de yapılmıştır. O dönemdeki araştırmalarda vurgu zihinsel sağlık üzerinedir. 1970’lerde yaşam tatmini birçok Amerikan toplumu sosyal belirteçleri ile ilgili çalışmaların merkez konusu haline gelmiştir (Saris, Veenhoven, Scherpenzeel, Bunting, 1996).

İnsanlar neden kendi hayatlarından tatmin olurlar? Bu soru uzun bir süre filozofları, yazarları, ekonomistleri ve insanları meşgul ede gelmiştir. Son zamanlarda

bu konu deneysel psikoloji tarafından daha çok ilgi görmeye başlamıştır (Heller, 2001). Birçok insan yaşamından tatmin olmasına karşın bütün insanlar eşit şekilde tatmin olmazlar. Bir ülkedeki bireyler arasında yaşam tatmini açısından belirgin farklılıklar olmasının yanında, ülkeler arasındaki kişilerin tatmin seviyelerinde de farklılıklar olabilmektedir (Heller, 2001).

4.2.YAŞAM TATMİNİ, MUTLULUK VE ÖZNEL ESENLİK KAVRAMLARININ BENZER VE FARKLI YÖNLERİ

Yaşam tatmini kişinin yaşam kalitesini bir bütün olarak değerlendirdiğinde elde ettiği pozitif değerdir. Bir başka deyişle, kişinin sürdürmüş olduğu yaşamı ne kadar sevdiği ile ilgilidir. Yaşam tatmini ile eşanlamlı iki sözcük bulunmaktadır. Bunlar “mutluluk” ve “özel esenlik” kavramlarıdır (Saris, Veenhoven, Scherpenzeel, Bunting, 1996).

Günlük yaşamda oldukça sık kullanılan mutluluk kavramı, tanımlanması güç ve farklı anlamlara gelen bir kavramdır. Bu nedenle sosyal psikologlar, mutluluk yerine yaşam tatmini ya da sübjektif iyi oluş kavramlarını kullanmaktadırlar (Özer ve Ök, 2003).

4.3. YAŞAM TATMİNİ MODELLERİ

4.3.1.Tepe Aşağı ve Dip Yukarı

Tepe aşağı yaklaşımı tatmini oluşturan kişilikteki bireysel farklılıkların rolüne vurgu yapmakta iken dip yukarı teorisi bütün tatmin içerisindeki içerik, olaylar ve durumların rolüne odaklanmış durumdadır (Heller, 2001).

Dip yukarı teorileri yaşam tatminini kişinin yaşamının değişik yönlerinin özet bir değerlendirmesi olarak varsaymaktalar. Örneğin, bir kişi güzel sosyal ilişkilere, yeterince paraya ve ilginç bir işe sahip olduğunda kendi hayatından tatmin olmaktadır. Tepe aşağı teorileri ise yaşam tatmininin kişilik etkilerinin sonucu olarak oluştuğunu varsaymaktalar. Örneğin, nevrofik bir kimse genel olarak yaşamından, işinden, sosyal ilişkilerinden ve gelirinden daha çok tatminsizlik duyacaktır (Diener, Ulrich, Shingehiro, 2002).

4.4.YAŞAM TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Yaşam tatmini ile ilgili 32 ülkede yapılan 245 çalışmanın sonuçlarına göre yaşam tatminine etki eden faktörler şu şekilde sıralanmıştır (Dockery, 2004):

- Özgürlük ve demokrasinin kabul gördüğü ekonomik yönden zengin bir ülkede yaşamak
- Politik istikrar
- Azınlıktan ziyade çoğunluğun parçası olmak
- Toplumdaki sosyal katmanın üst grubunda yer almak
- Evli olmak, ailesi ve arkadaşları ile iyi ilişkiler içerisinde bulunmak.
- Fiziksel ve ruhsal olarak sağlam olmak
- Açık fikirli ve aktif olmak
- Kendi hayatının kontrolünü elinde bulundurduğunu hissetmek
- Para kazanma ve politik olarak muhafazakâr olmak yerine sosyal ve moral değerlere sahip olmaya karşı istekli olmak

İngiltere hükümeti adına yapılan bir çalışmada yaşam tatminini etkileyen faktörler şu şekilde belirlenmiştir: Milletlerarası farklılık ve eğilimler, genetik kişilik ve demografik faktörler, ekonomik ve iş ile ilgili faktörler, eğitim ve sağlık faktörleri, sosyal hayat ve toplum ilişkileri, yönetim ve politik faktörler (Donovan ve David, 2002).

2001 yılında yine İngiltere’de yapılan çok geniş çaplı bir araştırmaya göre yaşam tatminini etkileyen faktörler şu şekilde sıralanmıştır (Duffy, 2004):

- Sosyo-demografik değişkenler, yaş, cinsiyet, iş, etnik köken, yaşanan ev tipi, evi olup olmamak ve imtiyazlı bir sınıftan olup olmamak.

- Elde edilen gerçek gelir, harcama ve birikim yapma davranışı, kişilerin istediklerini alabilmelerini sağlayan gelirin bir yansıması olan sahip olunan değerler.
- Bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı
- Spor yapmak, sinema ya da tiyatroya gitmek, yerel gruplara katılmak v.b. aktivitelerde rol almak
- Yaşanılan bölgenin güvenli olup olmaması, komşular ve sosyal çevrenin durumu.

Birçok çalışmada yaşam tatmini sadece ekonomik değişkenlerin bir faktörü olarak görülmektedir. Sosyal ve kişisel deneyimler gibi diğer değişkenler birçok çalışmada göz ardı edilmiştir (Khakoo, 2004).

Yaşam tatmini kavramının kişiden kişiye farklı algılanma düzeyine bağlı olarak, kavramın tanımlanmasında ve kapsamının belirlenmesinde belirsizlik söz konusudur. Bu nedendir ki; literatürde çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Bireylerin yaşam tatminini etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır (Keser, 2005):

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak,
- Yaşamı anlamlı bulmak,
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum,
- Pozitif bireysel kimlik,
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik, güvenlik ve sosyal ilişkiler.

1994 yılında Kuzey Afrika'da yaşayan aileler üzerinde yapılan bir araştırmada ev halkının elde ettiği gelir, ev halkının çalışma saatleri, anne babaların ailelerini zengin ya da fakir olarak değerlendirmeleri ve Afrikalı ırkından olmalarının yaşam tatmin seviyelerine belirgin bir şekilde etki ettiği tespit edilmiştir. Bunun yanında

yaşanılan evin sağlıklı olup olmaması ve ulaşım imkânlarının durumu da yaşam tatminini etkilemektedir (Khakoo, 2004).

Yaşam tatminine etki eden faktörleri 4 ana başlık altında toplanmaktadır; Kişisel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörler. (Baştemur, 2006)

4.4.1.Kişisel ve Demografik Faktörler

Bu değişken grubu, bireylerin olaylara veya durumlara pozitif veya negatif yaklaşım özelliklerini, iş değerlerini ve iş beklentilerini kapsamaktadır. Bireylerin kişilik özellikleri bireylerin yaşam tatmini algılamalarını etkileyecektir. Bireyin yetiştiği ortam gereği kazandığı kültür veya kazanamadığı bazı özellikler nedeniyle yaşam tatmini algılamaları farklı olacaktır (Özdevecioğlu, 2003).

Araştırmalar genellikle kadınların yaşamlarından daha çok tatmin olduklarını göstermektedir. Birçok araştırma yaş ile yaşam tatmini arasında U şeklinde bir ilişkinin olduğunu göstermekte, genç ve yaşlıların orta yaştaki insanlara göre daha çok tatmin oldukları gözlenmektedir. Son otuz yılda İngiltere haricindeki birçok Avrupa toplumunda genç insanların yaşam tatminlerinin yükseldiği görülmektedir (Donovan ve David, 2002).

4.4.2.İş İle İlgili Faktörler

Bu grupta otonomi, çalışma ortamının kişi üzerindeki etkisi, yüklenilen iş, işin rutinleşme derecesi, ücret, rol belirsizliği, iş güvenliği ve ödüllendirme imkânları bulunmaktadır. Yaşam tatmini, bireyin ve ailesinin hayatını devam ettirmede önemli olan işi ile yakından ilgilidir. Pek çok bireyin gündelik hayatının önemli bir kısmı işyerinde geçmektedir. Hatta bazı meslek gruplarında bireyler iş arkadaşlarını veya yöneticilerini aile bireylerinden daha uzun süre görmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

4.4.3. Çevresel Değişkenler

Bu grupta bireyin çalıştığı işletme dışında başka işletmelerde iş bulabilme imkânı ve yönetimin sendikalarla ilişkisi bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Enflasyonun insanların yaşam tatminlerini etkilediği bir gerçektir. Özellikle enflasyon

oranlarının yüksek seyrettiği ülkelerde halkın elde ettiği gelir ile satın alma gücü zamanla azalmakta ve bu durum insanların yaşamlarından tatmin duymamalarına neden olmaktadır (Donovan ve David, 2002).

4.4.4. Toplumsal Değişkenler

Kulüpler, dernekler gibi toplumsal olaylara katılım, ailenin yaşam tarzı, aileden uzak kalma, iş dışı sorumluluklar, akrabalık ilişkileri, bireyin toplumsal ve ailesel sorumlulukları insanların yaşam tatminlerine etki etmektedir. Ailesine, akrabalarına ve genel olarak çevresine karşı sorumlulukları az olan bireylerin yaşam tatminleri ile çok olan bireylerin yaşam tatminleri arasında fark olması doğaldır (Özdevecioğlu, 2003).

