



KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ





KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

ARALIK 2018

Cilt: 2 Sayı:2

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
KIRKLARELİ UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Sahibi / Owner

Prof. Dr. Bülent ŞENGÖRÜR

Editörler

Dr. Öğr. Üyesi Günay KURTULDU (Editör)

Dr. Adnan SEYAZ (Editör Yardımcısı)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Ünal ÇAĞLAR / Kırklareli Üniversitesi

Prof. Dr. Mesut AYAR / Kırklareli Üniversitesi

Doç. Dr. Muharrem ÖZTEL / Kırklareli Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL / Kırklareli Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Günay KURTULDU / Kırklareli Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Adil AKINCI / Kırklareli Üniversitesi

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Managing Editor

Dr. Öğr. Üyesi Günay KURTULDU

Dergi Sekreteryası ve Dizgi / Secretariat of Journal and Typesetting

Arş. Gör. Damla ÇEVİK

Kapak Tasarımı / Cover Design

Tülay ÇALIŞKAN

Yazışma Adresi / Correspondence

Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Rektörlük Kültür Merkezi B Blok

Merkez / Kırklareli

Tel: 0288 246 16 01

<http://sbe.klu.edu.tr/>

sbedergi@klu.edu.tr

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
KIRKLARELİ UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Bilim Kurulu / Science Board

Prof. Dr. Ahmet ULUSOY	Beykent Üniversitesi
Prof. Dr. Ayhan GENÇLER	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Gülnur ETİ İÇLİ	Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK	Namık Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Hasan EKEN	Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Nilgün ÇİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Rengin AK	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Adem BALTACI	İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Doç. Dr. Besire AZİZALİYEVA	Azerbaycan Milli İlimler Akademisi
Doç. Dr. Bora YENİHAN	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Bülent BAYRAM	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Can KARABÖCEK	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Gülsen Serap ÇEKEROL	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Serkan DİRLİK	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr. Tudora ARNAUT	Kiev Taras Şevçenko Üniversitesi
Doç. Dr. Ulugbek KHASANOV	Univ. of World Economics & Dip.
Doç. Dr. Yakup YILMAZ	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Hatice DAYAR	Dumlupınar Üniversitesi
Dr. Ilaria BELLAVIA	University of Florence

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
KIRKLARELİ UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Aralık 2018 Sayısının Hakemleri

Doç. Dr. Bora YENİHAN	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fatih YİĞİT	İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ATALAY	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Caner EKİZCELEROĞLU	Trakya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YORULMAZ	Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Burcu İşgüden KILIÇ	Bandırma Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Birsal AYBEK	Çukurova Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdüsselam SAĞIN	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Mevlüt CAMGÖZ	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Zekeriya Oğuz SEÇME	Yalova Üniversitesi

İÇİNDEKİLER		
YAZAR	MAKALE	SAYFA
Mevlüt CAMGÖZ	Sermaye Piyasasında İslami İlkeler: Seçilmiş Finansal Varlıklar ve Operasyonel İşlemler Üzerine Bir İnceleme	1 - 11
Emel BİROL	Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı Bölümü Öğrencilerinin Mesleki Etik Kurallarına Bakışı	12 - 26
Hasan METE Aytekin ERDEM Gürcan UZAL Duygu HÜYÜK Saim ALTAY	Öğrencilerin Öğretim Elemanı ve Danışman Memnuniyeti: Tekirdağ NKÜ Teknik Bilimler MYO Örneği	27 - 42
Murat ÖZPEHLİVAN	İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları	43 - 70
Muhammet ATALAY Harun BAYER Enes ÇELİK	Meslek Yüksekokulunda Yapılan Eğitimin Mezunlarının İş Hayatındaki Etkisi Üzerine Bir Araştırma	71 - 88

*Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'ne gönderilen makalelerin bilimsel sorumluluğu yazarlarına, çeviri ve aktarma yazıların hukuki sorumluluğu çevirmenlerine aittir. Gönderilen her yazının yayım aşamasında esasa yönelik olmayan küçük düzeltmeleri dergimizin yazı işleri sorumluları tarafından yapılır. Yayınlanan yazıların her türlü telif hakkı Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne aittir.

SERMAYE PİYASASINDA İSLAMİ İLKELER: SEÇİLMİŞ FİNANSAL VARLIKLAR VE OPERASYONEL İŞLEMLER ÜZERİNE BİR İNCELEME*

Mevlüt CAMGÖZ¹

Öz

Bu çalışmanın amacı İslami sermaye piyasaları ile ilgili 1990'lı yıllardan bu yana yapılan kalitatif çalışmaları analitik olarak değerlendirip, özgün bir teorik çerçeve sunmaktır. Sermaye piyasaları ile ilgili İslami ilkeler, finansal varlıklar ve operasyonel işlemler şeklinde iki temel başlıkta tahlil edilmiştir. Finansal varlıklar başlığı altında imtiyazlı hisse senetleri, tahviller, forward ve futures kontratlar, opsiyon ve SWAP sözleşmeleri inceleme konusu yapılmıştır. Operasyonel işlemler başlığı ise finansal yatırım süreçleriyle ilgilidir. Bu bağlamda spekülasyon, manipülasyon, açığa satış ve marj hesabı konuları ele alınmaktadır. Burada temel amaç fihki değerlendirme ve çıkarımlar yapmaktan ziyade, İslam âlimleri ve iktisatçıların 1990'lı yıllardan bu yana oluşturduğu birikimi finans kuramı bağlamında analitik olarak sınıflandırıp, İslami sermaye piyasaları literatürüne teorik bir zemin kazandırmaktır.

İncelenen eserlerde, İslam âlimleri ve iktisatçıların yaygın kanısına göre mevcut yapılarıyla imtiyazlı hisse senetleri, tahviller, forward ve futures kontratlar, opsiyon ve SWAP sözleşmeleri, açığa satış ve faiz karşılığında marj hesaplarının kullanılması İslami yatırımcılar açısından uygun değildir. Ancak spekülasyon meselesi tartışmalıdır. İlk dönem İslam iktisatçıları spekülatif işlemlerin garar unsuru taşıdığını, bu sebeple spekülasyonun İslami sermaye piyasasında uygun olmadığı görüşünde birleşmektedir. Ancak sabit getirili menkul kıymetler hariç, İslami yatırımcıların kâr zarar paylaşımına dayalı olarak hisse senedi yatırımı yapmalarının uygun olduğu, üzerinde görüş birliği olan bir konudur.

Anahtar Kelimeler: İslami Sermaye Piyasası, Sermaye Piyasasında İslami İlkeler

ISLAMIC PRINCIPLES FOR CAPITAL MARKETS: A STUDY ON SELECTED FINANCIAL ASSETS AND OPERATIONAL TRANSACTIONS

Abstract

The aim of this study is to provide an original theoretical framework by analytically evaluating qualitative studies since 1990s related to Islamic capital markets. Islamic principles regarding capital markets are analyzed under two main headings as financial assets and operational transactions. Under the heading of financial assets, preferred stocks, bonds, forward and futures contracts, options and SWAP agreements are examined. Operational transactions are related to financial investment processes. In this context, speculation, manipulation, short selling and margin accounts are discussed. The main purpose here is not to make legal conclusions and inferences but to classify the academic discussions analytically that has been formed since 1990s, in the context of financial theory and to give a theoretical background to the literature of Islamic capital markets.

In the examined works, according to the widespread belief of Islamic scholars and economists, it is not appropriate for Islamic investors to use preferred stocks, bonds, forward, futures, options and SWAP contracts, short sales and margin accounts. However, the issue of speculation is controversial. First-generation Islamic economists argue that speculative transactions have gharar element and therefore speculation is not permissible in the Islamic capital market. However, except for fixed income securities, there is a consensus among modern Islamic economists that it is permissible for Islamic investors to invest in stocks based on profit-loss sharing principle.

Key Words: Islamic Capital Market, Islamic Principles for Capital Markets

* Bu makale yazar tarafından kaleme alınan “İslami Hisse Senedi Yatırımı ve İslami Endekslerin Performansının Değerlendirilmesi” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

¹Arş. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, mcamgoz@klu.edu.tr

Giriş

Sermaye piyasaları modern finansal sistemin en önemli unsurlarından birisidir. Fon fazlası olan yatırımcılar ile fon ihtiyacı olan girişimciler muhtelif araçlar ve araçlar kullanmak suretiyle sermaye piyasalarından faydalanmaktadır. Bu anlamda iyi düzenlenmiş, etkin ve sağlıklı işleyen sermaye piyasaları ekonomik gelişme ve kalkınmada önemli bir rol üstlenmektedir.

Bununla birlikte konvansiyonel sermaye piyasaları İslami yatırımcı ve girişimciler açısından birçok farklı açıdan uygun bir görünüm arz etmemektedir. 1970'lerde bankacılık alanında hayata geçen İslami finans uygulamalarından sonra 1990'lı yıllarda İslami sermaye piyasalarına olan ihtiyaç ortaya çıkmıştır. Nitekim bazı İslam devletlerinin ve belli derecede olgunluğa erişen İslami Finans Kuruluşlarının (İFK) teşvikleriyle çeşitli araştırma merkezleri ve başlıca uluslararası kurumların çalışmaları sonucunda konvansiyonel sermaye piyasalarında İslami ilkelere göre yatırım yapılabilecek bir çerçeve oluşturulmuştur.

İslami izleme teknikleri olarak bilinen bu çerçeve sermaye piyasalarında yer alan hisse senetlerinin belirli kriterlere göre değerlendirilip filtrelenmesi sonucunda İslami yatırımcılar için uygun hisse senetlerinin belirlenmesini mümkün kılmaktadır. Nitekim Dow Jones, Morgan Stanley Capital International (MSCI), Financial Times Stock Exchange (FTSE) vb. gibi uluslararası kurumlar 1990'lı yılların sonundan itibaren dünya genelinde İslami endeksler yayınlamaya başlamışlardır. Uygulama alanında yaşanan gelişmelerle birlikte izleme teknikleri ve İslami endekslerle ilgili çok sayıda akademik çalışma da yapılmıştır.

İslami sermaye piyasaları üst başlığında değerlendirilebilecek bu çalışmalar temel olarak iki gruba ayrılabilir. Birinci grup İslami endeks ve sukuk gibi sermaye piyasası araçlarıyla ilgili kantitatif araştırmalardan meydana gelmektedir. Bu çalışmalarda İslami endekslerin konvansiyonel endekslere göre finansal performansları, ekonomik kriz dönemlerinde riskten korunma sağlayıp sağlamadıkları ve çeşitlendirme potansiyelleri inceleme konusu olmaktadır. İkinci grup çalışmalar ise İslami sermaye piyasaları ile ilgili fihhi, teorik ve metodolojik meselelerin ele alındığı kalitatif araştırmalardır. İlk gruba kıyasla daha az incelenen bu tip konular oldukça dağınık bir görünüm arz eder. İslami sermaye piyasaları ile ilgili teorik çerçevenin henüz teşekkül etmemiş olması bu olgunun en önemli müsebbibidir.

Bu çalışmanın amacı ise İslami sermaye piyasaları ile ilgili 1990'lı yıllardan bu yana yapılan kalitatif çalışmaları analitik olarak değerlendirip, özgün bir teorik çerçeve sunmaktır. Sermaye piyasaları ile ilgili İslami ilkeler, finansal varlıklar ve operasyonel işlemler şeklinde iki temel alanda tahlil edilmiştir. Finansal varlıklar başlığı altında imtiyazlı hisse senetleri, tahviller, forward ve futures kontratlar, opsiyon ve SWAP sözleşmeleri inceleme konusu yapılmıştır. Operasyonel işlemler başlığı ise finansal yatırım süreçleriyle alakalıdır. Bu bağlamda spekülasyon, manipülasyon, açığa satış ve marj hesabı konuları ele alınmaktadır.

Bu yaklaşımdaki temel amaç fihhi değerlendirme ve çıkarımlar yapmaktan ziyade, İslam âlimleri ve iktisatçılarının 1990'lı yıllardan bu yana oluşturduğu birikimi finans kuramı bağlamında analitik olarak sınıflandırıp, İslami sermaye piyasaları literatürüne teorik bir zemin kazandırmaktır.

Çalışmanın takip eden başlığında İslami sermaye piyasası kavramıyla ilgili temel açıklamalar yer almakta, müteakiben finansal varlıklar ve operasyonel işlemler alt başlıklarında yukarıda bahsi geçen menkul kıymet ve sermaye piyasası işlemlerine ilişkin temel değerlendirmelere yer verilmektedir.

1. İslami Sermaye Piyasası

İslami sermaye piyasası her türlü alım-satım işleminin ve diğer operasyonların İslami prensip ve gerekliliklere göre yapıldığı menkul kıymet piyasaları olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla İslami bir sermaye piyasasında faiz, garar, meysir, spekülasyon, manipülasyon, ihtikâr gibi İslam'a göre

yasak olan işlem, uygulama ve davranış tarzları yer almaz (Abdul Rahman, Shahrim, & Ramli, 2014, s. 67).

İslami sermaye piyasasının temel amacı ve fonksiyonları konvansiyonel piyasalar ile aynıdır. Ancak bu amaç ve fonksiyonlar gerçekleştirilirken İslami sermaye piyasasında belirleyici olan daha önce de değinildiği gibi İslami prensip ve kurallardır. Bu anlamda İslami sermaye piyasası, İslami prensipler çerçevesinde işlem yapmak isteyen girişimci ve yatırımcılar, banka ve sigorta şirketleri ve diğer katılımcılar açısından fonların el değiştirdiği, risk dağıtımı ve diğer finansal işlemlerin gerçekleştirildiği bir pazar olarak fonksiyon gösterir (Muhammad, Sairally, & Habib, 2015, s. 10).

Sermaye piyasalarının etkin ve verimli fonksiyon gösterebilmesi için birçok yönden desteklenmesi gerekir. Nitekim gelişmiş ülke örneklerinde sermaye piyasalarının tarihsel gelişim süreçleri dikkate alındığında piyasaların etkin ve verimli çalışabilmesi adına birçok düzenleme ve iyileştirmenin yapıldığı ve halen yapılmaya devam ettiği görülür. Hâlihazırda İslam ülkelerinde konvansiyonel bir yapı çerçevesinde kurulmuş olan sermaye piyasalarının İslami prensipler çerçevesinde fonksiyon gösterebilmesi için daha da fazla düzenleme ve iyileştirmeye ihtiyaç duyulmaktadır.

ISRA (International Shari'ah Research Academy for Islamic Finance) tarafından yapılan bir araştırmaya göre İslami sermaye piyasalarının etkin ve verimli çalışabilmesi için birtakım gereklilikler bulunmaktadır. Bunlar (Muhammad, Sairally, & Habib, 2015, ss. 21–26):

- i. Fetva kurulları: fetva kurulları sermaye piyasasındaki tüm paydaşların işlemlerini İslami prensipler çerçevesinde yapabilmelerini garanti altına alır.
- ii. Kurumsal yönetim: kurumsal yönetim uygulamaları şeffaflık ve bilgisel etkinliğin sağlanması; içerden öğrenenlerin ticareti, dolandırıcılık ve manipülasyon gibi faaliyetlerin engellenmesini sağlar.
- iii. Yasal ve düzenleyici çerçeve: İslami sermaye piyasalarının gerekliliklerine uygun yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Düzenleyici kuruluşların faaliyet çerçevesi de bu anlamda yeniden belirlenebilir.
- iv. Muhasebe ve vergi uygulamaları: İslami işlem ve operasyonların yine bu çerçeveye uygun muhasebe teknikleri kullanılarak raporlanması gerekmektedir.
- v. Risk yönetimi: İslami prensiplere uygun risk yönetimi araçları geliştirilerek işlem ve operasyonlar sonucu piyasa katılımcılarının karşılaştığı riskler dengelenmelidir.
- vi. Ürün standardizasyonu: İslami sermaye piyasası araçlarının standart hale getirilmesi hem işlem ve operasyonları kolaylaştıracak hem de piyasa etkinliğini sağlayacaktır.
- vii. Yeni ürün geliştirme: İslami sermaye piyasalarının gelişebilmesi için katılımcıların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yeni ürünler geliştirilmelidir.

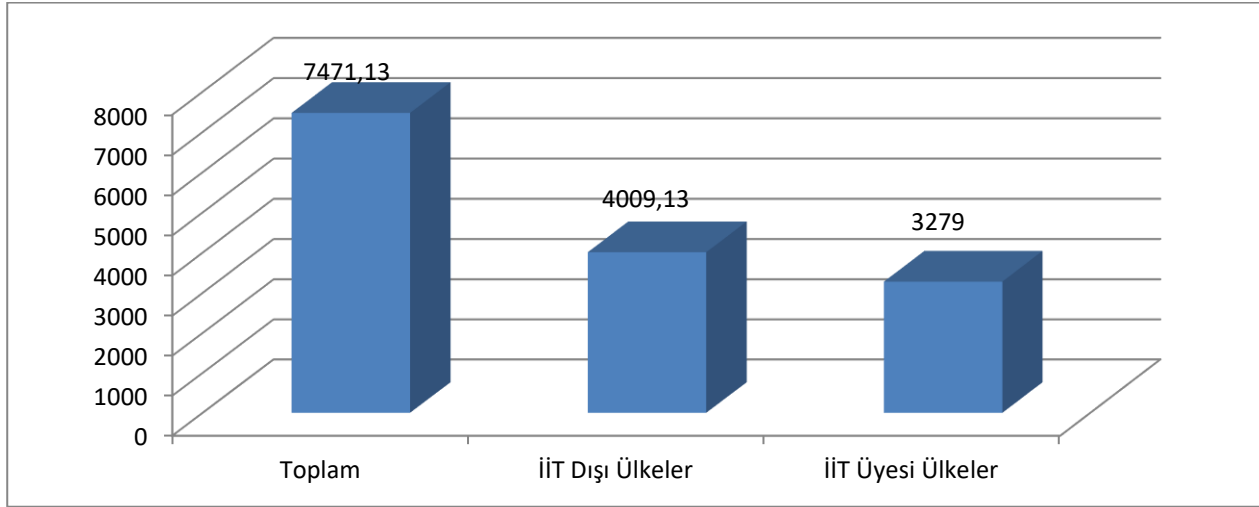
2. İslami Sermaye Piyasalarının Ekonomik Potansiyeli

İslami finans özellikle 1990'lı yıllardan itibaren dünya genelinde ilgi duyulan bir konu haline gelmiştir. Müslüman nüfusu olan ülkelerin yanı sıra bazı gelişmiş ülkelerde de sektörün taşıdığı ekonomik potansiyel sebebiyle İslami finansa duyulan merak artmış ve çeşitli İslami finans uygulamaları hayata geçirilmiştir. Finansal piyasaların işleyişi gereği bankacılık alanında daha ağırlıklı görülen İslami finans uygulamalarının geçtiğimiz on - on beş yılda sukuk, tekâfül, hisse senetleri, yatırım fonları ve diğer bazı sermaye piyasası araçlarında da hızla payını arttırdığı görülmektedir. Nitekim günümüzde İslami finans sektörü çift haneli büyüme rakamlarıyla birçok piyasa oyuncusunun dikkatini çekmeyi başarmıştır.

2000'li yılların başından bu yana birçok İslam ülkesi İslami finans uygulamalarını yaygınlaştırmak için çaba içerisine girmiştir. Bu amaç doğrultusunda çok sayıda yasal düzenleme yapılmış, yeni İslami finans uygulamaları ve ürünleri geliştirilmiş ve çeşitli eğitim programları açılmıştır. Ayrıca İFK'ların ve hükümetlerin desteğiyle standart geliştiren, İslami finans uygulamalarının

yaygınlaşması için teknik, teorik ve pratik destek sağlayan, İslam ülkeleri arasında işbirliği sağlamaya çalışan çok sayıda araştırma merkezi ve düzenleyici kurum tesis edilmiştir.

Grafik 1: En Büyük 30 Varlık Fonunun Değeri (Milyar \$)



Kaynak: Sovereign Wealth Fund Institute (SWFI)

Hiç kuşku yok ki İslami finansa olan ilgi ve bu alandaki çalışmalar önümüzdeki yıllarda artmaya devam edecek ve önemli gelişmeler yaşanacaktır. Ancak bu çerçevede özellikle vurgulanması gereken İslami sermaye piyasalarının taşıdığı gelişme potansiyelidir.

İlk olarak İslam ülkeleri önemli bir ekonomik potansiyele sahiptir. Gelişmekte olan bu ülkeler yüksek büyüme oranları ve eğitim düzeyi gittikçe artan demografik yapısıyla dikkat çekmektedir. Ancak bundan da önemlisi dünya genelinde en büyük otuz varlık fonunun toplam değerinin neredeyse yarısı İİT (İslam İşbirliği Teşkilatı) üyesi ülkelere aittir. Genellikle petrol kaynaklı olan bu fonların önümüzdeki yıllarda konvansiyonel finansal sistemden İslami finans sistemine doğru kayması beklenmektedir. Çünkü yukarıda da anlatıldığı gibi son dönemlerde birçok İslam ülkesinde İslami finans konusuna olan duyarlılık artmıştır.

Tablo 1: Dünya Genelindeki İslami Finans Varlıkları (Milyar \$)

Yıl	İslami Bankacılık	Tekâfül	Diğer	Sukuk	İslami Fonlar	Toplam
2012	1,269	31	88	260	45	1,693
2013	1,203	31	88	284	53	1,659
2014	1,364	34	109	299	58	1,864
2015	1,451	38	106	342	66	2,004
2016*	1,657	40	111	328	72	2,207
2017*	1,854	42	115	343	77	2,432
2018*	2,076	45	120	358	84	2,683
2019*	2,311	48	124	367	90	2,941
2020*	2,560	51	129	388	98	3,226
2021*	2,825	54	135	421	105	3,540

Kaynak: Thomson Reuters, 2016, s. 29

* 2016 ve sonrası ilgili kurum tarafından öngörülen tahmini rakamlardır.

İkinci olarak günümüzde bile İslami sermaye piyasalarının genel anlamda İslami finans sisteminden aldığı pay oldukça düşüktür. İslami bankacılık sistemi kurumsal gelişimini büyük ölçüde tamamladığı ve bilinirliği daha yüksek olduğu için İslami varlıkların önemli bir kısmını kendine çekmektedir. Ancak sukuk, hisse senetleri, yatırım fonları ve diğer İslami sermaye piyasası araçları önümüzdeki yıllarda daha çok yaygınlaşacak, bilinirliği artacak ve çok daha fazla yatırımcının ilgisini çekecektir. Bu da tabii olarak İslami sermaye piyasalarının İslami finans sistemi içerisinde daha yüksek düzeyde pay almasını sağlayacaktır.

Tablo 2’de görüldüğü gibi dünya genelinde en yüksek piyasa değerine sahip menkul kıymet borsaları arasında hiçbir İİT üyesi ülke bulunmamaktadır. Bu olgu çok çeşitli tarihsel ve ekonomik faktöre bağlı olarak açıklanabilir. Ancak elinde ciddi miktarda mali kaynağı olan İslam ülkelerinde sermaye piyasalarının gelişme kaydedememiş olmasının önemli bir nedeni de İslami sermaye piyasası uygulamalarına gerekli önemin verilmemiş olmasıdır. Özellikle petrol kaynaklı fonların 1970’li yıllardan itibaren dünya ekonomisinde oynadığı rol dikkate alınacak olursa, 20. yüzyılın ikinci yarısında İslam dünyasının önemli bir fırsatı kaçırdığı söylenebilir. Yani İslami sermaye piyasalarının gelişiminin genel olarak İslam ülkelerinin ekonomik gelişimine ve kalkınmasına da önemli bir katkı sağlayacağı söylenebilir.

Tablo 2: *En Yüksek Piyasa Değerine Sahip Borsalar (Milyar \$, Haziran 2017)*

Ülke - Borsa	Piyasa Değeri	Ülke - Borsa	Piyasa Değeri
ABD (NYSE Euronext)	20,658	Kanada (Toronto)	2,128
ABD (Nasdaq)	8,745	Almanya	1,993
Japonya (Japan Exchange Group)	5,501	Hindistan (Bombay)	1,948
Çin (Shanghai)	4,536	İsviçre	1,639
Avrupa (NYSE Euronext)	4,034	Kore	1,548
İngiltere (London Stock Exchange Group)	4,004	Kuzey Avrupa (Nasdaq Nordic Exchange)	1,472
Honk Konk	3,674	Avustralya	1,365
Çin (Shenzhen)	3,347		

Kaynak: Securities & Futures Commission of Hong Kong, World Federation of Exchanges, Bloomberg.

3. Sermaye Piyasasında İslami İlkeler

Bu alt başlıkta İslam ticaret hukuku ilkelerinin günümüz sermaye piyasalarına ilişkin çıkarımları ele alınacaktır. Ancak bu ifadeden Kur’an-ı Kerim ayetleri ve hadislerle dayanarak sermaye piyasalarındaki finansal varlık ve operasyonel işlemlere ilişkin hüküm çıkarılacağı anlaşılmamalıdır. Buradaki asıl amaç İslami finans uygulamalarının başladığı 1970’li yıllardan günümüze kadar İslam iktisatçıları ve âlimleri tarafından ele alınmış sermaye piyasaları ilgili meseleleri analitik bir çerçeve içerisinde ortaya koymaktır.

Önceki bölümde detayları aktarıldığı gibi İslam ticaret hukukunun finansal piyasalara ilişkin yasakları dört temel başlık altında özetlenebilir. Bunlar: (i) faiz, (ii) garar, (iii) kumar/meysir, (iv) haram ürün ve hizmetlerdir. Yani kural olarak sermaye piyasası yatırımlarında bu sayılan dört unsurun bulunmaması gerekmektedir. Aksi takdirde elde edilen gelir İslami açıdan uygun/helal olmayacaktır.

Yukarıda sayılan haram unsurlar temelde iki konuda gelir oluşum süreci ile ilişkilendirilebilir. Bunlardan ilki yatırım yapılan finansal varlığın niteliği, ikincisi ise bu yatırım sürecinin operasyonel işlemleri ile ilgilidir. Bu sebeple bu hususta belirleyici olan İslami sermaye piyasasında bir yatırımın finansmanı, alış-satış işlemleri, elde tutma dönemi ve yatırımın

sonuçlandırılması süreçlerinde caiz görülmeyen ürün, uygulama ve işlemlerin olup olmadığıdır. Bu konular takip eden kısımda finansal varlıklar ve operasyonel işlemler başlığı altında incelenecektir.

3.1. Finansal Varlıklar

Kâr payı dağıtımında ve tasfiyede adi hisse senetlerine nazaran bazı ilave hakları olan imtiyazlı hisse senetleri İslam iktisatçıları arasında yaygın olan görüşe göre caiz değildir. İlk olarak bu hisse senetlerinin önceden tutar/oranı belirlenmiş ve ödenmesi kesin kâr payı alma hakkına sahip olması faizli işlem gibi değerlendirilmektedir. İkincisi ise imtiyazlı hisse sahiplerinin tasfiye durumunda adi hisse senedi sahiplerine göre birtakım ayrıcalıklara sahip olması kâr zarar paylaşımı ilkesine aykırı görülmektedir. Bu sebeple Malezya uygulaması dışında imtiyazlı hisse senetleri İslami açıdan uygun görülen bir yatırım aracı olarak kabul edilmemektedir (Iqbal & Mirakhor, 2011, s. 177; Mannan, 1993, s. 48; Vogel & Samuel, 1998, s. 170).

Konvansiyonel tahvillerin İslami açıdan uygun olmadığı üzerinde İslam iktisatçıları ve âlimleri arasında görüş birliği bulunmaktadır. Çünkü bilindiği gibi tahviller yatırımcılarına belirli bir dönemde belirli bir oran üzerinden faiz getirisi sağlamaktadır. Faiz yasağı gereği böyle bir yatırım aracı İslami yatırımcılar açısından uygun değildir (Karaman, 1994, s. 60; Naughton & Naughton, 2000, s. 148; Siddiqi, 1983/1403H). Ayrıca Siddiki'ye (1983) göre ihraççının iflası halinde uygulanan cezai malî müeyyideler de faiz olarak kabul edilmektedir.

Türev ürünler İslami finans alanında belki de en tartışmalı konulardan birisidir. Özellikle İslami finans kurumlarının risk yönetim süreçlerinde ihtiyaç duyduğu bu enstrümanlara İslam âlimleri oldukça mesafeli durmaktadır. Çünkü bu ürünler yapıları gereği daha önce bahsedilen fihhi ilkeleri ihlal etmektedir. Bu sebeple genel kabul gören görüşe göre konvansiyonel türev ürünler mevcut halleriyle İslami açıdan uygun bulunmamaktadır.

Daha önce ifade edildiği gibi bir finansal enstrümanın veya işlemin İslami açıdan caiz görülebilmesi için bazı şartları sağlaması gerekmektedir. Öncelikle bu enstrüman veya işlem faiz, garar, kumar/meysir gibi temel unsurları içeriğinde barındırmamalıdır. Bu yasaklara ilaveten İslam dininin satış işlemine yönelik bazı ek şartları bulunmaktadır. Buna göre öncelikle satışa konu olan varlık bizatihi helal olmak zorundadır. Bununla birlikte satışa konu varlık fiziksel olarak bulunmalı ve satılabilir formda olmalı; satıcı varlığın yasal mülkiyetini elinde bulundurmalıdır (Ismath Bacha & Mirakhor, 2013, s. 315).

Örneğin forward ve futures kontratlar üç hususta İslami prensipleri ihlal etmektedir. Birincisi, bu kontratlar henüz var olmayan bir varlığa dayalı olarak düzenlenebilmektedir. Bu özellik İslami prensiplerden dayanak varlığın sözleşme anında var olma ve satışa hazır halde bulunma şartına aykırıdır. İkincisi, dayanak varlık sözleşme anında var olsa bile forward ve futures kontratlar satıcıya ilgili dayanak varlığı sözleşme sürecinde satma hakkı tanımaktadır. Oysaki İslam'a göre satıcı sözleşme sürecinde dayanak varlığın mülkiyetini elinde bulundurmalıdır. Üçüncüsü, bu sözleşmeler alıcıya dayanak varlığı yeniden satma veya teslimden önce sözleşme şartlarını yerine getirme hakkı tanımaktadır. İslam sözleşme hukukuna göre alıcı dayanak varlığı teslim aldıktan sonra yeniden satabilmektedir (Hassan & Mahlknecht, 2011, s. 148).

Konvansiyonel finans sisteminin en fonksiyonel enstrümanlarından olan opsiyonlar için durum forward ve futures kontratlara göre biraz daha farklıdır. İslami prensiplere göre sözleşmeye konu dayanak varlık bir mal, kullanım hakkı (menfa'a) veya mali bir hak olabilir. Opsiyonlar mutlak anlamda alış veya satış hakkını temsil ettiği için yukarıda ifade edilen en temel ilkeyi ihlal etmektedir (Hassan & Mahlknecht, 2011, s. 150).

SWAP sözleşmeleri de diğer türev ürünlerde olduğu gibi çeşitli sebeplerle İslami açıdan mahsurlar barındırmaktadır. Özellikle faiz oranı ve para swaplarında taraflar faizli muameleler yapmaktadır. Ayrıca bu sözleşmelerin büyük çoğunluğunun vadeli taahhütleri içermesi garar unsurunu da ihtiva

ettiğini gösterir. Bununla birlikte bazı İslam âlimlerine göre belirli şartlar altında emtia swaplarının kullanımını caiz görülmektedir (Al-Amine, 2008, ss. 307–308; Sardehi, 2008, s. 18).

İslam ülkeleri genelinde türev ürünlerle ilgili belki de en marjinal yaklaşım Malezya uygulamasında görülmektedir. IFSA'ya göre (The Malaysian Islamic Financial Services Act) İslami ilkelere uygun düzenlenmek şartıyla ve dayanak varlığın caiz olması halinde türev ürünler İFK'lar tarafından risk yönetimi amacıyla kullanılabilir. Bu yaklaşımın en önemli gerekçelerinden bir tanesi (maslahat prensibi gereği) İFK'ların ve işletmelerin risk yönetimi yapmaması halinde ekonomik dalgalanmalardan büyük zarar görecekları ve dezavantajlı duruma düşecekleridir (Muhammad, Sairally, & Habib, 2015, ss. 629–631).

3.2. Operasyonel İşlemler

3.2.1. Spekülasyon

Portföy teorisi literatürünün en çok başvurulan kaynaklarından biri olan Bodie vd. (2014) spekülasyonu “*karşılığında orantılı bir getiri elde etmek amacıyla alındığı varsayılan kayda değer yatırım riski*” olarak tanımlamaktadır (Bodie, Kane, & Marcus, 2014, s. 169). Yatırım kavramından farklı bir anlamda kullanılan spekülasyon teorik olarak tanımlanabilse de henüz pratik uygulamalarında tam anlamıyla sınırları çizilebilmiş değildir. Başka bir ifade ile literatürde menkul kıymetler piyasasında yapılan bir işlemin ne zaman spekülasyon ne zaman yatırım olduğu net bir şekilde ortaya konamamıştır.

Çoğu teorisyen spekülasyonun finansal piyasalara likidite kazandırdığını ve piyasa etkinliğine önemli katkıların olduğunu konusunda hemfikirdir. Bununla birlikte tarihte bolca örneği görülen kontrolsüz spekülasyonların yatırımcılara ve ekonomilere ciddi manada zarar verdiği de vakiydir. Bu sebeple spekülasyonun piyasayı kendi çıkarlarına yönlendirecek düzeyde pozisyon almalarını önlemek amacıyla alınan çeşitli tedbirler vardır. Ayrıca başta ABD (Amerika Birleşik Devletleri) olmak üzere gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda spekülasyonun sınırlanmasını amaçlayan çeşitli fiyat mekanizmaları da görülmektedir.

Konvansiyonel piyasalarda bile hakkında çeşitli düzenlemeler bulunan spekülasyon meselesi İslami sermaye piyasasında da önemli bir tartışma alanı olarak durmaktadır. Daha önceki bölümde anlatıldığı gibi bir kazancın helal sayılabilmesi için sağlaması gereken şartlardan bir tanesi de garar ve kumar unsurlarından arî olması gereğidir. Nitekim İslam iktisatçıları ve âlimleri de spekülasyon meselesini çoğu zaman garar ve kumar olguları çerçevesinde ele almışlardır.

İlk dönem İslam iktisatçıları ve hukukçuları spekülasyonun garar unsuru taşıdığını ve hatta bazen kumar derecesine vardığını, bu sebeple spekülasyonun İslami sermaye piyasasında caiz olmadığı görüşünde birleşmektedir. Hatta bu görüşten hareketle sermaye piyasalarını tamamen reddeden yaklaşımlar bile vardır (Iqbal & Mirakhor, 2011, ss. 182–183; Mannan, 1993, ss. 37–44; Mannan, 1993, ss. 37–44). Ancak sabit getirili menkul kıymetler hariç, İslami yatırımcıların gelir elde etmek amacıyla kâr zarar paylaşımına dayalı olarak şirketlere ortak olmaları/hisse senedi yatırımı yapmalarının caiz olduğu üzerinde görüş birliği olan bir konudur. İşte tam da bu noktada İslam iktisatçıları bir işlemin ne zaman spekülasyon ne zaman yatırım olacağı üzerinde bir çerçeve çizmeye çalışmaktadır.

Bu bağlamda İslam iktisatçıları tarafından yapılan ilk vurgu yatırımın amacına yöneliktir. İslami yatırımcıların özellikle hisse senedi yatırımındaki temel amacı kâr zarar paylaşımı yapmak üzere bir şirkete ortak olmaktır. Daha önce bahsedildiği gibi İslam ticaret hukukunun hem ortaklığa ilişkin sözleşmeye hem de ortak olunan şirketin faaliyetlerinin mahiyetine ilişkin çeşitli düzenleme ve kısıtlamaları bulunmaktadır. Ancak spekülasyon çoğu durumda sadece beklentileriyle uyumlu varlıklara yönelir. Dolayısıyla yatırımlarında bir ortaklıktan ziyade ilgili menkul kıymetin alış satışından elde edecekleri getiriye odaklanırlar. Bununla birlikte yatırım yaptıkları menkul kıymetlerin ait olduğu şirketler ve endüstriler önemli değildir (Naughton & Naughton, 2000, ss. 151–153).

İkinci vurgu ise yatırım ufkuna ilişkindir. Bilindiği gibi spekülasyonun en önemli özelliği kısa sürede getiri sağlama amacına dönük olmasıdır. Örneğin spekülasyoncular yatırım yapmış oldukları bir şirketin faaliyetlerinin/projelerinin seyrini takip etmezler. Onlar için ideal durum beklentilerinin gerçekleşmesi ve kârlarını realize etmeleridir. Ancak İslami yatırımcılar bir hisse senedi yatırımını ortaklık olarak gördükleri için alım-satım işlemlerinde belirleyici motivasyon, ilgili şirketin projelerinin/faaliyetlerinin seyridir (Mannan, 1993, ss. 37–44).