Toplumda sosyalleşme sürecini tamamlamış, insanlarla sıcak ve iyi ilişkiler kurabilen, sosyal hayata katılımı yüksek, kendisi, ailesi ve çevresiyle barışık insanların yaşamlarından daha çok tatmin elde edeceği açıktır. Bununla birlikte, kişilik özellikleri saydığımız özelliklerin tam tersi olan fakat hayatından memnun olan kişilere rastlamak da mümkündür. (Baştemur, 2006)

4.5. YAŞAM TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ

1960'larda yaşam tatmini, anket araştırmalarında ortak konu olmaya başlamıştır. Bu gelişme yaşam tatmini ile ilgili sorulan anket sorularının geçerliliği ile ilgili tartışmayı beraberinde getirmiştir. Yaşam tatmininin standart anket soruları ile ölçülmesinin yeterli olup olmayacağı konusu her zaman için tartışılan bir konudur. Ölçüm, uzun zamandan beri 'objektif' ve 'harici' değerlendirme olarak anlaşılmaktadır. Doktorun kan basıncını ölçmesi gibi. Günümüzde yaşam tatmininin benzer yöntemle ölçülemeyeceği açıktır (Saris, Veenhoven, Scherpenzeel, Bunting, 1996).

Yaşam tatmini çalışmalarının sıkıntılarında biriside, birçok insanın yaşamları ile ilgili duydukları tatmin hakkında hiçbir fikirlerinin olmamasıdır. Anketlere cevap veren birçok kişi ne kadar tatmin olduklarından çok ne kadar tatmin olmaları gerektiğini düşünerek cevap vermektedirler. Bu durum araştırmaların amacının dışına çıkılmasına yol açmaktadır (Saris, Veenhoven, Scherpenzeel, Bunting, 1996).

Yaşam tatminini ölçülmesine ilişkin çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bunlardan biri Diener tarafından geliştirilen ölçektir. Bir diğer ölçek yine Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş yaşam tatmini ölçeğidir. Diener ayrıca 1993 yılında Pavot'la birlikte 5 sorudan oluşan ve Likert ölçeğine göre oluşturulan bir ölçek geliştirmiştir. Bazı araştırmalarda da bu ölçek kullanılmıştır (Özdeveciöglu, 2003).

4.6. İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ

Çalışma yaşamındaki tatminin, yaşam tatminini; diğer yandan da genel yaşamdaki tatminin, çalışma yaşamındaki tatminini etkileyeceği yani yaşam tatmini ile iş tatmininin karşılıklı olarak birbirlerini etkileyecekleri sıkça dile getirilmektedir. Çalışma yaşamından alınan tatminin, yaşam tatminini etkilemesi doğaldır; çünkü “iş”, bireyin yaşamının önemli öğelerinden birisidir. Yapılan araştırmalarda, yaşam tatmini iş alanının bir sonucu olarak görülmüş ve çalışmalar bu yönde kurgulanmıştır. Bireyin iş dışı başarılarının, isteki başarıları üzerine etkisinin de büyük olduğu düşünülmektedir (Uyguç, Arbak, Duygulu, Çıraklar, 1998).

Organizasyonlar artan rekabet koşullarında hayatta kalabilmek, daha etkili olabilmek ve daha iyi ekonomik sonuçlar almak amacıyla iş-yaşam ilişkilerini kapsayan konulara olan ilgilerini her geçen gün daha da artırmaktadırlar. Araştırmacılar, insanların davranışlarının nedenlerini, davranışlarının insanların sağlık ve performanslarını nasıl etkilediğini ve organizasyonların bu davranışları nasıl yöneteceklerini incelemektedirler. Bu ilgi, çalışanların iş dışı yaşamının organizasyon için ne denli önemli olduğunu ortaya koymuştur (Shimon ve Gosselin, 2000).

Yaşam tatmini kavramı, bireyin çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşamdaki tatmini ifade etmektedir. Bireyin iş yaşamında geçirdiği zaman dilimi dikkate alındığında iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin varlığı şaşırtıcı olmayacaktır. Pek çok insanın yaşamında işin, “merkezi bir öneme” sahip olması iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin varlığını güçlendiren önemli bir unsurdur (Keser, 2005).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerine pek çok yaklaşım ortaya atılmıştır. Kimi yazarlara göre iş tatmini, yaşam tatminini etkilemektedir. Bu etki kimi

zaman olumlu, kimi zamanda olumsuz olabilmektedir. Kimi yazarlara göre ise, yaşam tatmini, iş tatminini etkilemektedir. Kimi yazarlara göre de; iş tatmini ile yaşam tatmini arasında herhangi bir etkileşim bulunmamaktadır. İş tatmininin mi yaşam tatminini etkilediği, yoksa yaşam tatmininin mi iş tatminini etkilediği tartışılırken, kesin olan, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında güçlü bir ilişkinin varlığıdır (Keser ve Zerrin Yöney, 2005).

Bu ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır. Yaklaşık olarak 30 yıllık bir süreyi kapsayan süreçte pek çok araştırma, iş tatmininin, bireyin genel yaşamına, yaşamındaki tutum ve davranışlara ve nihayet yaşam tatminine yönelik bir etkisinin olduğuna işaret etmektedir. Araştırmada, işten alınan tatminin ya da işten kazanılan tecrübelerin bireyin çalışma dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamının bütününe olumlu etkilediği sonucu çıkmaktadır. Bireyin iş dışı başarılarının da, işteki başarıları üzerine etkisinin büyük olduğu düşünülmektedir (Keser, 2005).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğu sezgisel olarak da söylenebilecek bir olgudur. Mantıksal olarak bakılırsa yaşama ilişkin herhangi bir alandaki tatmin düzeyi başka yaşam alanlarına da belli etkilerde bulunacaktır (Dikmen, 1995). Kırgızistan'da iki üniversitede yapılan bir çalışmada, iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki değerlendirilmiş ve bu iki değişken arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (Keser ve Zerrin Yöney, 2005).

Benzer şekilde yapılan bir başka çalışmada kamu çalışanlarının iş tatmini ile yaşam tatmini ilişkisi incelenmiş, bu iki değişken arasında ılımlı bir ilişki tespit edilmiştir (Dikmen, 1995).

Çalışma yaşamı yaşam tatmini etkileşimi daha önce belirtildiği üzere, pek çok araştırmacının ilgisini çekmiş ve konu hala pek çok araştırmacının ilgisini çekmeye devam etmektedir. Bu ilginin devamında, “çalışmanın anlamındaki”, “işgücünün yapısındaki” ve “teknolojik iş yapma şekillerindeki” yaşanan radikal değişimlerin payı büyüktür. Gerek iş yapma biçimlerinin geleneksel yapıya göre farklılaşması, gerekse bireylerin çalışmaya yükledikleri anlamdaki değişme, iş-yaşam tatmini konusunda yeni araştırmaları gerekli kılmaktadır (Keser ve Zerrin Yöney, 2005).

İş tatmini iş yaşamının kalitesini belirleyen önemli bir göstergedir. Aynı şekilde yaşam tatmini de yaşam kalitesini gösteren önemli bir göstergedir. Bunun sonucu olarak iş tatmini yaşam tatmini ilişkisi iş yaşamı kalitesi ve genel yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin daha genel bir göstergesidir (Rice, Mcfarlin, Hunt, Near, 1985).

4.6.1.İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Modeller

İş yaşamı ile iş dışı yaşama ilişkin konular, yöneticiler, şirket danışmanları ve sosyal meseleler ile ilgilenen yazarlar tarafından popüler olmasına karşın, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yönü, gerçek nedenleri ve derecesini araştıran bilimsel çalışma sayısı azdır. Gerçekte iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki biraz karmaşıktır. Bununla birlikte diğer birçok yönetim ve organizasyon konusunda olduğu gibi ikisi arasındaki ilişkinin anlaşılması önem arz etmektedir (Shimon ve Gosselin, 2000).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından çeşitli açılardan incelenmiş bir konudur. Yapılan pek çok araştırmada iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ilişkiler belirlendiği gibi, negatif yönlü sonuçların elde edildiği ya da ilişkinin belirlenemediği araştırmalar da bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin boyutlarına yönelik araştırmalarda genellikle iki farklı yol izlenmektedir. Birinci gruptaki araştırmalar ulusal temelde yapılan araştırmalardan elde edilen verilerden yararlanılarak iki değişken arasındaki iç ilişkinin basit şekilde incelenmesidir. İkinci tip araştırmalar ise iş tatmini yaşam tatmini ilişkisine yönelik belirli bazı varsayımların sınanmasıdır (Dikmen, 1995).

1980'e kadar olan literatürde kuramsal boyutlar çok gelişmiş bir çeşitlilikte tartışılmasına rağmen, kuramsal boyutların ölçülmesine çok az yer verilmiş, araştırmalar daha çok iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin derecesini ölçmüştür. 1980 öncesi dönemde kuramsal boyutlar dört temel varsayım yardımıyla özetlenebilmektedir. Bunlar: Tasma (spillover) ya da yayılma, dengeleme (compensation), ayrıştırma (segmentation) ve dağılma (disaggregation) varsayımlarıdır.

1980 sonrası literatürde ise bu dört varsayıma iki tane daha eklenmiştir. Bunlar, çatışma (conflict) ve araçsallık (instrumentality) varsayımlarıdır (Dikmen, 1995).