Önceki bölümde Malezya örneğinde türev ürünlerle ilgili yapılan açıklamada İFK'ların sadece risk yönetimi amacıyla bu enstrümanları kullanabileceği belirtilmişti. Ancak Malezya'da bile bu ürünlerin spekülasyon amaçla kullanılması caiz görülmemektedir. Çünkü türev ürünler piyasasında dayanak varlığın fiyatı üzerinde belirsizlik söz konusu olduğu durumda yüksek oranda garar ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda türev ürünler üzerinde spekülasyon yapılması ekonomide çalkantılara yol açabilir. Dolayısıyla futures, swap ve opsiyon işlemlerinde spekülasyon yapılması İslami prensiplerle uyumlu olmayıp garar ve meysir barındırmaktadır. Ayrıca bu tip işlemlerde kazanç ve kayıp dışsal faktörlere bağlıdır (Muhammad, Sairally, & Habib, 2015, s. 96).

3.2.2. Manipülasyon

Manipülasyon ABD sermaye piyasası yasalarında şöyle tanımlanmaktadır: '*... bir varlığın piyasa fiyatını kontrol ederek veya yapay bir biçimde etkileyerek yatırımcıları kandırmak amacıyla yapılan kasıtlı davranışlar. Manipülasyon bir varlığın arz ve talebini etkileyebilecek birden fazla tekniği içerebilir. Bunlar: bir firma hakkında yanlış veya yanıltıcı haberler yaymak; uygun olmayan yollarla hisse senedi sayısını kısıtlamak; hileli fiyat teklifleri veya işlemlerle varlığın talebinin yanlış veya yanıltıcı bir görünüm arz etmesine sebep olmak*' (SEC, t.y.a).

Bu tanımdan hareketle manipülasyon genel anlamda bir malın arz ve talebini etkileyerek fiyat oluşum sürecinin yönlendirilmesi olarak kabul edilebilir. Klasik İslam hukukunda bugünkü kullanılan anlamıyla manipülasyon kavramını bulmak mümkün değildir. Ancak arz, talep ve fiyatlar konusunda ayrıntılı fıkhi değerlendirmelere İslam dininin ilk dönemlerinden itibaren rastlamak mümkündür.

İslam dininde ilke olarak fiyatların arz ve talebe göre teşekkül etmesi kabul edilir. Fiyat oluşum sürecine diğer piyasa oyuncularıyla birlikte düzenleyici kurumların hatta devletin bile müdahale etmemesi istenir. Başka bir deyişle arz ve talep güçleri her türlü suni faktörden uzak, gerçek olmalıdır. Dolayısıyla İslam dininde fiyatları arz yönünden etkileyebilecek ihtikâr ve talep yönünden etkileyebilecek her türlü fiil, aldatmacaya ve adaletsizliğe sebep olduğu için birçok İslam âlimi tarafından caiz görülmemektedir (Obaidullah, 2001).

İhtikâr kelimesinin sözlük anlamı tedavülden çekmek, istiflemek, tekeline almak manalarına gelmektedir. Hadis kaynaklarında ihtikâr kavramına rastlanmakta ancak Kur'an-ı Kerim ayetlerinde görülmemektedir. Klasik fıkıh eserlerinde ihtikâr: gıda maddelerinin şehirden veya küçük yerleşim yerlerinin yakın çevresinden satın alındıktan sonra bekletilerek o malın arzının suni olarak düşürülmesi ve bölge halkına zarar verilmesi anlamında tanımlanmaktadır. Ancak ihtikârın hükmü konusu İslam hukukçuları arasında tartışmalıdır. Bu tartışmaların kaynağında ihtikârın tanımıyla birlikte, mahiyeti ve fıkhi hükümlerin yorum farklılıkları da bulunmaktadır (Kallek, 2000, ss. 560-561).

İhtikârla birlikte bir malın fiyatının suni olarak yükseltilmesi veya kusurunun gizlenmesi gibi fiiller de modern İslam âlimleri tarafından manipülasyon olarak değerlendirilmektedir. İlk durumda çeşitli mekanizmalar kullanarak bir malın fiyatı suni olarak yükseltilir. Burada amaç diğer alıcı ve satıcıların yönlendirilmesidir. Bir satış işleminde satışa konu olan malın kusurlarının bilerek gizlenmesi aldatmacaya yol açmaktadır. Bu tip fiiller birçok İslam âlimi tarafından caiz görülmemektedir (Muhammad, Sairally, & Habib, 2015, s. 98).

3.2.3. Açığa satış

En genel tanımıyla açığa satış, sahip olunmayan bir menkul kıymetin fiyatının düşeceği beklentisi ile ödünç alınıp piyasada satıldıktan sonra ilgili menkul kıymetin fiyatı istenen seviyeye gelince piyasadan satın alınıp ödünç alınan aracıya iade edilmesi işlemidir.

Açığa satış işleminde sahip olunmayan bir menkul kıymet alış satışı konu olduğu için bu işlem gararlı satış olarak addedilebilir ve bu tür işlemler “*sahip olmadığınız şeyleri satmayın*” hadisine göre yasaklanmıştır (Dusuki, 2008: ss. 69-70). Chapra (1986)’ya göre açığa satış işleminin İslami sermaye piyasasında tamamen yasaklanması gerekmektedir. Chapra bu işlemin ekonomik bir fonksiyonu olmadığını ayrıca kamu çıkarlarına da hizmet etmediğini iddia etmektedir (Chapra, 1986).

Ancak, Malezya uygulamasında SAC’in (The Shari’ah Advisory Council) 18 Nisan 2006 tarihli kararına göre *Regüle Edilmiş Açığa Satış* (Regulated Short Selling) işleminin aşırı düzeyde garar taşımadığı gerekçesiyle yapılmasında bir sakınca görülmemektedir (Dusuki, 2008: s. 64). Açığa satışta sahip olunmayan varlıkların satışı söz konusu olduğu için bu işlem olmayan şeyin satışı (bay’ ma’dum) olarak kabul edilmektedir. Esasında İslam dini bu tip işlemleri garar unsuru taşıdığı için yasaklamaktadır. Malezya uygulamasında açığa satış *Regüle Edilmiş Açığa Satış ve Menkul Kıymetlerin Ödünç Alınip Verilmesi* (Securities Borrowing and Lending) düzenlemelerine göre yapıldığı için satılan hisselerin teslim ihtimalinin yüksek olduğu ve garar unsurunun oldukça azaldığı iddia edilmektedir (Muhammad, Sairally, & Habib, 2015, s. 179).

İslami finansta açığa satış işlemine alternatif olabilecek sözleşme tipleri de bulunmaktadır. Örneğin selem sözleşmesinde nitelikleri belirli bir emtia satıcının elinde bulunmasa bile bedeli peşin ödenmesi şartıyla ileri bir tarihte teslim edilmek üzere satılabilir (Naughton & Naughton, 2000, s. 153).

3.2.4. Marj hesabı

Marj hesabı aracı kurumlar tarafından yatırımcılara sağlanan bir çeşit kredi hesabı olarak işlev görür. Böylece yatırımcılar belirli şartlar çerçevesinde yatırımları için gereken nakit parayı bu hesaptan faiz karşılığı sağlamış olurlar. Marj hesapları yatırımcıların satın alma güçlerini arttırsa da menkul kıymet fiyatlarının beklentiler dışında gerçekleşmesi halinde muhtemel zararlarını da katlamaktadır (SEC, t.y.b: 1).

İslami açıdan marj hesaplarından faiz karşılığı fon kullanılması uygun değildir. Nitekim İslami Fıkıh Akademisi 1993 yılında yayımlanmış olduğu fetvada hisse senedi almak için marj hesabından faiz karşılığı fon kullanmanın caiz olmadığını açıklamıştır (Naughton & Naughton, 2000, s. 153).

Ayrıca Chapra (1986)’ya göre marj hesapları spekülatif fiyat hareketlerini körüklemektedir. Marj alımları işlem hacimlerini yükselterek varlık fiyatlarında gerçek ekonomik koşullardan kaynaklanmayan bir dalgalanma meydana getirmekte, ayrıca piyasa hareketleri faiz oranlarında meydana gelen değişimlere karşı daha hassas bir hale gelmektedir (Chapra, 1986, s. 96).

Marj hesapları ile ilgili İslam iktisatçıları arasında genel bir görüş birliği olsa da Malezya örneğinde mudârebe akdi çerçevesinde düzenlenen marj alımları da görülmektedir. Örneğin Bank Islam Malaysia yatırımcıların kullanımına kâr zarar paylaşım esasına göre düzenlenmiş, yani mudârebe akdini esas alan marj hesapları sunmaktadır (Naughton & Naughton, 2000, s. 153).

4. Genel Değerlendirme ve Sonuç

20. yüzyılda İslam ekonomisi ve finansı konusunda geliştirilen teorik çerçeve ve uygulamalar 1970’li yıllarda İslami bankaların doğuşuyla ilk meyvelerini vermiş, sukuk ve diğer sermaye piyasası araçlarının ortaya çıkışıyla 1990’lı yıllar İslami sermaye piyasası için bir dönüm noktası haline gelmiştir. Uygulama alanında yaşanan gelişmelerle birlikte İslami sermaye piyasaları ile ilgili çok sayıda akademik çalışma da yapılmıştır. Bu çalışmaların büyük çoğunluğu İslami endeks ve fonların performans ölçümü, uzun dönem fiyat hareketleri gibi kantitatif özellik gösterir. İslami

sermaye piyasaları ile ilgili fıkhi, teorik ve metodolojik meselelerin ele alındığı kalitatif araştırmalarla ise göreceli olarak daha az karşılaşılmaktadır. Bu çalışmalarda dikkat çeken en önemli eksiklik teorik çerçeve açısından oldukça dağınık bir görünüm arz etmesidir. İslami sermaye piyasaları ile ilgili özgün teorik çerçevenin henüz teşekkül etmemiş olması bu olgunun en önemli müsebbibidir.

Bu çalışmanın amacı ise İslami sermaye piyasaları ile ilgili 1990'lı yıllardan bu yana yapılan kalitatif çalışmaları analitik olarak değerlendirip, özgün bir teorik çerçeve sunmaktır. Sermaye piyasaları ile ilgili İslami ilkeler, finansal varlıklar ve operasyonel işlemler şeklinde iki temel alanda tahlil edilmiştir. Finansal varlıklar başlığı altında imtiyazlı hisse senetleri, tahviller, forward ve futures kontratlar, opsiyon ve SWAP sözleşmeleri inceleme konusu yapılmıştır. Operasyonel işlemler başlığı ise finansal yatırım süreçleriyle alakalıdır. Bu bağlamda spekülasyon, manipülasyon, açığa satış ve marj hesabı konuları ele alınmaktadır.

Bu yaklaşımdaki temel amaç fıkhi değerlendirme ve çıkarımlar yapmaktan ziyade, İslam âlimleri ve iktisatçılarının 1990'lı yıllardan bu yana oluşturduğu birikimi finans kuramı bağlamında analitik olarak sınıflandırıp, İslami sermaye piyasaları literatürüne teorik bir zemin kazandırmaktır.

İncelenen eserlerin büyük çoğunluğunda, İslam âlimleri ve iktisatçılarının yaygın kanısına göre mevcut yapılarıyla imtiyazlı hisse senetleri, tahviller, forward ve futures kontratlar, opsiyon ve SWAP sözleşmelerinin İslami yatırımcılar açısından uygun olmadığı kanısına varılmıştır. Açığa satış işlemi ve faiz karşılığında marj hesaplarının kullanılması konusu da yaygın olan görüşe göre uygun görülmemektedir. Ancak spekülasyon meselesi tartışmalıdır. İlk dönem İslam iktisatçıları ve hukukçuları spekülatif işlemlerin garar unsuru taşıdığını ve hatta bazen kumar derecesine vardığını, bu sebeple spekülasyonun İslami sermaye piyasasında caiz olmadığı görüşünde birleşmektedir. Hatta bu görüşten hareketle sermaye piyasalarını tamamen reddeden yaklaşımlar bile vardır. Ancak sabit getirili menkul kıymetler hariç, İslami yatırımcıların gelir elde etmek amacıyla kâr zarar paylaşımına dayalı olarak şirketlere ortak olmaları/hisse senedi yatırımı yapmalarının caiz olduğu üzerinde görüş birliği olan bir konudur. İşte tam da bu noktada İslam iktisatçıları bir işlemin ne zaman spekülasyon ne zaman yatırım olacağı üzerinde bir çerçeve çizmeye çalışmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abdul Rahman, N., Shahrin, Z., & Ramli, R. (2014). *Understanding Islamic Capital Market*. Kuala Lumpur: IBFIM.
- Al-Amine, M. (2008). *Risk Management in Islamic Finance: An Analysis of Derivatives Instruments in Commodity Markets*. Brill's Arab and Islamic Laws Series. Leiden: Brill.
- Bodie, Z., Kane, A., & Marcus, A. J. (2014). *Investments* (10nd ed.). *The McGraw-Hill/Irwin Series in Finance, Insurance and Real Estate*. New York: McGraw-Hill Education.
- Chapra, M. U. (1986). *Towards a Just Monetary System: A Discussion of Money, Banking and Monetary Policy in the Light of Islamic Teachings*. Leicester.
- Hassan, K., & Mahlknecht, M. (2011). *Islamic Capital Markets: Products and Strategies*: Wiley.
- Iqbal, Z., & Mirakhor, A. (2011). *An Introduction to Islamic Finance: Theory and Practice* (2nd ed.). *Wiley finance*. Singapore: John Wiley & Sons (Asia).
- Ismath Bacha, O., & Mirakhor, A. (2013). *Islamic Capital Markets: A Comparative Approach*. *Wiley Finance Series*. Singapore: Wiley.
- Karaman, H. (1994). Menkul Kıymetler Borsası, *İslam Açısından Borsa*, İstanbul: Ensar Neşriyat.
- Kallek, C. (2000). İhtikâr. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 21, 560-565.
- Mannan, M. A. (1993). *Understanding Islamic Finance: A Study of the Securities Market in an Islamic Framework*, Islamic Research and Training Institute.
- Muhammad, M., Sairally, B. S., & Habib, F. (2015). *Islamic Capital Market: Principles & Practices*. Kuala Lumpur, Malaysia: International Shari'ah Research Academy for Islamic Finance; Securities Commission Malaysia.
- Naughton, S., & Naughton, T. (2000). Religion, Ethics and Stock Trading: The Case of an Islamic Equities Market. *Journal of Business Ethics*, 23(2), 145–159.
- Obaidullah, M. (2001). Ethics and Efficiency in Islamic Stock Markets. *International Journal of Islamic Financial Services*, 3(2), 145 – 159.
- Sardehi, N. (2008). *Islamic Capital Markets: Developments and Challenges*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- SEC, t.y. A: Manipulation, Erişim: Mart 2016, (<https://www.sec.gov>).
- SEC, t.y. B: Understanding Margin Accounts, Erişim: Mart 2016, (<https://www.sec.gov>).
- Siddiqi, M. N. (1983/1403H). *Issues in Islamic Banking*. Leicester, London, U.K.: The Islamic Foundation.
- Thomson Reuters. (2016). *Islamic Finance Development Report 2016 Resilient Growth*, Erişim: Haziran 2017, (<https://www.icdps.org>).
- Vogel, F. E., & Samuel, H. L. (1998). *Islamic Law and Finance - Risk, Religion and Return*. Cambridge [England]: Brill.

GÖRSEL-İŞİTSEL TEKNİKLER VE MEDYA YAPIMCILIĞI BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ ETİK KURALLARINA BAKIŞI*

Emel BİROL¹

Öz

Geleceğin çalışma sektöründe yer alacak üniversite öğrencilerinin, bilimsel bilgi ve becerilerinin dışında, sosyal sorumluluk bilincine ve mesleklerine yönelik tutum ve davranışlarında tarafsız yönde karar verebilme yetisine sahip etik davranışları edinmesi gerekir. Bu nedenle, üniversiteler, öğrencilere mesleki bilgi ve becerinin yanında, mesleklerinin, toplum üzerindeki etkilerini sorgulatabilmeli ayrıca doğruluk, dürüstlük, güven gibi etik değerleri de kazandırabilmelidir. Görsel-ışitsel teknikler ve medya yapımıcılığı alanları, iletişim dünyasının düşünsel üretim ve yayın organlarıdır. İletişim sektörünü oluşturan bu organlarda çalışan bireylerin mesleki etik anlayışı, kitlenin (okuyucu ya da izleyicinin) doğru ve tarafsız bilgilendirilmesi açısından, içsel ve manevi bir özdenetim niteliğinde olmalıdır. Bu çalışmada iletişim sektöründe yer alacak meslek yüksekokulu öğrencilerine, mesleki etik kuralları ile ilgili bir takım sorular sorulmuş ve verdikleri yanıtlar incelenmiştir. Amaç, görsel-ışitsel teknikler ve medya yapımıcılığı alanlarında eğitim alan öğrencilerin yaşları, cinsiyetleri, etik eğitimi alıp almamaları ve etik algıları arasında ilişki kurmak ve etik bilinçlerine yönelik değerlendirmeler yapmak ve öneriler sunmaktır. Bu durumun tespiti amacıyla betimsel ve bağıntısal tarama yöntemi ile 20 sorudan oluşan anket, Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımıcılığı alanlarında eğitim alan, fotoğrafçılık ve kameramanlık bölümü, radyo ve televizyon bölümü ile basım ve yayın teknolojileri bölümü öğrencilerine uygulanmıştır. Ankette öğrencilerin demografik özelliklerine ve meslek etik kurallarına ilişkin sorular yer almıştır. Verilerin analizinde yüzde ve frekans ile çapraz tablo bulguları sonucunda, Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımıcılığı alanlarında eğitim alan öğrencilerin mesleki etik kurallarına bakışı betimlenmeye çalışılmış, elde edilen bilgiler doğrultusunda öneriler ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Etik, Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımıcılığı, Mesleki Etik Kuralları

VISUAL - AUDIO TECHNIQUES AND MEDIA CONSTRUCTION DEPARTMENT STUDENTS OF VISION OF PROFESSIONAL ETHICS

Abstract

The university students who will take place in the future study sector should acquire ethical behavior with the ability to make unbiased decisions on attitudes and behaviors towards social awareness and professions other than scientific knowledge and skills. For this reason, universities should be able to question the effects of their professions on society as well as their professional knowledge and skills, as well as gain ethical values such as integrity, honesty and trust. Audio-visual techniques and media production are the intellectual production and broadcasting organs of the communication world. The professional ethical understanding of the individuals working in these organs constituting the communication sector should be an intrinsic and spiritual self-examination in order to inform the reader (audience or viewer) in an accurate and impartial manner. In this study, some questions about professional ethics rules were asked to vocational high school students who will take place in the communication sector and their answers were examined. The aim is to establish a relationship between age, gender, ethical education and ethical perceptions of students who are trained in audiovisual techniques and media production, and make evaluations and offer suggestions on ethical awareness. In order to determine this situation, the questionnaire consisting of 20 questions with descriptive and relational screening method was applied to the students in the department of photography and cameraman, radio and television department and printing and broadcasting technology, who were trained in Audio-Visual Techniques and Media Production. The questionnaire included questions about the demographic characteristics and professional ethics of the students. In the analysis of the data, as a result of the cross-tabulation findings with percentage and frequency, the students who were trained in the fields of Audiovisual Techniques and Media Productions were tried to be described in terms of professional ethic rules and suggestions were made according to the information obtained.

Keywords: Professional Ethics, Audiovisual Techniques and Media Production, Code of Professional Ethics

Jel Codes: I2

* Bu çalışma, 11-12-13 Mayıs 2018 tarihinde SOSCON - Uluslararası Sosyal Bilimler ve İnovasyon Kongresinde özet bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Gedik Üniversitesi Güzel Sanatlar ve Mimarlık Fakültesi Görsel İletişim Tasarımı Bölümü, emel.birrol@gedik.edu.tr

Giriş

Günümüzde dünyada meydana gelen olumsuz gelişmeler, mesleklerin kendi içerisindeki kuralların tanımlanmasını ve tartışmalarını da beraberinde getirmektedir. İş dünyasında başarılı ve sağlıklı ilişkilerin oluşturulabilmesi için meslek mensuplarının sorumluluk ve yükümlülüklerini açık bir şekilde ifade eden kuralların var olması gerekir. Bu kurallar sadece çalışanları değil, ayrıca işin meydana gelmesini sağlayan süreç ve koşulları da kapsayıcı nitelikte olmasını gerekli kılmaktadır (Selimoğlu, 2006, s. 437).

Her meslek dalının, kendi özelliklerine bağlı olarak şekillenmiş mesleki kuralları vardır. Bu mesleki kurallar, meslek ahlakı çerçevesinde, yanlış ve doğrunun sabit bir sınırla ayrılmasını ve meslekteki ahlaki sorunların çözülmesinde etkin bir rol oynar. Etik bir disiplinin oluşmasında etkili olan mesleki kurallar, toplumun çıkarları konusunda, bir takım standartlar oluşturur. Standartların yazılı olması, öğrenilmesini kolaylaştırdığı gibi hızlı aktarılmasını da sağlar. Bir mesleğin, etik bir meslek olabilmesi için, mesleğin evrensel değerlere sahip bir temelini ve amacının olması gerekmektedir (Çaplı, 2002, s. 11).

Görsel-ışitsel teknikler ve medya yapımcılığının bir parçası olan basım sektörünün ve kitle iletişim araçlarının ilerlemesi, iletişim alanındaki mesleki etiğin önemi de artmıştır. İletişim sektöründe çalışmayı amaçlayan öğrenciler, üniversitelerin görsel-ışitsel teknikler ve medya yapımcılığı alanları olarak bilinen fotoğrafçılık ve kameramanlık, radyo ve televizyon, basım ve yayın teknolojileri bölümlerinde eğitim alırlar. Bu nedenle bu bölümlerde eğitim alan bireylerin, bilgi almanın en etkin aracı olan iletişim araçlarının, toplumu doğru bilgilendirmesi, çeşitli çıkarlar doğrultusunda kullanmaması için belirli mesleki etik kurallarını daha üniversite yıllarında benimsemesi gerekir.

Bu çalışmada, öncelikle etik kavramı ve görsel-ışitsel teknikler ve medya yapımcılığı alanlarında mesleki etik konuları üzerinde durulmuştur. Daha sonra bu alanda eğitim alan öğrencilerin mesleki etik kurallarına bakışı yönündeki araştırmalara ve sonuçlarına yer verilmiştir.

1. Etik, Mesleki Etik Kavramları ve Görsel İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı Mesleğinde Etik

1.1. Etik Kavramı

Felsefe bilimine göre insanoğlunun vicdanından kaynaklanan iyi ve kötü davranışlar, etik kavramı olarak ifade edilir. Davranış biçimini ifade eden etik kavramı, Yunanca “ethos” sözcüğüne dayanmakta, “ethe” sözcüğü “töre, gelenek” anlamına gelmektedir (Vural, 2009). İngilizce’ de ise “ethics” sözcüğünün karşılığı, “ahlak”tır ve bu sözcük Türkçe’ de, günlük kullanımda “etik” sözcüğü ile aynı anlamda kullanılmaktadır (Arda ve Pelin, 1995, s. 324). Aslında ahlak ve etik sözcükleri arasında farklılıklar vardır. Ahlak, insanın değer ve tutumlarını ifade ederken, etik sözcüğü iyi, kötü, doğru ve yanlış kavramlarını inceleyen, bireylerin birbiri ile ilişkilerini düzenleyen değerler sistemidir ve daha somut kavramları içerir (Odabaşı ve Oyman, 2001, s. 342).

Etiğin özünde doğru ve yanlış, iyi ve kötü, ölçütleri vardır ve bu ölçütler zamanla toplumsal dinamiklere paralel olarak değişebilir. Bu nedenle etik ölçütler dinamiktir ve çağdaş toplumların üzerinde yükseldikleri, temeli oluştururlar (Kuçuradi, 1998).

Günümüzde etik ilkeler, etik davranış kodlarının yazılı hale getirilmesiyle sistemleştirilmektedirler (Balkır, 2007). Etik kodların ana ilkeleri; tarafsızlık, açıklık, dürüstlük, eşitlik, objektifliktir. Etik ilkelerin hayata geçirilmesi toplumsal refahın ve güvenin sağlanmasına hizmet eder. Bu ilkeler korunması gereken değerlerdir.

Etik, hukuksal bir içerik ve yaptırıma sahip olmayan, kişiyi alacağı kararlarda özgür bırakan değerler sistemidir. Etik önermelerde bulunur, kişinin kendisinin ve mesleğinin yetkinliği için kılavuzluk yapar.

1.2. Mesleki Etik Kavramı

Bir iş ya da uğraşın meslek olarak kabul edilmesi için belli bir ücret karşılığında yapılması, mesleğin kendine özgü bir eğitim süresinin olması veya kişisel becerilere dayanması ve mesleği icra eden meslek mensuplarının, mesleki ilke ve kurallar çerçevesinde hizmet verdiği bireylere, özverili bir şekilde hareket etmesi gerekir (Goode, 1996, s. 68).

Küreselleşen dünyamızda birçok meslek türü vardır. Çok sayıdaki bu mesleklerin, ortak etik kurallarının olması da mümkün değildir. Bu nedenle her mesleğin kendi meslek mensupları, birlikte, mesleklerinin kendine özgü şartlarını belirleyerek, mesleki etik kurallarını ortaya koymalıdır.

Meslek etiği, bir meslek grubuna ait uyulması gereken kurallar bütünüdür (Daştan, 2009, s. 284). Meslek etiğinin gereği, aynı meslekten bireylerin, mesleğin gerektirdiği mesleki ve ahlaki niteliklere sahip olmasıdır (Aymankuy ve Sakarya, 2003, s. 188). Aynı meslekten bireylerin bu niteliklere sahip olması mesleğin gelişmesini büyük ölçüde etkiler. Mesleğin gelişimi ayrıca toplumsal denetim kültürünün gelişimine bağlıdır. Denetim, kişinin sahip olması gereken kültürel kazanımdır. Kültürü içselleştirilmiş toplumlar ileri toplumdur.

Kişinin kendini denetimi “özdenetim”dir. Akıl ve muhakeme becerisi, insanı diğer canlılardan ayırır ve bireyin gelişme düzeyini belirler. Öz denetim ise bireyin vicdani gelişmişlik düzeyini belirler. Mesleki etiğe sahip olmak için öncelikle kişisel öz denetimin gelişmesi gerekmektedir. Etik ihlalleri, bir kültür ve eğitim sorunudur. Bu nedenle etik ve mesleki etik kuralları, eğitim yoluyla, üniversitelerde verilmeli ve bu alanda uzman olan eğitimciler tarafından bireylere verilmelidir (Varol, 2003).

1.3. Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı Mesleğinde Etik

İletişim, bireyler ya da toplumlar arasındaki fikir, bilgi, düşünce alışverişidir. Bu alışveriş, iletişim süreci olarak tanımlanır ve iletişim sürecinin değişmez öğelerini “kaynak” ve “alıcı” oluşturur. İletişim, insanlar arası ilişkilerin kurulmasının ilk adımıdır. İnsanlar bilgi alışverişini söz-el-kol-beden hareketlerinden, elektronik sistemlere kadar çeşitli zengin araçları kullanarak gerçekleştirmektedir (Karababa, 2011). Günümüzde iletişim araçlarındaki hızlı değişim, günlük yaşamda aynı hızla yansımaktadır.

İnsanlar günlük hayatlarında sürekli iletişim kurdukları için iletişim araçları, bağımlılık noktasındadır. Çünkü haber alma ihtiyacı, bilme anlama gibi zihinsel ihtiyaçlar, sosyal temas isteği gibi ihtiyaçlar, görsel ve işitsel kitle iletişim araçlarını kullanmaya, takip etmeye iten sebeplerdir. Bu nedenle görsel ve işitsel kitle iletişim araçları, iletişim alanında uyulması gereken, toplumca belirlenmiş etik ilkeler doğrultusunda hizmet etmelidir.

Etikle ilgilenen bir disiplin de sektör tarama ve inceleme çalışmaları sonucunda görsel-ışitsel teknikler ve medya yapımcılığı alanlarında faaliyet gösteren mesleklerin (fotoğrafçılık ve kameramanlık, radyo ve televizyon, basım ve yayın teknolojileri) eğitimidir (Bicer, 2009). Görsel-ışitsel teknikler ve medya yapımcılığı mesleki etiği, bu alanlarda çalışan meslek mensuplarınca, iletişim/haberleşme faaliyetlerinin kanuna uygun bir biçimde yürütülmesinin yanı sıra toplumsal yaşamın değer yargılarını da dikkate alarak uyulması gereken, doğruluğu kanıtlanmış, herkes için her yerde ve her zaman bağlayıcı nitelikte olan ilkeler bütünü olarak benimsenmelidir (Karababa, 2011).

Görsel ve işitsel alandaki etik sorunu, diğer mesleklerdeki etik sorunları gibi önem teşkil etmektedir. Toplumun bilgi almasını, eğitilmesini, sosyalleşmesini sağlayan basın sektörü, gerçekleri yapay şekilde oluşturmamalıdır ve toplumsal ahlak, inançlara dayanan değerleri dikkate alarak hareket etmelidir. Bu nedenle bu alanda çalışan bireylere büyük sorumluluklar düşmektedir. Basın sektöründe, foto muhabiri, senaryo ve metin yazarlığı, muhabirlik gibi televizyon ve sanal yayıncılık alanlarında ve ayrıca gazeteler, ajanslar, yayın evleri, matbaa ve yayın kuruluşları gibi

alanlarda çalışacak kişilerin; bilgi, beceri ve deneyimlerinin yanı sıra meslek etiğinin gerektirdiği gibi davranması gerekir. Çünkü iletişim alanında çalışanların meslek etiğine uymaları toplumun iletişim süreçlerinin özgürce gelişmesini sağlayacaktır.

Görsel ve işitsel medya, topluma, doğal olan ile olmayana ortaya çıkaran “anlam sistemidir” ve normalin başlıca belirleyicisidir (Demir, 2006). Yansızlık, doğruluk, dürüstlük, ortak değerlere sahip çıkmak, yasal haklara ve kişisel haklara uymak, görsel ve işitsel medyanın etik kurallarıdır. Bu etik kurallar, medya sektöründe çalışan bireylere, eylemlerinin doğruluğu hakkında yol gösterir ve topluma karşı sorumlulukların yerine getirilmesinde önemlidir.

2. Yöntem

Her araştırmanın kendine özgü nitelikleri vardır. Bu çalışmada “Tanımlayıcı ve Bağıntsal Araştırma Modeli” kullanılmıştır. Tanımlayıcı araştırma modelleri, araştırma problemini oluşturan değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisine girmeksizin, bu değişkenlerle ilgili doğru tanımlar yapılmasını amaçlayan araştırmalardır. Bağıntsal araştırmalar da değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalardır (Churchill, 1999). Çalışmada eldeki problem, bu problemle ilgili durumlar, değişkenler ve değişkenler arasındaki ilişkiler tanımlanmaya çalışılmıştır. Böylece ileriye dönük tahminle yapmak mümkün olacaktır.

2.1. Araştırmanın Modeli ve Örneklem

Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı alanlarında eğitim alan öğrencilerin mesleki etik kurallarına bakışını ölçmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğrenciler, etik kavramını biliyorlar mı?
2. Öğrenciler, mesleklerine yönelik aldıkları derslerde kendilerine kazandırılan etiksel tutum ve davranışları yeterli buluyorlar mı?
3. Öğrencilerin etik konulu derslerden beklentileri nelerdir?
4. Öğrenciler, eğitim aldıkları meslekte çalışan bireylerin, davranış ve becerilerini “iletişim etiği” konusunda nasıl değerlendirmektedir?
5. Öğrencilerin eğitim gördükleri bölümleri ve sınıfları açısından, “mesleki etik” konusundaki farklılıkları nelerdir?

Araştırmanın ana kütlesi İstanbul Aydın Üniversitesi Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu’dur. Araştırmanın örneklemini ise Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı, fotoğrafçılık ve kameramanlık, radyo ve televizyon, basım ve yayın teknolojileri bölümlerinde eğitim alan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma kümesini, 2017-2018 öğretim yılında; fotoğrafçılık ve kameramanlık, radyo ve televizyon, basım ve yayın teknolojileri bölümlerinde eğitim alan 295 öğrenciden 217’si oluşturmaktadır.

2.2. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

Araştırmada yöntem olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmadaki anket, konu ile ilgili daha önceden yapılan araştırmalar ve benzer nitelikteki ölçme araçları incelenerek geliştirilmiştir. Verilerin toplanması için anket formları, öğrencilere elden ulaştırılmış ve geri dönüşümü sağlanmıştır. Çalışmanın amacına ulaşabilmesi için anket formunun ilk bölümü öğrencilerin demografik bilgilerine yönelik sorulardan oluşmuştur. Anketin ikinci bölümü ise bir soruyla, öğrencilere “etik” konulu bir ders alıp almadıkları ve iki soruyla da, “etik” kavramının kendilerinde oluşturduğu izlenimi tespit etmek amacıyla sorulan sorulardan oluşmuştur. Anketin üçüncü bölümü ise öğrencilerin etik algıları üzerine, “etik, meslek etiği, etik algısı” konularıyla ilgili alanlarda yapılmış yazın araştırmalarından yararlanılarak 3 puanlık, 3’lü likert (1=katılıyorum, 2=katılmıyorum 3=kararsızım şeklinde puanlanarak) ölççeğinden oluşmuştur.

Çalışma sonucunda elde edilen veriler IBM SPSS 25 istatistik programı kullanılarak dijital ortamda işlenmiştir. Anket sorularının güvenilirliğinin istatistiksel yolla analizinin yapılmasında Cronbach Alpha testinden yararlanılmıştır. Yapılan istatistiksel çözümleme sonucu kullanılan anketin alfa katsayısı 0,7315 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değer 0,7'nin üstünde bir değer olduğu için anketin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular; anketi cevaplayan 217 öğrencinin demografik özelliklerinin, etik algıları üzerindeki etkilerini yansıtmaktadır. Bu durumdan hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Bayanların mesleki etik algısı ile Bayların mesleki etik algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Ankete katılanların yaşları ile mesleki etik algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Etik dersi alanlar ile almayanların etik algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Staj yapanlar ile yapmayan öğrencilerin etik algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Sektörde çalışan öğrenciler ile etik algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3. Bulgular

Verilerin analizi soruların sırasına göre tablo halinde gösterilmiştir. Ankete katılanların demografik özellikleri, eğitim bilgileri, “etik” konulu bir ders alıp almadıkları ve etik konulu dersten beklentilerini belirlemek amacıyla yüzde, frekans analizi yapılmıştır. Ankete katılan öğrencilerin cinsiyet ve eğitim durumları ile “etik konulu dersten beklentileri” arasındaki dağılım için çapraz tablo analizi uygulanmıştır. Çalışmada normal dağılıma uymayan; cinsiyet, yaş, öğrencilerin etik konulu ders almaları, staj yapma ve sektörde çalışma halleri ile etik algısı arasındaki durumlar non parametrik testlerden Mann-Whitney U ve Kuruskal Wallis Testleri kullanılmıştır. Anket bulguları, soruların sırasına göre IBM SPSS 25 istatistik programında değerlendirilmiştir. Ayrıca öğrencilerin “etik” ile ilgili maddelere verdikleri önemi ortaya koymak için maddelerin aritmetik ortalama ve standart sapmaları da alınmıştır.

3.1. Frekans Analizleri

Çalışmada elde edilen veriler doğrultusunda öğrencilerin demografik özelliklerinin, eğitim bilgilerinin, etik eğitimi alma durumlarının ve öğrencilerin etik konulu dersten beklentilerinin frekans analizleri, aşağıdaki gibi tespit edilmiştir.

Tablo 1: Ankete Katılan Öğrencilerin Demografik Bilgileri

Gruplar	Tablolar	(n) Frekans	(f) Yüzde
Cinsiyet	Bayan	102	47,0
	Bay	115	53,0
	Total	217	100
Yaş		(n) Frekans	(f) Yüzde
	18-20 yaş	94	43,3
	21-24 yaş	102	47,0
	25-29 yaş	13	6,0
	30 yaş ve üstü	8	3,7
	Total	217	100

Çalışmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri incelendiğinde, ankete katılanların 102'si (%47) bayan öğrencilerden, 115'i (%53) bay öğrencilerden oluşmaktadır ve ankete katılanların büyük bir çoğunluğunu bay öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrenciler yaşlarına göre 94'ü (%43,3) 18-20 yaş; 102'si (%47) 21-24 yaş; 13'ü (%6) 25-29 yaş; 8'i (%3,7) 30 yaş ve üstündedir.

Tablo 2: Ankete Katılan Öğrencilerin Eğitim Bilgileri

Gruplar	Tablolar	n	f
Bölüm	Basım ve Yayın Teknolojileri	85	54,8
	Fotoğrafçılık ve Kameramanlık	62	28,6
	Radyo ve Televizyon Programcılığı	70	32,3
	Total	217	100
Öğrenim Türü	I.Öğretim	119	43,3
	II.Öğretim	98	45,2
	Total	217	100
Sınıf	1.Sınıf	110	50,7
	2.sınıf	107	49,3
	Total	217	100
Staj Durumu	Evet	143	65,9
	Hayır	74	34,1
	Total	217	100
Sektörde Çalışma Durumu	Evet	68	31,3
	Hayır	149	68,7
	Total	217	100

Ankete katılan öğrencilerin 85'i (%54,8) Basım ve Yayın Teknolojileri programında; 62'si (%28,6) Fotoğrafçılık ve Kameramanlık programında; 70'i (%32,3) Radyo ve Televizyon Programcılığı programında eğitim almaktadır. Öğrencilerin öğrenim türü, 119'u (%43,3) I. öğretim; 98'i (%45,2) II. Öğretimdir. Öğrencilerin öğrenim türü, 119'u (%43,3) I. öğretim; 98'i (%45,2) II. Öğretimdir. Öğrencilerin 110'u (%50,7) 1.sınıf; 107'si (%49,3) 2.sınıf konumundadır. Öğrencilerden stajını yapmış olanların sayısı 143 (%65,9); stajını yapmayanların sayısı ise 74 (%34,1)'dir. Öğrencilerin üniversite okurken sektörde çalışanların sayısı 68 (%31,3); sektörde çalışmayanların sayısı 149 (%68,7)'dir.