Yaşam tatmini ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamakta dört model kullanılmaktadır (Cramer, 1994): Tasma (spillover) ya da yayılma modeli, iki değişken arasında pozitif ilişki olduğunu varsaymaktadır. Kişinin yaşamının bir alanındaki tatmini diğer alanlardaki tatminine de etki etmektedir. Dengeleme (compensation) modeli, iki değişken arasındaki ilişkinin negatif olduğunu varsaymaktadır. İş yerinde tatmin olamayan bireyler iş dışı yaşamında tatmin olmanın yollarını aramaktadırlar. Ayrıştırma (segmentation) modeline göre bu iki değişken arasında herhangi bir ilişki yoktur. Dağılma (disaggregation) modeline göre, bir işin kişi için ne kadar önemli olduğuna bağlı olarak, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında bir ilişki bulunabilme olasılığı artmaktadır ve işe daha çok önem verenler açısından iki değişken arasındaki ilişki daha pozitif olmaktadır.

4.6.1.1.Yayılma Modeli

Bu modelde, bireyin herhangi bir tatmininin (iş ya da yaşam) bireyin diğer yaşamına da etki ettiği varsayılmaktadır. Yani, iş tatmininden yaşam tatminine veya yaşam tatmininden iş tatminine doğru bir yayılım söz konusudur. Bu modele göre iş yerinde tatmin olmuş bireyler, iş dışı yaşamlarında da tatmin olma eğilimine gireceklerdir veya tam tersi olarak işinden tatmin olamayan bireyler yaşamlarından da tatmin olamayacaklardır (Özdevecioğlu, 2003).

Yayılma modelini bazı araştırmacılar tasma modeli olarak adlandırmışlardır. Buna göre, iş tatmini veya yaşam tatmininden birisi diğerine taşmaktadır ve bu şekilde fazla olan durum diğerini etkilemektedir. Böylece, sosyal etkileşimi yasaklayan bir işte çalışan bir kişi, iş dışı yaşamında da çok az sosyal beceri gerektirecek etkinliklerde bulunmayı tercih edecektir. Bu modele göre iş tatmini ile yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişki vardır. Yaşamın bir aşamasında geliştirilen tutum ve alışkanlıklar diğer aşamalarına taşacak ve işte zaman öldürmeye alışmak evde zaman öldürmeye, işyerine ilgisiz olma, politikaya ilgisiz olmaya, birisine yabancılaşma diğerine de yabancılaşmaya yol açacaktır (Dikmen, 1995).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olarak literatürde yapılmış olan 23 çalışmanın değerlendirilmesinde; çalışmaların %90'ından fazlasında iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yönünün pozitif olduğu belirlenmiş ve ilişkinin negatif olduğunu iddia eden sonuçların hiçbirisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (Rice, Mcfarlin, Hunt, Near, 1980).

Yayımla modeli, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişkinin bulunabileceğini, her iki tatmin düzeyinin birbirlerine etki edeceğini varsaymaktadır. Yapılan birçok çalışmada bu sonuca ulaşmakla birlikte iş tatmini ile yaşam tatmininin birbirleri üzerinde etkili olacağı sonucuna bu aşamaya kadar yapılan değerlendirmelerin ışığında mantıken ulaşmakta mümkündür. Yayımla modelini destekleyen bir başka çalışmada ise, Kayseri'de faaliyet gösteren çelik kapı üreticisi firmalarda çalışan personelin iş tatminleri ile yaşam tatminleri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve bu işletmelerde yayımla modelinin geçerli olduğu belirlenmiştir. Bu modele göre, bireylerin iş tatminleri ile yaşam tatminleri arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Bireyin çalışma yaşamında gerçekleşen olumlu ya da olumsuz olayların, genel yaşam tatmininin önemli bir belirleyicisi olduğu düşünülmektedir. Hatta bireyin çalışma yaşamındaki iş yapma tarzının bireyin iş dışı yaşamındaki davranış ve yaşam biçimini etkilediği bilinmektedir. Bu konudaki genel kanı, kol gücüne dayalı olarak çalışan mavi yakalı işgücünün yoğun iş yaşamından sonraki zaman dilimlerini evde televizyon izleme vb. pasif serbest zaman aktiviteleri ile geçirdikleri sıkça dile getirilen bir örnektir. İş yaşamında geniş sosyal ağın içinde yer alan bireylerin iş dışındaki genel yaşamlarında da bu çevreleri ile sosyal yaşamlarını devam ettirdikleri gözlenmekte ya da sosyalliklerini iş dışı yaşamlarına taşıdıkları bilinmektedir. Bu durumda, bireylerin genel yaşam tatmininde iş yaşamlarında oluşturdukları yapının olumlu etkisi dikkati çekmektedir (Keser, 2005).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan diğer bazı araştırmalar da yayımla modelini destekler niteliktedir: (Iverson ve Maguire, 1999; Dikmen, 1995; Cramer, 1994).

Yayımla modeli iş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğunu ve iş tatmininden yaşam tatminine veya yaşam tatmininden iş tatminine doğru bir yayılımın bulunduğunu öne sürmektedir. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yapısı incelendiğinde bu yaklaşımın doğru olduğu görülecektir.(Baştemur, 2006)

4.6.1.2.Dengeleme Modeli

Dengeleme modeline göre, yaşam tatmini veya iş tatmininden birisinin yüksek olması durumunda, düşük olanın diğeri tarafından dengeleneceği düşünülmektedir. Örneğin kişi işinde bir etkinlikten yoksun olduğu zaman, bu yoksun olma halini iş dışındaki yaşamı ile dengelemeye çalışacaktır. Sosyal etkinliklerde bulunmayı yasaklayan bir işte çalışan kişi, iş dışındaki yaşamında mümkün olduğunca çok sosyal etkinliklere girmeye çalışacaktır (Dikmen, 1995).

Telafi etme modeli olarak da tanımlanan bu modelde, yayılma modelinin tersine, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki bulunduğu varsayılmaktadır. Bu modelde iş yerinden tatmin olamayan bireyler iş dışı yaşamlarında tatmin olmanın yollarını araştırmaktadır. Özellikle işlerini sıkıcı bulan veya rutin olarak gören çalışanlar, iş dışı yaşamlarında kendilerine heyecan verici aktiviteler yapmaktadırlar. Bu model bireyin savunma mekanizması sonucunda algıladığı veya algılamak istediği sonuçlara göre ortaya çıkmış bir modeldir (Özdevecioğlu, 2003).

4.6.1.3.Ayrıştırma Modeli

Ayrıştırma modeline göre iş tatmini ile yaşam tatmini işlevleri birbirinden bağımsız olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşımda iki tatmin düzeyi arasında herhangi bir ilişki söz konusu değildir (Dikmen, 1995; Steiner ve Donald, 1989; Cramer, 1994; Rice, Mcfarlin, Hunt, Near, 1980).

Bu modelde bireyin iş hayatı ile iş dışı hayatı birbirinden ayrı değerlendirilmektedir. Aslında zor gibi görünen bu durumun bazı bireyler açısından geçerli olduğu saptanmıştır (Özdevecioğlu, 2003). Bu alanda literatürde yapılan çalışmalar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, yayılma modelinin en çok desteklenen model olduğu görülmektedir (Dikmen, 1995).

Bununla birlikte bu üç modelin de geçerli olabileceği durumların mevcut olduğu unutulmamalıdır (Özdevecioğlu, 2003). Öğretmenlik mesleği ve özellikle beden eğitimi öğretmenliği yapısal olarak zor bir süreci kapsamaktadır. İşinde yorgun stresli ve yıpratıcı bir gün geçiren öğretmenin iş yaşamındaki birikimi sosyal hayatına aktarması beklenen bir durumdur. Dolayısıyla ayrıştırma modelindeki iş yaşamı ile iş dışı yaşamı birbirinden ayrı tutulması beden eğitimi öğretmenleri için geçerli olmayabilir.

4.6.1.4. Dağılma Modeli

İş tatmini ile yaşam tatmini ilişkisini araştıran bazı çalışmalar çoklu bir iş tatmini yaşam tatmini ilişkisinin aynı anda ortaya çıkabileceğini göstermiştir. Buradan yola çıkarak dağılma modeli önerilmiştir. Buna göre işin, kişi için ne kadar önemli olduğuna bağlı olarak iş tatmini ve yaşam tatmini arasında bir ilişki bulabilme olasılığı etkilenmektedir (Dikmen, 1995).

Bir grup araştırmacı yayılma, dengeleme ve ayrıştırma modellerinin çok sığ olduğunu ileri sürmüşlerdir. Gerçekten, insanlar iş ve iş dışı yaşamına çok çeşitli yönleriyle çok çeşitli bağlantılar içerisine girmekte ve her bir bağlantı çok çeşitli ilişki düzeylerini ortaya koymaktadır. Bu bakış açısıyla yaşam tatmini olarak adlandırılan bir kavramı çeşitli düzeydeki tutumların birbirleri ile toplanıp, çıkarılıp, ortalamasını alarak elde edilecek bir tek düzeye (rakama) indirgemek pek de doğru olmasa gerektir. Buradan yola çıkan bazı yazarlar iki farklı model daha ileri sürmüşlerdir. Bunlar, çatışma (conflict) ve araçsallık (instrumentality) modelleridir (Dikmen, 1995). Bu iki varsayım 1980 öncesi ortaya konan üç varsayımın kısırlılığını gidermeyi amaçlamıştır. Çatışma varsayımına göre iş tatmini elde etme gereksinimi ile yaşam tatmini elde etme gereksinimi birleriyle rekabet içerisindedir ve bu iki gereksinim çok kolay birbirleri ile uzlaştırılmaz. Her iki gereksinim de kişiye kendisini en yoğun şekilde hissettirmektedir (Dikmen, 1995).

Araçsallık ise, kişinin, örneğin özel yaşamında tatmin elde edebilmesi için, bilinçli bir kararla işindeki becerilerini, başarı düzeyini vb. geliştirmesi olarak tanımlanabilir. Yani, bir alanda bir şeyin elde edilmesi için diğer alan araç olarak kullanılıyorsa, araçsallık ortaya çıkmaktadır (Dikmen, 1995).

5.MATERYAL VE YÖNTEM

5.1.EVREN VE ÖRNEKLEM

Çalışmanın evrenini Şanlıurfa ilinde 2010-2011 eğitim-öğretim yılında görev yapmış olan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmuştur. Örneklemine ise random (tesadüfi) yöntemle seçilen toplam 308 beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur.

5.2.VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma için 350 anket dağıtılmış, 332 anket geri dönmüş, 24 anket değerlendirme dışı bırakılmış ve 308 anket veri olarak kullanılmıştır. Araştırmayla ilgili alan taraması kapsamında, akademik amaçlı elektronik veri tabanlarından ve üniversite kütüphanelerinden faydalanılmıştır. Konu ile ilgili yurt içinde yapılmış tezler için Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) Dokümantasyon Merkezi, yurt dışındaki tezler için ise yurt dışındaki üniversitelerin elektronik tez veri tabanı, “ProQuest Dissertations and Theses” den faydalanılmıştır.

Akademik araştırmalarda çalışanların iş tatminlerini ölçmek için en fazla tercih edilen model Minnesota İş Tatmini Ölçeğidir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, temel olarak iş koşulları ile iş tatmini ilişkilendirilmektedir (Toker,2007).

Minnesota Tatmin Ölçeği daha önce pek çok araştırmacı tarafından kullanılmış olup öğretmenlere de uygulanmıştır. Bu form soruları anlaşılır olduğu, iş tatminini iç ve dış faktörler olmak üzere 2 alt boyutta sınıflandırdığı ve değerlendirmesi kolay olduğu için tercih edilmiştir. Minnesota Tatmin Ölçeğinde bulunan 100 sorudan, iş ve çevre koşullarına ait memnuniyet derecelerini belirten çoktan seçmeli olarak cevaplanacak 20 maddelik 5’li likert tipi Minnesota Tatmin Ölçeği geliştirilerek kullanılmıştır.

Araştırma yapacak kişilerin yaşam tatminleri, Diener ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen ve 5 sorudan oluşan 5’li likert tipi Yaşam Tatmini Ölçeği (The Satisfaction With Life Scale) kullanılarak belirlenmiştir.

5.3. VERİ TOPLAMA ARACININ GÜVENİRLİLİK VE GEÇERLİLİK ANALİZLERİ

Genel güvenilirlik ve alt boyutların güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Güvenilirlik; bir ölçme aracında (test) bütün soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini, yeterliliğini ortaya koyan bir kavramdır. Testlerin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş yöntemlere güvenilirlik analizi ve bu testte yer alan soruların irdelenmesine ise soru analizi (İtem Analysis) denilmektedir. Güvenilirliğin incelenmesinde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach's Alpha Katsayısı'dır. Cronbach's Alpha Katsayısı'nın değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme ölçütü; (Özdamar K, 2004).

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Yaşam Tatmin Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Değeri;

Maddeler	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
1, 2, 3, 4,5	0,76	5

Tablo 2. İş Tatmin Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Değeri;

İş Tatmin Ölçeği Boyutları	Maddeler	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
İçsel Boyut	1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20	0,84	12
Dışsal Boyut	5,6,12,13,14,17,18,19	0,79	8

5.4. VERİLERİN ANALİZİ

Çalışmada elde edilen veriler Windows için hazırlanmış SPSS 18.0 paket veri programı ile analiz edilmiştir. Verilerin yüzde, frekans, ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış, ikili gruplarda t- testi kullanılmıştır. İki'den fazla gruplarda ise One- Way ANOVA (tek yönlü varyans analizi) kullanılmıştır. Yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkiye korelasyon testi ile bakılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

6. BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın verileri ile ilgili yapılan istatistiksel işlemlerin sonucunda ortaya çıkan bulgular hakkında bilgi verilecektir.

6.1. ÇALIŞMAYA KATILAN BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNE AİT DEMOGRAFİK BİLGİLER

Tablo 3. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı;

Yaş	N	%
18-23	19	6,2
24-29	146	47,4-
30-35	88	28,6
36 ve üzeri	55	17,9
Toplam	308	100

Tablo 3’de çalışmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre dağılımlarının 18-23 yaş arası 19 kişi (% 6,2),24-29 yaş arası 146 kişi (% 47,4),30-35 yaş arası 88 kişi (% 28,6) ve 36 yaş üzeri 55 kişi (% 17,9) olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı;

Medeni Durum	N	%
Evli	175	56,8
Bekâr	133	43,2
Toplam	308	100

Tablo 4’de çalışmaya katılan öğretmenlerden 175 kişi (%56,8) evli, 133 kişi (%43,2) ise bekârdır.

Tablo 5. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Aylık Kazanç Değişkenine Göre Dağılımı;

Aylık Gelir	N	%
1000TL-1500TL	67	21,8
1501TL-2000TL	189	61,4
2001TL-2500TL	37	12
2501TL ve üzeri	15	4,9
Toplam	308	100

Tablo 5’de çalışmaya katılan öğretmenlerden ayda 1000TL-1500TL kazanan 67 kişi (%21,8), 1501TL-2000TL kazanan 189 (%61,4), 2001TL-2500TL kazanan 37 kişi (% 12) ve 2501 TL ve üzeri kazanan ise 15 kişi (% 4,9) olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı;

Çalışma Süresi	N	%
1-5 Yıl	172	55,8
6-10 Yıl	73	23,7
11-15 Yıl	46	14,9
16 Yıl ve üzeri	17	5,5
Toplam	308	100

Tablo 6’da çalışmaya katılan öğretmenlerin meslekte çalışma sürelerine bakıldığında; 1-5 yıl arası 173 kişi (% 55,8), 6-10 yıl arası 73 kişi (%23,7), 11-15 yıl arası 46 kişi (% 14,9) ve 16 yıl ve üzeri çalışanlar ise 17 kişi ile (% 5,5) olarak görülmektedir.

Tablo 7. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Dağılımı;

En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumu	N	%
Lisans	278	90,3
Lisansüstü	30	9,7
Toplam	308	100

Tablo 7’de çalışmaya katılan öğretmenlerden 278 kişinin (% 90,3) en son lisans mezunu olduğu, lisansüstü mezunu olanların ise 30 kişi (% 9,7) olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin “Ek İş Yapıyor musunuz?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar;

	N	%
Evet	38	12,3
Hayır	270	87,7
Toplam	308	100

Tablo 8’de çalışmaya katılan öğretmenlerinden 38 kişinin (% 12,3) ek iş yaptıkları, 270 kişinin ise (% 87,7) ek iş yapmadıklarını belirtmiştir.

Tablo 9. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin ‘‘Eşiniz çalışıyor mu?’’ Sorusuna Verdikleri Cevapların Dağılımı;

	N	%
Evet	172	55,8
Hayır	136	44,2
Toplam	308	100

Tablo 9’da çalışmaya katılan öğretmenlerden 172 kişi (% 55,8) eşinin çalıştığını belirtirken, 136 kişi ise (% 44,2) eşinin çalışmadığını belirtmiştir.

Tablo 10. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin, İş Doyumu İçsel Tatmin ve İş Doyumu Dışsal Tatmin Düzeyleri İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler;

	N	Ortalama	S.s
Yaşam Tatmini	308	2,88	0,76
İş Doyumu İçsel Tatmin	308	3,60	0,61
İş Doyumu Dışsal Tatmin	308	3,06	0,69

Tablo 10’da çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşam tatmin, iş doyumu içsel tatmin ve iş doyumu dışsal tatmin düzeyleri ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 11. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeyleri İle İş Tatmin Düzeyi Alt Boyutu Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon İlişkisi;

		Yaşam Tatmin	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin
Yaşam Tatmini	r	1	0,42**	0,38**
	p		0,00	0,00
	N	308	308	308
İçsel Tatmin	r	0,42**	1	0,58**
	p	0,00		0,00
	N	308	308	308
Dışsal Tatmin	r	0,38**	0,58**	1
	p	0,00	0,00	
	N	308	308	308

Tablo 11’de çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşam tatmin düzeyleri ile içsel tatmin düzeyleri arasında % 42 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,42$ $p<0,05$). Öğretmenlerin yaşam tatmin düzeyleri arttıkça içsel tatmin düzeyleri artmaktadır. Öğretmenlerin yaşam tatmin düzeyleri ile dışsal tatmin düzeyleri arasında % 38 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,38$ $p<0,05$). Öğretmenlerin yaşam tatmin düzeyleri arttıkça dışsal tatmin düzeyleri artmaktadır. Öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri ile dışsal tatmin düzeyleri arasında % 58 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,58$ $p<0,05$). Öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri arttıkça dışsal tatmin düzeyleri artmaktadır.