Tablo 3: Ankete Katılan Öğrencilerin Etik Eğitimi Alma Durumu

Gruplar	Tablolar	n	f
Etik Eğitimi Alma	Evet	194	89,4
	Hayır	22	10,1
	Total	217	100

Ankete katılan öğrencilerden 194'ü (%89,4) etik eğitimi aldığını, 22'si (%10,1) ise etik eğitimi almadıklarını belirtmiştir.

Tablo 4: Ankete Katılan Öğrencilerin Etik Konulu Dersten Beklentileri

Gruplar	Tablolar	n	f
Etik Konulu Dersten Beklentiler	Ahlak, dürüstlük, güven konuları işlenmelidir.	92	42,4
	Toplumsal kurallar ve görgü kuralları işlenmelidir.	53	24,4
	Meslekte uyulması gereken ahlak kuralları işlenmelidir.	47	21,7
	Hukuk kuralları öğretilmelidir.	7	3,2
	Takım/Ekip çalışması öğretilmelidir.	11	5,1
	Bilmiyorum	7	3,2
	Total		217

Etik konulu dersten beklentileri yönündeki soruya, öğrencilerin 92'si (%42,4) "Ahlak, dürüstlük, güven konuları işlenmelidir"; 53'ü (%24,4) "Toplumsal kurallar ve görgü kuralları işlenmelidir"; 47'si (%21,7) "Meslekte uyulması gereken ahlak kuralları işlenmelidir"; 7'si (%3,2) "Hukuk kuralları öğretilmelidir"; 11'i (%5,1) "Takım/Ekip çalışması öğretilmelidir" şeklinde yanıt verirken, 7'si (%3,2) "Bilmiyorum" şeklinde yanıtlamıştır.

Tablo 5: Ankete Katılan Öğrencilerin Mesleki Etik Kavramını Tanımlayabilme Durumları

Mesleki Etik Kavramını Tanımlayabilme	Evet Tanımlamış		Hayır Tanımlayamamış	
	n	f	n	f
	56	25,8	161	74,2

Yapılan anket çalışmasında öğrencilerin mesleki etik kavramı hakkındaki görüşleri doğrultusunda verdikleri yanıtlar, nitel analiz yöntemlerinden içerik analizine göre analiz edilmiştir. Bu duruma göre öğrencilerin %25,8'i "mesleki etik" kavramını doğru şekilde tanımlarken %74,2'si doğru tanımlama yapamamıştır.

3.2. Çapraz Tablo Verilerinin Analizi

Ankete katılan öğrencilerin cinsiyet, bölüm, öğretim türü, sınıf, staj ve sektörde çalışma durumları ile "etik konulu dersten beklentileri" arasındaki dağılımı ortaya koymak amacıyla çapraz tablo analizi yapılmıştır.

Tablo 6: Ankete Katılan Öğrencilerin Etik Konulu Dersten Beklentilerinin Cinsiyet ve Eğitim Bilgileri ile Karşılaştırılması

Gruplar	Tablolar	Ahlak, dürüstlük, güven konuları işlenmelidir	Toplumsal kurallar ve görgü kuralları işlenmelidir	Meslekte uyulması gereken ahlak kuralları işlenmelidir	Hukuk kuralları öğretilmelidir	Takım/Ekip çalışması öğretilmelidir	Bilmiyorum
Cinsiyet	Bay	38 %37,3	27 %26,5	28 %27,5	2 %2,0	5 %4,9	2 %2,0
	Bayan	54 %47	26 %22,6	19 %16,5	5 %4,3	6 %5,2	5 %4,3
Bölüm							

	Basım ve Yayın Teknolojileri	42	22	17	0	2	2
		%49,4	%25,9	%20,0	%0	%2,4	%2,4
	Fotoğrafçılık ve Kameraman.	27	15	16	1	1	2
		%43,5	%24,2	%25,8	%1,6	%1,6	%3,2
	Radyo ve Televizyon Programcılığı	23	16	14	6	8	3
		%32,9	%22,9	%20	%8,6	%11,4	4,3%
Öğrenim Türü	I. Öğretim	51	26	29	0	8	5
		%42,9	%21,8	%24,4	%0	%6,7	%4,2
	II. Öğretim	41	27,6	18,4	7,1	3,1	2,0
		%41,8	%27,6	%18,4	%7,1	%3,1	%2,0
Sınıf	1.Sınıf	45	23	27	3	8	4
		%40,9	%20,9	%24,5	%2,7	%7,3	%3,6
	2.sınıf	47	30	20	4	3	3
		%43,9	%28,0	%18,7	%3,7	%2,8	%2,8
Staj Durumu	Evet	59	43	31	5	3	2
		%41,3	%30,1	%21,7	%3,5	%2,1	%1,4
	Hayır	33	10	16	2	8	5
		%44,6	%13,5	%21,6	%2,7	%10,8	%6,8
Sektörde Çalışma Durumu	Evet	31	15	16	4	1	1
		%46,6	%22,1	%23,5	%5,9	%1,5	%1,5
	Hayır	61	38	31	3	10	6
		%42,4	%24,4	%21,7	%3,2	%5,1	%3,2

Anketi cevaplayan öğrencilerin cinsiyeti ile etik konulu dersten beklentileri arasında çapraz tablo (Tablo 5) verileri karşılaştırıldığında, “Ahlak, dürüstlük, güven konuları işlenmelidir” yanıtı bayların %37,3’ü verirken; bayanların ise %47’si vermiştir. “Toplumsal kurallar ve görgü kuralları işlenmelidir” yanıtı veren öğrencilerin %26,5’u bay, %22,6’sı bayandır. “Meslekte uyulması gereken ahlak kuralları işlenmelidir” yanıtı verenlerin %27,5’u bay; %16,5’u bayandır. “Hukuk kuralları öğretilmelidir” seçeneğini seçen öğrencilerin %2’si bay, %4,3’ü bayandır. “Takım/Ekip çalışması öğretilmelidir” seçeneğine bayların %4,9’u, bayanların ise %5,2’si yanıt vermiştir. “Bilmiyorum” yanıtı verenlerin ise %2’si bay, %4,3’ü bayan öğrencilerdir.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm ile etik konulu dersten beklentileri çapraz tablo (Tablo 5) ile karşılaştırıldığında “Ahlak, dürüstlük, güven konuları işlenmelidir” yanıtını %49,4 Basım ve Yayın Teknolojileri programı öğrencileri verirken; %43,5’u Fotoğrafçılık ve kameramanlık programı öğrencileri, %32,9’u ise Radyo ve Televizyon Programcılığı öğrencileri yanıtlamıştır. “Toplumsal kurallar ve görgü kuralları işlenmelidir” yanıtı verenlerin %25,9’u Basım ve Yayın Teknolojileri programı öğrencileri, %24,2’si Fotoğrafçılık ve kameramanlık programı öğrencileri %22,9’u ise Radyo ve Televizyon Programcılığı öğrencileridir. “Meslekte uyulması gereken ahlak kuralları işlenmelidir” yanıtı verenlerin %20’si Basım ve Yayın Teknolojileri programı

öğrencileri ile Radyo ve Televizyon Programcılığı öğrencileri; %25,8'i Fotoğrafçılık ve kameramanlık programı öğrencileridir. “Hukuk kuralları öğretilmelidir” seçeneğini seçen öğrencilerin %1'i Fotoğrafçılık ve kameramanlık programı öğrencisi, %6'sı Radyo ve Televizyon Programcılığı öğrencileridir. Basım ve Yayın Teknolojileri programı öğrencilerinin hiç biri bu seçeneği seçmemişlerdir. “Takım/Ekip çalışması öğretilmelidir” seçeneğine Basım ve Yayın Teknolojileri programı öğrencilerinin %2,4'ü, Fotoğrafçılık ve kameramanlık programı öğrencilerinin %1,6'sı, Radyo ve Televizyon Programcılığı öğrencilerinin % 11,4'ü yanıt vermiştir. “Bilmiyorum” yanıtını verenlerin ise %2,4'ü Basım ve Yayın Teknolojileri programı öğrencileri, %3,2'si Fotoğrafçılık ve kameramanlık programı öğrencileri, %+,3'ü Radyo ve Televizyon Programcılığı öğrencileridir.

Öğrencilerin öğretim türü ile etik konulu dersten beklentileri karşılaştırıldığında “Ahlak, dürüstlük, güven konuları işlenmelidir” seçeneğine I. öğretimin %42,9'u, II. öğretimin ise %41,8'i katılmıştır. “Ahlak, dürüstlük, güven konuları işlenmelidir” cevabını veren öğrencilerin %40,9'u 1.sınıf, %43,9'u 2. Sınıf öğrencileridir. Ayrıca “Ahlak, dürüstlük, güven konuları işlenmelidir” yanıtını verenlerin %41,3'ü staj yapmış öğrencilerdir ve %46,6'sı sektörde çalışan öğrencilerdir.

3.3. Kruskal-Wallis Testi Bulguları

Tablo 7: Ankete Katılan Öğrencilerin Cinsiyet ve Etik Algısı

	Ortalama Etik Algısı
Mann-Whitney U testi	326,500
Wilcoxon W Testi	417,500
Z Testi	-2,577
Asymp. Sig. (2-tailed)	,019

Yapılan anket çalışmasında öğrencilerin cinsiyetine göre etik algılarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Tablo 6'a Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 6'da, Asymp. Sig. değeri 0,019 olarak bulunmuştur. Asymp. Sig. değeri 0,019; $p < 0,05$ 'ten olduğu için bayan ve bay öğrencilerin etik algısı birbirinden farklı olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle çalışmadaki birinci hipotez, cinsiyet ve etik algı arasında anlamlı bir ilişki olduğundan kabul edilmiştir.

Tablo 8: Ankete Katılan Öğrencilerin Yaş ve Etik Algısı

	Ortalama Etik Algısı
Kruskal Wallis	6,038
df	3
Asymp. Sig.	,110

Çalışmada, ankete katılan öğrencilerin yaşları ve etik algıları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olup olmadığını tespit etmek için Tablo 7'de Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Tablo 7'de Asymp. Sig. değeri 0,110 olarak bulunduğu ve 0,110; $p > 0,05$ 'ten olduğu için öğrencilerin yaşları ve etik algıları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu nedenle çalışmadaki ikinci hipotez red edilmiştir.

Tablo 9: *Ankete Katılan Öğrencilerin Etik Konulu Ders Almaları ile Etik Algısı*

	Ortalama Etik Algısı
Mann-Whitney U testi	2028,500
Wilcoxon W Testi	20943,500
Z Testi	-,399
Asymp. Sig. (2-tailed)	,690

Tablo 8’de, ankete katılan öğrencilerin etik ders alıp almadıkları ile etik algılarının arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olup olmadığını tespit etmek için Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Tablo 8’de görüldüğü gibi anlamlılık satırındaki değer 0,690’dır. Asymp. Sig. 0,690; $p>0,05$ ’ten olduğu için istatistiksel açıdan öğrencilerin etik konulu ders alıp almamaları ile etik algıları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu nedenle çalışmadaki üçüncü hipotez red edilmiştir.

Tablo 10: *Ankete Katılan Öğrencilerin Staj Yapma ile Etik Algısı*

	Ortalama Etik Algısı
Mann-Whitney U testi	49993,000
Wilcoxon W Testi	7768,000
Z Testi	-,714
Asymp. Sig. (2-tailed)	,476

Tablo 9’da, ankete katılan öğrencilerin staj yapma durumları ile etik algılarının arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olup olmadığını tespit etmek için Mann Whitney U testi kullanılarak anlamlılık satırındaki değer 0,476 olarak tespit edilmiştir. Asymp. Sig. 0,476; $p>0,05$ ’ten olduğu için istatistiksel açıdan öğrencilerin staj yapma durumları ile etik algıları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu nedenle çalışmadaki dördüncü hipotez red edilmiştir.

Tablo 11: *Ankete Katılan Öğrencilerin Sektörde Çalışma Durumu ile Etik Algısı*

	Ortalama Etik Algısı
Mann-Whitney U testi	5046,500
Wilcoxon W Testi	7392,500
Z Testi	-,048
Asymp. Sig. (2-tailed)	,962

Yapılan anket çalışmasında öğrencilerin sektörde çalışma durumlarına göre etik algılarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Tablo 10’da Mann Whitney U testi ile Asymp. Sig. değeri 0,962 olarak bulunmuştur. Asymp. Sig. değeri 0,962; $p>0,05$ ’ten olduğu için sektörde çalışan öğrencilerin etik algısı birbirinden farklı olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle çalışmadaki birinci hipotez, sektörde çalışma durumlarına ile etik algı arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu nedenle çalışmadaki beşinci hipotez red edilmiştir.

3.4. Etik İle İlgili Değişkenlerin Önem Düzeyi

Anketi yanıtlayan 217 öğrencinin etik konusu ile ilgili maddelere gösterdikleri önem düzeyi aşağıda belirtildiği gibidir.

Tablo 12: *Ankete Katılan Öğrencilerin Etik ile İlgili Maddelere Verdikleri Önem Düzeyi*

Etik Kavramı ile ilgili maddelere verilen Önem Düzeyi	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Etik, içerisinde doğruluk ve güvenilirlik ilkelerini barındırmalıdır.	217	1,0278	0,21	1,00	3,00
Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığında okuyan tüm öğrenciler, “etik” dersi almalıdır.	217	1,3825	0,71	1,00	3,00
Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığında okuyan tüm öğrenciler, mesleki etik kurallarına dikkat etmelidir.	217	1,1060	0,42	1,00	3,00
Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı alanında başarılı olabilmek için mesleki bilgi ve deneyim kadar etik de belirleyicidir.	217	1,3288	0,69	1,00	3,00
İletişim sektöründe mesleki etik, toplumsal etikten ayrılamaz.	217	1,3872	0,74	1,00	3,00
Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı alanında çalışanların etik ilkelere bağlı davranmaları önemlidir.	217	1,1240	0,44	1,00	3,00
Basın ve basım sektörüne yönelik derslerimizde doğruluk, dürüstlük ve özgün olma konusunda bilgiler öğretilmektedir.	217	1,6544	0,85	1,00	3,00
Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı alanında öğretilen derslerde, basın ve basım sektörüne eleştirel gözle bakmamız sağlanıyor.	217	1,2442	0,61	1,00	3,00
Bölümde mesleğime yönelik derslerde, mesleki etik kuralları konusunda sorumluluk bilinci kazandırılıyor.	217	1,2765	0,67	1,00	3,00
Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı alanında çalışanlar toplumun beklentilerine karşı sorumluluk duygusu ile hareket etmektedirler.	217	1,4747	0,81	1,00	3,00
Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı alanında çalışanlar etik ilkelere bağlı olarak hareket etmektedirler.	217	1,4700	0,78	1,00	3,00

Tablo 12’de, öğrencilerin en önemli buldukları ifade “Etik, içerisinde doğruluk ve güvenilirlik ilkelerini barındırmalıdır” (M=1,0278) maddesi olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin etik konusu ile ilgili maddelere gösterdikleri önem düzeyi açısından, “Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığında okuyan tüm öğrenciler, mesleki etik kurallarına dikkat etmelidir” (M=1,1060) maddesi ikinci sırada; “Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı alanında çalışanların etik ilkelere bağlı davranmaları önemlidir” (M=1,124) maddesi ise üçüncü sırada olduğu tespit edilmiştir.

“Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı alanında çalışanlar etik ilkelere bağlı olarak hareket etmektedirler” (M=1,4700) maddesi, en az önem verilen maddedir. Öğrencilerin bu

maddeye en az önem vermeleri, Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı alanlarında okuyan öğrencilerin, bu alanda çalışanların etik ilkelere göre hareket etmediklerine inanmaktadırlar.

4. Sonuç ve Öneriler

Bireylerin mesleğini ve görevini insanlığın yararı doğrultusunda güvenilir bir şekilde doğru ve tam yapması, etiğin temel alanıdır. Bu ifadeden hareketle, mesleki etik ilkeleri, işten etkilenecek olan bireylere, uygun eylemde davranma biçimidir. Ayrıca yapılan mesleğin saygınlığını arttırmak ve mesleği daha ileri boyutlara taşımak için mesleki etik değerlerin, meslek mensupları tarafından benimsenmesi gerekir. Bu nedenle “Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı sektöründe çalışacak olan mezun adayların, mesleklerine yönelik etik değerleri kazanabilmeleri için “etik” eğitimi almaları, gelecekte meslek yaşamları ile ilgili etik sorunlara duyarlı olabilmeleri açısından önemlidir.

Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı alanlarında eğitim alan öğrenciler üzerinde yapılan araştırma sonucunda, ankete katılanların çoğunluğunu %53’ünü bay öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrencilerin %47’si (102 kişi) 18-20 yaş aralığındadır. Öğrencilerin %43,3’ü (119) I. öğretim; %45,2’i (98 kişi) II. öğretimdir ve %50,7’si (110) 1.sınıf; %49,3’ü (107) 2.sınıf konumundadır. Öğrencilerden %65,9’u (143 kişi) stajını yapmıştır ve sektörde çalışan öğrencilerin sayısı (68 kişi) %31,3’dür. Ankette öğrencilerin %89,4’ü (194 kişi) etik eğitimi aldığını belirtmiştir.

Ankete katılan öğrencilerin eğitimi ile etik konulu dersten beklentileri karşılaştırıldığında “Ahlak, dürüstlük, güven konuları işlenmelidir” maddesi en çok işaretlenen seçenek olmuştur. Bu maddeyi seçen öğrencilerin %49,4 Basım ve Yayın Teknolojileri programı öğrencileri olup %42,9’u I. öğretim öğrencisidir. “Ahlak, dürüstlük, güven konuları işlenmelidir” yanıtını verenlerin %43,9’u 2. sınıf öğrencisidir ve %41,3’ü staj yapmış öğrencilerdir. Ayrıca bu maddeyi seçen öğrencilerin %46,6’sı sektörde çalıştığını ifade etmiştir.

Yapılan çalışmanın sonucunda Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı alanlarında okuyan öğrencilerin etik algılarının, cinsiyet, yaş, etik dersi alıp almamalarına göre ayrıca staj yapan veya sektörde çalışan öğrencilerin etik algıları arasındaki ilişki hipotezleri analiz edilmiştir. Analiz neticesinde, öğrencilerin etik algılarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Özellikle bayan öğrencilerin bay öğrencilere göre etik algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yaş ve etik algı arasındaki ilişkide ise anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu durumun sebebi, örnekleme oluşturan öğrencilerin 1. ve 2. sınıf öğrencileri olmalarından dolayı yaş aralıklarının benzerlik göstermesi olarak ifade etmek mümkündür. Çalışmada, etik dersi alan öğrenciler ile almayan öğrencilerin etik algıları üzerinde de yine anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu anlamda etik dersi alan öğrencilerin etik konusundaki algılarını yükseltmek için üniversitelerin ve meslek yüksekokullarının sivil toplum kuruluşları ve meslek örgütleri işbirliği ile meslek içi eğitim ve seminerlerin yaygınlaştırılması sağlanmalıdır.

Çalışmada öne sürülen hipotezler arasında öğrencilerin staj yapma durumları ile etik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ankete katılan öğrencilerden staj yapanların oranının fazla olmasına rağmen etik algılarının düşük olması, bu öğrencilerin staj yaptıkları yerlerde etik dışı durumlarla karşılaşmış olabilecekleri düşünülmektedir. Öğrencilerin sektörde çalışma durumları ile etik algıları ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sektörde çalışan öğrencilerin az oluşu bu hipotezinde reddedilmesine sebep olduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışmada öğrencilerin mesleki etik kavramı hakkındaki görüşleri doğrultusunda öğrencilerin %74,2’si doğru tanımlama yapamadığı tespit edilmiştir. Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı alanlarında okuyan öğrencilerin çoğunluğunun etik dersi almalarına rağmen araştırmanın sonucunun olumsuz çıkması sektöre yetiştirilen öğrencilerin “dürüstlük, doğruluk, sorumluluk, kurallara bağlılık” gibi kavramların etik dersi dışındaki mesleki derslerde de sürekli ve düzenli olarak verilmesinin gerekli olduğu ve üniversitelerin sivil toplum kuruluşları ve meslek örgütleri ile işbirliklerinin artırılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın neticesinde iş dünyasında başarılı ve sağlıklı ilişkilerin oluşturulabilmesi için mesleki etik eğitiminin verilmesi önemlidir. Güdüleyici bir mesleki etik eğitimi ile teknik ve etik niteliklerin artması ve yapılan mesleğin kalitesinin yükselmesi sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Aksaraylı, M.F. ve Cevher, E. (2014). “Mesleki Yükseköğretimde Mesleki Etik Eğitime Yönelik Bir Araştırma”. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(8),115-126.
- Arda, B. ve Şahinoğlu P.S. (1995). “Tıbbi Etik: Tanımı, İçeriği, Yöntemi ve Başlıca Konuları”. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 48(3), 323-336.
- Arslan, Mahmut (2001). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Avşar Z. (2002). “Medyada Klasik Etik Kodlar Bir İllüzyon mu?”. *Selçuk İletişim Dergisi*, 2(3), 12.
- Aymankuy, Y. ve Sakarya, Ş. (2003). “Finansal Piyasalar ve Meslek Etiği”. *1 st International Business and Professional Ethics Congress of Turkey*, September, 17–19, Hacettepe University Research Centre for Business & Professional Ethics, Ankara.
- Balkır, Z.G. (2007).“Kamu Yönetiminde Yeni Boyut: Kamusal Etik”. *Kocaeli Barosu Dergisi*.
- Bicer, İ. (2009). “Medyanın Kamu üzerindeki Etkileri ve Etik”, *Medya ve Etik Sempozyumu*, Fırat Üniversitesi İletişim Fakültesi.
- Brinkmann, J. (2002). “Business And Marketing Ethics: Concepts, Approaches And Typologies”. *Journal of Business Ethics*, 41(2), 159-177.
- Çaplı, B. (2002). *Medya ve Etik*. Ankara: İmge Yayınları.
- Churchill, G. A. (1999). *Marketing Research; Methodological Foundation*, Seventh Edition. The Dryden Press, s. 116
- Daştan, A. (2009). “Etik Eğitiminin Muhasebe Eğitimindeki Yeri ve Önemi: Türkiye Değerlendirmesi”, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 26 (1), 281-311.
- Demir, V. (2006). *Medya Etiği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erdoğan İ (2006). “Medya ve Etik: Eleştirel Bir Giriş”. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 23, 1- 26.
- Goode, W. (1996). *Topluluk İçinde Topluluk; Meslekler, Meslekler ve Sosyoloji* (Derleyen ve Çeviren: Zafer CİRHİNLİOĞLU). Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Gülsünler, M. E. (2010). “İletişim Etiği ve Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Öğrencilerinin Mesleki Etik Kurallarına Bakışı”. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 6(2), 158-173.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karababa, İ. (2011). “İletişim ve Etik”, TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası İzmir: 6. İletişim Günleri.
- Koçberber, S. (2008). “Dünyada ve Türkiye’de Denetim Etiği”. *Sayıştay Dergisi*, 68, 65-89
- Kuçuradi İ. (2000). *Felsefi Etik ve Meslek Etikleri, Etik ve Meslek Etikleri* (Çeviren: Harun Tepe). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu, 17-32.
- Mocan, M. R. (2002). “Etik ve Meslek Etikleri”. *Yüksek Denetim Dergisi*, 1, 5-9.

- Odabaşı, Y. ve Oyman, M. (2007). *Pazarlama İletişimi Yönetimi*. İstanbul: MediaCat Kitapları.
- Sakarya, Ş. (2010), “Türkiye’de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 57-72,
- Selimoğlu, S. K.(2006), “Türk Muhasebe Uygulamalarında Etik”, *Mali Çözüm Özel Sayı*, 437-456.
- Tepe, H. (2000). *Etik ve Meslek Etikleri*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayını.
- Uzun, R. (2009). *İletişim Etiği: Sorunlar ve Sorumluluklar*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Varol, A. (2003). “Dünden Bugüne Fırat Televizyonu”, *Fırat Üniversitesi İletişim Fakültesi Dekanlığı Yayını*, s.209
- Vural, Z. ve Çoşkun, G. (2011). “Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik”. *Gümüşhane Üniversitesi, İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 1, 61-82
- Vural A. M. (2009). “Edebi Bozulmuş Adabı Dağılmış Bir Toplumsal Kurum Olarak Medya”, *Medya ve Etik Sempozyumu*, 7-9 Ekim 2009, Elazığ.

ÖĞRENCİLERİN ÖĞRETİM ELEMANI VE DANIŞMAN MEMNUNİYETİ: TEKİRDAĞ NKÜ TEKNİK BİLİMLER MYO ÖRNEĞİ*

Hasan METE¹

Aytekin ERDEM²

Gürcan UZAL³

Duygu HÜYÜK⁴

Saim ALTAY⁵

Öz

Bu çalışmanın amacı; meslek yüksekokulu öğrencilerinin kendilerine ders veren, uygulama yaptıran öğretim elemanları ve danışmanlık hizmeti aldıkları öğretim elemanları ile ilgili görüşlerinin belirlenmesidir. Araştırma tarama modelinde bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören 6782 öğrenci ve örneklemini ise bu öğrenciler arasından rastgele seçilen 637 öğrenci oluşturmaktadır. Bu çalışmada beşli Likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. Elde edilen veriler, SPSS veri analiz programından yararlanılarak, betimsel ve yordamalı istatistik teknikleri ile analiz edilmiştir. Öğrencilerin öğretim elemanı ve danışmanlarından genel olarak memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin öğretim elemanlarından ve danışmanlarından memnuniyetlerini daha çok arttırmak için gerekli tedbirlerin alınması önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Meslek yüksekokulu, Öğrenci, Öğretim elemanı, Danışman, Memnuniyet

STUDENTS ' SATISFACTION OF TEACHING STAFF AND CONSULTANT : TEKİRDAĞ NKÜ TECHNICAL SCIENCES VOCATIONAL SCHOOL EXAMPLE

Abstract

The purpose of this study is to determine the opinions of the vocational high school students about the instructors who have practical teaching done to them and who give consultancy services. Research is a study in the survey model. The universe of the research is composed of 6782 students studying at Namık Kemal University Technical Sciences Vocational School in 2016-2017 Academic Year and the sample is 637 students randomly selected from these students. A five-point Likert-type scale was used in this study. The data obtained were analyzed using descriptive and inferential statistical techniques, using the SPSS data analysis program. It is finally achieved that students are generally satisfied with the teaching staff and their consultants. It is suggested that NKÜ TBMYO teaching staff and consultants should take the necessary measures to increase the satisfaction of the students.

Keywords: Vocational School, Student, Instructor, Consultant, Satisfaction

* Bu çalışma, ICRE 2018 – VIII. Uluslararası Eğitimde Araştırmalar Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Gıda İşleme Bölümü. hmete@nku.edu.tr

² Dr. Öğr. Üyesi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Elektronik ve Otomasyon Bölümü. aerdem@nku.edu.tr

³ Dr. Öğr. Üyesi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Elektronik ve Otomasyon Bölümü. guzal@nku.edu.tr

⁴ Öğr. Gör., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Kontrol ve Otomasyon Bölümü. dhuyuk@nku.edu.tr

⁵ Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, saimaltay@nku.edu.tr

Giriş

Meslek Yüksekokulunda eğitim-öğretim niteliğinin geliştirilebilmesi için öğrenci, öğretim elemanı ve okul yöneticilerinin bakışı açısından durum tespitinin yapılabilmesi önem kazanmaktadır. Bir öğrenim ortamındaki en önemli faktörlerden birisi öğreticinin yüksek niteliğidir. Çünkü okulun merkezinde yeteri kadar yetkinlik kazanmış öğretici bulunmalıdır. Nitelikli öğretim elemanının yetiştirilebilmesi için öncelikle hizmet öncesi eğitimin nitelikli olması gerekmektedir. Meslek Yüksekokullarında görev alacak olan öğretim elemanları lisans öğretiminde yeterli mesleki ve teknik bilgiyi edinmiş olup, ayrıca bu bilgiyi uygulamaya geçirme ve pratik bilgileri öğrencilere yansıtabilme becerilerini de kazanmış olmalıdır.

Meslek Yüksekokullarındaki öğretim elemanları öncelikle alan bilgisine tam olarak hâkim olmalı, bu bilgileri öğrencilere yansıtılabilmek için öğretme becerisini edinmiş olmalı ve genel öğretim bilgisi ile donanmış olmalıdır. Bu yeterlik alanları mesleki bilgi kapsamında değerlendirilebilir. Öğretim elemanı mesleki bilgi dışında, mesleki beceri ile tutum ve değerler konusunda yeterliklere sahip olmalıdır (MEB, 2017, s. 8).

Öğretim elemanlarının yukarıda sözü edilen yeterlikleri sağlayıp sağlamadıklarının belirlenmesi, meslek yüksekokulundaki eğitim-öğretim niteliğinin ortaya konması bakımından önem kazanmaktadır. Öğretim elemanlarını en iyi değerlendirebilecek olan eğitim paydaşlarından biri de öğrencilerdir. Bu nedenle öğretim elemanı yeterliklerinin öğrenci bakış açısıyla değerlendirilmesi gerekmektedir. Öğrencilerin öğretim elemanlarından memnuniyet düzeyi arttıkça meslek yüksekokullarındaki eğitimin niteliği de yükselecektir.

1. Literatür Taraması

Literatürde meslek yüksekokulu öğrencilerinin öğretim elemanlarını değerlendirmesine yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan biri de, Kaya (2014, s. 353)'nın "Meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin eğitim öğretim ve geleceğe yönelik düşünceleri"ni belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmadır. Bu çalışmada öğrencilerle yapılan görüşmede bazı öğrenciler, okullarındaki öğretim elemanı sayısını ve uygulamalı eğitimi yetersiz bulmuş olup ayrıca öğretim elemanlarının alanlarında uzman olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Türkiye'de yönetim bilişim sistemleri bölümü öğrencilerinin mesleğe bakış açılarını, beklenti ve memnuniyet düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada ise öğrencilerin; öğretim elemanlarının genel olarak ders araçlarını etkin bir şekilde kullanma durumlarını, program kapsamında okulda verilen dersleri yeterli bulmaları, ders saatlerinin dışında da öğretim elemanlarına ulaşabilme ve görüşebilme konularında memnun oldukları anlaşılmıştır. Öte yandan, öğretim elemanlarının genel olarak araştırma ve öğrenmeyi teşvik edici konuları seçme, konulara hâkim olma, ders konularını güncelleyerek belirleme, dersteki sorulara açık, net ve doyurucu cevaplar verebilme ve yeterli mesleki bilgi ve beceriye sahip olma görüşlerinde ise öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür (Bozkurt, Kalkan ve Çeşmeli, 2015, s. 30).

Aşçı ve Kulaç (2011, s. 18)'in çalışmalarında öğrenciler; öğretim elemanlarının alanları ile ilgili bilgilerinin, derse hazırlıklı gelme durumlarının, derse zamanında başlamalarının, ders başında dersin hedeflerini net bir biçimde belirtmelerinin, konunun önemli noktalarını vurgulayarak dersi anlaşılır şekilde işlemelerinin ve derse motivasyonu sağlayabilmelerinin yeterli düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Bir başka çalışmada ise öğrencilerin bakışı açısından çoğu öğretim elemanının eğitim-öğretim başarısının yeterli düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca bu çalışmada, öğretim elemanlarının derse hazırlıklı ve zamanında gelmesiyle ders saatini etkin ve verimli kullanması konularında öğrenciler tarafından çok iyi düzeyde değerlendirildikleri görülmektedir. Çalışmadaki bulgular sonucunda, öğretim elemanlarının kendi meslek alanlarında çok iyi düzeyde oldukları, fakat ders kitabı ve materyallerini biraz daha etkin olarak kullanmaları gerektiği sonucuna varılmıştır (Doğrukol, Delikanlı ve Bıçaklı, 2017, s. 246). Çünkü konu işleme sürecinde materyal kullanılmasının öğrenciyi derse motive edeceği, ilgiyi ve katılımı arttıracığı bilinmektedir. İyi

hazırlanmış bir ders materyalinin, öğrenciyi etkinliğin odağına çekebilme ve sonuç olarak öğrencinin akademik başarısını arttırabilme potansiyeline katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarına da materyal tasarımı ve kendilerini geliştirme konularında onları teşvik edici fırsatların (çalıştay, seminer vb hizmet içi eğitim uygulamaları) temin edilmesi gerekmektedir (Önal ve Budak, 2013, s. 279).

“Öğretim Elemanlarının Akademik Kalite Özelliklerinin Değerlendirilmesi” konulu çalışmada; öğretim elemanının öğretim yeteneği, ölçme-değerlendirme becerisi, empati kurma becerisi, derse ilgiyi özendirme becerisi ve kişisel itibarı boyutlarının değerlendirmede öne çıktığı anlaşılmaktadır. Öğretim elemanının mesleki sorumluluğu boyutunun ise değerlendirmede en düşük ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur (Açan, ve Saydan, 2009, s.249). Bir başka çalışmada ise, uygulamalı bilimler meslek yüksekokulu öğrencilerinin en çok akademik personelden memnun oldukları belirlenmiştir (Cin, Özdem, Kesicioğlu, Alver, Değirmençay ve Sancak, 2017, s. 18).

Yükseköğretimde öğrenim görmekte olan öğrencilerin oryantasyon eğitimi, kişisel gelişim veya akademik danışmanlık konularındaki istek ve beklentilerinin karşılanması bakımından üzerinde önemle durulması gereken konulardandır (Özyürek, Arıkan ve Şahin, 2016, s. 1249). Meslek yüksekokullarında öğrencilere akademik danışmanlık yapmak üzere görev verilmiş öğretim elemanları, öğrencilerin beklentilerine cevap vererek, onları hem motive etmekte, hem de eğitimleri süresince rehberlik ederek sağlıklı bir eğitim almalarına yardımcı olmaktadır. Aktel, Davras ve Çetinceli (2017, s. 415)’nin araştırmalarında MYO eğitim hizmet kalitesi memnuniyet anketine verilen cevaplardan öğrencilerin en çok öğretim elemanlarının danışmanlık hizmetinden memnun olduklarını, bu faktörü sırası ile öğretim elemanları ve dersler/ders programları faktörlerinin izlediği tespit edilmiştir. Kalkan (2017, s. 124)’ın iki meslek yüksekokulunda gerçekleştirdiği araştırmada da, öğrencilerin öğrenci danışmanlığı ve rehberlik hizmetlerinden yüksek düzeyde memnun oldukları belirlenmiştir.

Meslek yüksekokullarındaki eğitimin iyileştirilebilmesi bağlamında okullardaki mevcut sorunların derinlemesine tespit edilebilmesi, sorunların çözülebilmesi için meslek yüksekokullarındaki eğitim paydaşlarından olan öğrencilerin ve meslek yüksekokulu mezunlarının görüşlerinden yararlanılması gerekmektedir. Bu nedenle, ders veren ve danışmanlık hizmeti sunan öğretim elemanlarından öğrencilerin memnuniyet düzeyinin belirlenmesi önem taşımaktadır (Can, Çiçek, Aktaş, Işık, Kasap, Tezsezer ve Arpacıoğlu, 2017, s. 232). Yurtiçi literatür taramasında yalnızca Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin öğretim elemanı ve danışman memnuniyetine yönelik araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın bu boşluğa katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, NKÜ TBMYO öğrencilerinin öğretim elemanı ve danışman memnuniyetlerini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

- 1.TBMYO öğrencilerinin öğretim elemanları ve danışmanlarından memnuniyet düzeyleri nedir?
- 2.Öğrencilerin bireysel özellikleri (cinsiyet, mezun olunan ortaöğretim kurumu, kayıtlı olduğu program, programdaki öğrencilik süresi) bakımından öğretim elemanları ve danışmanlarından memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Deseni

Meslek yüksekokulu öğrencilerinin, öğretim elemanları ve danışman memnuniyeti hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi amaçlanan araştırmada; Şahin (2009, s. 111)’in geliştirdiği “Eğitim Fakültesinde Hizmet Kalitesinin Eğitim Fakültesi Öğrenci Memnuniyet Ölçeği”nden uyarlanarak geliştirilen bir ölçme aracı (ölçek) uygulanarak, nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu mevcut şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Çepni, 2014, s. 72; Karasar, 1999, s. 77).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören 6782 öğrenci, araştırmanın örneklemini ise, bu öğrenciler arasından rastgele seçilen gönüllü 637 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü % 99 güven seviyesi ve \pm % 5 kabul edilebilir hataya göre hesaplanmıştır.

2.2.1. Öğrencilerle İlgili Demografik Bilgiler: Öğrencilerin Özgeçmişleri

Katılımcı öğrencilere özgeçmişleriyle ilgili bilgiler edinebilmek için bazı sorular sorulmuş, elde edilen bilgiler aşağıda özetlenmiştir.