6.2. ÖĞRETMENLERİN YAŞAM TATMİN DÜZEYLERİ VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERE GÖRE DAĞILIMLAR

Tablo 12. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Durumu;

	Yaş	N	Ort.	Ss	F	P
Yaşam Tatmini	18-23	19	2,89	0,64	0,64	0,58
	24-29	146	2,92	0,79		
	30-35	88	2,78	0,73		
	36 ve üzeri	55	2,93	0,76		
	Toplam	308	2,88	0,76		

Tablo 12’de çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşam tatmin düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 13. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeylerinin Aylık Kazanç Değişkenine Göre Durumu;

	Aylık Gelir	N	Ort.	Ss	F	P
Yaşam Tatmini	1000TL-1500TL	67	2,82	0,73	2,08	0,10
	1501TL-2000TL	189	2,85	0,77		
	2001TL-2500TL	37	2,92	0,78		
	2501TL ve üzeri	15	3,34	0,63		
	Toplam	308	2,88	0,76		

Tablo 13’de çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşam tatmin düzeylerinde aylık kazanç değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 14. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Durumu;

	Meslekte Çalışma Süresi	N	Ort.	Ss	F	P
Yaşam Tatmini	1-5 Yıl	172	2,92	0,74	1,26	0,28
	6-10 Yıl	73	2,80	0,75		
	11-15 Yıl	46	2,76	0,84		
	16 Yıl ve üzeri	17	3,11	0,73		
	Toplam	308	2,88	0,76		

Tablo 14’de çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşam tatmin düzeylerinde meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 15. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre Durumu;

	Medeni Durum	N	Ort.	Ss	95% Confidence Interval of the Difference		t	P
					Lower	Upper		
Yaşam Tatmini	Evli	175	2,94	0,74	-0,03	0,30	1,52	0,12
	Bekâr	133	2,80	0,78	-0,03	0,30		

Tablo 15’de çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşam tatmin düzeylerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 16. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeyinin Son Mezun Olunan Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Durumu;

	Mezun Olunan Son Eğitim Kurumu	N	Ort.	Ss	95% Confidence Interval of the Difference		t	P
					Lower	Upper		
Yaşam Tatmini	Lisans	278	2,89	0,75	-0,18	0,68	0,68	0,52
	Lisansüstü	30	2,79	0,82	-0,21	0,63		

Tablo 16'da çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşam tatmin düzeylerinde son mezun olunan eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 17. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeyinin Ek İş Yapıyor musunuz Değişkenine Göre Durumu;

	Ek iş yapıyor musunuz?	N	Ort.	Ss	95% Confidence Interval of the Difference		T	P
					Lower	Upper		
Yaşam Tatmini	Evet	38	2,76	0,81	-0,39	0,12	0,99	0,35
	Hayır	270	2,90	0,75	-0,41	0,15		

Tablo 17'de çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşam tatmin düzeylerinde ek iş yapıyor musunuz değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 18. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşam Tatmin Düzeyinin Eşiniz Çalışıyor mu Değişkenine Göre Durumu;

	Eşiniz çalışıyor mu?	N	Ort.	Ss	95% Confidence Interval of the Difference		t	P
					Lower	Upper		
Yaşam Tatmini	Evet	172	2,93	0,75	-0,05	0,28	1,29	0,20
	Hayır	136	2,82	0,77	-0,06	0,28		

Tablo 18’de çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşam tatmin düzeylerinde eşiniz çalışıyor mu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

6.3. ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYİ ALT BOYUTLARINA İLİŞKİN ANALİZLER

Tablo 19. Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımı;

	Yaş	N	Ortalama	S.s	F	P
İçsel Tatmin	18-23	19	3,92	0,49	2,66	0,04*
	24-29	146	3,62	0,57		
	30-35	88	3,50	0,66		
	36 ve üzeri	55	3,58	0,64		
Dışsal Tatmin	18-23	19	3,16	0,58	0,93	0,42
	24-29	146	3,04	0,66		
	30-35	88	2,99	0,71		
	36 ve üzeri	55	3,17	0,77		

Tablo 19’da çalışmaya katılan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinde ‘yaş değişkenine göre’ içsel tatmin alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Post Hock Tukey testinin sonucunda 30-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin içsel tatmin

düzeylelerinin 18-23 yaş aralığındaki öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerine göre anlamlı derecede düşük olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin, yaş değişkenine göre dışsal tatmin alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 20. Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Alt Boyutlarının Aylık Kazanç Değişkenine Göre Dağılımı;

	Aylık Kazanç	N	Ortalama	S.s	F	P
İçsel Tatmin	1000TL-1500TL	67	3,62	0,64	0,67	0,57
	1501TL-2000TL	189	3,58	0,60		
	2001TL-2500TL	37	3,59	0,64		
	2501TL ve üzeri	15	3,81	0,42		
Dışsal Tatmin	1000TL-1500TL	67	3,07	0,65	1,82	0,14
	1501TL-2000TL	189	3,00	0,68		
	2001TL-2500TL	37	3,22	0,76		
	2501TL ve üzeri	15	3,32	0,75		

Tablo 20’de çalışmaya katılan öğretmenlerin iş tatmin düzeyi alt boyutu olan içsel tatmin düzeyleri aylık kazanç değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F=0,67$, $p=0,57$). Yine öğretmenlerin iş tatmin düzeyi alt boyutu olan dışsal tatmin düzeyleri aylık kazanç değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F=1,82$, $p=0,14$).

Tablo 21. Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Alt Boyutlarının Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı;

	Meslekte Çalışma Süresi	N	Ortalama	S.s	F	P
İçsel Tatmin	1-5 Yıl	172	3,64	0,57	1,24	0,29
	6-10 Yıl	73	3,62	0,60		
	11-15 Yıl	46	3,45	0,77		
	16 Yıl ve üzeri	17	3,54	0,50		
Dışsal Tatmin	1-5 Yıl	172	3,08	0,64	0,31	0,81
	6-10 Yıl	73	2,99	0,73		
	11-15 Yıl	46	3,08	0,79		
	16 Yıl ve üzeri	17	3,05	0,75		

Tablo 21’de çalışmaya katılan öğretmenlerin iş tatmin düzeyi alt boyutu olan içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerinde “meslekte çalışma süresi” değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 22. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyi Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Durumu;

	Medeni Durum	N	Ort.	Ss	95% Confidence Interval of the Difference		t	P
					Lower	Upper		
İçsel Tatmin	Evli	175	3,64	0,64	-0,03	1,42	1,42	0,15
	Bekâr	133	3,54	0,56				
Dışsal Tatmin	Evli	175	3,13	0,71	0,00	1,98	1,98	0,04*
	Bekâr	133	2,97	0,65				

Tablo 22’de çalışmaya katılan öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir($p>0,05$). Öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri ise medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($p<0,05$). Evli öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri bekâr öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerine göre anlamlı şekilde yüksek olduğu bulunmuştur($p<0,05$).

Tablo 23. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyi Alt Boyutlarının En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Durumu;

	En son mezun olunan eğitim kurumu	N	Ort.	Ss	95% Confidence Interval of the Difference		t	P
					Lower	Upper		
İçsel Tatmin	Lisans	278	3,62	0,58	-0,05	0,41	1,52	0,12
	Lisansüstü	30	3,44	0,82				
Dışsal Tatmin	Evli	278	3,06	0,69	-0,25	0,26	0,04	0,96
	Bekâr	30	3,05	0,75				

Tablo 23’de çalışmaya katılan öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri ve dışsal tatmin düzeylerinde en son mezun olunan eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 24. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyi Alt Boyutlarının ‘‘Ek İş Yapıyor musunuz?’’ Sorusuna Göre Durumu;

	Ek iş yapıyor musunuz?	N	Ort.	Ss	95% Confidence Interval of the Difference		t	P
					Lower	Upper		
İçsel Tatmin	Evet	38	3,58	0,66	-0,23	0,18	-0,23	0,81
	Hayır	270	3,60	0,60				
Dışsal Tatmin	Evet	38	2,99	0,83	-0,31	0,16	-0,63	0,52
	Hayır	270	3,07	0,67				

Tablo 24’de çalışmaya katılan öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri ve dışsal tatmin düzeylerinde Ek iş yapıyor musunuz? Sorusuna göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

7. TARTIŞMA VE SONUÇ

Tablo 10'a göre beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam tatmin ortalamaları $M=2,88$ ile orta düzeyde çıkmıştır. İş tatmin düzeyleri içsel tatmin boyutunda $M=3,60$ ile iyi seviyede, dışsal tatmin düzeyleri ise $M=3,06$ ile orta seviyede çıkmıştır. Göktaş (2007) Balıkesir ilinde yaptığı çalışmada Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri içsel etmenler boyutunda $X:4.04$ toplam ortalama ile içsel etmenlerde "Memnunum", olarak ifade edilmektedir. Dış etmenlerde yine toplam ortalama $X:3,47$ ile "Memnunum" olarak belirlenmektedir.

Kartal (2006) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin genel iştatmini düzeylerini 5 üzerinden 3,26 olarak bulunmuştur.

Tablo 19'da çalışmaya katılan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin yaş değişkenine göre içsel tatmin alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Post Hock Tukey testinin sonucunda 30-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin 18-23 yaş aralığındaki öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerine göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin, yaş değişkenine göre dışsal tatmin alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Karaca (2007) yaptığı çalışmada Ankara ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterdiğini bulmuştur ($p=0,035 < 0,05$). Yaşı 25'den az olanların diğer gruba göre iş tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Geri, Bahadır, Aydoğan, Ramazanoğlu (2008) Sakarya ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin yaş gruplarına göre doyum düzeyi değerlendirildiğinde, ilerleyen yaş grubunda bir azalma olsa da anlamlı bir farklılık bulamamışlardır. Özcan (2006) yaptığı çalışmada İstanbul ilindeki ilköğretim öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılaşma gösterdiğini belirtmektedir. ($P=0,03<0,05$). İş doyumunu ve yaşları arasındaki ilişkiyi inceleyen Gülay (2006), yaptığı araştırmada genç ve orta yaşlı beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla doyum hissettiklerini tespit etmiştir.

Karslı ve İskender (2009), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı olarak değişmediğini ortaya koymuşlardır. Soyer, Can, Kale (2009) yaptıkları çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının yaş değişkenine göre anlamlı değişmediğini ortaya koymuşlardır.

Literatüre bakıldığı zaman iş tahmininin yaş değişkenine göre farklılaştığı ve farklılaşmadığını ortaya koyan çalışmalar görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma şartları diğer dal öğretmenlerine göre farklıdır. Kullanılan araç-gereç fiziksel şartlar, iş yükü v.b. bu özellikler bile iş tatmini konusunda etkileyici olabilir. Yapılan çalışma Güneydoğu Anadolu bölgesinde olup bölge şartları itibariyle diğer branşlarda olduğu gibi beden eğitimi öğretmenleri içinde daha zorlu şartları içermektedir. Ayrıca bölge öğretmenlerin genel olarak ilk atanma yeri olarak bilinmektedir. Genel olarak bölgenin sosyal ve kültürel şartlarına yabancı öğretmenlerin bulunma ihtimali de etkili olabilmektedir.

İçsel tatmin kişinin yaptığı iş sırasında hissettiği tatmin düzeyidir. 18-23 yaş aralığı mesleğe başlama yılları olması sebebiyle, bu yaş aralığındaki öğretmenlerin mesleklerine daha heyecanla yaklaşmaları ve mesleğini uygulama arzusunun üst düzeyde olması, 30-35 yaş aralığındaki öğretmenlerden daha fazla içsel tatmin duymalarını sağlayabilir.

Tablo 22'de çalışmaya katılan öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir($p>0,05$). Öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri ise medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($p<0,05$). Evli öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri bekâr öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerine göre anlamlı şekilde yüksek olduğu bulunmuştur($p<0,05$).

Kartal (2006) tarafından yapılan çalışmada evli ve bekâr sınıf öğretmenlerinin genel iş tatmini düzeylerini karşılaştırmak için yapılan t testi sonuçlarına bakıldığında da ($t=0,810$; $p>0,05$) olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Seçme (2008), yaptığı çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin tatmin düzeylerinin medeni duruma göre değişmediğini belirtmektedir.

İş tatmini boyutlarının içsel ve dışsal tatmin boyutlarının medeni durum değişkenine göre değişmesi ile ilgili çeşitli araştırma sonuçları bulunmaktadır.

Araştırmaların bir kısmı içsel ve dışsal tatmin düzeyinin medeni duruma göre değiştiğini ortaya koyarken bir kısmı ise aksi görüşü ortaya koymaktadır. Yaptığımız çalışmada içsel tatmin boyutunda herhangi bir anlamlı farklılaşma görülmezken, dışsal tatmin boyutunu da evli beden eğitimi öğretmenlerinin lehine bir sonuç bulunmaktadır. Dışsal tatmin bireyin çalışması karşılığında elde ettiği tatmin olarak karşımıza çıkmaktadır(Terfi, ek ödenek v.b). Evli öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin yüksek olması, eşlerinin çalışma durumuna, düzenli hayat sürmelerine, aile reisi sorumluluğu içerisinde elde ettikleri kazancı ve dışsal ödülleri yeterli bulmalarına ve bunları daha olumlu kullanmalarına bağlanabilir.

Çalışmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin tatmin düzeyleri, en son mezun olunan eğitim kurumu, ek iş yapma, mesleki yaş ve aylık kazanç değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Soyer, Can, Kale (2009) Beden eğitimi öğretmenlerinde, Taşdan ve Tiryaki (2008) ilköğretim okulu öğretmenlerinde eğitim durumuna göre anlamlı farklılık olmadığını ortaya koymuşlardır. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) öğretmenlerin iş doyumlarının eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını saptamıştır.

Türkiye’de öğretmenlik mesleğinde lisansüstü eğitim görmek ve mezun olmak öğretmenlerin içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin artmasında yeterli olmamaktadır. Çünkü lisansüstü eğitim bitiren öğretmenlerin aldıkları ücret ve kıdem anlamında çok ciddi farkların olmadığını, bu eğitim farkının hissedilmediği bilinmektedir.

Taşdan ve Tiryaki (2008) ilköğretim okulu öğretmenlerinde, Göktaş (2007) beden eğitimi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuşlardır.

Meslekte çalışma süresi arttıkça öğretmenlerin daha fazla tatmin olmalarını sağlayacak sosyal, maddi ve duygusal destek olmadığı bilinmektedir. Bu sebeplerden dolayı öğretmenlerin mesleki kıdem ya da mesleki yaşlarının artması onların tatmin olma ya da olmamalarında anlamlı bir fark yaratmamaktadır.

Suyünç'ün (1998), “İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri” konulu Türkiye’de yaptığı araştırmasının sonuçlarına göre; öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret için, tatmin edici değil ifadesinde bulunmuşlardır.

Türkiye’de hayat şartlarının ve ekonomik sorunlar tüm kesimler tarafından bilinmektedir. Bu zor hayat şartlarından öğretmenlerinde etkilendiği bilinmektedir. Öğretmenlerin Avrupa ve dünyadaki meslektaşlarının aldıkları ücretler ile karşılaştırıldığında ne kadar düşük ücretle çalıştıkları bilinmektedir. Öğretmenlerin aldıkları ücretten tatmin olmadıkları görülmektedir. Yaptığımız çalışmada alınan aylık kazanç öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin yaşam tatmin ortalamaları $M=2,88$ ile orta seviyede çıkmıştır. Bu durumda genel anlamda öğretmenlerin yaşadıkları hayattan tatmin olmadıkları yorumu çıkarılabilir.

Öğretmenlerin yaşam tatmin düzeyleri ile içsel tatmin düzeyleri arasında % 42 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,42$ $p<0,05$). Öğretmenlerin yaşam tatmin düzeyleri arttıkça içsel tatmin düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin yaşam tatmin düzeyleri ile dışsal tatmin düzeyleri arasında % 38 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,38$ $p<0,05$). Öğretmenlerin yaşam tatmin düzeyleri arttıkça dışsal tatmin düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri ile dışsal tatmin düzeyleri arasında % 58 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,58$ $p<0,05$). Öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri arttıkça dışsal tatmin düzeyleri artmaktadır.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman(2005) yaptıkları çalışmada teknik lise öğretmenlerinin yaşam tatmin düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır($r=0,35$, $p<0,05$). Aşan ve Erenler (2008) akademisyenlerle yaptıkları çalışmada iş ve yaşam tatmini arasındaki pozitif korelasyon ($r = 0.578$) istatistiksel olarak anlamlı bulmuştur.

Baştemur (2006) emniyet mensupları ile yaptığı çalışmada yaşam tatmini ile iş tatmini arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki bulmuştur.($r=0,265$). Keser (2005) otomotiv sektöründe yaptığı çalışmada iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. ($r=0,34$, $p<0,05$).Bu analiz sonucuna göre yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin pozitif olduğu ve bireyin iş doyumunun artışına bağlı olarak, yaşam doyumunu artmaktadır.

Öğretmenlik mesleği ve diğer meslek türlerindeki sunulara bakıldığı zaman yaşam tatmini ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkiden bahsedilebilir. İnsanın iş dışı yaşamından tatmin olduğu zaman, iş hayatı içerisine bu durumun yansımaları beklenebilir. Aile hayatında, sosyal hayatında mutlu bir beden eğitimi öğretmenin iş hayatında daha pozitif, mutlu ve iş hayatında tatmin olmaya güdülenmiş olması beklenebilir.

Öğretmenlerin yaşam tatmin düzeyleri yaş, medeni durum, mezun olunan son eğitim kurumu, alınan aylık kazanç, meslekte çalışma süresi gibi değişkenlere göre anlamlı farklılaşmadığı görülmektedir.

Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) öğretmenlerin yaşam tatmin düzeylerinin eğitim düzeyi ve meslekte çalışma süresi göre farklılaşmadığını saptamıştır. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) yaptıkları çalışmada teknik lise öğretmenlerinde yaşam tatmin düzeyinin yaş ve mesleki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak bakıldığı zaman beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam tatmin düzeylerinin orta düzeyde olduğu, içsel tatmin düzeylerinin iyi düzeyde olduğu, dışsal tatmin düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre geleceğimizi yetiştiren beden eğitimi öğretmenlerinin;

- Maaşların iyileştirilmesi,
- Maddi ve manevi ödüllendirme,
- Çalıştıkları okulun fiziksel şartları,
- Mesleklerine uygun yeterli araç-gereç donanımı gibi özelliklerin gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca çalışmanın daha fazla örneklem grubu ile Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde yapılması, bölgeler arası karşılaştırılmalar yapılması, Avrupa ve dünya ülkelerindeki beden eğitimi ğretmenlerinin yaşam tatmini ve iş tatmini düzeyleri ile karşılaştırma yapılması, yaşam tatmin ve iş tatmin düzeylerinin duygusal zekâ, liderlik, örgütsel bağlılık gibi değişkenler ile ilişkilerinin araştırılması farklı yaklaşımlar sunacaktır.