Tablo 1: Öğrencilerin Cinsiyetleri

Cinsiyet	n	%	Geçerli %	Yığılmalı/Birikimli %
Erkek	456	71.6	71.6	71.6
Kadın	181	28.4	28.4	100.0
Toplam	637	100,0	100,0	

Gözlemlenen toplam öğrenci sayısı 637'dir. Bu öğrencilerin 456'sı (%71.6) erkek, 181'i (%28.4) ise kadındır (Tablo 1).

Tablo 2: Öğrencilerin Mezun Olduğu Ortaöğretim Kurumları

Ortaöğretim kurumu	n	%	Geçerli %	Yığılmalı/Birikimli %
Genel Lise	58	9.1	9.1	9.1
Anadolu Lisesi	77	12.1	12.1	21.2
Meslek Lisesi	462	72.5	72.5	93.7
Diğer Lise	40	6.3	6.3	100.0
Toplam	637	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%72.5) Meslek Lisesi, geri kalan öğrencilerin de Genel Lise, Anadolu Lisesi ve diğer liselerden mezun oldukları anlaşılmaktadır (Tablo 2).

Tablo 3: Öğrencilerin Halen Kayıtlı Oldukları Programlar

Programlar	n	%	Geçerli %	Yığılmalı/Birikimli %
Bilgisayar	99	15.5	15.5	15.5
Biyomedikal Cihaz Teknolojisi	26	4.1	4.1	19.6
Elektrik	68	10.7	10.7	30.3
Elektronik Haberleşme	35	5.5	5.5	35.8
Elektronik Teknoloji	40	6.3	6.3	42.1
Gıda Teknolojisi	86	13.5	13.5	55.6
Gıda Teknolojisi (İ.Ö)	36	5.7	5.7	61.2
İklimlendirme ve Soğutma	12	1.9	1.9	63.1
Kontrol Otomasyon Teknolojisi	34	5.3	5.3	68.4
Makine	50	7.8	7.8	76.3
Makine Resim Konstrüksiyon	57	8.9	8.9	85.2
Mekatronik	32	5.0	5.0	90.3
Otomotiv	12	1.9	1.9	92.2
Seracılık	5	0.8	0.8	92.9
Tarım Makineleri	5	0.8	0.8	93.7
Tekstil Teknolojisi	21	3.3	3.3	97.0
Yapı Denetim	19	3.0	3.0	100.0
Toplam	637	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan öğrencilerin; 99'u (%15.5) Bilgisayar Programcılığı, 26'sı (%4.1) Biyomedikal Cihaz Teknolojisi, 68'i (%10.7) Elektrik Programı, 35'i (%5.5) Elektronik Haberleşme Programı, 40'ı (%6.3) Elektronik Teknolojisi Programı, 86'sı (%13.5) Gıda Teknolojisi Programı, 36'sı (%5.7) Gıda Teknolojisi Programı (İ.Ö.), 12'si (%1.9) İklimlendirme ve Soğutma Programı, 34'ü (%5.3) Kontrol ve Otomasyon Teknolojisi Programı, 50'si (%7.8) Makine Programı, 57'si (%8.9) Makine Resim Konstrüksiyon Programı, 32'si (%5.0) Mekatronik Programı, 12'si (%1.9) Otomotiv Teknolojisi Programı (İ.Ö.), 5'i (%0.8) Seracılık Programı, 5'i (%0.8) Tarım Makineleri Programı, 21'i (%3.3) Tekstil Teknolojisi Programı, 19'u (%3.0) Yapı Denetim Programı öğrencileridir (Tablo 3).

Tablo 4: Programlardaki Öğrencilik Süreleri

Öğrencilik Süresi	n	%	Geçerli %	Yığılmalı/Birikimli %
1 Yıl	218	34.2	34.2	34.2
2 Yıl	369	57.9	57.9	92.2
3 Yıl ve Üzeri	50	7.8	7.8	100.0
Toplam	637	100.0	100.0	

Öğrencilerin programlardaki öğrencilik sürelerinin; 218'inin (%34.2) bir yıllık, 369'unun (%57.9) iki yıllık, 50'sinin (%7.8) üç yıl ve üzeri olduğu görülmüştür (Tablo 4).

2.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada ele alınan konuyla ilgili verileri katılımcı öğrencilerden derlemek için, çok sayıda madde (görüş ve eğilim) içeren ve Şahin (2009, s.111)'in aynı konudaki ölçeğinden araştırmacılar tarafından uyarlanarak oluşturulan bir ölçek kullanılmış olup, ölçeğin özellikleri şunlardır.

ÖÖEvDMHG Ölçeği: Öğrencilerin Öğretim Elemanı ve Danışman Memnuniyeti Hakkındaki Görüşleri Ölçeği: Bu ölçek, öğrencilerin Öğretim Elemanı ve Danışmanından memnuniyeti hakkındaki görüşlerini kapsayan, 22 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Bu ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.96'dır. Geliştirilen ölçekteki maddeler “[1] Hiç memnun değilim”, “[2] Biraz memnunum”, “[3] Memnunum”, “[4] Çok memnunum”, “[5] Son derece memnunum” şeklinde derecelendirilmiştir.

Yapılan hesaplama sonucunda ağırlıklı aritmetik ortalamaların değerlendirilme aralığı; [4.20 - 5.00]= “Son derece memnunum”, [3.40 - 4.19]= “Çok memnunum”, [2.60 - 3.39]= “Memnunum”, [1.80 - 2.59]= “Biraz memnunum”, [1.00 - 1.79]= “Hiç memnun değilim” biçiminde ölçüleri kullanılarak belirlenmiştir. Değerlendirme ölçeğinin puan aralığının hesaplanmasında aralık genişliği = dizi genişliği / yapılacak grup sayısı = (5-1) / 5 = 4 / 5 = 0.8” katsayısı esas alındığında, aritmetik ortalamaların değerlendirilme aralığı elde edilmiş ve Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Ağırlıklı Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralığı

Ağırlık	Seçenekler	Sınırlar
5	Son derece memnunum	4.20 – 5.00
4	Çok memnunum	3.40 – 4.19
3	Memnunum	2.60 – 3.39
2	Biraz memnunum	1.80 – 2.59
1	Hiç memnun değilim	1.00 – 1.79

ÖÖEvDMHG ölçeğinde ters kodlanmış madde bulunmamakta olup, ölçme sonucunda belirlenecek en düşük toplam puan 22 ve en yüksek toplam puan ise 110'dur. "Öğretim elemanından memnuniyet" boyutu altında 14, "Danışmandan memnuniyet" boyutu altında ise sekiz madde bulunmaktadır. Bu maddelerin ayırt etme gücü 0.606 ile 0.763 arasında değişmektedir. Ölçme aracının kullanılacağı amaç için gerekli veriyi toplayacak durumda olup olmadığı uzman görüşüne başvurularak belirlenmiştir. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı birinci boyut için $\alpha=0.95$, ikinci boyut için $\alpha=0.96$ ve tüm ölçek için $\alpha=0.96$ 'dır.

3. Bulgular

Veriler, geliştirilen yeni bir ölçme aracı, yani ölçek kullanılarak 637 gönüllü öğrencinin katkısıyla derlenmiştir. Araştırmada betimsel ve yordamalı istatistik teknikleri kullanılmış olup, verilerin analizi SPSS veri analizi programında yapılmıştır.

3.1. Verilerin Analizi ve Bulgular-I: Betimsel İstatistik

Bu bölümde, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğretim elemanı ve danışman memnuniyeti hakkındaki öğrenci görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlarına yer verilmiştir.

Ölçekten elde edilen ham puanların; önce z puanı, sonra da T puanı hesaplanarak, ham puanlar standartlaştırılarak eşit aralığa dönüştürülmüştür. Yapılan istatistiksel analizlerde T puanları kullanılmıştır.

Ölçekten elde edilen ham puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, merkezi-yayılım ölçütleri bulunmuş ($\bar{X}=41.47$; $Mdn=42.00$; $Mod=42.00$) tur. Ayrıca z-istatistiğine göre; çarpıklık 0.076, standart hata 0.097 ($0.076/0.097=0.78$); basıklık -0.218 , standart hata 0.193 ($-0.218/0.193=-1.13$) hesaplanmış olup $\alpha=0.05$ için her iki katsayı (-1.96) ile (+1.96) arasında kaldığından, dağılım normal kabul edilebilir. Ayrıca, elde edilen puanların histogram grafiği çizilmiştir. Elde edilen bulgular, puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Can, 2014, s.85).

Öğrencilerin memnuniyet düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapmadan yararlanılmıştır (Tablo 6).

Tablo 6: Öğrencilerin Öğretim Elemanları ve Danışman Memnuniyeti Hakkındaki Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri

Öğrenci Görüşleri	n=637	\bar{X}	S	Memnuniyet Düzeyi
Öğretim Elemanından Memnuniyet				
Öğretim elemanlarının alanlarındaki bilgilerinden (ogrm2)		3.20	1.04	Memnunum
Uygulama derslerinin etkili ve yararlı olmasından (ogrm10)		3.04	1.09	
Öğretim elemanlarının uygulamalı ders saatlerini verimli değerlendirmesinden (ogrm14)		3.02	1.11	
Öğretim elemanlarının öğrencilerle iletişimlerinden (ogrm4)		3.01	1.15	
Öğretim elemanlarının ulaşılabilirliğinden (ogrm9)		3.01	1.04	
Öğretim elemanlarının teorik ders saatlerini verimli değerlendirmesinden (ogrm13)		3.00	1.07	

Öğretim elemanlarımızın kişilik özelliklerinden (tutarlılık, objektiflik, vb.) (ogrm8)	2.97	1.08
Öğretim elemanlarının öğretme becerilerinden (ogrm1)	2.96	1.06
Öğretim elemanlarının kullandıkları öğretim yöntem ve tekniklerinden (ogrm3)	2.96	1.03
Öğretim elemanlarının öğrencilere yönelik tutumlarından (ogrm5)	2.94	1.10
Öğretim elemanlarının akademik başarıyı ölçme-değerlendirmesinden (ogrm11)	2.94	1.01
Derslerin bizi mesleğe (teknikerliğe) hazırlamasından (ogrm6)	2.88	1.07
Öğretim elemanlarının ders dışında yönlendirme, destek ve yardımlarından (ogrm12)	2.79	1.12
Diğer üniversitelerin meslek yüksekokullarına kıyasla kazandıklarından (ogrm7)	2.75	1.07
Danışmandan Memnuniyet		
Danışmanımı tanıma ve ulaşılabilirliğinden (dnsm4)	3.05	1.19
Danışmanımın iletişime açıklığından (dnsm2)	3.03	1.18
Danışmanımın eğitim-öğretim ve sınav yönetmeliği ile ilgili bilgilendirmesinden (dnsm5)	3.02	1.20
Danışmanımın sorumluluklarımız konusunda bizleri bilgilendirmesinden (dnsm3)	3.01	1.18
Danışmanımın öğrenci ile ilgili mevzuat değişikliklerini bilgilendirmesinden (dnsm6)	2.96	1.15
Danışmanımın sorunlarımı çözmeye katkısından (dnsm1)	2.94	1.19
Danışmanımın staj ile ilgili bilgilendirme ve yönlendirmesinden (dnsm7)	2.92	1.24
Danışmanımın Dikey Geçiş Sınavı ve Lisans yerleştirme ile ilgili bilgilendirmesinden (dnsm8)	2.76	1.28

Memnunum

Öğrencilerin *öğretim elemanından memnuniyet* boyutundaki memnuniyet düzeyleri $\bar{X}=2.75$ ile $\bar{X}=3.20$ arasında olduğundan, bu boyuttaki memnuniyetlerinin "Memnunum" düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 6).

Öğrencilerin *danışmandan memnuniyet* boyutundaki memnuniyet düzeyleri $\bar{X}=2.76$ ile $\bar{X}=3.05$ arasında değişmektedir. Bu boyuttaki memnuniyetlerinin de "Memnunum" düzeyinde olduğu görülmektedir (Tablo 6).

3.2. Verilerin Analizi ve Bulgular-II: Yordamalı (Inferential) İstatistik

Bu bölümde öğrencilerin öğretim elemanları ve danışman memnuniyeti hakkındaki görüşlerinin, bireysel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. Tablo 7'de ölçek puanlarının cinsiyete göre normallik testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 7: ÖÖEvDMHG Ölçeği Puanlarının Cinsiyete göre Normallik Testi Sonuçları

	Cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		İstatistik	Sd	p	İstatistik	Sd	p
ÖÖEvDMHG	Erkek	.051	456	.007	.990	456	.003
	Kadın	.123	181	.000	.969	181	.001

^a. Lilliefors Anlamlılık Düzeltmesi

Tablo 7'ye göre, hem erkeklerin ($D_{(456)}=0.051$, $p=0.007$), hem de kadınların ($D_{(181)}=0.123$, $p=0.000$), ÖÖEvDMHG Ölçeği puan dağılımının normal dağılıma uygun olmadığı anlaşılmaktadır.⁶ Bu nedenle parametrik olmayan bir test olan ilişkisiz ölçümler için Mann Whitney U-Testi (Mann-Whitney U-Test for Independent Samples) uygulanmıştır.

Tablo 8: Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Erkek	456	316.60	144371.50	40175.500	.602
Kız	181	325.04	58831.50		

Tablo 8'den, cinsiyete göre öğrencilerin öğretim elemanları ve danışman memnuniyetine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı ($U=850.00$, $p>0.05$) görülmüştür.

Tablo 9'da ölçek puanlarının mezun olunan ortaöğretim kurumuna göre normallik testi sonuçları görülmektedir.

⁶Seçilen grup büyüklüğü göz önüne alındığında ($n \geq 51$) normallik testi sonuçlarından Kolmogorov-Smirnov, ($n \leq 50$) ise Shapiro-Wilk testi sonuçları dikkate alınmalı (Büyüköztürk, 2012, s.42).

Tablo 9: ÖÖEvDMHG Ölçeği Puanlarının Mezun Olunan Ortaöğretim Kurumuna göre Normallik Testi Sonuçları

	Ortaöğretim kurumu	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		İstatistik	Sd	p	İstatistik	Sd	p
ÖÖEvDMHG	Genel Lise	.110	58	.078	.974	58	.254
	Anadolu Lisesi	.051	77	.200(*)	.981	77	.321
	Meslek Lisesi	.069	462	.000	.989	462	.002
	Diğer Lise	.112	40	.200(*)	.969	40	.332

^a. Lilliefors Anlamlılık Düzeltmesi

*. Gerçek öneme sahip bir alt sınırdır.

Tablo 9'a göre, genel lise ($D_{(58)}=0.110$, $p=0.078$), anadolu lisesi ($D_{(77)}=0.051$, $p=0.200^*$), meslek lisesi ($D_{(462)}=0.069$, $p=0.000$), diğer lise ($D_{(40)}=0.112$, $p=0.200^*$) mezunu olan öğrencilerin, ÖÖEvDMHG Ölçeği puan dağılımının, sadece meslek lisesi mezunları için normal dağılıma uygun olmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle parametrik olmayan bir test olan ilişkisiz ölçümler için Kruskal Wallis H-Testi (Kruskal Wallis H-Test for Independent Samples) uygulanmıştır.

Tablo 10: ÖÖEvDMHG Ölçeği Puanlarının Mezun Olunan Ortaöğretim Kurumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ortaöğretim kurumu	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Genel Lise	58	332,66	3	10.628	.014	Meslek -Anadolu
Anadolu Lisesi	77	379,52				Meslek -Diğer
Meslek Lisesi	462	309,29				
Diğer Lise	40	294,86				

Analiz sonuçları, öğrencilerin ÖÖEvDMHG ölçeğinden aldıkları puanların, mezun olunan en az bir ortaöğretim kurumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir (χ^2 (sd=3, n=637) = 10.628, $p<0.05$). Farkın kaynağını belirlemek için gruplar arasında, Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Uygulanan testler sonucunda, anadolu lisesi mezunlarının meslek lisesi mezunlarına göre, meslek lisesi mezunlarının ise diğer lise mezunlarına göre öğretim elemanları ve danışman memnuniyeti görüşlerinin daha olumlu olduğu ve farkın anlamlı olduğu bulunmuştur (Tablo 10).

Tablo 11'de ölçek puanlarının programdaki öğrencilik sürelerine göre normallik testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 11: ÖÖEvDMHG Ölçeği Puanlarının Programdaki Öğrencilik Sürelerine göre Normallik Testi Sonuçları

	Öğrencilik süresi	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		İstatistik	Sd	p	İstatistik	Sd	p
ÖÖEvDMHG	1 Yıl	.055	218	.200(*)	.994	218	.477
	2 Yıl	.078	369	.000	.985	369	.001
	3 Yıl ve Üzeri	.141	50	.015	.981	50	.615

^a. Lilliefors Anlamlılık Düzeltmesi

*. Gerçek öneme sahip bir alt sınırdır.

Tablo 11'e göre, öğrencilik süresi 1 yıl ($D_{(218)}=0.055$, $p=0.200^*$), 2 yıl ($D_{(369)}=0.078$, $p=0.000$), 3 yıl ve üzeri ($D_{(50)}=0.141$, $p=0.015$) olan öğrencilerin, ÖÖEvDMHG Ölçeği puan dağılımının, sadece öğrenim süresi 1 yıl olanlar için normal dağılıma uygun, 2 yıl, 3 yıl ve üzeri için normal dağılıma uygun olmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle parametrik olmayan bir test olan ilişkisiz ölçümler için Kruskal Wallis H-Testi (Kruskal Wallis H-Test for Independent Samples) uygulanmıştır.

Tablo 12: ÖÖEvDMHG Ölçeği Puanlarının Programdaki Öğrencilik Sürelerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Öğrencilik süresi	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
1 Yıl	218	287.56	2	11.042	.004	1 yıl- 2 yıl
2 Yıl	369	339.22				
3 Yıl ve Üzeri	50	306.86				

Analiz sonuçları, öğrencilerin ÖÖEvDMHG ölçeğinden aldıkları puanların, öğrencilik sürelerine göre en az bir grup için anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir: χ^2 (sd=2, n=637) = 11.042, $p<0.05$. Farkın kaynağını belirlemek için gruplar arasında, Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Uygulanan testler sonucunda; öğrencilik süresi iki yıl olanların, öğrenim süresi bir yıl olanlara göre öğretim elemanları ve danışman memnuniyeti görüşlerinin daha olumlu olduğu ve farkın anlamlı olduğu görülmüştür (Tablo 12).

4. Tartışma

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin öğretim elemanı ve danışmandan memnuniyet ölçeğinin öğretim elemanından memnuniyet alt boyutuna verdikleri cevapların puan ortalaması 2.96 ve danışmandan memnuniyet alt boyutuna verdikleri cevapların puan ortalaması da 2.96'dır. Bu sonuçlar, öğrencilerin öğretim elemanı ve danışman memnuniyetlerinin "Memnunum" düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, 1976 yılından itibaren Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak eğitim-öğretim faaliyeti gösteren Tekirdağ Meslek Yüksekokulu'nun 2008 yılında bünyesindeki teknik programların Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu şekline dönüştürülmesiyle oluşmuş bir yükseköğretim birimidir. Tekirdağ Meslek Yüksekokulu ise 1990'lı yıllarda ülkemizdeki meslek yüksekokulları arasından seçilen yaklaşık 30 meslek yüksekokulunun kapsamına alınmıştır. Bu kapsamdaki meslek yüksekokullarının atölye ve laboratuvarları Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK)/Dünya Bankası II. Endüstriyel Eğitim Projesi ile donatılmış ve o dönemdeki öğretim elemanlarının çoğunluğu proje kapsamında yurtdışı mesleki gelişim etkinliklerine katılmıştır. Böylece mesleki motivasyonları ve bilgi-beceri düzeyleri geliştirilmiş olan öğretim elemanlarının mesleki performansları artmıştır. Ayrıca, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ile çevredeki kurumsal işletmeler arasında uygulamalı eğitim ve üretim konularında işbirliği gelişmiştir. Öğrencilere nitelikli staj çalışmaları yaptırılarak hizmet öncesindeki eğitimleri işletmelerin yeterli göreceği düzeylere getirilmiştir. Sonuçta, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu nitelikli bir öğretim birimi olma yolunda büyük mesafe kaydetmiştir. Ancak son yıllarda öğrenci sayısının ve öğretim elemanı başına düşen ders sayısının artması nedeniyle öğretim elemanı performansında düşüş olduğu varsayılmaktadır. Bunun sonucunda da, öğrencilerin öğretim elemanı ve danışman memnuniyetlerinin orta düzeyde olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada öğrencilerin öğretim elemanı ve danışman memnuniyeti puan ortalaması ($\bar{X}=2.96$) "Memnuniyet" düzeyine denk gelmesine karşın, Kırklareli Üniversitesi Babaeski Meslek Yüksekokulunda gerçekleştirilen araştırmada ise öğrencilerin değerlendirmesi sonucunda meslek yüksekokulunun akademik açıdan kalitesinin puan ortalaması ($\bar{X}=3.89$) yeterli düzeyde bulunmuştur (Can vd., 2017, s. 238). Babaeski Meslek Yüksekokulunun bölümleri incelendiğinde; yönetim ve organizasyon, finans, bankacılık ve sigortacılık, dış ticaret, büro hizmetleri ve sekreterlik, sosyal hizmet ve danışmanlık gibi sosyal bölümlerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Bilindiği gibi, sosyal bölümlerde bilgisayar laboratuvarı ve sunum teknolojileri dışında cihaz ve araçlara pek fazla gereksinim bulunmamaktadır. Oysa, teknik bölümlerin her birinde farklı cihaz ve araçlar kullanılmaktadır. Ayrıca, bu cihaz ve araçların güncelleştirilmesi de gerekmektedir. Bu nedenle, teknik programları içeren meslek yüksekokullarındaki öğrenci beklentilerinin sosyal programları içeren meslek yüksekokulu öğrencilerine göre daha düşük düzeyde olacağı düşünülmektedir. Bunun sonucunda, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulundaki öğrenci memnuniyet düzeylerinin, Babaeski Meslek Yüksekokulundaki öğrenci memnuniyet düzeylerine göre daha düşük kaldığı varsayılmaktadır. Cin, Özdem, Kesicioğlu, Alver, Değirmençay ve Sancak (2017, s.12)'ın çalışmalarında, Şebinkarahisar Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin memnuniyet düzeyi ile Şebinkarahisar Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu memnuniyet düzeyleri karşılaştırılmış ve TBMYO öğrencilerinin memnuniyet düzeylerinin SBMYO öğrencilerinin memnuniyet düzeyinden daha düşük kaldığı görülmüştür. Bu sonucun da yukarıdaki varsayımı desteklediği anlaşılmaktadır.

Araştırmada öğrencilerin öğretim elemanlarının alanlarındaki bilgilerinden ($\bar{X}=3.20$) "Memnun" oldukları görülmektedir. İçli ve Vural (2010, s.344)'ın Kırklareli Üniversitesine bağlı meslek yüksekokullarındaki öğrencilerin öğretim elemanlarından memnuniyetlerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada ise memnuniyet düzeyinin ($\bar{X}=3.81$) daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu çalışmada Teknik Bilimler ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokullarındaki memnuniyet puanları ayrı ayrı belirtilmediğinden, araştırma sonucu ile bu sonucun karşılaştırılmasının uygun olmayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada öğretim elemanlarının öğretme becerileri, alan bilgileri, öğrencilerle iletişimleri, öğrencilere yönelik tutumları, kişilik özellikleri ve ölçme değerlendirme becerileri ile ilgili öğrenci görüşlerinin ortalaması "*memnunum*" düzeyinde ($\bar{X}=3.00$) olmasına karşın, Öztürk ve Tataroğlu (2017, s.169)'nun gerçekleştirdikleri araştırmada ise aynı maddeler için öğrenci görüşlerinin

ortalaması “*çok memnunum*” düzeyinde ($\bar{X}=3.86$) olduğu görülmüştür. Bu farkın, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda öğrenim görmekte olan öğrencilerin derslerinde daha az zorlandıkları için öğretim elemanlarını daha başarılı bulmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmada öğrenciler, danışmandan memnuniyet boyutuna “Memnunum” düzeyinde katılmışlardır. Kıranşal, Biçer, Alkan ve Akça (2008, s. 19)’nın araştırmalarında ise öğrencilerin % 44.7’sinin okuldaki danışmanlık hizmetlerinden memnun olmadıkları anlaşılmıştır. Bu sonuç, araştırma sonucu ile örtüşmemektedir. Bunun nedeninin, Tekirdağ NKÜ TBMYO’nun köklü bir birim olduğu için öğretim elemanlarının daha deneyimli olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yine bir başka araştırmada, öğrencilerin danışmanlık hizmetinden memnun olmadıkları, öğretim elemanlarının yüksek düzeyde bilgi sahibi olmalarını ve iyi öğretebilmelerini bekledikleri ancak beklentilerine ulaşamadıkları belirlenmiştir (Özbayır, Akyol, Vatan, Özkütük, Demir, Sarı, Kavlak, Candan, Bal ve Uysal, 2003, s. 22).

Öztürk ve Tataroğlu (2017, s.169)’nın yaptıkları araştırmada; danışmana ulaşılabilirlik, danışmanın problem/sorun çözme becerisi, danışmanın iletişime açıklığı, danışmanın öğrencilere sorumluluk kazandırma ve bilgilendirme becerisi ile ilgili görüşlerini öğrenciler çok memnun düzeyinde ($\bar{X}=3.86$) belirtmelerine karşın, bu araştırmaya katılan Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencileri ise benzer maddelerdeki görüşlerini memnun düzeyinde ($\bar{X}= 3.00$) ifade etmişlerdir. Bu fark, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda görev yapan öğretim elemanlarının çoğunluğunun sosyal bilimler alanında eğitim aldıkları için iletişime açık olma, sosyal problemleri çözme ve psikolojik danışmanlık becerilerinin daha üst düzeyde olmasından kaynaklanabilir.

5. Sonuç ve Öneriler

5.1. Sonuç

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin öğretim elemanları ve danışmanlarından memnuniyet düzeylerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmada, öğrencilerin memnuniyet düzeyinin orta derecede olduğu bulunmuştur.

Öğrencilerin öğretim elemanları ve danışmanlarından memnuniyetleri konusundaki görüşleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı; mezun oldukları ortaöğretim kurumları ile kayıtlı oldukları programlarda geçirdikleri öğrencilik süreleri bakımından bazı gruplar arasında öğrenci görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmıştır. Uygulanan testler sonucunda, anadolu lisesi mezunlarının meslek lisesi mezunlarına göre, meslek lisesi mezunlarının ise diğer lise mezunlarına göre öğretim elemanları ve danışman memnuniyeti görüşlerinin daha olumlu olduğu ve farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Öte yandan, öğrencilik süresi iki yıl olanların, öğrenim süresi bir yıl olanlara göre öğretim elemanları ve danışman memnuniyeti görüşlerinin daha olumlu olduğu ve farkın anlamlı olduğu görülmüştür.

5.2. Öneriler

Bu bulgulara göre, Tekirdağ NKÜ TBMYO’nda görevli öğretim elemanları; alan bilgilerini geliştirdiklerinde, uygulama derslerini daha etkili ve verimli işlediklerinde, öğrencilerle iletişimlerini iyileştirdiklerinde, öğrencilerin kendilerine ulaşılabilirliklerini arttırdıklarında, öğretim becerilerini daha da geliştirdiklerinde, klasik öğretim yöntem ve teknikleri dışında güncel öğretim, yöntem ve tekniklerini kullandıklarında, öğrencilere yönelik olumlu tutumlarını arttırdıklarında, akademik başarıyı ölçme-değerlendirme bilgilerini geliştirdiklerinde, öğrencilerini mesleğe daha iyi yönlendirdiklerinde, öğrencilerin öğretim elemanlarından memnuniyet düzeylerinin daha da artacağı düşünülmektedir.

Öğrencilere danışmanlık yapan öğretim elemanlarının; öğrencilerin kendilerine ulaşılabilirliğini arttırmaları, iletişime açık olmaları, öğrencilerini eğitim-öğretim ve sınav yönetmeliği ile ilgili konularda bilgilendirmeleri, öğrencilerin öğrenme konusu ile ilgili sorunlarını çözmelerine katkı sağlamaları, öğrencilerini staj konusunda bilgilendirme ve yönlendirme konularında daha fazla

gayret göstermeleri durumunda öğrencilerin danışmanlarından memnuniyet düzeylerinin artacağı varsayılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Açan, B. ve Saydan, R. (2009). Öğretim elemanlarının akademik kalite özelliklerinin değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi İİBF örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 225-253.
- Aktel, M., Davras, Ö. ve Çetinceli, E. (2017, Mayıs). Meslek Yüksekokulu Eğitim Hizmet Kalitesinin Öğrenci Memnuniyet Ölçeği İle Değerlendirilmesi: Isparta MYO Örneği. *MASTEK 2017, 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur, Bildiri Kitabı, 406-416.
- Aşçı, H. ve Kulaç, E. (2011). Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin Farmakoloji dersi ve öğretim elemanları ile ilgili görüşleri. *S.D.Ü. Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(1), 16-20.
- Bozkurt, Ö., Ç., Kalkan, A. ve Çeşmeli, M., Ş. (2015). Türkiye’de yönetim bilişim sistemleri bölümü öğrencilerinin mesleğe bakış açıları, beklenti ve memnuniyet düzeyleri. *Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi*, 1(2), 22-35.
- Büyükoztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (16. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (2. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, E., Çiçek, H., Aktaş, F., O., Işık, T., Kasap, B. B., Tezsezer, S. ve Arpacıoğlu, I.T. (2017). Meslek yüksekokulu mezunlarının mesleki eğitimlerini değerlendirmeleri (Babaeski Meslek Yüksekokulu Örneği). *Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(15), 220-247.
- Cin, M., Özdem, G., Kesicioğlu, O. S., Alver, M., Değirmençay, Ş. A., ve Sancak, Ş. (2017). Giresun Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin memnuniyet düzeylerinin değerlendirilmesi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(16), 71-96.
- Çepni, S. (2014). *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş* (7. baskı). Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Doğrukol, S., Delikanlı, K. ve Bıçaklı, M. (2017, Mayıs). Meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilere göre öğretim elemanlarının eğitim-öğretim başarıları açısından değerlendirilmesi. *4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur, Bildiri Kitabı. 239-247.
- İçli, G., E. ve Vural, B., B. (2010). Toplam kalite yönetimi ve uygulamaları çerçevesinde Kırklareli Üniversitesi Meslek Yüksekokulları öğrenci memnuniyeti araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 28(1), 335-349.
- Kalkan, N. (2017, Mayıs). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler ve Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulları öğrencilerinin okullarından beklentilerinin karşılaştırılması. *4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur, Bildiri Kitabı, 112-126.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel araştırma yöntemi* (9. baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, A. (2014). Meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin eğitim öğretim ve geleceğe yönelik düşünceleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 349-356.
- Kıranşal, N., Biçer, N., Alkan, H. ve Akça, D. (2008). Kars Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin okuldaki akademik danışmanlık hizmeti ile ilgili görüş ve beklentilerinin incelenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 1(2), 13-20.

- MEB (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, Ankara. 1-19. 12 Nisan 2018, https://drive.google.com/file/d/1GAM5qLY_twFipTkf5JUPkUwgF2xlXem8/view
- Önal, N. ve Budak, Y. (2013). Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının öğretim araç ve materyallerini kullanmalarına ilişkin öğretim elemanı ve öğrenci görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(3), 267-283.
- Özbayır, T., Akyol, A., Vatan, F., Özkütük, N., Demir, F., Sarı, D., Kavlak, O., Candan, Y., Bal, H. ve Uysal, A. (2003). Öğretim elemanı ve öğrencilerin danışmanlık hizmeti ile ilgili görüşleri ve beklentileri. *Ege Eğitim Dergisi*, 3(1), 10-23.
- Öztürk, H., ve Tataroğlu, M. (2017). Meslek yüksekokullarında hizmet kalitesi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 19(40), 162-179.
- Özyürek, R., Arıkan, D. ve Şahin, M. (2016). Ege Üniversitesi öğrencilerinin oryantasyon ve akademik danışmanlık hizmetleri ile ilgili gereksinimlerinin belirlenmesi. *International Journal of Human Sciences*. 13(1), 1233-1270. doi:10.14687/ijhs.v13i1.3592.
- Şahin, A., E. (2009). Eğitim fakültesinde hizmet kalitesinin eğitim fakültesi öğrenci memnuniyet ölçeği (EF-ÖMÖ) ile değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal Of Education)*. 37, 106-122.

İŞ TATMİNİ: KAVRAMSAL GELİŞİMİ, BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL ETKİLERİ, YARARLARI VE SONUÇLARI

Murat ÖZPEHLİVAN¹

Öz

Yönetim alanında iş tatmini kavramına dönük olarak yapılan çalışmalar gün geçtikçe artarken, kavramın anlaşılabilirliği, diğer kavramlara olan etkileri ve ne tür faktörlerden etkilendiği ile ilgili birçok görüş ortaya atılmaktadır. Ayrıca kavramın olumlu ya da olumsuz sonuçları hakkında da birçok farklı tespitler yapılmakta, bu da iş tatmini kavramının açıklanmasına dönük bazı karışıklıklar ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmanın amacı iş tatmini kavramının literatürde yer alan tarihsel süreç içerisinde yapılan tanımlamaları, etkileri ve ne tür örgütsel ve bireysel faktörlerden etkilendiği, faydaları ve sonuçlarını açıklamaktır. Çalışmada öncelikle kavram ve yapısı açıklanacak, iş tatminin yararları, alt boyutları ve diğer kavramlarla olan ilişkisi incelenecek, kavram üzerine geliştirilen teoriler ve iş tatmini ve tatminsizliğin sonuçları üzerinde durulacaktır.

Anahtar kelimeler: İş tatmini, memnuniyet, iş tatminsizliği, iş doyumu.

JOB SATISFACTION: CONCEPTUAL DEVELOPMENT, INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL EFFECTS, BENEFITS AND RESULTS

Abstract

While the studies in management field on job satisfaction increasing, a lot of ideas are posed on intelligibility of this concept, its impacts on other concepts and about which factors are affecting this concept. In addition, researches have been found lots of findings on positive and negative results of this concept. This case reveals some confusion of describing job satisfaction concept. The aim of this study is to analyse some definitions of job satisfaction in the literature, its impacts and which organizational and individual factors are affecting this concept. In this study, firstly concept and its structure will be defined, its benefits, sub-dimensions and relations with other concepts to be analysed, and finally will be emphasized on theories of this concept, the results of job satisfaction and dissatisfaction.

Keywords: Job satisfaction, satisfaction, dissatisfaction.

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Okan Üniversitesi, İstanbul, 34722, Türkiye; murat.ozpehlivan@okan.edu.tr

Giriş

Günümüz iş dünyasında örgütler, artan rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek adına sürekli inovatif olmalı, yeniliğe açık ve gelişmeye odaklanmış olmalıdır. Aksi halde küresel rekabet baskısı altında ezilecek ve zor koşullar altında oyundan çekilmeye dek gidecek bir sürece gireceklerdir. Bu durumdan kaçınmak için öncelikle işletmelerin teknolojik altyapılarını çağa uygun hale getirmeleri gerekmekte ancak bu tek başına yeterli olamamaktadır. Zamana uygun hareket edebilmek öncelikle zamanı doğru okumaktan geçmektedir. Bu da örgüt içerisinde bireyi ön plana çıkarmakta, yeni fikir ve projeler ancak işletmede çalışan bireyler tarafından ortaya atılabilmektedir (Feldman ve Arnold, 1985; George ve Jones, 2005; Heller vd, 2002; Luthans, 1973). Diğer örgüt ve işletmelerden farklı olabilmek örgütün sahip olduğu bireysel faktörlerin etkisi ile olmakta, bu sayede örgüt rakiplerine göre rekabet avantajı elde edebilmektedir. Doğru fikir ve projeler, işin doğru, zamanında ve gerektiği gibi yapılması, iş ortamı ile iletişime geçen unsurların memnun olması gibi gereksinimler ise ancak işinden tatmin olan, işini seven ve işine karşı olumlu duygular besleyen çalışanlardan elde edilebilecek çıktılardır. Bu açıdan örgütün gelişimi ve ilerlemesi, sahip olduğu çalışanlarının memnun olması ve işlerinden birçok anlamda tatmin olmasına bağlıdır (Barker ve Emery, 2007; Grandey vd, 2005; Knoop, 1995).

Literatür incelendiğinde iş tatmini kavramının açıklanmasına dönük birçok farklı tanım, kavramın hangi örgütsel ve bireysel faktörlerden etkilendiğine dönük yine birçok farklı etkenden bahsedilmektedir (Cano ve Miller, 1992; Locke, 1976; Davis, 2004; Spector, 1997; Hoppock, 1935; Hackman ve Oldham, 1974). Yapılan araştırmalarda iş tatmininin etkilendiği düşünülen faktörler belirtilmiş ancak bu araştırmalar içerisinde kavramı etkilediği düşünülen faktörlerin tamamını içeren bir çalışma oluşturulmamıştır.

Bu eksiklikten hareketle araştırma problemimiz, iş tatmini kavramının ne tür bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilendiğine dönük uzun yıllardır yapılan araştırmalardan elde edilen birçok farklı sonucun incelenmesi (Blengen, 1993; Agho vd, 1993; Bennett, 1997; Booyesen, 2008; Judge vd, 2009; Bernal vd, 2005) ve tek bir araştırmada birleştirmek suretiyle daha anlaşılır ve bütünsel bir meta analiz çalışmasının olması gerekliliği sonucu doğmuştur. Bu nitel araştırma, bu eksikliği gidermek ve iş tatmini kavramını tüm yönleriyle inceleyerek bu alanda yapılacak diğer çalışmalara kaynak oluşturmak amacıyla gütmektedir. Sosyal bilimlerde iş tatminine yönelik olarak, kavramın bütünsel anlamda incelenmesi ve özellikle kavramı etkileyen tüm faktörlerin literatür taraması sonucunda tespit edilmesi ihtiyacı görülmüş ve araştırmanın yapılmasına karar verilmiştir.

Bu kapsamda araştırmamızın amacı iş tatmini kavramını betimleyici bilgiler ışığında incelemek ve iş tatminini etkileyen faktörlerin genel bir meta analizini yapmaktır. Ayrıca kavramın literatürde yer alan tanımının tarihsel süreç içerisindeki değişimi, dönüşümü, boyutları diğer kavramlarla olan ilişkisi ve sonuçları ile ilgili aydınlatıcı bilgiler sunmak ve yine literatür taraması sonucunda iş tatmininin pozitif ya da negatif olarak etkilendiği düşünülen bireysel ve örgütsel faktörleri tespit ederek genel bir çerçeve oluşturmaktır. Bu çalışma neticesinde, şimdiye dek yapılan araştırmalarda kullanılan ve bu kavramı etkilediği düşünülen tüm faktörler belirlenip sunulacak ve bu alanda gelecekte yapılacak çalışmalar için araştırmacılara aydınlatıcı bilgiler aktarılacaktır.

Araştırmamızın kapsamı, iş tatmini kavramını tanımlamaya dönük, kavramın etkilendiği ya da kavramın kendisini etkilediği düşünülen değişken ve faktörleri de içeren tüm literatür araştırmalarını içermektedir. Bu kapsama giren tüm araştırmaların incelenmesi sonucunda, iş tatminini etkileyen iş ve örgüt ile ilgili ve ayrıca bireysel anlamda kavramı etkileyen tüm faktörlerin tespit edilmesi de mümkün olabilecektir. Bu noktadan hareketle araştırma kapsamımıza, iş tatminine dönük olarak yapılmış tüm çalışmalar dahil edilmiştir.

Araştırmamızın yöntemi, çalışmanın nitel olarak yapılmış kavramsal bir analiz araştırması olması dolayısıyla iş tatmininin literatür kaynaklarından elde edilen bilgiler ışığında tanımlanması, boyutlarının ve diğer kavramlarla olan ilişkilerinin saptanması ve kavramı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin tamamının meta analiz çalışması şeklinde sürdürülerek tespit edilmesi şeklinde

gerçekleşecektir. Bu anlamda kavrama dönük literatürde yer alan çalışmalar detaylı bir şekilde incelenecek ve kavramı etkileyen faktörlerin tamamı açıklanıp bu etkilerin ne yönde olduğuna dönük detaylı bilgiler sunulacaktır. Ayrıca kavramın örgütler açısından bu denli önem arz etmesi araştırmacıların bu kavrama olan ilgisini pekiştirirken yapılan bu çalışmada kavramın daha açıklanabilir olmasının üzerinde durulacaktır. Çalışmanın devam eden bölümlerinde öncelikle literatürde tanımlandığı biçimde iş tatmini kavramı, yapısı, boyutları ve yararları açıklanacak ve bu tanımların tarihsel süreçte gösterdiği değişime değinilecektir. Sonrasında ise kavramı etkileyen faktör ve diğer kavramlar, iş tatmini ile tatminsizliğinin örgütsel ve bireysel açıdan sonuçları incelenecektir.

1. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini, endüstriyel/örgütsel psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış literatürlerinde en çok araştırılan kavramlardandır (Parnell ve Crandall, 2003; Alotaibi, 2001; Cribbin, 1972; Davis, 1982; Lloyd ve Hamner, 1979). Bu kavram, işletmelerin istenilen hedeflere ulaşabilmesi adına örgütsel gelişim ve personel verimliliğindeki sürdürülebilirliği sağlayabilmeleri için gereklidir (Siegel ve Lane, 1974; Deutsch, 1975; Locke, 1976). Bu yönü dolayısıyla iş tatmini kavramı, hem araştırmacıların hem de işletmelerin önem verdiği konuların başında gelmektedir. İnsanlar, kendilerini çalıştıkları işletmeye uygun olup olmama yönünden değerlendirirler. Bu değerlendirmeler, onların içsel (duygusal) ve dışsal (ifade ederek) hislerinin tepkilerine dayanmaktadır. Bu tepkiler, iyi ya da kötü, pozitif ya da negatif olabilmektedir (Judge vd., 2009; Feldman ve Arnold, 1985; Lawler ve Porter, 1967). Bu durum iş tatmininin temelini oluşturan örgüt ve çalışan arasında var olan ilişkinin gelişimi ile ilgilidir.

İş tatmini, bireyin işine karşı gösterdiği olumlu duyguların bütünüdür (Erdoğan, 1996). Bir kimsenin iş tatmininin yüksek olması durumunda, onun işini sevdiği ve işine dönük pozitif değerlere sahip olduğundan bahsedebiliriz. İş tatmin düzeyi yüksek olan bireylerin, buldukları işletmelere dönük müspet bir bakış açısına sahip oldukları söylenebilir. İş tatmini bireyin işine dönük pozitif algılarının bütünü olarak görülebilir. Locke (1976) ve Oshagbemi (1999) iş tatminini kişinin işine karşı duyduğu pozitif his ve duygusal tutumlar olarak tanımlarken Vroom (1964) bu tanıma işe sağlanan uyumu da ilave etmiştir. Kişinin işine olan pozitif tutumu işinden tatmin olduğunu, tersi durum olan negatif tutum ise iş tatmininin düşük ya da hiç olmadığını göstermektedir. Bu anlamda işin tüm boyutları, kişi için işine karşı tatmin oluşmasında etkili olmaktadır. İşinden tatmin sağlayan bireylerin işlerini daha çok sevdiğini ve yaptıkları işe daha çok saygı duyduklarından bahsedebiliriz. Knoop (1995) da iş tatminini, çalışanın işe ya da onun alt boyutlarına dönük genel tutumu olarak açıklamaktadır. Çalışanlar yaptıkları işlerdeki mevcut durumlarını değerlendirirken bu işlere dönük belirli zihinsel çıkarımlar yapmakta ve bu yöntemle sürekli bir izleme ve analiz gerçekleştirmektedirler. Bu sayede bireyin işine dönük bir perspektifi ve bakış açısı gelişmektedir.

Şimdiye dek iş tatmini kavramının tanımlanmasına dönük olarak birçok tanımlama yapılmıştır. Vroom (1964) iş tatminini bireyin iş ortamındaki edindiği rol ile bağdaştırmış ve bireyin bulunduğu örgütteki rolün onun işine dönük gelen bakışına etkisi şeklinde tanımlamıştır. Hakcman ve Oldham (1974) ise bireyin tatminine odaklanmış ve iş tatminini bireyin işinden elde ettiği memnuniyet şeklinde açıklamıştır. Davis (1982) iş tatminine iki yönlü bakmış ve iş tatmini kavramını bireyin işinden elde ettiği tatmin ya da tatminsizlik şeklinde tanımlamıştır. Daha sonra Feldman (1985) iş tatmini kavramını bireyin işine dönük olarak geliştirdiği pozitif duygular bütünü şeklinde tanımlamış ve bireyin bulunduğu örgüte dönük pozitif etki ve duygularının onun işinden tatmin elde etmesine yarayan ana faktörlerden olduğunu saptamıştır. Tanıma göre birey işinden tatmin elde ettiğinde işini sevmekte ve değerlerini benimseyip işine dönük olarak pozitif duygular beslemektedir. Spector (1997) ise iş tatminini basit bir şekilde bireyin işin farklı boyutlarına dönük olarak geliştirdiği hisler şeklinde açıklamış ve bu şekilde tatmin ya da tatminsizliğin oluşacağını belirtmiştir.

Ampirik çalışmalarda araştırmacılar, genel olarak iş tatminini iki farklı yönden ele alarak ölçmüşlerdir. Bunlar içsel yani iş gören temelinde işin kendisini baz alan araştırmalar ve dışsal, iş tatmini ölçümünde işin çevresel yönlerine odaklanan araştırmalardır (Bogler, 2001; Deutsch, 1975; Feldman ve Arnold, 1985; Gemmil ve Heisler, 1972; Lawler ve Porter, 1967). Bateman ve Snell (1999)'e göre çalışanlar işten elde ettikleri sonuç ve uygulama süreçlerine göre adil bir davranışla karşılaştıklarında işlerinden tatmin olacaklardır ancak bu durum iş tatmini oluşmuş çalışanın aynı zamanda verimli çalışan olduğu anlamına gelmemektedir. Sonuçta iş tatmini kavramı irdelenirken, personelin işten elde ettiği doyum yönünden geriye kalan diğer tüm faktörlerden bağımsız ele alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bu tarihsel süreç, tanım ve açıklamalardan yola çıkarak iş tatminin kavramsal gelişim sürecinde birey, iş ve ondan elde edilen memnuniyet çerçevesinde şekillendiğinden söz edilebilir. Benzer tanımlara göre iş tatmini, bireyin işinden elde ettiği memnuniyet sonucu oluşmakta ve bireyin işine dönük bakışını pozitif yönde etkilemektedir. İşinden tatmin olmuş birey işini severek yapmakta ve işine dönük olarak olumlu duygular beslemektedir.

1.1. İş Tatmini İle İlgili Teoriler

Yönetim biliminde ortaya çıkan gelişmeler ile birlikte üzerinde sürekli araştırma yapılan iş tatmini kavramına dönük ilk çalışmanın Mayo'nun 1930'lu yılların başında Western Elektrik Firması'nın Hawtorne fabrikasında yapmış olduğu çalışma ile başladığı kabul edilir. Bu kavramın açıklanmasına dönük yapılan çalışmalar, temelde içerik ve süreç teorileri olarak adlandırılan iki temel gruba ayrılmıştır. Bazı diğer çalışmalarda ise iş tatmini, içerik, süreç ve diğer teoriler olarak da sınıflandırılmıştır (Mattila, 2006; Feldman ve Arnold, 1985; Locke, 1976).

Literatürde motivasyon teorileri olarak bilinen ancak iş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalarda iş tatminini açıkladığı düşünülen teoriler kapsamında değerlendirilen teoriler genel iki grup altında toplanmıştır. Bunlar içerik teorileri ve süreç teorileridir (Worrell, 2004; Koch ve Steers, 1978).

Örgüt içinde birey, genel olarak çevresini saran iş ve örgüt ile ilgili faktörlerin arasında onu davranışsal olarak belirli bir durum ve harekete sürükleyen bir ortam içerisinde bulmaktadır. Bireyin bulunduğu bu çevresel yapı, onun davranışlarının oluşumuna, kişi ve olaylara verdiği tepkinin ve içsel bakış açısının oluşmasını sağlayan önemli unsurlardandır. Bu çevresel faktörlerin dışında, bireyin kişisel yaşamı ile ilgili sebep-sonuç ilişkilerine dayanan iç davranışsal özellikleri ise içerik teorileri ile ilgilidir. İçerik teorileri bu içsel faktörlere ağırlık verir ve bireyin kendi yaşamı ve koşulları içerisinde davranışsal durumunun ortaya çıkma süreci ile ilgilenmektedir.

İçerik teorileri, kişinin içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa sevk eden faktörleri belirlemeye yöneliktir. Bu konudaki varsayımına göre; eğer yönetici personeli belirli yönlerde davranmaya zorlayan bu faktörleri anlayabilir ve kavrayabilirse, bu faktörleri kullanarak personelini daha iyi yönetebilir (Koçel, 2007). İçerik teorileri, birey iş tatmini oluşumunun kişisel açıdan hangi faktörlerin etkisiyle ortaya çıktığı ve ne tür bireysel etkenlerin birey iş tatminini etkilediği konularına değinmektedir. İçerik teorileri bireyin tatmin olması için temel gereksinimlerin neler olduğu, hangi tür dürtülerin bu noktada en güçlü olduğu sorularına yanıt aramaktadır (Booyesen, 2008). İçerik teorileri esas olarak bireyin kendisi ile ilgili olup onun iş tatminine etki ettiği düşünülen bireysel faktörlerin oluşum süreçleri ile ilgilidir. Bir diğer deyişle içerik teorileri birey iş tatminine etki eden kişisel faktörler üzerinde durmaktadır denilebilir (Baştemur, 2006; Lloyd ve Hamner, 1979; Locke, 1976).

Süreç teorileri, davranışın ortaya çıkmasından durulmasına kadar olan faaliyetlerdeki değişkenleri açıklamaktadır. Aynı zamanda bu teoriler bireysel farklılıkların motivasyondaki önemini de incelemiştir. Bu teorilere göre farklı kişiler değişik görüş ve değer yargılarına sahiptirler, ama hepsinde davranış hareketine geçiren güdüleme süreci aynıdır. (Eren, 2003). Birey iş tatmini oluşumunun neden ve sonuçlarına dönük olarak yapılan araştırmalara göre süreç teorileri, iş görenlerin işlerinden tatmin olmaları ile ilgili kolayca anlaşılmayan eylemlerin süreçlerine ilişkin

açıklama sağlamakla ilgilidir (Egbule, 2003). Süreç teorileri başlığı altında toplanan motivasyon teorileri bireylerin hangi amaçlar tarafından ve ne şekilde motive edildikleri, bir başka deyişle belirli bir davranışı gösteren bireyin bu davranışı tekrarlaması ya da tekrarlaması nasıl sağlanabilir sorusuna cevap arar. Süreç teorilerine göre ihtiyaçlar bireyi davranışa sevk eden etmenlerden sadece birisidir. İçsel faktörlerin dışında birçok dışsal faktör de birey davranışı ve motivasyonunda etkili olmaktadır (Koçel, 2007).

1.2. İş Tatmininin Birey, Yönetici ve Örgüt Açısından Yararları

Yüksek iş tatmini olan bireyler, işine karşı azami enerji göstermekte, sorumluluklarında tatminkar hareket etmekte ve gayretli olmaktadır, tatminsiz bireyler, sıkıntılı, mutsuz ve gergin olmaktadır (Heller vd, 2002; Cribbin, 1972; Davis, 1982). Çalışanların iş tatmininin sağlanması ile örgütün amaçlarına etkin olarak ulaşabilmesi, daha az kaynak kullanması, çalışanların örgütün başarısı için daha çok çaba sarf etmelerine neden olacaktır. Yönetimin çalışanların yeni projelerini uygulamada onlara destek olması çalışanların içlerinden tatmin olmalarını sağlayacaktır. İşini benimsemiş bir çalışan işini severek yaparken performansı daha yüksek olacaktır (Eroğluer, 2008). Dinham ve Scott (1998)'a göre işinden tatmin olmuş iş gören, işine karşı pozitif davranış sergilemekte, daha az devamsızlık göstermekte, örgüte maksimum katkı sağlamakta ve daha uzun süreli çalışmaktadır. Bir diğer taraftan bakıldığında, tatmin olmamış iş görenin devamsızlığının arttığı, iş arkadaşlarına soğuk davrandığı ve devamlı yeni iş arayışında olduğu görülmektedir. Bu çelişkili durum, bireyi işini istenildiği gibi yapmaktan alıkoymak ve bu çıkmaz süreç içerisinde bireyin işten çıkması ya da çıkarılmasına dek süren bir olumsuzluğun içine sürükleyebilecektir. Bu noktada işinden tatmin olmamış iş görenin mutsuz ve işine karşı soğuk, çoğunlukla da isteksiz olacağı söylenebilir.

Birey iş tatmini ya da tatminsizliğinin oluşmasında işletme yönetimi ve yöneticileri büyük oranda etkilidir. Birey iş tatmininin faydalarının yanı sıra bireyde oluşan tatminsizliğin de çeşitli negatif sonuçları olmaktadır. Durak ve Serinkan (2007)'a göre işletme yönetimi açısından tatminsizliğin yol açtığı başlıca davranışlar olarak; verim düşüklüğü, şikayet ve yakınmaların artması, işe devamsızlık, işe gecikme oranının yükselmesi, personel devir oranının yükselmesi gibi durumlar sayılabilir. İşinden tatmin olmuş iş gören daha üretken olmakta ve örgüte daha bağlı kalmaktayken, bunun tam tersi durumda ise tatminsizlik yaşayan iş görenin işine bağlılığı azalmakta, verimliliği ise düşmektedir (Sarker, 2003; Deutsch, 1975; Feldman ve Arnold, 1985; Koch ve Steers, 1978).

1.3. İş Tatmininin Benzer Kavramlarla İlişkisi

İletişim ve iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan çalışmada Eroğluer (2011), günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler sonucu ulaşılan sınırsız iletişim olanaklarının, örgütlerin faaliyetlerinde iletişimin kalitesi ve işlerliğinin önemini daha belirgin bir şekilde ortaya koyduğunu belirterek çalışmanın önemine işaret etmiştir. Örgütlerde iş tatmini oluşum sürecinde işletmenin sahip olduğu iletişim yöntemleri, bu yöntemlerin işleyişi ve sonuçları birey iş tatmini oluşumunda önemlidir. Doğru iletişim sisteminin hakim olduğu işletmelere bakıldığında bireysel tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu görülmekte, işyerinde tatminsizlik yaşayan, işinden memnun olmayanların üzerinde yapılan araştırmalarda da örgüt içi iletişim eksikliği olduğu görülmüştür (Kim, 2002; Feldman ve Arnold, 1985; Gemmil ve Heisler, 1972).

Yapılan çalışmaların birçoğunda iş tatmininin, örgütsel bağlılığın belirleyicisi olduğu görülmüştür. Yüksek düzeyli iş tatmini, bireyin işe olan devamsızlığını ve örgütte süregelen iş gören devir hızını azaltmakta ve performans çıktılarında olumlu düzeyde etki etmektedir. Bu sayede örgüt ve birey açısından istenen ve beklenen olumlu süreklilik her iki taraf için de sağlanabilmiş olmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990 ; Koch ve Steers, 1978; Spector, 1986).

Başok ve arkadaşlarına (2008) göre öğretim sürecinde öğretmenlerin niteliklerinin, iletişim stillerinin geliştirilmesine ve mesleki başarılarının artırılmasına yönelik stratejilerin oluşturulmasında ve yürütülecek faaliyetlerin planlanmasında onların iş tatminleri ile

performansları arasındaki ilişkinin ortaya konması hem akademisyenler hem de karar vericiler için önemli bir kaynak olabilecektir.

Stolp (1996) yaptığı çalışmada güçlü gelenek, tören, ritüel ve sembolleri içeren ve derinden algılanan kültürün, iş görenlerin başarı ve motivasyonu ile yöneticilerin verimlilik ve tatminlerini olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Odom ve arkadaşları (1990) örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada zayıf kültüre sahip olan örgütlerde çalışan iş görenlerin zayıf iş tatminine sahip olduklarını gözlemlemişler, Nystram (1993)'ın yapmış olduğu araştırmada ise güçlü kültüre sahip işletme çalışanlarının yüksek iş tatminine sahip oldukları tespit edilmiştir (Lund, 2003). Güçlü örgüt kültürlerinin birey üzerinde daha etkili olduğu bir gerçektir. Zira güçlü bir örgüt kültürü, iş görenlerin örgütün temel değerlerini kabul ettiği, örgüte bağlılık gösterdiği, örgütün amaç ve hedeflerini bilerek bu amaçları gerçekleştirme gayreti içinde olduğu ve tüm bu uğraşların birey iş tatmini üzerinde olumlu etki oluşturduğu örgüt kültürü tipidir. Birey örgütün ondan beklediklerini bilmekte ve örgüt kültürünün ortaya koyduğu kriterlere riayet etmek suretiyle kendi iş tatmin düzeyini de yükseltmektedir (Robbins, 1994).

1.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Bugüne dek yapılan çalışmalar, iş tatmininin çeşitli faktörler tarafından etkilendiğini göstermektedir. Bu faktörler çevresel ya da bireysel olabilmektedir. Mullins (1996). çalışanların iş tatminini etkileyen faktörleri şu şekilde belirtmiştir;

- Bireysel faktörler: Kişilik, eğitim, zeka/yetenek, yaş, medeni durum, işe uyum gibi.
- Sosyal Faktörler: İş arkadaşları ile ilişkiler, grup çalışması ve normlar, etkileşim fırsatları ve biçimsel olmayan gruplar.
- Kültürel Faktörler: İç tutum, inanç ve değerlerdir.
- Örgütsel Faktörler: Yapı ve işletme hacmi, biçimsel yapı, çalışan politikaları, prosedürler, işçi ilişkileri, kurumsal yapı, teknoloji ve iş organizasyonu, yönetici ve liderlik yönetim sistem türleri ve çalışma koşulları,

Çevresel Faktörler: Ekonomik, sosyal, teknik, idari ve yasal etkilerdir.

Çalışanların tatmin düzeyini etkileyen faktörlerin yapılan çalışmalarda genel olarak bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grup altında incelendiği görülmektedir. Bireysel ya da kişisel faktörler, bireylerin farklı düzeylerde tatmin olmalarını sağlayan etkenlerdir (Erogluer, 2011). Bireyin iş tatminini belirleyen kaynaklara farklı öncelikler vererek bu konuda sıralamaya gitmişlerdir. Bu sıralamalar temelde içsel ve dışsal faktörler olarak adlandırılmaktadır. İçsel faktörler, bireysel davranışlar gibi iş görenin kişisel özellikleri ile ilgiliyken, dışsal faktörler ise daha çok durumsal ve değişken, bireyin bulunduğu iş ortamı ve atmosferi ile ilgili çevresel faktörlerden oluşmaktadır. Dışsal faktörlerle ilgili teoriler çoğunlukla ekonomistler tarafından tanımlanan ve özel terminolojiye sahip varsayımlar içeriyorken, içsel faktörler ise diğer sosyal bilim dalları ile ilgili olmaktadır (Petrescu ve Simmons, 2008; Feldman ve Arnold, 1985). İş tatminini etkileyen birçok faktör sıralanabilir ancak bu faktörleri sınıflandırdığımızda iki ana unsura bağlayabiliriz. Bunlardan birincisi bireyin kişisel durumu yani bireyin yapısı, duyguları, düşünce ve istekleri, temel gereksinim ve ihtiyaçları ile bunların şiddet dereceleri ile ilgili olan faktörlerdir. Bunlar temelde bireyin fiziksel ve ruhsal durumu, güvenlik açısından beklentileri ve bunların öncelik sırasına göre değişmektedir. İkinci ana unsur ise örgütün bireye sunduğu işe yönelik koşullardır. İşteki fiziksel ve psikolojik koşullar ile bu koşulların kişinin beklentileri ile ne kadar örtüştüğü ile ilgilidir. Sonuç olarak koşullar ile bireyin beklentilerinin karşılama oranı birey iş tatminini verecektir (Blenegen, 1993).

İş tatmini kavramı ele alındığında bunun tespitinin belirli durumlarda farklılık gösterdiği söylenebilir. Kavramsal yönden iş tatminini etkileyen birçok faktör olduğu düşünüldüğünde farklı durum ve ölçümlerden değişik sonuçlar elde edileceğinden bahsedebiliriz. Farklı değişkenlerden

etkilenen bu kavramın etkilendiği faktörler incelendiğinde bireysel ve örgütsel olmak üzere iki farklı grup düşünülebilir.

1.4.1. Bireysel Faktörler

İş tatmini kavramına dönük olarak yapılan ilk kapsamlı çalışmanın özet kısmında Hoppock (1935), iş tatmininin tanımlanabilmesi için en az işin kendisi kadar bireyin ruhsal ve bireysel durumunun da etkisi olduğunu belirtmiştir. Yazara göre birey iş tatmini, işin fiziksel özellikleri ve diğer çalışma koşullarından etkilenmekteyken, bireysel özellikler ve kişinin ruhsal, psikolojik ve sosyal durumu da en az işin kendisi kadar bireyin tatminini etkilemektedir. Bu durum aynı işletmede çalışan bireylerin farklı tatmin düzeylerinde olmaları ile açıklanabilir. Bernal ve arkadaşları (2005), iş tatminini bireysel ve iş ile ilgili olmak üzere iki başlık altında toplamışlardır. Bireysel faktörler daha çok bireyin içsel yapısı ve kendi kişisel özellikleri ile ilgiliyken iş ile ilgili faktörler birey iş tatmin düzeyini belirleyen ve örgütsel koşullar, işin yapısı ve özellikleri ile ilgili olan bazı faktörleri kapsamaktadır. İş tatminini etkileyen bireysel faktörler cinsiyet, yaş, iş tecrübesi, ücret, medeni durum, eğitim seviyesi, kişilik ve işte geçirilen süre olarak özetlenebilir (Tütüncü ve Kozak, 2007; Lawler ve Porter, 1967).

İş tatmini bireyin zihinsel olarak sağlıklı olması ile ilgili bir durumdur ve insan sağlığı ile yakından ilgilidir. Birey, kendi içsel değer ve beklentileri ile iş tatmininin ana gövdesini oluşturmaktadır. İş tatmini kavramı görünürde işletme dengeleri, performans ve verimliliğine etki ediyor görünse de gerçekte bireyin mutluluğunu sağlama ve iş tatminini artırma ana önceliklerden birisi olarak görülmektedir (Oshagbemi, 1999; Gemmil ve Heisler, 1972; Koch ve Steers, 1978).

İş tatminini etkilediği düşünülen birçok bireysel faktör vardır. Bu faktörlerden birisi *cinsiyet faktörüdür*. Mosadeghrad ve Yarmohammadian (2006) iş tatmini ile cinsiyet faktörü arasındaki ilişkiye dönük önemli bulgular elde etmişlerdir. Cinsiyet faktörü, iş tatmininde önemli etkenlerden birisidir. Kesin olarak ispatlanmış olmasa da durumsal anlamda cinsiyet faktörü, bireyin işten elde ettiği tatminin oluşumunda etkili olmaktadır. Chiu (1998)'nin yaptığı araştırmada iş tatmininin mesleki mevkie bağlı olduğu, daha üst mevkilerde yer alan bayanların yükselme olanaklarının zayıf olması nedeniyle erkek iş görenlere göre daha az iş tatminine sahip oldukları görülmüştür. Yazıcıoğlu (2010)'nun iş tatmini ile performans arasındaki ilişkiyi incelediği Türkiye ve Kazakistan karşılaştırmalı araştırmasında cinsiyet faktörünün birey iş tatmini oluşumuna etki ettiği görülmüştür. Araştırmaya göre iş tatmini, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Yaş faktörü de iş tatminini etkileyen bireysel faktörlerden birisidir. İşletmeler, personel alımlarında yaş unsurunu ön planda tutmaktadırlar. Andres ve Grayson (2002)'un çalışmalarında yaşı ilerlemiş çalışan ile genç çalışanlara göre işlerinden daha fazla tatmin elde ettikleri görülmüştür. Araştırmacılar bu durumu üç şekilde açıklamaktadırlar. Birincisi insanlar yaşlandıklarında, işte yaşadıkları hayal kırıkları ile düşen tatmin duyguları, hayatlarının diğer bölümlerinde yaşadıkları tatmin artışı ile dengelenmektedir. İkinci olarak yaşlı bireylerin iş seçiminde kendilerini ön planda tutup seçimi sevdiği işten yana yapmaları olarak düşünülmüştür. Son olarak insanları yaşlandıkça memnuniyet elde edemedikleri işlerden çekilmektedirler. Toker (2007)'in İzmir'deki dört ve beş yıldızlı otellerde yaptığı araştırmadaysa yaş faktörünün iş tatmin düzeylerinde farklılık oluşturduğu gözlemlenmiştir. Araştırmaya göre çalışanların yaşı ilerledikçe iş tatminlerinde artış olduğu görülmüştür. Bu durumda literatür incelendiğinde yaş ile iş tatmini arasında olduğu düşünülen ilişkinin varlığına dönük bu araştırmaya göre paralellik olduğu anlaşılabacaktır. Literatürde yaş ile iş tatmininin arasında ilişki olduğu, yaşa göre bireyin iş tatmininde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İşletmeler için çalışanlar üzerinde iş tatmini oluşumu yönünden önemli faktörlerden birisi işyerinde geçirilen *hizmet süresidir* (Grandey vd, 2005; Koch ve Steers, 1978; Lawler ve Porter, 1967; Spector, 1986). Pearson ve arkadaşları (2005) da ABD'de görev yapan öğretmenler üzerine yapmış oldukları çalışmada iş tatmini ile hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu görmüşlerdir. Volkwein ve Zhou (2003) da iş tatmini ile iş tatminini etkilediği düşünülen bireysel

faktörlerden hizmet süresi arasında direkt bir bağ olduğunu yaptıkları araştırmada tespit etmişlerdir.

Bireyin *medeni durumu*, iş tatminini etkilediği düşünülen faktörlerdendir. Sevimli ve İşcan (2005) yaptıkları araştırmada medeni durumunu evli olarak belirten doktorların evli olmayan doktorlara göre tatmin düzeylerinde farklılık olduğu ve evli bireylerin işinden daha fazla tatmin oldukları tespit edilmiştir. Soyer ve arkadaşlarının (2009) Türkiye'nin çeşitli yerlerinde görev yapan 247 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapmış oldukları araştırmada, bireyin medeni durumunun, iş tatminine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre evli ve bekar beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunda anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Toker (2007)'in konaklama işletmelerindeki iş görenlerin iş tatminlerini ölçmek amacıyla yapmış olduğu araştırmada demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim gibi faktörlerin iş tatminini ne ölçüde etkilediği incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre İzmir'deki dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan 385 personelin ücret, cinsiyet, medeni hal gibi faktörlerin iş tatminlerine doğrudan bir etkisinin bulunmadığı, çalışanların yaş ve eğitim düzeylerine göre ise iş tatminlerinde anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmüştür.

Araştırmalara bakıldığında iş tatmini ile bireyin *eğitim düzeyi* arasında ilişki olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi çalışma hayatında bireyin beklentilerinin oluşması yönünden önemli etkenlerdendir. Genel olarak eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin eğitim düzeyi düşük olanlara göre işlerinden daha az tatmin oldukları gözlemlenmiştir. İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalarda iş tatmini ile sosyoekonomik durum, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, ücret, çalışma saatleri, sendikalı olma durumu, işletme büyüklüğü gibi bir takım faktörlerin arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Theodossiou ve Vasileiuc, 2007; Feldman ve Arnold, 1985). Burris (1983)'e göre eğitim düzeyi bireyin iş tatmininde çok fazla yüksekse iş tatminsizliği oluşmakta, bu iki değişken arasındaki fark orta düzeyde ise etkileşimin daha hafif düzeyde seyrettiği görülmektedir. Bu açıdan araştırmacının eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye alınan eğitim ile işin gerektirdiği bilgi ve beceriler yönünden baktığı söylenebilir. Eren (2008) de çalışmasında lisansüstü eğitim düzeyindeki hemşirelerin iş doyum oranlarının, lisans ve altı eğitim düzeyindekilere göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Keser (2006)'in yaptığı araştırmada da otomotiv sektöründe çalışan iş görenlerde eğitim düzeyi yüksek olanların, eğitim düzeyi daha düşük olanlara göre iş tatmininin daha az olduğu görülmektedir.

Cano ve Miller (1992)'e göre *iş tecrübesi*, bireyin iş tatminine önemli ölçüde etki etmektedir. İş tecrübesi olan bireyler, tecrübesiz çalışanlara göre işten beklentilerini ve işin ondan ne beklediğini daha makul ve akılcı bir şekilde algılayabilmektedirler. Bu sayede iş gören ve işveren arasında ortak bir anlayış mekanizması oluşmakta, arzu edilen karşılıklı etkileşim daha üst düzeyde gerçekleşmektedir. Bireyin işinden tatmin olma durumu, belirli bir sürenin sonunda ancak ortaya çıkmaktadır. Bu süre zarfından işin farklı yönlerini özümseyen ve içselleştiren çalışan mesleki anlamda tecrübe edinerek bireysel yeteneklerini de geliştirmektedir. Çalışanın işine karşı gösterdiği duygu olumlu ya da olumsuz olabileceğinden, bireyin elde ettiği iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruhsal durum ve bakış açısı iş tatminini, çalışanın işine karşı göstermiş olduğu olumsuz ruh hali ve olumsuz bakışı ise iş tatminsizliği olarak adlandırılabilir (Spector, 1996; Feldman ve Arnold, 1985; Hackman ve Oldham, 1974; Koch ve Steers, 1978). Adıgüzel ve Keklik (2011)'in hastanede görev yapan çalışanlar üzerine yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre bu bölümlerde görev yapan bireylerin iş tatminlerinin artırılması için iş görenlerin kullandıkları tüm tıbbi malzeme ve cihazlarda ilgili yeterli bilgi ve tecrübe sahibi olmaları sağlanmalıdır. Bu sayede bu birimlerde görev yapan iş görenlerin iş tatminleri ve memnuniyetleri artırılabilir.

Bireyin örgütteki *statüsü* de iş tatminini etkileyen bireysel faktörlerdendir. Statü bir kişinin sosyal sistem içindeki konumunun belirlediği hak ve görevleri ifade eder. Statü biçimsel ve biçimsel olmayan şekilde görülebilir. Biçimsel statü bir örgütün belirlediği sıralamaya göre oluşur.

Biçimsel olmayan statü ise bireyin toplum tarafından yakıştırılan saygı duyma, sevgi ve sempati derecesine göre farklılık gösteren ve toplumun kendi iç dinamikleri sonucu ortaya çıkan bir pozisyonu ifade eder. İster biçimsel olsun ister biçimsel olmayan olsun, birey için statü her zaman iş tatmini sürecinde önemli faktörlerden birisi olmuştur (Güney, 2008). Statü faktörü, iş tatminini etkileyen faktörlerden biri olmasının yanı sıra, bazı durumlarda iş tatmini direkt olarak etkilememekte, dolaylı olarak iş gören üzerinde bu değişkenin belirlenmesini sağlamaktadır. Özellikle aynı iş yerinde çalışan ve aynı statüde bulunan çalışanların farklı ücret almaları, onlara nazaran düşük ücret alan iş görenler üzerinde olumsuz etki meydana getirmekte ve iş tatminlerinin düşük olmasına yol açmaktadır (Thozhur vd, 2006; Gemmil ve Heisler, 1972; Lawler ve Porter, 1967; Spector, 1986). Söylemez ve arkadaşları (2005) da hemşirelerin iş doyum düzeyleri üzerine yapmış oldukları meta analiz çalışmasında, yönetici düzeyinde çalışmakta olan hemşirelerin, diğer alt düzeyde olanlara göre iş doyum oranlarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Yapılan araştırmalarda iş tatmini kavramı üzerinde *kişilik faktörünün* önemli ölçüde etkili olduğu görülmüş, bireysel beceri ve yetenekleri sınırlı, topluma uyum sağlayamamış bireylerde iş tatmininin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Kendine güvenen, öz benlik duygusu gelişmiş, güçlü ve kararlı bireylerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiş, işlerinden daha fazla tatmin sağladıkları görülmüştür (Çalışkan, 2005). Stres, iş tatminini etkileyen unsurlardan birisidir. Gün geçtikçe artan rekabet ortamında bireyler, yoğun stres altında çalışırken işten soğuma ve bıkkınlık gibi etkenlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bazı bireyler, kişilik özelliklerinden dolayı çevresindeki stres unsurlarını daha fazla algılama eğilimindedirler. Bu durum onların daha fazla strese maruz kalmalarına ve iş tatminlerinin daha düşük olmasına yol açmaktadır (Gemmill ve Heisler, 1972). Kınık (2007) kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, iş tatmini alt boyutları ile kişilik özellikleri arasında, dışa dönüklük ile iş arkadaşları, yumuşak başlılık ile iş arkadaşları, öz disiplin ile işin doğası arasında pozitif ve orta dereceli, nevroz ile sosyal haklar arasında ise negatif ve orta dereceli bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Bireyin iş tatminini etkilediği düşünülen bir diğer faktör de *hiyerarşik seviye ve unvan*dır. Bu faktörün etkisine dönük yapılan çalışmalardan birinde Oshagbemi (1997). İngiliz akademisyenler üzerine yaptığı araştırmada bireyin unvanının iş tatmini ile pozitif ilişki içerisinde olduğunu saptamıştır. Araştırma sonuçlarına göre bireyin işinden elde ettiği iş tatmini, almış olduğu unvanlarla birlikte artmaktadır. Bir diğer araştırmada Robie ve arkadaşları (1998) unvan ile iş tatmini arasında yine pozitif bir ilişki olduğunu saptamış, unvanın yükselmesi ile birlikte bireyin iş tatmin düzeyinde de bir artış olduğu görülmüştür. Johnsrud ve arkadaşlarına (2000) göre yüksek öğretim ve orta düzey akademik yöneticilere odaklanan çalışmalarda araştırmacılar orta düzey yöneticilerin iş tatmininin üst düzey yöneticilere göre daha düşük düzeyde seyrettiğini gözlemlemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre iş tatmini düzeyi hiyerarşik anlamda yükselişle birlikte artmaktadır.