8. KAYNAKLAR

ADAL, Z (1975), “İş Kazalarına Yol Açan Etkenler”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 4, Sayı: 1–2.

AKINCI, Z (2002), “Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, Sayı:4, s.1–25.

AVŞAROĞLU, S; DENİZ, M.E; KAHRAMAN, A. (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı, 14. S. 115–129.

AYAN, S; KOCACIK, F. ve KARAKUŞ, H (2009), Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 10, 18–25.

BAKAN, İ; TUBA, B. (2004), “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, Sayı:7, ss.1–30.

BAŞTEMUR, Y (2006), “ İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler “ Kayseri Erciyes üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri

BAYSAL, AC (1985), “Birey Örgüt Bütünleşmesinde Davranışsal Yaklaşımlar”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı:14, ss.30–36.

BERKTEKİN, T.C. (1969) Eğitimin Amaçları Çocuklarımız ve Biz, is Bankası Kültür Yayınları, Ankara.

BİNGÖL, D (1996), *Personel Yönetimi*, Beta Basım Yayın, İstanbul.

BOZKURT, T; TURGUT, T (1999), “Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları ile ilgili İş Tatminleri ve Kültürel Saygıtları Arasındaki İlişkiler”, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, Cilt 2,

- BRİEF, AP (1998), Attitudes in and Around Organizations, Thousand Oaks, CA: Sage.
- CRAMER, D (1994), “Life and Job Satisfaction. A Two-Wave Panel Study”, The Journal of Psychology, Vol 129, No 3, ss.261–267.
- CRANNY, CL Smith, P.& Stone, FF (1992), Job Satisfaction: How People Feel About Their Job and How It Affects Their Performance, Lexington Boks, New York.
- ÇERMİK, E (2001) “ Orta Öğretim Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve Motivasyonu”, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ÇETİNKANAT, C (2000), Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara.
- DAVİS, K (1984), İşletmelerde İnsan Davranışı, Çeviren Kemal Tosun ve Diğerleri, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İ.İ.E.Yayın No:57.
- DENİZ, M (1999), İş Tatmini ve Emniyet Hizmetleri Sınıfı: İstanbul İli Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DİENER, Ed; ULRİCH, S ve SHİGEHİRO, O (2002), “Life-Satisfaction Is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: The Use of Chronically Accessible and Stable Sources” Journal of Personality, Vol 70, No 3, ss.345–384.
- DİKMEN, Ahmet Alpay; (1995), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 50(3-4), Prof. Dr. Turan Güneş’e Armağan, Haziran-Aralık, ss. 115-140.
- DOCKERY, ALFRED M “Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work: Evidence From Two Australian Surveys”, <http://www.melbourneinstitute.com/hilda/Biblio/cp/conf-hd05.pdf> (23.05.2004).
- DONOVAN, N; DAVID, H (2002), Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications For Government.

- DORMANN, C, ZAPF D (2001), “Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities”, Journal of Organizational Behavior, Vol.22, ss.483–504.
- DUFFY, B (2004), “Life Satisfaction and Trust In Other People”, Mori Social Research Institute.
- EDVARDSON, B; GUSTAVSSON, BO (2003), “Quality in The Work Environment: A Prerequisite For Success in New Service Development”, Managing service Quality, Vol.13, No.2, ss.148–163.
- ERÇETİN, SS (2000), Lider Sarmalında Vizyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- ERDİL, O; SERHAT E ve Diğerleri (2004), “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, ss.17–26.
- ERDOĞAN, İ (1996), Örgütsel Davranış, İ.Ü.İşletme Fakültesi yayınları, İstanbul.
- EREN, E (1996), Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- EREN, E (2000), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- ERGÜN, M., ÖZDAŞ, A. (1997). Öğretim İlke ve Yöntemleri, İstanbul
- ERKAL, M. (1982) Sosyolojik Açıdan Spor, Filiz Yayınları, İstanbul.
- EROĞLU, FEYZULLAH,(1986) ”İş Tatmini İle Cinsiyet Arasındaki İlişki”, İşletme Dergisi, Erzurum, Haziran, s.52-66.
- ERTÜRK, M (2000), İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- FEINSTAİN, AH (2001), “A Study of Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Restaurant Employees”, Journal of HospitalityTourism and Leisure Science.

FİDAN, N; ERDEN, M , (1994) “ Eğitime Giriş “ , Alkım Yayınları, Ankara.

FLANAGAN, TJ; W WESLEY J ve KATHERİNE B (1996), “Job Satisfaction Among Correctional Executives: A Contemporary Portrait of Wardens of State Prisons For Adults”, The Prison Journal, Vol. 76, No.4, Philadelphia, ss.385–397.

GAZİOĞLU, S; AYSIT T (2002a), “Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors”, Erc Working Papers in Economics, 03/03.

GAZİOĞLU, S; AYSIT T (2002b), “Job Satisfaction, Work Environment and Relations with Managers in Britain”, Erc Working Papers in Economics, 03/04.

GERİ, S, BAHADIR, T.K, AYDOĞAN, A, RAMAZANOĞLU, F (2008), Sakarya İlinde Çalışan Beden eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde İş Doyumu, Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi, Cilt:3, Sayı:2, ss.18-26.

GIBSON, JL; JOHN MI; Jr. JAMES HD (1997), Organizations, Ninth Edittion, Irwin McGraw-Hill.

GÖKTAŞ, Z (2007), Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkinin İncelenmesi, Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi Cilt1, Sayı:1, ss.13-26.

GÜLAY, H. E. (2006), Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması(Kocaeli İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi SosyalBilimler Enstitüsü, Kocaeli.

HAMPTON, D (1977), “Contemporary Management”, McGraw Hill.

HAYBRON DANİEL M; “Happiness and the Importance of Life Satisfaction”,<http://www.slu.edu/colleges/As/philos/HappinesAndTheImp.pdf> (18.04.2004).

HELLER, Daniel; David Watson; Remus Ilies; “The Role of Person vs. Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination” ,
Http://www.psychology.uwaterloo.ca/people/faculty/dheller/LifeSatisfaction_Finalpaper.pdf (05.10.2001).

- HERZBERG, F. (1974), “Motivation – Hygiene Profiles” *Organizational Dynamics*, 3 (2), ss,18-30.
- İLİES, R; TİMOTHY AJ (2002). “Understanding the Dynamic Relationships Among Personality, Mood and Job Satisfaction: A Field Experience Sampling Study”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, s.89.
- IVERSON, Roderick D, MAGUIRE C (1999), “The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence From a Remote Mining Community”, Department of Management Working Paper, no. 14.
- KARAKÜÇÜK, S. (1991), *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Faaliyet Alanları*, Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Yayınları, Ankara
- KARACA, B (2007),*İlköğretim Ve Orta Öğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Ankara’daki Devlet Okulları İle Özel Okulların Karşılaştırılması*. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. S.3, Ankara.
- KARSLI, D.M, İSKENDER, H(2009) To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1, 2252–2257.
- KARTAL, Ş (2006), *Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi (Nevşehir ili örneği)*,Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim dalı, Yüksek Lisans Tezi, s.85,100, Kayseri)
- KAY, WK (2000), “Job Satisfaction of British Ministers”, *AJPS*, Vol. 3, No. 1, ss.83–97.
- KAYNAK, T; ZEKİ A ve Diğerleri (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul.
- KESER, A (2005),“İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 4, ss.77–96.

- KESER, A; FIRAT, Z., Y (2005), “Çalışma Psikolojisi Yazınında Güncel Bir Konu: İş/Yaşam Doyumu Tartışması Ve Celalabat'ta (Kırgızistan) İki Üniversite'de Uygulama”, III. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi.
- KHAKOO, IG (2004), “Quality Of Life: Satisfaction & Its Subjective Determinants”,http://saproject.psc.isr.umich.edu/workshop/spp_projects/project.imraan.khakoo.pdf, (22.01.2006).
- KILINÇ, T (2000), “Çatışma” içinde Davranışın Sosyal Psikolojisi, Editör Erdal Tekarslan, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- KIREL, Ç (1999), “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 28, Sayı 2, ss.115–136.
- KİNG, M; MİCHAEL M ve TOM A (1982), “Background, Personality, Job Characteristics and Satisfaction With Work In a National Sample”, Human Relations, 35/2, ss.119–133.
- KİTAPÇI, H; BÜLENT S (2002), “Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 12, Sayı 1, ss.219–230.
- KOÇEL, T (2001), İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- KOLASA, JB (1979), İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş, Çeviren: K.Tosun ve Diğerleri, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İ.İ.E. Yayın No: 42.
- KORMAN, AK (1978), Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji, Çeviren İlhan Akhun ve Cevat Aklan, Milli Eğitim Basımevi, Öğretmen Kitapları, No.141, Ankara.
- KOSLOWSKY, M; TAMİR, C; MENACHEM, L (1990), “Cause and Effect Explanations of Job Satisfaction and Commitment: The case of Exchange Commitment”, The Journal of Psychology, 125(2), ss.153–162.