Bireyin doğup büyüdüğü ve yaşamını sürdürdüğü çevrenin *sosyokültürel çevrenin* bireyin işinden elde ettiği tatmine etki ettiği düşünülmektedir. Çalışan bireyler, yapmış oldukları işlerin karşılığında aldıkları ücret ve ödüllerin yanı sıra çevrelerine işinden gururla bahsetmek isterler. İş yaşamı bireysel bir çaba sonucu ortaya çıkan bir durum değil, daha çok sosyal ilişkilerin ortaya çıkardığı bir durumdur. Bu nedenle kişi iş çevresinden yeterli ilgi ve desteği bulamadığı zaman kendi çabalarının iş yaşamını düzenlemeye yeterli olmadığını görecektir ve büyük bir hayal kırıklığına uğrayacaktır. Bu durumda çalışan kişinin iş tatmininden söz etmek mümkün değildir (Soyer ve Can, 2007). İnsanların iş yaşamında meydana gelen yükseliş, onun özel hayatına da bir şekilde etki etmektedir. Bireyin yaşam kalitesinin artırılmasının yollarından biri de iş hayatının kalitesinin artırılmasına bağlı olduğu ortaya çıkmaktadır. (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Lawler ve Porter, 1967). Çalıştığı örgütte doyum sağlayan bireyin sosyal hayatı da müspet anlamda değişecek ve bireyin yaşantısında pozitif anlamda farklılık oluşacaktır. Bu sayede işine olumlu

duygular besleyecek olan bireyin iş ve sosyal yaşam kalitesi yükselecek, örgüt olarak bireyden elde edilen verimde artış sağlanabilecektir.

Örgütsel alanda bireyin iş tatminine etki eden faktörlerden birisi de *zeka ve yetenek*dir. Barutçugil (2002)'ye göre örgütlerin amaçlarına ulaşması, iş görenlerin gösterdiği performans düzeyine, performans düzeyi de çalışanların bireysel özelliklerine, zihinsel yeteneklerine, inanç ve değerlerine bağlıdır. İşletmelerin başarılı olmaları, sahip olduğu iş görenlerin bilgi, beceri, zeka ve yetenekleri ile yakından ilgilidir. Bunun yanı sıra yetenekli çalışanın kendi yeteneğini kullanabileceği ve işletmeye en üst düzeyde katkı sağlayacağı departmanlarda istihdam edilmesi örgütlere başarıyı getiren en önemli unsurlardandır. Dolayısıyla, çalışan personel de bilgi ve yeteneklerini işlerine yansıtacak ve işletme de bu yolla başarıya ulaşacaktır. Doğru görevde istihdam edilen çalışanın iş tatmini ise beceri ve yeteneklerine uygun olmayan bir işte görev alan iş görene göre daha yüksek olacaktır (Berry, 2002).

Değerlerin, çalışanlar üzerinde doğrudan etkili olduğu düşünülmekte ve bireylerin paylaştığı değerlerin kişilerarası ilişkilerde önem arz ettiği görülmektedir. Değerlerin bütünleştiği ve gruplaştığı bireyler, aralarındaki ilişkilerin samimiyet ve anlayış temelinde oluşması ile birlikte öncelikle iş arkadaşlarından, dolaylı olarak da tüm örgütten memnuniyet duymaktadırlar. Farklı beklentilerle bir örgüte katılan iş gören, bu beklentilerini gerçekleştirebildiği ölçüde çalıştığı işten ve bu iş yerine mensup olmaktan memnun olacak ve bu şekilde verimlilik ve performansı artış gösterecektir. Bireysel performans ise kişilik, değerler, tutum ve bireyin yetenekleri sonucunda azaltılabilecek ya da ılımlı bir hal alacaktır (Marchant, 1999; Gemmil ve Heisler, 1972). Suyüncü (1998)'ün ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerine dönük olarak Türkiye'de yapmış olduğu araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminlerinin aldıkları ücretten çok yaptıkları işin ahlaki değerler açısından onları tatmin edici olduğu görülmüştür. Locke (1976)'a göre iş tatmininin üç önemli bileşeni vardır; değerler, değerlerin önemi ve algı. Tanıma göre iş tatmini, değerlerin bir fonksiyonu olarak ele alınmaktadır. Yaptığı çalışmada Locke değerleri "bireyin bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde elde etmeyi arzuladığı şeyler" olarak tanımlamıştır. Ancak değerler ile ihtiyaçları birbirinden kesin bir şekilde ayırmıştır. Ona göre ihtiyaçlar, bireyin yaşamını idame ettirebilmesi için objektif koşullar altındaki su ve oksijen gibi asgari ihtiyaçlarıdır. Diğer taraftan değerler ise, bireyin zihninde var olan öznel gereksinimlerini teşkil etmektedir. Bunlar somut olmamakla birlikte durumsal anlamda bireyin tepkisel yansımaları olarak ortaya çıkmaktadırlar.

1.4.2. İş ve Örgüt İle İlgili Faktörler

İş yaşamının en önemli unsurlarından olan iş görenlerin tatmininde iş ve örgüt ile ilgili faktörler büyük ölçüde etkilidir. Bireyin işine karşı beslediği içsel, olumlu ya da olumsuz duyguların ortaya çıkışı büyük ölçüde dış faktör ve koşulların bir sonucu olarak şekillenmektedir. İş tatminini oluşturan değişkenler arasında çevresel boyutta işin düzeyi, işin kendisi, ücret, terfi olanakları, çalışma şartları, çalışma arkadaşları ve yönetim genel anlamda sıralanabilir (Locke, 1976; Feldman ve Arnold, 1985). Birey, işletmenin çalışma koşullarına bağlı olarak değişen bu dışsal etkilerin arasında işine karşı besleyeceği müspet ya da menfi duygular ve beklentilerin içine girer. Beklentileri ile bu beklentilerin gerçekleşme düzeyini kıyaslayarak işinden tatmin olur ya da olmaz. Bu süreçte beklentilerin gerçekleştirilmesi, işletme desteği, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve ücretler gibi birçok faktör birey üzerinde işine dönük tatmin oluşmasında iş ve örgüt ile ilgili faktörlere örnek olarak verilebilir (Devavey ve Chen, 2003; Spector, 1986). Eisenberger ve arkadaşları (1990), çalışanların buldukları örgütler tarafından desteklenip desteklenmedikleri hakkında genel bir inancıya sahip olduklarını iddia etmişlerdir. Onlara göre iş görenler, örgütlerin onlara dönük davranış ve sistematik uygulamalarının birer yansıması olarak işe dönük genel bir algıya sahip olmakta ve ister istemez grup davranışlarında benzerlik göstermektedirler. Çalışanlar açısından örgütsel destek algısının yüksek düzeyde olduğu iş görenlerin örgüte fayda sağlayan tutum ve davranışlar sergileme yönünden daha istekli oldukları görülmektedir. İş görenlerin

çalıştıkları işletmelerden tatmin düzeylerinin yüksek olması onların toplam iş çevrelerinden elde ettikleri çıktılar ile yakından ilgilidir. Birey, işini değerlendirirken işin fiziksel ve yönetsel öğelerinin onunla etkileşimde bulunduğu durumları dikkate almakta bu sayede işine karşı bir bakış perspektifi geliştirmektedir. Bu açıdan bakıldığında iş tatmini, bireyin iş ile ilgili tüm faktörlerin bir araya gelmesiyle oluşan fiziksel ve yönetsel durumdan elde ettiği tatmin olarak açıklanabilir (Cribbin, 1972; Spector, 1986).

İş görenlerin içerisinde bulunduğu çalışma ortamı, onun *fiziksel özellikleri* ve görsel anlamdaki detaylar, iş verimliliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Uygun çalışma ortamında bulunan birey daha verimli çalışacak bu da onun işine adapte olmasını kolaylaştırarak ve işle bütünleşmesini sağlayacaktır. İşine uyum sağlamış olan bireyin işine bakışı daha pozitif olacak, bu sayede bireyin asgari düzeyde iş tatmini sağlanabilecektir. Bu nedenle çalışanların bulunduğu mekanların temelde iş temposunu ve isteğini artıracak şekilde düzenlenmesi, işletmeler ve iş görenler açısından daha doğru sonuçlar verecektir. Dolayısıyla örgüt içerisinde fiziksel koşulların iyileştirilmesinin iş tatmininde olumlu yönde etki edeceği söylenebilir (Baş ve Ardic, 2002; Feldman ve Arnold, 1985). Adıgüzel ve Keklik (2011)'in Türkiye'deki bir eğitim ve uygulama hastanesinde iş gören 130 sağlık çalışanına dönük yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre hizmet üretimini etkileyen faktörler alt boyutunu oluşturan çalışma ortamı ve fiziksel şartlar alt boyutlarının, iş tatminini istatistiksel olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Michaelova (2002)'nin araştırmasına göre öğretmenlerin fiziksel çevreleri dikkate alındığında, sınıf içerisinde yeterli düzeyde sağlanan ihtiyaç ve ekipmanlar öğretmenlerin iş tatmininde pozitif etki sağlamaktadır. Ayrıca karakteristik ve demografik yönden yapılan araştırma bulgularına bakıldığında, öğretmenlerin çalışma koşullarının gerek özel gerekse de devlet kurumları açısından daha iyi fiziksel koşullara sahip olan öğretmenlerin iş memnuniyetinde pozitif yönde bir artış görülmüştür (Perie ve Baker, 1997; Hackman ve Oldham, 1974; Koch ve Steers, 1978).

Ödüllendirmenin bireylerin motivasyon ve başarılı olmalarında önemli bir etkisi olduğu bilinmektedir. Bu faktörün işletmeler ve örgütler için taşıdığı önem motivasyon (güdüleme) teorilerinde de sıkça vurgulanmaktadır. Motive olmuş bir iş görenin işine bakışı daha pozitif olacağından ödüllendirme faktörü iş tatminini etkileyen önemli unsurlardan birisi olarak görülmektedir. Bu çerçevede ödüllendirmeyi örgütler için iki çerçevede ele almak mümkündür; içsel (intrinsic) ve dışsal (extrinsic). Ücret artışı, terfi, sorumluluk artışı, önemli karar ve bilgilere ortak etme gibi eylemler dışsal ödüllendirmeye örnek olarak verilebilirken, övme, dostça tavır gösterme gibi yaklaşım ve eylemler de içsel ödüllendirmeye örnek olarak verilebilir (Koçel, 2007). İş tatmini, işe karşı iş görenin genel tutumu olarak görüldüğünde, bireyin işe karşı olumlu tutumunu oluşturduğu düşünülen faktörler iş tatminini oluşturan değişkenler olarak düşünülebilir. Bu tatmini sağlayan faktörlerin işe ilişkin olanları incelendiğinde işin kendisi, ücret, terfiler, ödüllendirme, denetleme, çalışma grubu ve koşulları gibi faktörler göz önüne alınmalıdır (Luthans, 1973; Folger ve Konovsky, 1989; Hackman ve Oldham, 1974).

Çalışanların güdülenmesinde önemli unsurlardan birisi olan *ücret faktörü*, iş görenlerin zihinsel ve bedensel olarak ortaya koydukları emeğin karşılığında onlara ödenen bedel olarak tanımlanabilir (Akalp, 2003). Şimdiye dek yapılan araştırmalara göre iş ve örgüt ile ilgili dışsal faktörlerden olan ücretin iş tatminini önemli ölçüde etkilediği düşünülmektedir. Araştırmalarda iş görenlerin, aldıkları ücreti çalıştıkları işletmeye sundukları hizmet ve emekleri karşılığında aldıkları bir bedel olarak algıladıkları görülmüştür. Lawler ve Porter'in 2000 yönetici üzerinde yaptıkları çalışmada, alınan ücret tutarının iş tatmininde üst düzey yöneticiler de dahil olmak üzere pozitif bir etki yaptığı saptanmıştır (Jabnoun ve Yen, 2001; Folger ve Konovsky, 1989). Smith ve Kendall da aynı şekilde 21 farklı iş sahasında mavi yakalı çalışanlar üzerine yaptıkları araştırmada, iş görenlerin ortalama iş tatmini ile yıllık ortalama gelirleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Feldman ve Arnold, 1985). Davis (2004) çalışanların yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret ile iş tatmin düzeyleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Ücret, çalışanın

motivasyonunu yükselten ve işine karşı beslediği duygulara pozitif etki eden önemli faktörlerdendir.

Özendirme, birey iş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerdendir. İşletmeler tarafından bu faktörün kullanımının temel amacı iş görenlerin daha istekli, verimli ve etkili çalışmalarını sağlamaktır. Bu amaca ulaşmak için işletme yöneticileri ve bilim insanları bir çok uygulama örnekleri ve öneriler sunmuşlardır. Ancak bugüne kadar sunulan ve uygulanan örneklerin tam anlamıyla başarılı olduğu söylenemez. Bir nevi destekleme aracı olarak kullanılan bu faktör her zaman ve her yerde aynı etkiyi göstermemektedir (Şaylan, 1973). Her şeyden öte, bir kişi için ödül niteliği taşıyan bir araç bir diğer kişi için aynı niteliği taşımıyor olabilir. Örneğin bir iş göreni güdülemek ve işte daha etkin kılmak için kullanılan herhangi bir ekonomik araç (ücret artışı, terfi, ödül vs.) bir başkası için yetersiz olabilmekte, bu beklenti kişinin değer yargıları, çevresi ve sosyo-kültürel düzeyine bağlı olarak değişebilmektedir (Lloyd ve Hamner, 1979).

Bir çalışan için yaptığı işin niteliği, iş tatmini oluşumunda önemli etkiye sahip faktörlerdendir. Bu anlamda *iş ve işin özellikleri* birey iş tatmininde etkilidir. Bireylerin yaptıkları işlerde sahip oldukları becerilerini ve yeteneklerini kullanabilme olanakları olması, bütünlük ve tanımları yapılmış bir işi başından sonuna kadar kendi sorumlulukları dahilinde gerçekleştirebilme şansları ve yaptıkları işin çalışma arkadaşları ve çevrelerindeki kişiler açısından önemli ve değerli görülmesi, birey üzerinde iş tatmini oluşumunu olumlu yönde etkilemektedir (Luthans, 1973; Hackman ve Oldham, 1974; Lawler ve Porter, 1967; Locke, 1976). Yine bireylerin genellikle farklılık, değişiklik ve yeni bir şeyler peşinde koştukları, arayış içinde oldukları için işlerinden kolayca sıkılabilecekleri ve bu nedenle birçok çalışanın çabalamaya değer, mücadelecisi bir iş istediklerini belirtmişlerdir (Günbayı, 2000). Çalışanlar, kendilerine yeteneklerini kullanabilme imkanı veren, çok yönlü ve özel bir takım nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, ayrıca kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden tatmin olurlar (Robbins, 1994; Gemmil ve Heisler, 1972; Spector, 1986). Karaca ve Balcı (2011)'nın beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminlerini ölçmek amacıyla yapmış oldukları araştırmada özel ve devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri arasında, iş tatmini alt boyutlarından işin kendisinden tatmin boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

İşin *monotonluk ve teknoloji seviyesi*, birey iş tatmininde etkili olan örgütsel faktörlerdendir. Birey aynı işte uzun süre çalışarak o işin artı-eksi yönlerini, inceliklerini ve gerekli detaylarını öğrenir ve mesleki seçimini o işte yaptıysa zaman içerisinde uzmanlaşabilir. Aynı işi aynı proses içerisinde ve tekrarlı bir biçimde uzun süre uygulamaksa, bireyde işe dönük beceri oluşturmalarının dışında işten sıkılma ve işi yapmak istememe gibi sonuçlar da doğurabilmektedir. Bu durum işletmelerin uzman personel talebiyle bireyin işe karşı psikolojik bakışı arasında çelişkiye yol açmaktadır. Monotonluk, sanayi sektöründeki teknolojik gelişmeler, aşırı uzmanlaşma gerekliliği ve iş bölümü sağlanması gibi konuların getirdiği sorunların başında gelmektedir. Yeni teknolojiler hayatı kolaylaştırıp yaşamı hızlandırırken, bir görüşe göre de bireyin yeteneğini ve farklı düşünme yetisini öldürmektedir. Bu bağlamda monotonluğu 4 başlık altında toplamak mümkündür (Eren, 2004):

- İşin özellikleri
- Çalışanın monotonluğa karşı duyarlılığı
- İşyerinin manevi ortamı
- Çalışanın psikolojik durumu

Çalışanın işini monoton bulması, bireyin psikolojik durumuna göre de değişmektedir. İşin çalışan bireye sevimli gelmesi, zevk vermesi ya da sıkıcı gelmesi, kişiye, zamana, yere ve duygusal hayatın o anki dinamizmine göre değişmektedir (Friedman, 1964).

Örgüt yapısı, işletme işleyişleri yönünden birey iş tatminine etki etmektedir. İşletmeler birbirine benzerlik ya da farklılık gösterebilen örgüt yapılarına sahiptir. Örgüt yapısı işletmenin yönetim anlayışını ve idare biçimini ortaya koyan temel enstrümanlardandır. Bireyi direkt olarak ilgilendiren bu durum kişinin işinden tatmin olma düzeyini önemli ölçüde etkilemektedir. Bir işletmenin örgüt yapısı, işletmenin kural ve prosedürleri gibi yazılı bir takım kaynaklarca belirlenebileceği gibi örgüt kültürünün getirdiği bazı teamüller de bulunabilmektedir (Saiyadain, 2003; Hackman ve Oldham, 1974; Koch ve Steers, 1978; Spector, 1986). Günümüzde örgütsel yapılar teknolojik ve sosyal gelişmelerden, ekonomik ve yönetsel alanlarda görülen ilerlemelerden bir bütün olarak derinden etkilenmektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak da örgütlerin yapıları iyice karmaşıklaşmakta, biçimsel ve biçimsel olmayan bir takım değişimler ortaya çıkmaktadır. Bu durum örgüt üyelerinin işlerine yabancılaşmasına sebep olurken, bu yabancılaşmanın iş görenlerin tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. İşinden soğuduğu gözlenen çalışanlar, zaman içerisinde işlerinden tatminsizlik duymakta ve işten ayrılma eğilimine girmektedirler (Vos vd, 2005; Lawler ve Porter, 1967; Locke, 1976).

Bireyin, örgütün diğer mensupları olan *çalışma arkadaşları* ile olan ilişkileri onun iş tatminini etkileyen faktörlerdendir. Birey için birlikte bulunduğu çalışma arkadaşlarının niteliği önem arz etmektedir. Başarıya odaklanmış bir iş gören çevresinde yine kendi bakış açısına sahip iş arkadaşlarıyla daha mutlu olabilmektedir. Çalışan insanların başarılı bir grup içerisinde olmaları ve hayat görüşü kendisine daha yakın insanlarla birlikte olmaları onların iş tatminlerini artırıcı etkiye sahip olmaktadır (Erdoğan, 1994). Rokka ve Kostanski (2001) yaptıkları araştırmada bu görüşü destekleyici bulgular elde etmişlerdir. Yapılan araştırmaya göre birçok iş görenin çalışma amaçlarından birisi insanlarla sosyal etkileşim halinde olma dürtüsüdür. Sonuç olarak dostluk anlayışı yüksek destekleyici iş görenler, diğer çalışanların iş tatminine pozitif etki etmektedirler. Eskildsen ve Dahlgaard (2000)'e göre mükemmel iş arkadaşlığına sahip mükemmel çalışan, mükemmel bir şekilde çalışan iş süreciyle birlikte ürün ve hizmet anlamında mükemmelliği yakalayacaktır. Ancak işinden memnun ve yüksek motivasyona sahip kişiler, dünya standartlarında üretilen ürün ve hizmetle birlikte müşteri sadakati ve memnuniyetinin sağlanmasını başarabileceklerdir. İşletmeler, çalışanları gruplayarak ve iş bölümü yaparak işlerini ve işletme iç yapılarını dizayn ederler. Bu sayede üretimde maksimum çıktıya ulaşmak hedeflenir ve rekabet avantajı sağlamaya çabalanır. Burada grup çalışmasına dönük uyumlu bireylerin bir arada ve ahenk içerisinde çalışması işletme için bir avantaj olarak görülebilir. Çalışma arkadaşları ve üstleriyle iyi iletişim kurabilen bireylerin diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kuramayan iş görenlere göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları görülmektedir (Emmert ve Taher; 1992; Koch ve Steers, 1978).

Örgüt içerisinde yer alan çalışanlar arasındaki *ast-üst ilişkileri*, birey tatmininde etkili olan örgütsel faktörlerdendir. Yöneticiler ile astların etkileşim teorilerine göre yöneticileriyle yüksek nitelikli ilişki içerisinde olan bireyler, yöneticileriyle düşük nitelikli ilişki içerisinde olan örgüt üyeleriyle kıyaslandığında daha fazla sorumluluk gerektiren işler yapmakta, işleri ile ilgili daha fazla bilgi ve kaynağa sahip olacaktırlar. İşletmelerin onlara olan güvenlerinde de bu iyi iletişimin getirdiği pozitif bakış açısı oluşacak, karşılıklı algı sorunları ortadan kalkacaktır. Dolayısıyla yöneticileriyle yüksek nitelikli etkileşim içerisinde bulunan üyeler, daha yüksek iş tatmini düzeyine ulaşmış olacaktırlar (Hackett ve Lapierre, 2004; Hackman ve Oldham, 1974; Lloyd ve Hamner, 1979). Pascale ve arkadaşlarının (1993) Hollanda'da 1147 hemşire üzerine yaptıkları araştırmada ast-üst arasındaki ilişki ve etkileşimlerin niteliği ile hemşirelerin iş tatmin düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu durum da karşılıklı anlayış ve güven temelinde kurulan ast-üst ilişkilerinin iş tatminini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Barker ve Emery (2007)'ye göre iş ve insan odaklı liderlik davranışlarının bireyin iş tatmininde etkili olduğu saptanmıştır. Çalışanlar iletişimin farklı boyutlarında temas halinde oldukları ve gerek iş gerekse de sosyal anlamda yaptıkları iş boyunca düşünsel/uygulama yönünden direktif aldıkları yöneticilerinin onlara yaklaşımlarını önemsemekte ve iş tercihinde bu noktaya önem vermektedirler. Birey bir

nevi yöneticisini tetkik etmekte ve onun yeterliliği ve insani ilişkileri ile işinden doyum sağlamaktadır.

İş stresi, bireyin işe dönük tatminini etkileyen faktörlerdendir. Taylor ve arkadaşlarına (1995) göre sağlıklı işletmeler, iş stresinin daha az, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın ise daha yüksek olduğu işletmelerdir. Yapılan araştırmalara göre artan iş stresinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği görülmüştür (Lindstrom, 1994; Lawler ve Porter, 1967). Özellikle iş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çok çalışma mevcuttur. Bu alanda yapılan araştırmalar, bu iki kavram arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Spector ve arkadaşlarının (2006) çalışmalarında da bir işletmede artan iş stresinin bireyin iş tatmini düzeyinde olumsuz etkisi olduğu görülmüştür.

Gelişen dünyada, *danışmanlık* kurumu örgüt çalışanlarının tatminlerini etkileyen önemli faktörlerden birisi halini almıştır. Danışmanlık hizmeti, iş görenlerin kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlayan, yaptıkları işlerin belirli standartlar dahilinde işlediği olgusunu onlara veren bir işleve sahiptir. Ayrıca onların bireysel hak ve yetkilerinin ne olduğu konusunda bilgilendirmelerini sağlaması yönünden iş görene destek olan önemli unsurlardandır. Bu temelden hareketle bireyin ihtiyaç duyabileceği konularda ona yardımcı olunması, ona gerektiği durumlarda danışmanlık hizmeti verilmesi gibi faaliyetler bireyin iş tatmini oluşumunda önemli görülmektedir (Buluç, 2006). Agho ve arkadaşları (1993)'na göre örgütlerin çalışanlarına sağladığı sosyal ve örgütsel destek yeterli düzeyde olmadığında oluşan stres durumu birey iş tatminini olumsuz yönde etkilemekteken yeterli düzeyde sağlanan destek ile oluşan stres birey iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Bu sayede var olan stresi işini daha iyi yapma ve geliştirmeye sarf edecek olan iş gören, elde ettiği başarıma hissi ve benzer etkenlerin sonucunda işinden tatmin düzeyini yükseltecektir. Soyer ve Can (2007)'ın beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla yapmış oldukları bir araştırmada, birey iş tatmini düzeyi ile mesleki beklenti ve mesleki destek algılaması arasında pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre birey mesleki anlamda destek aldığı algısına ulaştığında iş tatmin düzeyi olumlu yönde artış göstermektedir.

Birey iş tatminini belirleyen örgütsel faktörlerden birisi de *sosyal etkidir*. Çevresindeki insanların bireyin davranışlarında doğrudan ya da dolaylı olarak bir değişme meydana getirdiği durumlarda sosyal etkiden söz edilebilir (Özkalp, 2007). Yapılan araştırmalar, yöneticiler ve çalışanların yalnızca ekonomik bir varlık olmadıklarını, aynı zamanda sosyal yönlerinin de bulunduğunu, ekonomik beklentilerinin dışında farklı sosyal ve psikolojik beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir örgütte çalıştıklarını göstermiştir. Bireyler ekonomik ihtiyaçlarının yanı sıra onları sosyal anlamda da tatmin edecek işletmelerde yer almayı tercih etmektedirler (Toker, 2007). Bireyin iş görme karşılığında almış olduğu iki tip ödül vardır. Bunlar bireyin finansal anlamda memnuniyetini sağlayan ekonomik ödüller ve çalışma koşulları ve sosyal kazanımlar gibi ekonomik olmayan ödüllerdir. Bireyin sosyal anlamda kendisine doyum sağlayan bir örgütte bulunması onun işinden duyduğu memnuniyete olumlu yönde etki etmektedir (Deutsch, 1975). 1999 yılında ABD'de 1.200 belediye çalışanın iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörleri tespit etmek üzere yapılan bir araştırmada, çalışanların bölümleriyle gurur duymalarının en güçlü etken olduğunu ortaya koymuştur. Böyle bir değişkenin ön plana çıkmasında bireyin sosyal bir varlık olduğu ve birlikte hareket etme ruhu, grup ve takım çalışması gibi unsurların ne kadar önemli olduğu görülmektedir (Ellickson, 2002).

Örgütlerde uygulanan *yönetim tarzının*, kişinin iş tatmini düzeyinde önemli etkisi vardır. Yönetim tarzı, yönetim birimlerinin iş görenlere karşı tutumları ve ortaya konan kuralların uygulanma tarzı ile çalışılan ortamın fiziksel durumu, çalışanların iş tatminlerini etkilemektedir (Mitchell ve Larson, 1987). Birey, yönetim mekanizmasının içerisinde yer alarak kendisine önem verildiğini hissetmekte, işletmedeki geleceği hakkında asgari düzeyde de olsa bilgi sahibi olmaktadır. Bu durum onun işinden tatmin olmasına katkı sağlamaktadır. Kararlara katılan çalışan, işine, çalışma

arkadaşlarına ve yönetim birimlerine olumlu hisler geliştirecek ve iş tatmin düzeyleri yükselecektir (Feldman ve Arnold, 1985; Lloyd ve Hamner, 1979). Winter ve arkadaşlarının (1998), Avustralya üniversiteleri üzerine yapmış olduğu araştırmada yönetim şeklinin merkezi olduğu durumlarda iş görenlerin moralinin ve kendine güvenlerinin düşük olacağını belirtmiş ve bu durumun da iş tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkileyebileceğini belirtmiştir.

Örgüt içerisinde var olan *terfi imkanları*, birey iş tatminini etkileyen faktörlerdendir. Bireylerin terfi imkanlarına karşı tutumları önemli ölçüde bu fırsatların adaletli dağıtılıp dağıtılmadığı ile ilgilidir. Dağıtım konusunda bireyde oluşan adalet algısı çerçevesinde iş görenler elde ettikleri terfi olanaklarını aynı ya da farklı işletmedeki diğer çalışanları ile kıyaslamakta ve karşılaştırmaktadırlar. Bu nedenle bu olanakların adalet ve eşitlik ilkesi temelinde uygulanması örgütler ve çalışanlar için önemlidir (Folger ve Konovsky, 1989; Sweeney ve McFarlin, 1997, Nauman, 1993). Terfi ya da işte yükselme kavramı bazı karakteristik özellik ve sonuçlar barındırmaktadır. Bunlar; terfi olmanın birey ile sınırlı kalarak bireysel bir özellik taşımakta olduğu, mevki için birkaç aday olsa bile bunların içinden yalnızca birisinin o göreve seçilmek zorunda kalındığı, seçim sonrasında diğerlerinin bu mevkie kabul edilmediği ve son olarak o mevkie seçilen birey fiziksel manada terfi etmiş olsa bile diğer çalışanların onun bu yükselmesinde adaletsizlik olduğuna inanmaları halinde onun talimat ve yönergelerine isteksiz davranabilecekleri ya da yerine getirmeyebileceklerdir (Beehr vd, 2004; Lawler ve Porter, 1967; Locke, 1976). Pergamit ve Veum (1999)'in iş tatmini, terfi imkanları ve iş rotasyonu değişkenlerini ele alarak yapmış oldukları araştırmada bireyin iş tatmin düzeyi ile işletmede uygulanan terfi politikası arasında pozitif bir korelasyon olduğunu saptamışlardır. Francesconi (2001)'nin hane halkı üyeleriyle birebir görüşmeler yaparak elde ettiği sonuçlara göre de iş tatmini ile terfi imkanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden birisi de *kararlara katılmadır*. Kararlara katılım özellikle çalışanlara, kararların üst yönetim tarafından alınıp alt kadrolara empoze edilmek istendiği olgusunu değiştirmesi açısından önem arz etmektedir. Bu tür bir yaklaşım, iş görenler üzerinde iş tatminini artırıcı etki yapabilir. Spector (1986), çalışmasında kararlara katılımın iş gören tatmini ve motivasyonunu arttırabileceğini belirtmiştir. Karar verme mekanizmalarında görev alan çalışanlar, bu bölümlerde bulunmayanlara göre daha yüksek tatmin duyma eğilimindedirler. Kararlara katılmayı, bireyin kendi yaptığı işlerin belirlenme ve değerlendirilmesinde sahip olduğu otorite derecesi ve işletmenin gidişatının belirlenmesindeki söz hakkı olarak açıklayan West ve Smith (1998), iş tatminin kararlara katılma derecesi ile yakından ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bu faktörün iş tatmini üzerine etkisi şimdiye dek birçok araştırmaya konu edilmiş ve genel itibarıyla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Kararlara katılmanın iş tatminini etkileyip etkilemediğini tespit etmek amacıyla yapılan ampirik çalışmalarda, iş görenlere ve farklı seviyelerdeki yöneticilere bir takım yönetsel düzeydeki kararlara katılım olanağı verilmesinin iş tatminini ve performansı arttırdığı gözlemlenmiştir (Valentine, 2001).

Takdir edilme, birey iş tatmin oluşuma etki eden faktörlerden birisidir. İş görenin yaptığı işten aldığı ücret, ödül vb. maddi getiriler dışında sözlü ya da yazılı biçimde övgüye değer bir iş yaptığının belirtilmesi takdir edilme olarak tanımlanabilir. Eren (2004)'e göre takdir edilmek, insanı başarıya götüren yolların başında gelmektedir. Bass (1990)'a göre birey, yaptığı iş karşılığında gerek sosyal gerekse de yaşamak, var olmak adına bir takım ihtiyaçlarını karşılayabilmeyi ummaktadır. Yapılan iş karşılığı alınan ödüller olarak adlandırılan bu unsurlar arasında para, terfi, maddi bir takım teşvikler, övgü ve grup takdiri gelmektedir. Aynı zamanda özel bir gayret ya da efor karşılığı verilen koşullu ödül sayesinde de var olan yapı harekete geçirilmekte ve bireye iş odaklı bakış açısı yerleştirilmektedir. Erdil ve arkadaşlarının (2004) tekstil sektörüne dönük yapmış oldukları araştırmada, iş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden takdir edilme boyutunun, iş gören tatminini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Yaptığı işten dolayı takdir gören çalışan, işinden daha fazla tatmin olmaktadır.

1.5. İş Tatmini Boyutları

İş tatmini, iş görenin işe karşı genel tutumu olarak görüldüğüne göre işe karşı olumlu tutumu oluşturan faktörleri iş tatminini yaratan değişkenler olarak görmek doğru olacaktır. Çünkü iş tatmini, bir iş göreni farklı nitelikteki ve çok sayıdaki faktörün etkilemesi sonucu oluşan duygusal bir durumu ifade etmektedir. Dolayısıyla bu değişkenlerden sadece biri, iş görenin iş tatmini seviyesini belirlemede yeterli olmayacaktır. Bu yüzden tatmin çok boyutlu olup bir dizi kompleks örgütsel ve bireysel sonuçlarla beraber değerlendirilmektedir (Öztekin, 2008; Lloyd ve Hamner, 1979).

Tablo 1: İş Tatmini Boyutlarının Literatüre Göre Sınıflandırılması

Weiss, Davis ve England (1967)	Smith, Kendall ve Hulin, (1969)	Hackman ve Oldham (1974)	Spector (1985)
Yönetici-Teknik	Yönetim		Yönetim
Yönetici-İnsan İlişkileri			
Değişiklik			
Sorumluluk			
Fayda Sağlama			Yan Ödemeler
Yönetme			
Yeteneklerden Faydalanma		Yetenek Çeşitliliği	
Ahlaki Değerler			
Terfi	Terfi		Yükselme
Yaratıcılık			
Takdir Edilme		İşten Geri Bildirim Acentelerden Geri Bildirim	Şartlı Ödüller
Gerçekleştirilen Faaliyetler			
Bağımsızlık		Otonomi	
Çalışma Koşulları	İşin Kendisi		İşin Doğası
Güvenil-İşte Devamlılık			
Ücret	Ücret		Ücret
Başarma			
Örgüt Politikaları			İdare Usulleri
Sosyal Statü		Görev Önemi	
İş Arkadaşları	İş Arkadaşları	Başkaları ile İlişkiler	İş Arkadaşları
			İletişim
		Görev Kimliği	

İş tatmini tek bir kavram olarak düşünülse de bireyin işinden tatmin olması yönünden değerlendirildiğinde farklı alt boyutları olduğu görülecektir. Bireyin işin ona sunduğu farklı özelliklerinden farklı düzeylerde tatmin olması ya da olmaması bireyin işinden elde ettiği tatminin de bu bölümsel değerlendirmelere göre farklılık göstermesine neden olmaktadır. Bu farklı faktörlerin tamamı belli şartlar altında bireylerin iş tatminini az ya da çok etkilemektedir (Mullins, 1996; Gemmil ve Heisler, 1972).

İş tatmini çalışan bireylerin örgüt içerisindeki davranışlarını ve refahını etkileme potansiyeline sahip olduğundan, çalışanların iş tatmini düzeyleri belirli periyodik aralıklarla incelenerek, iş tatmini seviyelerinin düşük olma nedenleri araştırılarak gerekli bazı önlemler alınabilir. Bu şekilde, çalışanların işin farklı boyutlarına ilişkin değerlendirme ve görüşleri tespit edilerek tatmin seviyeleri yükseltilebilir. İşin bazı boyutları ya da yönlerinde değişime gitmenin, iş tatmini üzerinde etkili olan diğer faktörleri değiştirmekten daha fazla süreli etkileri olabilmektedir (George ve Jones, 2005).

1.6. İş Tatmini Sonuçları

İş tatmini hem örgütsel bağlılığın belirleyicisi hem de bir sonucu olarak görülmekle birlikte, yapılan araştırmaların çoğunda iş tatmini örgütsel bağlılığın temel belirleyicisi olarak ele alınmıştır. Yüksek düzeyli iş tatmini, işe devamsızlık ve iş gören devir hızı gibi örgütsel sorunları azaltmakta ve performans üzerine pozitif yönde dolaylı etkide bulunmaktadır. İş tatmini bireyin verimliliğini de arttırarak işletmelerin var olan rekabet gücüne de katkı sağlamaktadır. Bu yönüyle iş tatmini kavramı için, diğer birçok yönetsel kavramın çıkış kaynağı ya da sonucuna etki eden örgütsel faktörlerin başında geldiği söylenebilir (Lawler vd, 1967; Davis, 1982; Feldman ve Arnold, 1985; Locke, 1976). Yoon ve Suh (2003) işinde tatmine ulaşmış çalışanların daha fazla çalıştıklarını ve daha diğerlerine göre iyi hizmet sunduklarını ayrıca içinde oldukları örgütlere daha çok ilgili olmaya ve kendilerini daha kaliteli hizmet sunmaya adamaya eğilimli olduklarını belirtmiştir. Bu nedenle örgütler, çalışanlarının iş tatminlerini arttırmak için çeşitli yönetsel teknikler kullanmaktadır. İş tatminini artırıcı bu tür çabaların sonucunda ise, yüksek düzeyde tatmine ulaşmış işgörenlerin performans ve etkinliklerinde bazı olumlu gelişmeler sağlanabilmektedir (Schoderbek vd, 1991).