LUTHANS, F, L.T. Thomas (1989), “The Relationship Between Age and Job Satisfaction: Curvilinear Results From an Empirical Study –A Research Note”, *Personel Review*, Vol. 18, No. 1,

MARSAP, B (1999), “Muhasebe Çıkışlı Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Yaş ve Mesleki Deneyim Süresinin Etkisi”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 2, ss.277–291.

MEB, (2000). <http://www.meb.gov.tr/stats/ist2000/icindekiler.htm>

MİNER, JB (1992), *Industrial-Organizational Psychology*, McGraw Hill Company, New York.

MİNİBAŞ, J. (1990) “Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenleri İş Tatmin Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü ile ilişkisi”, *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü

MİLLİ EĞİTİM TEMEL KANUNU. Kanun No: 1739 Kabul Tarihi: 14.06.1973, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 24.06.1973 Sayısı: 14574.

MİLLİ EĞİTİM TEMELKANUNU. Değişikliğe Ait Kanun No: 2842 Kabul Tarihi: 16.06.1983, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 18.06.1983 Sayısı: 18081

NANGY, MS (2004), “What To Do When You Are Dissatisfied With Job Satisfaction Scales: A Better Way To Measure Job Satisfaction”, <http://www.ipmaac.org/acn/apr96/techaff.html..>

ONARAN, O (1981), *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No.470, Sevinç Matbaası, Ankara.

OSHAGBEMİ, T (2000), “Satisfaction With Co-Workers’ Behavior”, *Employee Relations*, Vo.22, No.1, ss.88–106.

ÖZCAN, Y (2006), *İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Yöneticileri için Algıladıkları Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

ÖZDAMAR, K. (2004). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, (Çok Değişkenli Analizler). Eskişehir: Kaan Kitapevi.

ÖZDEVECİOĞLU, M (1995), “Organizasyon Kültürü”, Stratejik Yönetim ve Liderlik içinde Editör Mustafa Özel, İz Yayıncılık, İstanbul.

ÖZDEVECİOĞLU, M (2003), “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” , 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon, ss.693.

ÖZER, M; Ö ÖK (2003), “Yaslılarda Yasam Doyumu”, Turkish Journal of Geriatrics, Geriatri, Cilt 6, Sayı 2, ss.72–74.

ÖZKALP, E; KIREL, Ç (1997), Örgütsel Davranış Anadolu Üniversitesi ESB Araştırmaları Çalışma Vakfı Yayınları, No.11.

ÖZPOLAT, A. Öğretmenlik Mesleğindeki Değişmelerin Tarihsel-Toplumsal Bağlamı. Milli Eğitim Dergisi. Sayı 166.

ÖZŞAKER, M; ORHUN, A (2005) İlköğretim Okullarında Beden Eğitimi Dersinin Amaç ve İçeriğine İlişkin Sorunlar. 4. Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Sempozyumu, 10-11 Haziran, Bursa.

ÖZTÜRK, A; GÜZELSOYDAN YS (2001), “Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 15, Sayı 1–2, ss. 333–347.

RİCE, RW; DB MCFARLİN; RG HUNT; JP NEAR (1985), “ Job Importance as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction”, Basic and Applied Social Psychology, Vol 6, No.4, ss.279–316.

ROBBİNS, SP (1998), Organizational Behavior, New Jersey, Prentice Hall.

SAPANCALI, F. (1993) “Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar”, Verimlilik Dergisi, Sayı:4, Milli produktivite Merkezi Yayını, Ankara.

SARİS, WE, VEENHOVEN, R; SCHERPENZEEL, AC; BUNTING B (1996), “A Comparative Study of Europe”, Erasmus University Press, ss.11–48.

SCHULTZ, DP; SCHULTZ SE (1990), Psychology and the Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Macmillan, New York.

SEÇME, T (2008) Beden eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi, Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s.57.

SENEMOĞLU, N (1997) Kobi'lerde Çalışan Çocuklar ve Eğitim Sorunları, Sanayi Bölgelerinde Çalışan Çocukların Sorunları, Ankara: 55.22-43 Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (TİSK)

SHIMON L DOLAN; E GOSSELİN (2000), "Job Satisfaction and Life Satisfaction: Analysis of a Reciprocal Model with Social Demographic Moderators," Economics Working Papers 484, Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Farba.

SMITH. MP, NOCK, SL (1985), Social Class And The Quality Of Work Life In Public And Private Organizations, Journal Of Social Issues, No:36(4), p:59-75.

SOYER, F, CAN, Y, KALE, F (2009), Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi, Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi Cilt 3, Sayı 3.

STEİNER, Dirk D; DONALD MT (1989), “An Improved Test of The Disaggregation Hypothesis of Job and Life Satisfaction”, Journal of Occupational Psychology, No 62, ss.33–39.

SUNAY, Y. (1996), SUNAY, H.; Lise Öğrencilerinin Beden Eğitimi Dersinden Beklentilerin Gerçekleşme Düzeyi, Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 1, (4): 35-53.

SUYÜNÇ A. (1998). İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri. Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

ŞİMSEK, L (1995), “İş Tatmini”, Verimlilik Dergisi, Sayı 2, ss.91–108

ŞİMSEK, S; AKGEMCİ, T; ÇELİK, A (2003), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel yayıncılık, Ankara.

TOKER B, (2007), The Effects Of Demographic Factors On Job Satisfaction: An Application On Five And Four Star Hotels Izmir, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (1) , 92-107

TAŞDAN, M; TİRYAKİ, E (2008), Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, Eğitim ve Bilim, Cilt 33, Sayı 147, ss.54-70.

TEPECİ, M. (2002), Organizational culture and its impacts on employees in the hospitality industry,” First International Tourism Congress, ed. Halil Nadiri and Orhan İçöz, 539-558, Famagusta, Northern Cyprus, Eastern Mediterranean University, November 20-23.

TİETJEN, Mark A; RA MYERS (1998), “Motivation and Job Satisfaction”, Management Decision, 36/4, ss.226–231.

TOSUN, M (1981), Örgütsel Etkinlik, TODİE Yayınları, No:196, Ankara.

UYARGİL, C (1988), İş Tatmini ve Bireysel Özellikler, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

UYGUÇ, N; Y ARBAK; E DUYGULU; N ÇIRAKLAR (1998), “İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi”, DEÜ İİBF Dergisi, Cilt:13, Sayı:2, ss. 193-204.

WERTHER, Jr, WILLIAM B, K DAVIS (1993), “The Satisfaction and Stress of Beiana Teachers”, Human Resources and Personel Management, Vol.8. No.6, New York: McGraw Hill, Inc. Work Life Report.

WILSON, P (2005), “Job Satisfaction: A Review of the Literature”,
<http://www.geocities.com/Paris/Cafe/5839/writings/satisfaction.html>. (15.02.2005).

YÖRÜKOĞLU, A (1998), Çocuk Ruh Sağlığı, Özgün Yayınları, İstanbul.
<http://www.mef.k12.tr/03ilkogretim/03bolumler/bedenegitim/bilgi.asp>

EKLER

EK-I DEMOGRAFİK BİLGİ ANKETİ

- 1- Yaşınız? 18-23-() 24-29-() 30-35-() 36 ve üzeri-()
- 2- Medeni Durumunuz? Evli-() Bekâr-()
- 3- Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu? Evet () Hayır ()
- 4- En son mezun olduğunuz eğitim kurumu? Lisans () Lisansüstü ()
- 5- Aylık geliriniz ne kadar? 1001 - 1500 TL (), 1501 - 2000 TL (), 2001 - 2500 TL (), 2501 TL ve üzeri ()
- 6- Ek iş yapıyor musunuz? Evet () Hayır ()
- 7- Kaç yıldır mesleği yapmaktasınız? 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üzeri ()

EK-II YAŞAM TATMİNİ ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım.	Katılıyorum.	Kesinlikle katılıyorum.
1-Birçok yönden yaşamım idealimdekine yakındır					
2-Yaşam şartlarım mükemmeldir					
3-Yaşamımdan tatmin oluyorum					
4-Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
5-Çok uzun süre yaşayabilecek olsaydım hayatımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

EK-III İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

	Şimdiki İşimden;	Hiç memnun değilim.	Memnun değilim.	Kararsızım.	Memnunum.	Çok memnunum.
1	Beni her zaman mutlu etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4	Bana toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi bakımından					
5	Yöneticimin çalışanları yönetim tarzı açısından					
6	Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan işler yapabilmem açısından					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansına sahip olmam bakımından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanması bakımından					
13	Yaptığım iş ve aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağım olması bakımından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansının bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme bakımından					
20	Yaptığım iş karşısında elde ettiğim başarı duygusu bakımından					

ÖZGEÇMİŞ

1980 yılında Sivas ilinde doğdum. İlk ve orta öğrenimimi Sivas'ta tamamladım. 2003 yılında Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu'nda lisans öğrenimime başladım ve 2007 yılında mezun oldum. 2008 yılında Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrenimime başladım. Eğitimimi aktarmak ve yeni nesillerin de beden eğitimi ve spor ile tanışmalarına katkıda bulunmak üzere 2008 yılında Bursa Yıldırım Yavuz Selim İlköğretim Okulu'nda beden eğitimi öğretmeni olarak göreve başladım.

Halen Bursa ilinde bulunan Emir Buhari Orta Okulu'nda görev yapmaktayım.

Hüseyin Fatih KÜÇÜKİBİŞ