Örgüt içindeki koşulların birey iş tatminini sağladığı bir ortamda yüksek moral seviyesine ulaşan iş gören, işine karşı pozitif duygular besleyecektir. Bu olumlu iş ve ruh halleri ile bireye sürekli moral sağlayacak koşulların oluşturulması iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir. Bu bağlamda bireyin, enerjisini arttıran, geleceği hakkında umut ve beklentilerini kuvvetlendiren, ona yaşama gücü sağlayan değerler bütününe kavramasına imkân verilmelidir (Eren, 2004). Moral kavramında, belirli ortak amaçlara bağlılık yoluyla bir gruba ait olma veya grup tarafından kabul edilmeyi hissetme algısı söz konusudur. Ortak yönde oluşturulan amaçları gerçekleştirmeyi isteme ve bu amaçlara inanma, grup tatmininin ya da moralin oluşması açısından önemlidir. Moral genel olarak bir grupla ilgili iken, iş tatmini daha çok işin kendisi ile ilgilidir ve biçimseldir. Moral, grup amaç ve hedeflerine bağlılık, bunlara inanma ve bunları istemekten doğan bir grup olgusudur. Bununla birlikte moral, iş tatminine, iş tatmini de morale katkıda bulunmaktadır (Lloyd vd, 2004). Birey iş tatmini, iş görenlerin işlerinden sağladıkları doyumun bir sonucu olarak örgütsel anlamda da birçok faydalar sağlamaktadır. Bu nedenle özellikle küresel çapta başarılı olmuş işletmeler, çalışanlarına yaklaşım süreçlerinde üst düzey memnuniyet oluşturma eğiliminde hareket etmektedirler. Bu açıdan iş tatmini çalışanların mutluluklarını arttırmakta ve çalışanların işlerine daha fazla bağlanmalarını sağlayarak verimlilik artışlarını sağlamaktadır. Bununla birlikte iş tatmininin yüksek olması örgütte işgücü devir oranının düşmesine neden olmaktadır (Querstein vd., 1992; Folger ve Konovsky, 1989; Lloyd ve Hamner, 1979).

Yapılan araştırmalar, bağlılık kavramı ile iş tatmini arasında güçlü ilişkiler olduğunu göstermiştir. İşinden beklentilerini karşılayacak düzeyde tatmin olan iş görenler, işlerine daha fazla bağlı olmakta, buldukları örgüte karşı aidiyet duygusu hissetmektedirler. İnsan unsurunun ön planda olduğu günümüzde örgütler, verim aldıkları ve yüksek performans gösteren çalışanlarını tutabilme adına onların tatmin düzeylerini yükselterek bağlılıklarını artırma yoluna gidebilmektedirler. İş tatmininin örgütsel anlamda sağladığı faydalardan birisi de iş ortamında bütünleşme ve birliğin sağlanmasıdır. Hem örgüt hem birey için kazanımlar içeren bu gelişme, yönetici ve diğer çalışanların örgütün öngördüğü amaçlara doğru ilerlemeleri açısından her iki etkene de katkı sağlar. Kişi örgüt bütünleşmesi; çalışanlar arasındaki etkileşimin arttığı, karşılıklı yardım ve sosyal tatmin

derecesinin en üst düzeyde olduğu, işten kaçma ve iş gücü devrinin en alt düzeyde olduğu ve üretim seviyesinin en üst düzeyde gerçekleştiği bir ortam oluşturduğu için çok önemli bir durumdur (Oktay 1996; Lloyd ve Hamner, 1979). İşletmeler açısından çalışanların uyum içerisinde hareket etmeleri onların hedeflerine ulaşması yönünden önemlidir. İş görenlerin birliktelik ruhu içerisinde hareket etmeleri ve işletme amaçlarını benimsemeleri öncelikle onların işlerinden tatmin olmaları ile mümkündür. Bireysel anlamda tatmine ulaşmış çalışan, işini sevecek ve işin ondan beklentilerini karşılamaya dönük olarak çalışma arkadaşları ile ahenk içerisinde hareket edip görevini yerine getirecektir.

Çalışan, işyerinin amaçlarını ne ölçüde benimserse, bu durum amaçların gelişmesine de o ölçüde katkıda bulunacaktır. İş yavaşlatma, bölüm veya gruplar arası dengenin bozulması şeklinde görülebilecek bazı aksamalar yok edilecek, işyerinde verimlilik ve etkinlik artacaktır. Ayrıca, yöneten ve yönetilenler grubunun işyerinde beklentilerini elde etmesi sonucu bu gruplar arasında uyum görülecektir ve bunların sonucu olarak iki grup arasında sürtüşme ve çekişmeler minimum düzeye inecek, işyerinin sürekliliği sağlanacaktır (Erdoğan, 1983; Locke, 1976).

1.7. İş Tatminsizliği Sonuçları

İş tatminsizliğinin örgüt ve birey açısından birçok olumsuz sonuçları vardır. Bunlar bireyi örgütten uzaklaştıran, örgütü ise iş sonuçları yönünden zora sokan durumlardır. Personel, tatminsizlik sonucunda, devamsızlık, işe geç gelme, işi bırakma, disiplin kurallarına uymama, itaatsizlik, kanun dışı grevlere ve sabotajlara yönelme gibi olumsuz davranışlar göstermekte, bu durum örgüt ve personel arasındaki ilişkileri bozarak, örgütü mali zararlara sokmaktadır (Sertçe, 2003). Çalışan bireylerin yaptıkları işlerden elde etmeyi umdukları çıktılarını alamamaları durumunda işlerinden tatminsiz oldukları gözlemlenebilir. Bu durum işletme açısından çalışanların performanslarında ve buldukları örgüte olan bağlılıklarında düşüşle sonuçlanabilecek bir süreci başlatabilmektedir. Örgüte verdiği zararın yanı sıra bireyin psikolojik sağlığını da negatif yönde etkileyen bu durum işletmeler açısından önemli kayıplara yol açabilmektedir. İş tatmin seviyesi düşük çalışanlarda sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) olduğu ve iş tatminsizliği ile sinirsel ve duygusal çöküntüler arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Akıncı, 2002; Koch ve Steers, 1978). İş tatminsizliği, bir örgütün genel durumu ile ilgili birçok bilgiler içermektedir. Sağlıklı işleyen örgütler ile bireylerin tatmin düzeylerinin düşük olduğu örgütler arasında farklar vardır. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği daha çok gizli biçimlerde; iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların arka planında yer alıp (Deniz, 2005). İş tatminsizliği iş görenlerin bazı sağlık sorunları ile karşı karşıya kalmalarına da yol açmaktadır. İş tatminsizliği arttığı oranda zihinsel ve bedensel bazı rahatsızlıkların da arttığı yapılan çalışmalardan tespit edilmiştir. Zihinsel ve bedensel yorgunluk, isteksizlik, basit hastalıklar ile kolesterol oranının değişmesi, mide ve kalp rahatsızlıkları gibi sorunlar iş tatminsizliğinin sonuçları olarak görülmektedir (Erdoğan, 1994).

İş tatminsizliği davranışsal bozukluklara neden olabilmektedir. Ayrıca, sinirsel ve duygusal sorunlara yol açtığı bilinmektedir. İştahsızlık, uykusuzluk, duygusal çöküntü gibi faktörlerle iş tatminsizliği arasında önemli ilişki bulunmaktadır. Bu durum iş görenlerin verimi düşürmelerine neden olabilmektedir (Karadal, 1999). Bunların bir sonucu olarak bireysel şikayet ve işten yakınmaların artması, işe devamsızlık oranında yükselme, iş gecikme oranında artış ve son olarak işgücü devrinin artması gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir (Bennett, 1997). İş tatminsizliği işletmelerde genel işleyişi negatif yönde etkilerken örgütün genel psikolojik yapısını bozmakta, motivasyonu düşürmekte, çalışanların devam oranına negatif etki ederken işletme içindeki düzeni bozabilmektedir. Çalışan bireylerinin tatmin düzeyi yüksek olan işletmelerde ise doğru yönetim politikaları ile birlikte daha verimli bir işletme profili oluşturulabilmektedir.

2. Tartışma

Günümüz iş dünyasında ortaya çıkan teknolojik gelişmeler bireyi örgüt içerisinde ikinci plana itiyor algısı oluştursa da işletmeler açısından farklılık ve farkındalık oluşturabilme yeteneği ancak bireysel anlamda etkin ve etkili olabilen örgütler tarafından gerçekleştirilebilmektedir. Günümüzde örgütlerin çok büyük değişimlere ayak uydurmaları gerekmektedir. Örgütler çalkantılı çevre koşulları içerisinde iş görenlerinin etkinliği ve verimliliği ile ayakta kalabilmektedir. Artan rekabet, nitelikli çalışanlara sahip olmayı ve onlardan en verimli şekilde yararlanmayı gerektirdiğinden örgütler, iş görenlerinin iş tatmin düzeylerini yükseltmeye yönelik uygulamalar içerisine girmişlerdir (İşcan ve Timuroğlu, 2007; Locke, 1976). Artan rekabet ortamı, bireyi ve bireysel zeka/yetenek unsurlarını kullanabilen örgütleri diğerlerinden ayırtmakta, bu sayede rekabet avantajı elde etmelerini sağlamaktadır. Özgün fikirler, örgütü ileriye taşıyacak düşünceler ve modeller bireysel bakış açısının sonucunda ortaya çıkan ve örgütü geliştiren etmenlerdir. Bu açıdan örgüt içerisinde önemli faktörlerden olan birey günün koşulları değişse de önemini korumakta hatta güçlendirmektedir (Hackman ve Oldham, 1974; Lloyd ve Hamner, 1979). İş tatmini kavramı, öznel olarak bireyin işine dönük sahip olduğu duygular bütünü olarak düşünülse de bu kavram, direkt ve dolaylı olarak etkilediği çevresel bütünlük içerisinde birçok farklı etkeni harekete geçirebilmektedir. İş tatmini, bireyin yalnızca kendisini ve bulunduğu işletmeyi değil, aynı zamanda ailesini, sosyal çevresini, arkadaşlarını ve yaşam kalitesini de etkilemektedir. Bu alanda yapılan bazı araştırmalar, iş tatmini ile iş görenlerin ruhsal ve bedensel sağlıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir (Seo vd, 2004; Cribbin, 1972; Feldman ve Arnold, 1985).

Birey, karşılıklı etkileşim ve iletişim süreçleri ile işini istenen şekilde yaptığında ancak işinde devamlılık sağlayacak ve aynı işe dönük kabiliyetini geliştirecektir. Yapılan bazı araştırmalara göre takım ruhu temelinde sürdürülen çalışmalar, verilen daha etkin özerklik, yapılan iş hakkında takdir yetkisi ve çalışanın alınan kararlara katılımı gibi iş ortamında var olan insan kaynakları uygulamaları, çalışanları motive ederek onların verimliliklerini arttırmaktadır (Petrescu ve Simmons, 2008; Davis, 1982; Deutsch, 1975; Gemmil ve Heisler, 1972).

Örgütü ileriye taşıyacak ve örgütsel dinamiklerin kusursuzca işlemlerini sağlayacak bu fikirler ise işini seven, işinden tatmin olan, işine dönük beklentileri karşılanmış bireylerden elde edilebilecek çıktılardır. İşinden tatmin olmuş birey işine katkı sağlama konusunda gayret gösterecek ve bulunduğu örgüte karşı olumlu duygular besleyecektir. İşinde devam etme konusunda istekli olacak, bu sayede örgütsel altyapı ve kültürel birikimini özümseyerek örgüte en üst düzeyde fayda sağlayabilecektir. Bu sonuç örgüt yöneticilerinin özellikle istediği bir durum olmasının yanı sıra örgütün varlığını devam ettirebilmesi adına da arzulanan bir neticedir. Ayrıca küreselleşmenin getirmiş olduğu gelişme ve yenilik kavramlarının örgütler açısından bir seçim ya da tercih olmaktan öte adeta kaçınılmaz bir gereksinim olduğu düşünüldüğünde örgütlerin çalışanlarının beklentilerine dönük daha etkili adımlar atmaları yine onların menfaatine dönük getiriler sağlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında kavramın birey olduğu kadar örgüt açısından da önemli olduğu görülebilir. Örgüt ve çalışan arasında oluşması beklenen bu durum ancak örgütüne karşı pozitif bakış açısına sahip bireyler tarafından gerçekleştirilebilecek bir eylem olarak görülebilir. İşinden tatminsizlik duyan bireyin işte kalmada isteksiz olması, işini sevmemesi, işine dönük olumsuz düşünceye sahip olması ise bireyin işine katkı sağlamasına ve işin gereklerini yerine getirmesine engel olan bir durumdur. Sonuçta mensuplarının işinden tatmin olması ve memnuniyet duymaları, birey için önemli olduğu kadar örgütler için de önemli görülebilecek ve örgütün olmazsa olması olarak tanımlanabilecek bir durumdur.

3. Sonuç

Çağımız bilgisayar, teknoloji ve iletişim çağı olarak adlandırılırken zaman zaman insan unsurunun önemini yitirdiği düşünülmekte, makineleşmenin getirdiği standardizasyon ürün ya da servis anlamında en azından son kullanıcı nezdinde tatmin getirmektedir. Bu gerçeğin gittikçe

mekanikleşen örgütün yeni fikir, bakış açısı ya da görüşlerin uygulamaya konulmasında aksaklıklar yaşandığı varsayımı altında ele alınması durumundaysa örgütün varlığını devam ettirebilmesi mümkün görünmemektedir. Zamanın kabul gören akımlarının doğru irdelenmesi ve işletmelerin gelecek perspektiflerini akılcı politikalar temelinde oluşturabilmeleri yönünden örgüt yöneticilerinin çalışanların tatmin düzeylerine daha fazla odaklanmaları ve onların tatmin olmalarını sağlamaları kendilerine olduğu kadar örgütün genel ilerleyişine de büyük katkılar sunacaktır. Kavramın değişen güncelliği ve tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkan tanımsal farklılıklar ise iş tatmininin önümüzdeki dönemde çok daha farklı boyutlarıyla ele alınabileceğinin işareti olarak görülebilir.

Yapılan bu nitel araştırma kavramın ne tür bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilendiği ve bu etkilerin ne yönde olduğuna dönük aydınlatıcı bilgiler sunmaktadır. Bu etkilerin yapılan literatür taraması sonucunda tamamının bir çalışmada yer alması, bu alanda yapılacak araştırmalar için önemli bir kaynak görevi üstlenebilecektir. Kavramın sosyal bilimler alanındaki önemi, kavram üzerine yapılan araştırma sayısının çokluğundan anlaşılabilir. Birçok ülke ve işletmede kavramı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ve bu faktörlerin etkisi farklılık gösterirken, bunların genel bir meta analiz çerçevesinde incelenmesi gerekliliği ve bundan sonraki araştırmalarda kullanılmak üzere bu tür bir çalışmaların süreç içerisinde yapılması önemli bir gereksinimdir. Bu sayede araştırmacılar kavrama dönük öz ve açıklayıcı bilgileri daha derli toplu bir şekilde görecekle ve kavramı etkileyen faktörler konusunda bu tür nitel araştırmalar ışığında daha doğru öngörülerde bulunabileceklerdir. Bu araştırmanın amacı çerçevesinde incelen tüm bu bireysel ve örgütsel faktörler, sonuç olarak zaman içerisinde artabilir ya da azalabilir ancak günün doğru anlaşılması ve araştırmacılara kavramı ve onu etkileyen faktörleri bütünsel bir mantık çerçevesinde görebilmesi, yapılacak çalışmalara katkı sağlayacak önemli bir kaynaktır. Örgüt ve işletmelerde kavramı etkilediği düşünülen tüm bireysel faktörler, literatür taraması sonucunda bu araştırmaya dahil edilmiştir ancak gelişen zaman, ilerleyen teknoloji ve örgütlerin sürekli yenilenen işlevsel mekanizmaları ışığında ileriki yıllarda bu tür araştırmalar yapıldığında kuşkusuz çok daha farklı sonuçlar elde edilebilecektir. Bu anlamda bu tür nitel araştırmaların tekrarı, bu alanda çalışma yapacak araştırmacılara temel bir kaynak görevi üstlenebilir ve tarihten bugüne iş tatminine dönük ne tür değişkenlerin etkisi olduğu noktasında genel bir kanı oluşturabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Keklik, B, (2011), “Sağlık Kurumlarındaki İşgörenlerin Tatmini ve Bir Uygulama”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (29), 305-318.
- Agho, A., Mueller, C., Price, J, (1993), “Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Casual Model”, *Human Relations*, 46 (8), 1007-1027.
- Akalp, G, (2003), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücret Sistemine Genel Bir Bakış”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3-28.
- Akıncı, Z, (2002), “Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Alotaibi, A. G, (2001), “Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Personnel in Kuwait”. *Public Personnel Management*, 30, 358-384.
- Andres L., Grayson J.P, (2002), “Educational Attainment. Occupational Status and Job Satisfaction: A Ten Year Portratit of Canadian Young Women and Men”, Paper presented at the annual meeting of American Educational Research Association, New Orleans, 231-303.
- Barker, K. J., Emery, C. R, (2007), “The Effect of Transactional and Transformational Leadership Styles on the Organizational Commitment and Job Satisfaction of Customer Contact Personel”, *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Vol.3, 297-309.
- Bass, B. M, (1990), “*Bass and Stogdill’s Handbook of Leadership: Theory*”, Research, and Managerial Applications. New York: Free Press,.
- Başok, Y. N., Ker-Dinçer, M., Beril, Z., Vural, A, (2008), “Eğitimde İletişimde Mükemmellik Arayışı: IQ, EQ, SQ Zekaları ve İşlevleri”. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 45: 147-164.
- Barutçugil, İ, (2002), “*Performans Yönetimi*”, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baş, T., Ardıç, K, (2002), “Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği”, *İktisat, İşletme ve Finans, İnceleme ve Araştırma*, 71-73.
- Baştemur, Y, (2006), “İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Bateman, T.S., Snell, S.A, (1999), “*Management – Building a Competitive Advantage*”, Boston. Mc Graw – Hill.
- Beehr, T. A., Nadig, V., Gudanowski, D. M., Such, M, (2004), “Perceptions of Reasons for Promotion of Self and Others”, *Human Relations*, 57, 413-438.
- Bennett, R, (1997), “Job Satisfaction among Police Constables: A Comparative Study in Three Developing Nations”, *Justice Quarterly*, V.14, I.2, 295-323.
- Bernal, J. G., Castel, A. G., Navarro, M. M., Torres, P. R, (2005), “Job Satisfaction: Empirical Evidence of Gender Differences”, *Women in Management Review*, 20 (4): 279-288.
- Berry, L. L, (2002), “Relationship Marketing of Services: Perspectives from 1983 and 2000”, *Journal of Relationship Marketing*, 1 (1), 59-70.
- Blenegen, M. A, (1993), “Nurses’ Job Satisfaction: A Meta-Analysis Of Related Variables”, *Nursing Research Journal*, 42(1), 31-44.

- Bogler, R, (2001), “The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction”, *Educational Administration Quarterly*, 37, 657-681.
- Booyesen, C, (2008), “A Study of The Relationship Between Job Satisfaction Experienced By Employees Within A Retail Company and Their Organisational Citizenship Behaviour”. Yüksek Lisans Tezi, University of Western Cape, South Africa.
- Buluç, B, (2006), “Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynağı Yönetimi İşlevlerinden Danışmanlık İşlevinin Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Dayalı Olarak Değerlendirilmesi”, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, 127-144.
- Burris, V, (1983), “The Social and Political Consequences of Overeducation”, *American Sociological Review*, 48, 4, 441-468.
- Cano, J., Miller G, (1992), “A Gender Analysis of Job Satisfaction, Job Satisfier Factors and Job Dissatisfier Factors of Agricultural Education Teachers”, *Journal of Agricultural Education*, 40-46.
- Chiu, C, (1998), “Do Professional Women Have Lower Job Satisfaction than Professional Men?”, *Lawyers as a Case Study. Sex Roles*, 38-521-537.
- Cribbin, J. J, (1972), “*Efecctive Managerial Leadership*”, American Management Association, New York.
- Çalışkan, Z, (2005), “İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama”, *Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 11-33.
- Davis K, (1982), “*Human Behavior at Work*”, New Delhi, Tata McGraw Hill Publications.
- Davis, G, (2004), “Job Satisfaction Survey Among Employees in Small Business”, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11(4): 491-513.
- Devavey, S. A., Chen, Z, (Sandy). (2003), “Job Satisfaction of Recent Graduates in Financial Services”, *Bureau of Labor Statistics*, 11-16.
- Deniz, M, (2005), “*Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Tatmini*”, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Nobel, Ankara.
- Deutsch, M, (1975), “Equity, Equality, and Need:What Determines Which Values Will be Used as Determinants of Distributive Justice?”, *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
- Dinham, S., Scott, C, (1998), “An International Comparative Study of Teacher Satisfaction, Motivation and Health: Australia, England and New Zealand”, Paper presented at the American Educational Research Association, Annual Meeting, San Diego, 81-84.
- Durak, İ., Serinkan, C, (2007), “Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma”, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (13), 119-135.
- Egbule, P. E, (2003), “Factors Related to Job Satisfaction of Academic Staff in Nigerian Universities”, *Journal of Further and Higher Education*, 27 (2), 157-166.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-Lamastro, V, (1986), “Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation”, *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Ellickson M. C, (2002), “Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees”, *Public Personnel Management*, 31, 343-358.

- Emmert, M. A., Taher W.A, (1992), “Public Sector Professionals: The Effects of Public Sector Jobs on Motivation, Job Satisfaction and Work Involvement”, *American Review of Public Administration*, 19-48.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z., Erat, S, (2004), “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İşletme Fakültesi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, İ, (1983), “İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik”, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No.243.
- Erdoğan, İ, (1994), “İşletmelerde Davranış”, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Erdoğan, İ, (1996), “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, İ.Ü. İşletme Fak.Yay. cilt:6, sayı:1, no:266, İstanbul.
- Eren, E, (2003), “Yönetim ve Organizasyon”, 6. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Eren, E, (2004), “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, 8. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Eren T. A, (2008), “Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eroğlu, K, (2008), “Örgütlerde İletişimin Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Konuya İlişkin Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Eroğlu, K, (2011), “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(1), 121-136.
- Eskildsen, J. K., Dahlgaard, J. J, (2000), “A Casual Model for Employee Satisfaction”, *Total Quality Management*, Vol. 11, No.8, 1061-1088.
- Feldman, D. C., Arnold, H.J, (1985), “*Managing Individual and Group Behavior in Organizations*”, McGraw-Hill Book Company.
- Francesconi, M, (2001), “Determinants and Consequences of Promotions in Britain”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 63(3): 279–310.
- Friedman, G, (1964), “*Industrial Society*”, The Crowell-Collier Publishing Company, New York.
- Folger, R., Konovsky, M.A, (1989), “Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions”, *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Gemmil, G. R., Heisler, W. J, (1972), “Machiavellianism as a Factor in Managerial Job Strain, Job Satisfaction, and Upward Mobility”, *Academy of Management Journal*, 15 (1): 51-62.
- George, J. M., Jones, G. R, (2005), “*Understanding and Managing Organizational Behaviour*”, Fourth Edition, Upper Saddle River, N. J. Pearson,/Practice Hall.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., Crouter, A. C, (2005), “A Longitudinal And Multi-Source Test Of The Work--Family Conflict And Job Satisfaction Relationship”, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol.78, Issue 3, 305-310.
- Güçlü, N., Zaman, O, (2011), “Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Yaz, 9(3), 541-576.
- Günbayı, İ, (2000), “*Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*”, Özen Yayıncılık, Ankara.
- Güney, S, (2008), “*Davranış Bilimleri*”, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 4. Baskı.

- Hackett, R.D., Lapiere, L.M, (2004), “A Meta-Analytical Explanation of The Relationship Between LMX and OCB”, *Academy of Management, Best Conference Paper*, 4-33.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R, (1974), “The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Re-design Projects”, Technical Report, Department of Administrative Sciences, Yale University.
- Hoppock, R, (1935), “*Job Satisfaction*”, Harper Publishing, New York.
- İşcan, Ö. F., Timurloğlu, M. K, (2007), “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21, Sayı:1, 119-135.
- Jabnoun, N., Yen, C, (2001), “Job Satisfaction of Secondary School Teachers in Selangor”, *International Journal of Commerce & Management*, Malaysia, 107-113.
- Johnsrud, L., Heck, K., Ronald H., Rosser, V. J, (2000), “Morale Matters: Midlevel Administrators and Their Intent to Leave”, *Journal of Higher Education*, 71 (1). 31-47.
- Judge, T. A., Hulin, C. L., Dalal, R. S, (2009), “*Job Satisfaction and Job Affect*”, The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Oxford University Press, New York.
- Heller, D., Judge, T., Watson, D, (2002), “The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship Between Job and Life Satisfaction”, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 811-831.
- Karaca, B., Balcı, V, (2011), “İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Ankara’daki Devlet Okulları ile Özel Okullar Karşılaştırması”, *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, IX (1), 33-40.
- Karadal, H, (1999), “Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Keser, A, (2006), “*Çalışma Yaşamında Motivasyon*”, Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., Bursa.
- Kınık S, (2007), “Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kim, S, (2002), “Participative Management and Job Satisfaction; Lessons for Management Leadership”, *Public Administration Review*, 62, 231–241.
- Knoop R, (1995), “Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses”, *Journal of Psychology*, 29: 641-666.
- Koch, J., Steers, R, (1978), “Job Attachment, Satisfaction and Turnover Among Public Sector Employees”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 12, Issue. 1, 119-128.
- Koçel, T, (2007), “*İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*”, 11. Basım, Arıkan Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yayın No:203, İstanbul.
- Lawler III, E. E., Porter, L. W, (1967), “The Effect of Performance on Job Satisfaction”, *Industrial Relations*, Cilt No 7, Sayı 1, s. 20-28.
- Lindstrom, K, (1994), “Psychosocial Criteria for Good Work Organization”, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 20 (Special Issue), 123-133.
- Lloyd, S., Hamner, W.C, (1979), “Individual Versus Systems Rewards: Who’s Dissatisfied Why and What’s Their Likely Response”, *Academy of Management Journal*, Vol.22 No:4, 781-802.

- Lloyd, L. B., Leslie, W. R, (2004), “*Human Resource Management*”, International Edition, New York, McGraw Hill.
- Locke, E.A., (1976), “*The Nature and Causes of Job Satisfaction*”, The Handbook of Industrial and Organizational Psychology, IL: Rand McNally, Chicago, 1297-1349.
- Lund, D. B, (2003), "Organizational Culture and Job Satisfaction", *The Journal of Business & Industrial Marketing*, 18 (3), 305-319.
- Luthans, F, (1973), “*Organizational Behavior*”, Sixth Edition, McGraw-Hill, New York.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M, (1990), “A Review and Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment”, *Psychological Bulletin*, Vol. 108, Issue. 2, 171-194.
- Marchant, T, (1999), “Strategies for Improving Individual Performance And Job Satisfaction At Meadowvale Health”, *Journal of Management Practice* 2/3: 63–70.
- Mattila, R. R, (2006), “The Relationship Between Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Its Workers”, Disertation. UMI Number 3206570.
- Michaelova, K, (2002), “Teacher Job Satisfaction, Student Achievement, the Cost of Primary Education in Francophone Sub-Saharan Africa”, HWWA Discussion Paper, Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA). Hamburg Institute of Internal Economics, 178-199.
- Mitchell, T.R., Larson J. R, (1987), “*People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior*”, Third Edition, Singapore, McGraw- Hill, 139-140.
- Mosadeghrad, A.M., Yarmohammadian M.H, (2006), “A Study Of Relationship Between Managers Leadership Style And Employees Job Satisfaction”, *Leadership in Health Services*, 7.
- Mullins, L.J, (1996), “*Management and Organizational Behaviour*”, Fourth ed., Pitmon Publishing, London.
- Murray A.R, (1999), “Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill”, Master’s Thesis, 87-93.
- Nauman, E, (1993), “Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitments Among Expatriate Managers”, *Group Organization Management*, 18 (2), 153-187.
- Oktay, M, (1996), “*İletişimciler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*”, Der Yayınları, İstanbul.
- Oshagbemi, T, (1997), “The Influence of Rank on the Job Satisfaction of Organizational Members”, *Journal of Managerial Psychology*, 12 (VII). 502-528.
- Oshagbemi, T, (1999), “Overall Job Satisfaction: How Good are Single Versus Multiple- Item Measures?”, *Journal of Managerial Psychology*, 14 (5). 388-403.
- Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y, (2006), “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Celal Bayar Üniversitesi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1, 39-51.
- Özdevecioğlu, M., Aktaş, A, (2007), “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 1-20.
- Özkalp, E, (2007), “*Davranış Bilimlerine Giriş*”, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Öztekin, Z. S, (2008), “Orduda İş Tatmini: Subayların İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Parnell, J. A., Crandall, W, (2003), “Propensity for Participative Decision-making, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Intentions to Leave Among Egyptian Managers”, *The Multinational Business Review*, 11, 36-73.
- Pascale, M., Blanc, L., Rendel, G., Furda, J., Komproe, J., Ivan, H, (1993), “Leader-Member Exchanges: Distinction Between Two Factors”, *European Work and Organizational Psychology*. Vol.3, No:4, 286-311.
- Pearson L.C., Moomaw W, (2005), “The Relationship Between Teacher Autonomy And Stress, Work Satisfaction, Empowerment, And Professionalism”, *Educational Research Quarterly*, Vol.29, Issue 1, 36-58.
- Pergamit, M. R., Veum, J.R, (1999), “What is a Promotion?”, *Industrial and Labor Relations Review* 52(4): 581–601.
- Perie, M., Baker, D.P, (1997), “Job Satisfaction Among America’s Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation”, Statistical Analysis Report, National Center for Education Statistics, 183-191.
- Petrescu, I. A., Simmons, R, (2008), “Human Resource Management Practises and Workers’ Job Satisfaction”, *International Journal of Manpower*, Vol.29, No:7, 651-667.
- Querstein, V., Mcaffie, R.B., Glassman, M, (1992), “The Situational Occurences Theory of Job Satisfaction”, *Human Relations*, V.45, (8), 859-873.
- Robbins, S. P, (1994), “*Örgütsel Davranışın Temelleri*”, Çev: Sevgi Akış Öztürk, Etam A.Ş., Eskişehir.
- Robbins S.P., Judge T.A., Sanghi, S, (2004), “*Organizational Behavior*”, 12th ed., India: Dorling Kindersly (Pvt) Ltd.
- Robie, C., Ryan, A. M., Schmieder, R. A., Para, L. F., Smith, P. C, (1998), “The Relation Between Job Level and Job Satisfaction”, *Group and Organization Management*, 23 (4). 461-480.
- Rokka A.D., Kostanski, M, (2001), “Burnout Amongst Victorian Secondary School Teachers: A Comparative Look at Contract and Permanent Employment”, Discussion Paper ATEA Conference Teacher Education: Change of Heart, Mind and Action, Melbourne, 293-318.
- Sarker, C, (2003), “The Relationships of Age and Length of Service with Job Satisfaction: An Examination of Hotel Employees in Thailand”, *Journal Managerial Psychology*. 19, 738-771.
- Saiyadain, M. S, (2003), “*Organizational Behaviour*”, Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Seo, Y. J., Ko, J., Price, L, (2004), “The Determinants of Job Satisfaction Among Hospital Nurses: A Model Estimation in Korea”, *International Journal of Nursing Studies*, Cilt No:41, 437-446.
- Schoderberk, P. P., Cosier, R. A., Aplin, J. C, (1991), “*Management*”, Harcourt Brace Jovanovich Publishers, USA.
- Sertçe, S, (2003), “Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Araştırma, İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Sevimli, F., İşcan Ö.F, (2005), “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 5, 1-2, 49-68.
- Siegel, L., Lane, I. M, (1974), “Psychology in Industrial Organizations”, Homewood, IL: Irwin.
- Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A., Kessler, S, (2006), “The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Behaviours Created Equal?”, *Journal of Vocational Behaviour*, 68(3), 446-460.
- Soyer, F., Can, Y, (2007), “İş Tatmini ile Mesleki Beklenti ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3), 23-36.
- Soyer, F., Can, Y, (2007), “İş Tatmini ile Mesleki Beklenti ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3), 23-36.
- Soyer, F., Can, Y., Kale, F, (2009), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi”, Niğde Üniversitesi, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı, 9, 259-271.
- Söylemez D., Sur H., Cebeci, D, (2005), “Hemşirelerin İş Doyumu ile İlgili Bir Meta Analizi Çalışması: Hastane Yönetimi”, *Hastan Yönetimi Dergisi*, 34.
- Spector, P.E, (1986), “Perceived Control by Employees”, *Human Relations*, 11, 1005-1016.
- Spector, P, (1997), “*Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*”, California: Sage Publication.
- Stolp, S, (1996), "Leadership for School Culture", *Emergency Librarian Journal*, 23, 3, 48.
- Suyüncü, H, (1998), “İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri”, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 96.
- Sweeney, P. D., McFarlin D. B, (1997), “Process and Outcome: Gender Differences in the Assessment of Justice”, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 83-98
- Şaylan, G, (1973), “Çalışma Özendiricileri”, *Today Dergisi*, C.V1, Sayı 4, 21-44.
- Taylor, S., Repetti, R.L., Seeman, T, (1995), “Health Psychology: What is an Unhealthy Environment and How Does It Get Under the Skin?”, *Annual Review of Psychology*, 48(1), 411-447.
- Theodossiou, I., Vasileiou, E, (2007), “Making the Risk of Job Loss a Way of Life: Does it Affect Job Satisfaction?”, *Research in Economics*, 61(2), 71-83.
- Thozhur, S. M., Riley, M., Szivas, E, (2006), “Money Attitudes and Pay Satisfaction of the Low Paid”, *Journal of Managerial Psychology*, 21(2): 163-172.
- Toker, B, (2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Tütüncü, Ö., Kozak, M, (2007), “An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction”, *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 8(1): 1-19.
- Valentine S, (2001), ”Men And Women Supervisors' Job Responsibility, Job Satisfaction, And Employee Monitoring”, *A Journal of Research*, August, 795-827.
- Volkwein, J. F, Zhou, Y, (2003), “Testing A Model Of Administrative Job Satisfaction”, *Research In Higher Education*, Vol.44, No.2, 141-169.

- Vos, A., Buyens, D., Schalk, R, (2005), “Making Sense of a New Employment Relationship: Psychological Contract-Related Information Seeking and the Role of Work Values and Focus of Control”, *International Journal of Selection and Assessment*, 13 (1), 41-52.
- Vroom, V, (1964), “Work and Motivation”, Wiley Publication, New York. West, M.A., Smith, H, (1998), “Research Excellence and Departmental Climate in British Universities”, *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 713, 261-282.
- Winter, R.P., Sarras, J.C., Tanewski, G.A, (1998), “Quality of Worklife of Academics in Australian Universities: A Pilot Study”, Paper Presented at the 1st International Work Psychology Conference, Institute of Work Psychology, University of Sheffield, 37-61.
- Worrell, T. G. (2004), “School Psychologists’ Job Satisfaction: Ten Years Later”. Doktora Tezi. Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, Virginia.
- Yazıcıoğlu, İ, (2010), “Örgütlerde İş Tatmini ve İş gören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması”, *Bilig*, Güz 2010, Sayı: 55: 243-264.
- Yoon, M. H., Jaebeom, S, (2003), “Organizational Citizenship Behaviours And Service Quality As External Effectiveness of Contact Employees”, *Journal of Business Research*, 56/8, 597-611.

MESLEK YÜKSEKOKULUNDA YAPILAN EĞİTİMİN MEZUNLARININ İŞ HAYATINDAKİ ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Muhammet Atalay¹

Harun Bayer²

Enes Çelik³

Öz

Yükseköğretim kurumları toplumun ve ekonominin ihtiyaç duyduğu yetişmiş insan gücünü hazırlayan önemli bir eğitim öğretim basamağıdır. Meslek yüksekokulları mezunları, yükseköğretimin diğer düzeylerine göre iş hayatına çok daha hızlı dahil olmaktadır. İki yıllık öğretim sürecinde başarılı olan ve ön lisans derecesi alanlar, yetişmiş ara eleman olarak ekonomik ve sosyal hayatın çok çeşitli kollarında iş hayatına atılmaktadır. Hem yükseköğretim kurumlarının verimliliği hem de mezunlarının meslek hayatı açısından, üniversitelerden mezun olanların donanımlarıyla iş dünyasının beklentilerinin örtüşmesi arzu edilir. Bu çalışma, bir meslek yüksekokulunun mezunları örneği üzerinden, mezunların öğretim hayatında edindikleri donanım ve mezuniyet sonrası iş bulma ve çalışma süreçlerindeki yaşadıkları tecrübeleri karşılaştırmalı olarak değerlendirmek üzere yapılmıştır. Çalışmada genel tarama yöntemi kullanılmış, betimsel istatistikler ve demografik değişkenlerin alt grupları için bağımsız gruplar arası fark testleri incelenmiştir. Bir meslek yüksekokulundan dört farklı programdan mezun olan kişiler ile yapılan araştırma sonuçlarına göre; mezuniyet sonrası bir işe girme süresinin 1-2 yıl aralığında olduğu, çalışmaya başlamayan mezunların önemli bir kısmının örgün öğretim hayatına devam ettikleri ve mezunların büyük bir çoğunluğunun açık veya örgün öğretim ile lisans diploması almaya çalıştıkları belirlenmiştir. Öğretim süresince kazanılan yeterliliklerin, bu programlardan mezun olanların çalışma hayatında önemli ve yol gösterici olduğu saptanmıştır. Fark testlerine göre; cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan program değişkenlerinin alt gruplarında verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yükseköğretim, Mezunlar, İstihdam, Betimsel İstatistik, Parametrik Olmayan Fark Testleri.

Jel Sınıflandırma Kodları: C12, C14, C83, I21, I23, J64.

* Bu çalışma 19-22 Mayıs 2017 tarihlerinde Karadağ-Podgorica'da düzenlenen Akdeniz Uluslararası Sosyal Bilimler Konferansı'nda sunulmuş, geliştirilerek makale formatına getirilmiştir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, atalay@klu.edu.tr

² Öğr. Gör., İnönü Üniversitesi, Malatya Teknokent, harun.bayer@inonu.edu.tr

³ Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi, Babaeski Meslek Yüksekokulu, enes.celik@klu.edu.tr

A RESEARCH ON THE EFFECT OF EDUCATION AT THE VOCATIONAL SCHOOL ON BUSINESS LIFE OF GRADUATES

Abstract

Higher education institutions are an important step in the education and training that prepare the growing human power needed by the society and the economy. Graduates of vocational schools are much more involved in business life than other levels of higher education. Successful two-year teaching and undergraduate degree fields are being introduced into business life in various branches of economic and social life as trained intermediate workers. It is desirable that both the productivity of higher education institutions and the career of their graduates in terms of occupational life, the skills of graduates from universities and the expectations of the business world overlap. This study was conducted to compare the experiences of graduates of a vocational college with those of the graduates in their teaching life and their experiences in the post-graduate employment and work processes. The general screening method was used in the study, descriptive statistics and the differences between independent groups for subgroups of demographic variables were examined. According to the results of researches conducted with graduates of four different programs of a vocational school, a significant part of the graduates who have not started to work continue to their formal education and a large majority of the graduates are trying to obtain a bachelor's degree with open or formal education. It has been determined that the qualifications gained during the education period are important and guiding for graduates of these programs in working life. According to the difference tests; there were statistically significant differences between the answers given in the subgroups of gender, marital status and graduated program variables.

Keywords: Higher Education, Graduates, Employment, Descriptive Statistics, Nonparametric Difference Tests.

Jel Classification: C12, C14, C83, I21, I23, J64.

Giriş

Her üniversitenin bir kurum olarak insanlığa ve topluma dönük ödevleri vardır. Bunları gerçekleştirirken toplumu aydınlatmak ve kamunun ihtiyaçlarına cevap vermek eğitimcilerin baş görevleri arasında sayılabilir. Nitelikli iş gücünü elde etme yalnızca eğitim ile sağlanamayabilir. Değişen ve gelişen iş gücü karşısında, piyasanın esnek yapısına uyum sağlayabilecek, kişiye ve toplumun ihtiyaçlarına, beklentilerine, değişen şartlara uyum sağlayabilecek beceri ve davranışlar kazanmış nitelikli elemanların yetiştirilmesi önemli bir gereksinim olmuştur. Günümüzde ülkeler açısından eğitilmiş insan gücü son derece önemlidir. Gelişen toplum ile birlikte yaşanan yoğun rekabet karşısında ayakta kalabilmek için bu önem daha da artmıştır. Değişen şartlara uyum sağlayabilen, teknolojik uygulamaları kavrayabilen, üretken, çevresiyle iletişim kurabilen, ekip çalışması yapabilen mesleki bilgi ve beceriye sahip insan gücü bir ülkenin ilerlemesinde temel gücü oluşturmaktadır (Bahar ve Kaya, 2013). Ülkemizde mesleki ve teknik eğitim ön lisans düzeyinde meslek yüksekokullarında gerçekleştirilmekte olup, ülke ihtiyaçlarına hizmet edecek insan gücünü yetiştirme amacıyla kurulan meslek yüksekokulları, yapılan yasal düzenlemeler ve farklı projeler ile (Bkz. Çolak, 2014) nitelikli eleman temini için yapılandırılmaya çalışılmaktadır.

Meslek yüksekokulları, belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmeye yarayan, dört yarıyılık eğitim ve öğretim sürdüren yükseköğretim kurumlarıdır (YÖK Kanunu, 1981). Meslek yüksekokulları mesleğe yönelik uygulamalı eğitim ve öğretim yaparak endüstrinin ve sektörlerin belirlediği ihtiyaçlar doğrultusunda kalifiye el becerisi ve nitelikli uygulama yeteneğine sahip kaliteli elemanlar yetiştirmek amacındadır. Milli Eğitim Bakanlığı Yüksek Öğretim Kurulu Meslek Yüksekokulları Program Geliştirme Projesinin içeriğinde bulunan program geliştirme basamaklarında alınan hedef ve ilkelere göre; tekniker ve meslek elemanlarında aranan özellikler incelendiğinde, bu elemanların, problem çözme ve karar verme becerisine sahip, sorumluluk üstlenebilen, mesleği ile ilgili temel bilgi ve beceriye sahip, farklı kültür ve anlayıştaki insanlarla iletişim kurabilen, yabancı dil bilen, bilgisayar kullanma becerisine sahip, kaynakları verimli kullanabilen eleman, şeklinde tarif edildiği görülmektedir (İçöz'den akt. Eti İçli, 2007, s. 264).

Bir yüksekokulda kurum kalite çalışma faaliyetleri içerisinde yapılan öz değerlendirme kuruma veri sağlayacak en değerli ve kapsamlı veri yüksekokulun mezun öğrencileridir (Gözüm, Güdücü Tüfekçi ve Çapık, 2014). Mezunların, öğretim programının içeriği ve kalitesine ilişkin görüşleri, öğrendikleri bilgileri uygulama alanına aktarmadaki başarı düzeyi, işe yerleştirme oranları, mezuniyet sonrası işe girişte ve mesleğini yaparken öğrenim hayatında eksik kaldığını düşündüğü konulara ilişkin görüşleri, kurumun öz değerlendirmesini yaparken oldukça yararlı ve yönlendiricidir. Eğitim öğretim kurumlarının kalitesi, öğrencilerin mezuniyet sonrası çalışma durumları ve alanları araştırılarak tespit edilebilir (Morkoç ve Doğan, 2014).

Meslek yüksekokulu mezunlarının iş hayatındaki tecrübelerinin aldıkları öğretim ile ilişkisi üzerine yapılan farklı çalışmalar mevcuttur. Alkan, Suiçmez, Aydınkal ve Şahin (2014) çalışmalarında meslek yüksekokullarının başlıca sorunları arasında; mesleki ve teknik eğitim ile iş dünyası arasında yeterli seviyede diyalog kurulamaması ve koordinasyon eksikliğini, üniversite-sanayi işbirliğinin zayıflığını, öğrencilerin mevcut piyasa koşullarına göre yetiştirilememesini ve öğretim görevlilerinin sektörle işbirliği kuramamalarını saymaktadır. Öğretim görevlilerinin görüşleri alınarak yapılan bir çalışmada ise, meslek yüksekokullarının güncel sorunları içinde ikinci en önemli olan mezuniyet sonrası istihdam sorunlarıdır (Yıldırım, Sertel ve Özmen Akyol, 2017). Ayrıca ders müfredatlarının sektörün ihtiyaçlarına cevap vermediği tespit edilmiştir. İşletmelerin önlisans muhasebe eğitiminden beklentilerini araştırmak üzere yapılan bir çalışmada (Alkan, 2015) ise üniversitelerde bölgesel gereksinimlerin eğitim içeriklerine yansıtılmadığı tespit edilmiştir. Benzer bir çalışmaya göre ise (Coşkun, Kır ve Coşkun, 2017); iş dünyasını temsil eden meslek mensupları, önlisans mezun veya stajyerlerinin deneyim eksikliği, bilgi yetersizliği, sosyal yönlerinin yetersizliği ve çalışma hayatını algılama güçlüğü nedenleriyle iş hayatında yetersiz

kaldığını düşünmekte ve yabancı dil bilme becerisinin mesleki hayatlarında önemsiz olduğunu ifade etmektedir. Bilgisayar Programcılığı Programı mezunları ile ilgili yapılan bir çalışmada, mezunların yetiştirilme amaçlarına ne derecede uygun istihdam edildiklerinin ve çalışma koşullarının belirlenmesi amacıyla betimsel sonuçlara yer verilmiştir (Arabacıoğlu, Sebetci, Güler ve Karataş, 2011). Türk mesleki eğitim sisteminin kalite ve kantitesinin tartışıldığı bir çalışmada (Erden Özsoy, 2011) çözüme yönelik düşüncelere yer verilmekte ve mesleki ve teknik eğitimin nitelikli eleman ihtiyacına cevap veremediği ifade edilmektedir. Bunun nedeninin ise mesleki eğitimde kantiteden ziyade kalite sorunu olduğu dile getirilmektedir. Bünyesinde teknik programlar bulunan bir meslek yüksekokulu mezunları üzerine yapılan bir çalışmada (Kayaalp, 2018), mezunların okulda almış oldukları eğitimin iş istihdamlarına olan katkısı araştırılmıştır. Sonuçlara göre, mezunların yüksek oranda özel sektörde istihdam edildiği, bazı programlarda aldıkları eğitimi yeterli görürken bazılarında yetersiz buldukları ve bu durumun iş bulma ve iş hayatlarında etkili olduğu tespit edilmiştir. Ertuğrul (2016), organize sanayi bölgesi işletmelerinin meslek yüksekokulu işletme ve muhasebe alanı mezun ve öğrencilerinden beklentilerini tespit etmek ve aldıkları eğitimle örtüşme oran ve yönünü belirlemek için yaptığı çalışmada; verilen muhasebe eğitiminin sektörün beklentilerini çoğunlukla karşıladığını, bu eğitimle yeterli fakat orta derecede bilgi ve yetkinlik kazandırıldığını, mezunların ekip çalışmasına uyumlarının ve bilgisayar becerilerinin yeterli görüldüğünü fakat işletme beklentileriyle istihdam derecesi arasında anlamlı ilişki bulunmadığı sonuçlarına varılmıştır. Öte yandan araştırmalar, öğrencilerin, bilgilerini maksimum kapasitede kullanabilmeleri ve örneğin işgücü piyasasına etkili bir giriş yapmak gibi hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için sosyal etkileşim becerilerini geliştirmeleri gerektiğini (Fengqiao ve Dan, 2015) yani entelektüel faaliyetlere katılmanın başarıya katkıda bulunduğunu göstermektedir.

Bu bağlamda bu çalışmada; Kırklareli Üniversitesi Babaeski Meslek Yüksekokulu'nda bulunan dört programdan (Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Bankacılık ve Sigortacılık, Dış Ticaret, İşletme Yönetimi) 2010-2014 yılları arasında mezun olan kişilerin bilgi ve görüşleri alınmak suretiyle, mezunların aldıkları eğitim ve meslek hayatlarında karşılaştıkları tecrübeler karşılıklı olarak incelenmiştir. Böylelikle hem mezunların mezuniyet sonrası profillerini değerlendirmek hem de meslek yüksekokulunda edindikleri kazanımların iş hayatının farklı süreçlerindeki etki ve önemini tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonuçlarının meslek yüksekokullarının stratejik plan geliştirme, kalite kontrol ve öğrenim çıktıları çalışmaları kapsamında da yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

1. Yöntem

1.1. Araştırma Modeli, Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2010-2014 yılları arasında Kırklareli Üniversitesi Babaeski Meslek Yüksekokulu programlarından mezun olmuş 1545 kişi oluşturmaktadır. Bu mezunların yıllara göre dağılımları Tablo 1'deki gibidir. Araştırma kapsamında elektronik ortamda özellikle sosyal medya iletişim kanalları kullanılarak 276 mezuna ulaşılmıştır. Ulaşılan örneklemin hacmi, örnekleme oluşturan kişilerin özelliklerinin homojen olduğu kabulü ile %95 kesinlik düzeyinde yeterlidir (Can, 2017: s. 28-30). Yıl içinde mezunlar yoğun olarak Temmuz-Eylül ayları arası belirlenmektedir. Veriler yazılı anket tekniği ile elektronik ortamda Kasım 2014-Ocak 2015 tarih aralığında toplanmıştır.

Tablo 1: Yıllara Göre Mezun Sayıları (2010-2014)

Mezuniyet Yılı	Mezun Sayısı	Oran (%)
2014	400	25,9
2013	385	24,9
2012	267	17,3
2011	298	19,3
2010	195	12,6
Toplam	1545	100

Kaynak: *Babaeski Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü*

Verilerin toplanmasında, geliştirilen Kırklareli Babaeski Meslek Yüksekokulu Mezun Profili Anket Formu kullanılmıştır. Ankette 1.-4. sorular demografik bilgiler, 5. ve 6. sorular öğrenim hayatı, 7.-14. sorular mezuniyet sonrası çalışma şartları ve 15.-22. sorular aldığı eğitim ve iş hayatı ilişkisi üzerine görüşleri ile ilgili olmak üzere toplam 22 soru bulunmaktadır. 15.-22. Sorular beşli Likeert ölçeği kullanılarak yanıtlandırılmış olup diğer sorular çoktan seçmeli veya ucu açık cevaplıdır. Ölçeğin her bir maddesi farklı bir değişkeni ölçmekte olduğundan ve az sayıda madde içerdiği için faktör analizine gerek duyulmamıştır. Ancak 15-22. sorular, Kesinlikle Katılmıyorum (1)- Kesinlikle Katılıyorum (5) aralığında sıralı yanıtlar içerdiği ve ölçülmeye çalışılan görüşlerin tutarlılık içermesi gerektiği düşünüldüğü için 8 madde için verilen cevaplarda güvenilirlik testi yapılmış ve Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı 0,733 olarak hesaplanmıştır. Buna göre yapılan ölçümün kendi içinde tutarlı olduğu söylenebilir.

1.2. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında verilerin analiz edilmesinde tanımlayıcı istatistiksel teknikler (ortalama, yüzdeler, frekans dağılımı, standart sapma gibi) kullanılmıştır. Kişisel bilgilerin dağılımına bakmak için frekans ve yüzde analizleri çıkarılmıştır. Araştırmada kullanılan anketin puanlarının ağırlık dereceleri ve seçeneklerinin sınırları Tablo 2'de verilmiştir. Bazı kategorik değişkenler bakımından ölçülen maddelere verilen cevaplar arasındaki farkları incelemek için parametrik olmayan hipotez testlerinden Wilcoxon-Mann-Whitney ve Kruskal-Wallis testleri uygulanmıştır. Bu testler bağımsız gruplar arası sıra ortalamaları farkı için yapılan testler olup parametrik testlerin varsayımları sağlanmadığında tercih edilmektedir. Elde edilen veriler SPSS 24 programı kullanılarak analize tabii tutulmuştur.

Tablo 2: Beşli Dereceleme Ölçeğinin Puan Sınırları

Ağırlık	Seçenek	Sınırlar
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1,00–1,80
2	Katılmıyorum	1,81–2,60
3	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	2,61–3,40
4	Katılıyorum	3,41–4,20
5	Kesinlikle Katılıyorum	4,21–5,00

2. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak, yapılan ölçüm sonuçlarının tanımsal (betimsel) olarak incelemesi gerçekleştirilecektir. Sonrasında ise ölçekte sorulan ve mezunların istihdam durumları ile öğrenim hayatında edindikleri kazanımları değerlendirmeleri beklenen 9 madde ile ilgili

demografik değişkenler ve çalışma durumu değişkenleri bakımından bağımsız gruplar arası farklar incelenecektir.

2.1. Betimsel Bulgular

Yapılan anketi cevaplandırılan 276 mezunun % 41,7'si erkek, %58,3'ü kadın olup; bunların %10,5'i evli, %89,5'i bekar olduğunu beyan etmiştir. Katılanların anketin kalan kısmına verdikleri cevaplar incelenerek fazla sayıda soruyu cevapsız bırakan 17 mezunun gözlem değerleri değerlendirmeye tabi tutulmamış ve kalan 259 mezuna ait gözlemlerle çalışılmıştır. Bu kişilere ait demografik ve mezuniyetlerine ait bilgiler Tablo 3'te verilmiştir. Kalan 259 kişide cinsiyet ve medeni hal oranları başlangıçtaki 276 kişiyle çok yakındır. Öğrencilerin mezun oldukları programlara bakıldığında; Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı mezunlarının oranı %25,1, Bankacılık ve Sigortacılık mezunlarının oranı %36,3, Dış Ticaret mezunlarının oranı %21,2 ve İşletme Yönetimi mezunlarının oranı %17,4'tür. Mezuniyet yıllarına bakıldığında ise %10,4'ünün 2010 yılında, %17,8'inin 2011 yılında, %16,6'sının 2012 yılında, %23,9'unun 2013 yılında ve %31,3'ünün 2014 yılında mezun olduğu görülmektedir. Yüksekokulun 2010-2014 yılında verdiği 1545 mezunun yıllara göre dağılımları, Tablo 1'de de görülebileceği gibi, bu oranlara yakındır. Bu da örneklemin temsil düzeyi açısından olumlu bir sonuçtur.

Tablo 3: Mezun Bilgilerinin Frekans ve Yüzde Dağılımı

Değişken	Düzey	Frekans	Oran (%)
Cinsiyet	Erkek	107	41,3
	Kadın	152	58,7
Medeni Durum	Evli	28	10,8
	Bekâr	231	89,2
Mezun olduğunuz program	Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı	65	25,1
	Bankacılık ve Sigortacılık	94	36,3
	Dış Ticaret	55	21,2
	İşletme Yönetimi	45	17,4
Mezuniyet yılınız	2010	27	10,4
	2011	46	17,8
	2012	43	16,6
	2013	62	23,9
	2014	81	31,3

Mezun olan öğrencilere mezuniyet sonrası kaç yıl çalıştıkları sorulduğunda ise; %31,3'ü 1 yıldan daha az sürede çalıştığını, %18,9'u 1-2 yıl, %14,3'ü 2-3 yıl, %12,4'ü 3-4 yıl, %5'i 4-5 yıl çalıştığını, %18,1'i ise hiç çalışmadığını ifade etmiştir. Mezuniyet sonrası iş bulma sürelerini gösteren önemli bir istatistik olan bu sonuçların yıllara göre dağılımları Tablo 4'de verilmiştir. Bu oranlar verilerin toplandığı tarih itibarıyla incelendiğinde, 2010-2014 yılları arası mezun olanların mezuniyetlerini takip eden ilk yıl içinde sırasıyla %48,1, %56,5, %65,1, %58,1 ve %70,4'ünün çalışmaya başladığı görülmektedir. Bu oran ilk 2 yıl içinde tüm dönemler için en az %60,3 (2010 yılı mezunlarında) tür. Son yıllara doğru bu oran hızla artış göstermiştir. Bu veriler, belirtilen programlardan mezun olan meslek yüksekokulu mezunlarının hızlı bir şekilde çalışma hayatına dahil olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: Mezuniyet Yıllarına Göre Çalışma Süreleri Yüzde Dağılımları

		Mezuniyet Yılı					Toplam (%)
		2010	2011	2012	2013	2014	
Mezuniyet sonrası kaç yıl çalıştınız?	0-1 yıl (%)	3,7	10,9	7	24,2	70,4	31,3
	1-2 yıl (%)	3,7	10,9	16,3	58,1	0	18,9
	2-3 yıl (%)	14,8	6,5	65,1	3,2	0	14,3
	3-4 yıl (%)	22,2	56,5	0	0	0	12,4
	4-5 yıl (%)	48,1	0	0	0	0	5,0
	Çalışmadım (%)	7,4	15,2	11,6	14,5	29,6	18,1
Toplam (%)		100	100	100	100	100	100

Çalışma süreleri baz alınarak, mezuniyet sonrası iş bulma sürelerinin mezun olunan programlara göre dağılımları incelendiğinde, tüm programlarda mezuniyeti takip eden 1 yıl içerisinde mezunların %60 civarındaki kısmının çalışmaya başladığı anlaşılmaktadır (Tablo 5). Bu oran 2 yıl içinde %75 civarına ulaşmaktadır. Verilerin 2014 yılı sonuna ait olması itibarıyla, 2014 yılı içinde mezun olan 81 kişinin henüz iş arama döneminde olduğunu tahmin etmek zor değildir. Bu kişiler hariç tutulduğunda çalışmayanların oranı %12,9 olmaktadır. 2014 mezunlarının ise %70,4'ü çalışmaya başlamıştır. Toplamda çalışmayanların oranı %18,1 olarak ölçülmüş olup en yüksek oran Bankacılık ve Sigortacılık Programı mezunlarına aittir. Bu sonuçlar da meslek yüksekokulu mezunlarının iş bulmakta çok zorluk yaşamadığını göstermektedir.

Tablo 5: Mezun Olunan Programa Göre İş Bulma Süreleri Yüzde Dağılımları

		Mezun Olduğu Program				Toplam (%)
		Büro Yön. ve Yön. Asistanlığı	Bankacılık ve Sigortacılık	Dış Ticaret	İşletme Yönetimi	
Mezuniyet sonrası iş bulma süresi	1 Yıl İçinde (%)	56,9	62,8	65,5	66,7	62,5
	2 Yıl İçinde (%)	12,3	11,7	14,5	8,9	12,0
	3 Yıl İçinde (%)	10,8	2,1	0,0	6,7	4,6
	4 Yıl İçinde (%)	4,6	2,1	1,8	2,2	2,7
	Çalışmayan (%)	15,4	21,3	18,2	15,6	18,1
Toplam (%)		100	100	100	100	100

Ancak çalıştıkları işlerin aldıkları diploma dereceleriyle ilişkisi ve bu işlerde çalıştıkları pozisyonlar, aldıkları eğitim ile iş bulma oranları arasındaki ilişkiyi daha iyi açıklayabilecektir. İlâveten aldıkları diploma derecesini yeterli görmeyerek veya başka nedenlerle öğretim hayatına –açıktan ve örgün olarak- devam edenler olabileceği de unutulmamalıdır. Çalışmanın bundan sonraki kısımları bu hususlara odaklanacaktır.

Henüz bir işte çalışmayan %18,1'lik kesim çıkarıldığında; kalan mezunların %90,6'sı özel sektörde, %4,7'si kamu sektöründe, %4,7'si de kendi işyerinde çalışmaktadır. Bu sonuçlar, araştırılan bölüm mezunlarının genellikle kamu sektörü dışında çoğunlukla da emekçi olarak iş bulduklarını ortaya koymaktadır. Sektörler bazında incelendiğinde ise sırasıyla; Bankacılık ve Finans, Perakende Satış ve Pazarlama, Üretim, Ulaştırma, Dış Ticaret ve Lojistik, Sigortacılık, Medya-İletişim ve İnşaat toplamda %70,8 ile en fazla çalışılan sektörlerdir. Bunun dışında

mezunlara çalıştıkları iş yerindeki en son pozisyonları ve çalışma alanları da sorulmuş; çalışanların %79,72'sinin sırasıyla en fazla Satış ve Pazarlama, Muhasebe, Müşteri Hizmetleri, Yönetim, Büro Hizmetleri ve İletişim alanlarında görev aldığı görülmüştür. Sektör ve alanlara dağılım oranları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Mezunların Çalıştıkları Sektör ve Alanların Yüzde Dağılımı

		Yüzdesi (%)	Kümülatif Yüzdesi (%)
Çalıştığımız Sektör	Bankacılık ve Finans	13,2	13,2
	Perakende Satış ve Pazarlama	13,2	26,4
	Üretim	11,8	38,2
	Ulaştırma, Dış Ticaret, Lojistik	10,8	49,1
	Sigortacılık	8,5	57,5
	Medya, İletişim ve Bilişim	7,1	64,6
	İnşaat	6,1	70,8
	Toptan Satış ve Pazarlama	4,7	75,5
	Gıda (Lokanta, Kafe, Restoran...)	4,2	79,7
	Muhasebe Şirketi	3,8	83,5
	Sağlık	3,3	86,8
	Turizm	2,8	89,6
	Eğitim	2,4	92,0
	Diğer	8,0	100,0
Çalışma Alanımız	Satış ve Pazarlama	25,0	25,0
	Muhasebe	17,0	42,0
	Müşteri Hizmetleri	13,7	55,7
	Yönetim	12,3	67,9
	Büro Hizmetleri ve İletişim	11,8	79,7
	İthalat, İhracat ve Gümrük	5,2	84,9
	Üretim / İmalat	5,2	90,1
	Vezne/Gişe	2,8	92,9
	İnsan Kaynakları	2,4	95,3
	Diğer	4,7	100,0

Mezunların en son çalıştıkları iş yerinde çalışma süreleri, bir iş yerinde çalışma istikrarlarını ve yaptıkları iş değişikliklerini göstermesi bakımından önemlidir. Bu nedenle toplam çalışma süreleri ve son çalıştıkları iş yerindeki çalışma süreleri karşılaştırılmıştır (Tablo 7). Sonuçlara göre, “Şu anki iş yerinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplarda en yüksek oran, “Mezuniyet sonrası kaç yıl çalıştınız?” sorusuna verilen cevaplardan 1 yıl eksik olan cevaplarda olmuştur. Örneğin mezuniyet sonrası 3-4 yıl çalışmış olanların %46,9’u son çalıştıkları yerde 2-3 yıl çalıştığını beyan etmiştir. Mezuniyet sonrası çalışma süresi ile şu anki işyerindeki çalışma süresi eşit olanların oranı ise 2-3, 3-4 ve 4-5 yıllık çalışanlarda %15-%20 arasında, 1-2 yıllık mezunlarda ise %40,8 dir. Bu oranlar, genellikle mezuniyet sonrası ilk yıllarda çalışılan iş yerlerinde işe devam edilmediği, ancak sonrasında çalışılan iş yerinde istikrar sağlandığı şeklinde

yorumlanabilir. Tabii ki bu yorumun genelleştirilebilmesi için daha uzun süreli çalışmalar yapılmalıdır. Öte yandan göze batan bir diğer husus da bazı mezunların mevcut çalıştıkları iş yerinde, mezuniyet sonrası çalışma sürelerinden daha uzun süre çalışmalarıdır. Bu durum, öğrencilik esnasında ve belki staj ile birlikte çalışmaya başlayanlar olduğunu göstermektedir. Bu kişilerin çalışan mezunlar içindeki oranı %7,1'dir.

Tablo 7: Mezuniyet Sonrası Çalışma Süreleri ile En Son Çalışılan İş Yerinde Çalışma Süreleri

		Kaç yıldır şu anki işyerinizde çalışıyorsunuz?				
		0-1 yıl (%)	1-2 yıl (%)	2-3 yıl (%)	3-4 yıl (%)	4-5 yıl (%)
Mezuniyet sonrası kaç yıl çalıştınız?	0-1 yıl (%)	91,4	4,9	2,5	0,0	1,2
	1-2 yıl (%)	51,0	40,8	4,1	0,0	4,1
	2-3 yıl (%)	16,2	54,1	18,9	5,4	5,4
	3-4 yıl (%)	12,5	21,9	46,9	18,8	0,0
	4-5 yıl (%)	15,4	7,7	30,8	30,8	15,4
Toplam (%)		52,4	24,5	14,2	5,7	3,3

Anketin bir diğer sorusunda ise mezunlara, mezuniyet sonrasında yaptıkları veya yapmakta oldukları ek öğrenimler sorulmuştur. Önlisans derecesi olarak bir meslek yüksekokulundan mezun olan kişilerin çalışma hayatı ile birlikte veya ayrıca öğretim serüvenlerine devam edip etmedikleri ve ediyorlarsa hangi eğitim-öğretimleri tercih ettiklerinin tespit edilmesi, aynı zamanda mezunların çalışma hayatında tutunmak için gösterdikleri çabayı yansıtabilecektir. Tablo 8'de verilen sonuçlar incelendiğinde, mezunların büyük bir çoğunluğunun (%56,4) açıköğretim sistemi ile lisans tamamlamayı tercih ettikleri görülmektedir. Açıköğretimin, derslere devam şartı aranmaması sebebiyle, çalışma hayatı ile birlikte tercih edilmesi olağan bir sonuçtur. Bu oran en düşük (%34) mezuniyet sonrası herhangi bir işte çalışmamış olanlardır.

Tablo 8: Çalışma Sürelerine Göre Mezuniyet Sonrası Alınan Eğitimlerin Dağılımı

		Mezuniyet sonrasında yaptığınız/yapmakta olduğunuz ek öğrenimler								
		Açıköğretim Lisans Tamamlama	DGS Lisans Tamamlama	Farklı Alanda Lisans Öğretimi	Farklı Önlisans Öğretimi	Kurs	Yüksek Lisans	Yok	Toplam	
Mezuniyet sonrası kaç yıl çalıştınız?	Çalışmadım	34,0	36,2	10,6	8,5	6,4	2,1	2,1	100,0	
	0-1 yıl (%)	63,0	13,6	7,4	7,4	4,9	1,2	2,5	100,0	
	1-2 yıl (%)	69,4	8,2	16,3	0,0	0,0	0,0	6,1	100,0	
	2-3 yıl (%)	56,8	13,5	16,2	2,7	8,1	0,0	2,7	100,0	
	3-4 yıl (%)	62,5	3,1	18,8	15,6	0,0	0,0	0,0	100,0	
	4-5 yıl (%)	30,8	7,7	46,2	0,0	7,7	0,0	7,7	100,0	
	Toplam (%)		56,4	15,1	14,3	6,2	4,2	0,8	3,1	100,0

Henüz herhangi bir işte çalışmamış mezunlarda çalışanlardan farklı olarak DGS (Dikey Geçiş Sınavı) ile lisans öğretimini tamamlayanların oranı (%36,2) belirgin bir şekilde yüksektir. Bu

oranla birlikte farklı bir alanda lisans ve önlisans öğretimi alanlar ile yüksek lisans yapanların oranı dikkate alındığında, önlisans mezuniyeti sonrası çalışmayanların oranı olarak yukarıda tespit edilmiş olan %18,1'lik oranı oluşturan kesimin aslında ciddi bir miktarının örgün eğitime devam ettikleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu oranın kesin olarak işsizlik oranı olarak değerlendirmeye alınması mümkün değildir. Elbette burada irdelenmesi gereken, örgün eğitime devam etme ihtiyacı duyduğu anlaşılan bu kişilerin bu tercihlerinde iş bulma ve buldukları işten tatmin olma kaygısının ne derece etkili olduğudur. Bu rakamlar göstermektedir ki önlisans mezunları, önlisans diploma dereceleri ile yetinmeme taraftarıdır. Tüm mezunlarda toplamda (açıköğretim, DGS ile tamamlama ve farklı lisans öğretimi) lisans öğretime devam edenlerin oranı %85,8'dir.

Çalışmaya esas olan anketin kalan soruları, mezunların aldıkları eğitim-öğretim ve mezuniyet sonrası iş bulma ya da çalışma süreçleri arasındaki ilişkiler üzerinedir. Tablo 9'da ve Tablo 10'da sorular ve verilen cevapların dağılımı ile bu cevaplara dair betimleyici temel istatistikler verilmiştir. Bu tablolardan anlaşılacağı gibi, mezuniyet sonrası çalışma hayatına dahil olanlarla henüz çalışmamış olanlar için sonuçlar ayrı ayrı incelenmiştir.

Tablo 2'de verilen beşli derecelendirme ölçeğinin puan sınırlarına göre; hem çalışma hayatına atılmış olan hem de henüz çalışmaya başlamamış mezunlar 5. ifadeye "Katılmıyorum"; 2, 3 ve 4. ifadelerle "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum"; 1, 6 ve 7. ifadelerle ise "Katılıyorum" derecelerini tercih etmiştir. Çalışma hayatına atılmış olanlar 8. ifade olan "Tekrar seçim şansım olsaydı aynı bölümü seçerdim" ifadesine "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum" cevabını verirken, çalışmaya başlamamış olanlar ise "Katılıyorum" cevabını vermiştir. Bu sonuç, iş hayatının süreçlerini yaşamış olan mezunlarda, aldıkları eğitim ve diploma ile ilgili az da olsa olumsuz bir görüş meydana geldiğini göstermektedir. Mezunların genelinin önlisans düzeyinde verilen yabancı dil eğitiminin iş hayatında yeterli olmadığını tespit ettiği görülmektedir.

Tablo 9: Çalışan Mezunların Sorulara Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

	Cevaplayan Kişi Sayısı	Kesinlikle Katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Ne Katılıyorum-Ne Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kesinlikle Katılıyorum (%)	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
1. Bölümüne bilinçli bir tercihle geldim.	212	9,0	16,0	7,1	38,2	29,7	3,6	1,3
2. Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatında gerekli yeterlilikleri kazandırdı.	212	13,2	17,5	9,9	44,8	14,6	3,3	1,3
3. Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatının gerektirdiği düzeyde bilgisayar kullanabilme yetkinliği sağladı.	212	10,4	20,8	7,1	42,5	19,3	3,4	1,3
4. Yüksekokul kadrosu mezuniyet sonrasındaki yaşamımı planlamam için yardımcı oldu.	212	24,5	25,0	9,0	27,4	14,2	2,8	1,4
5. Alanımla ilgili yeteri düzeyde yabancı dil bilgisi öğrendim.	212	27,4	34,0	12,3	22,6	3,8	2,4	1,2
6. Mezun olduğum bölümde aldığım eğitimin insanlarla olan iletişim becerimi geliştirdiğini düşünüyorum.	212	5,2	10,8	5,2	44,8	34,0	3,9	1,1
7. Eğitimim sırasında girişimcilik ruhunu kazandım.	212	5,7	10,8	10,4	42,5	30,7	3,8	1,2
8. Tekrar seçim şansım olsaydı aynı bölümü seçerdim.	212	25,0	12,3	12,7	22,2	27,8	3,2	1,6
9. En son çalıştığım iş bitirdiğim bölüm/programla ilgilidir.	212	25,5	17,9	6,1	35,8	14,6	3,0	1,5

Tablo 10: Çalışmayan Mezunların Sorulara Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzelik Dağılımı

	Cevaplayan Kişi Sayısı	Kesinlikle Katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Ne Katılıyorum-Ne Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Kesinlikle Katılıyorum (%)	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
1. Bölümüne bilinçli bir tercihle geldim.	47	4,3	6,4	4,3	55,3	29,8	4,0	1,0
2. Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatında gerekli yeterlilikleri kazandırdı.	47	10,6	12,8	14,9	44,7	17,0	3,4	1,2
3. Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatının gerektirdiği düzeyde bilgisayar kullanabilme yetkinliği sağladı.	47	10,6	21,3	17,0	34,0	17,0	3,3	1,3
4. Yüksekokul kadrosu mezuniyet sonrasındaki yaşamımı planlamam için yardımcı oldu.	47	14,9	31,9	10,6	27,7	14,9	3,0	1,4
5. Alanımla ilgili yeteri düzeyde yabancı dil bilgisi öğrendim.	47	21,3	36,2	19,1	14,9	8,5	2,5	1,2
6. Mezun olduğum bölümde aldığım eğitimin insanlarla olan iletişim becerimi geliştirdiğini düşünüyorum.	47	0,0	8,5	4,3	63,8	23,4	4,0	0,8
7. Eğitimim sırasında girişimcilik ruhunu kazandım.	47	2,1	8,5	17,0	51,1	21,3	3,8	0,9
8. Tekrar seçim şansım olsaydı aynı bölümü seçerdim.	47	8,5	12,8	14,9	25,5	38,3	3,7	1,3

Mezuniyet sonrası bir işte çalışmış olan mezunların yanıtladığı 9. Madde olan “En son çalıştığım iş bitirdiğim bölüm/programla ilgilidir” ifadesine verilen cevaplar da mezunların istihdam imkânları ile ilgili önemli ipuçları taşımaktadır. Tablo 9’da görüldüğü üzere, bu ifadeye en yüksek oranda verilen cevaplar %35,8 ile “Katılıyorum” ve %25,5 ile “Kesinlikle Katılmıyorum” olmuştur. Ortalaması 3,0 ve standart sapması 1,5 olan madde, Tablo 2’ye göre “Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum” sınıfında bulunmaktadır. Toplamda da %43,4 olumsuz, 50,4 olumlu yanıt alınmıştır. Bu sonuçlara göre, mezun olduğu bölümle ilgili istihdam edilme oranı yaklaşık yarı yarıyadır.

2.2. Fark Testleri

Tablo 9 ve 10’da yüzde dağılımları ve ortalama-sapma değerleri verilen 9 madde ile ilgili aşağıdaki değişkenler bakımından bağımsız gruplar arası farkların incelenmesi, ilgili meslek yüksekokulu mezunlarının öğretim-istihdam ilişkisi hakkında daha kapsamlı bilgi verebilecektir. Bu bağımsız grup değişkenleri şunlardır (Bu değişkenlerin bağımsız alt grupları Tablo 3 ve 6’da görülebilir): Cinsiyet, Medeni Durum, Mezun Olunan Program ve Yapılan Ek Öğretim.

Parametrik testler, aralık veya oran ölçeği ile ölçülmüş değişkenler ile yapılabilir. Fakat bu çalışmada fark testi yapılacak değişkenlerin tamamı Likert ölçeği ile elde edilmiş olduğundan, parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Buna göre, Cinsiyet ve Medeni Durum için Wilcoxon-Mann-Whitney, diğer değişkenler için ise Kruskal-Wallis testleri ile hipotezler test edilmiştir. 9. Maddede yalnızca bir işte çalışmış olduğunu beyan eden, diğer maddelerde ise tüm mezunlar için test yapılmıştır.

Cinsiyet grupları bakımından maddelere verilen cevapların sıra ortalamaları arasında fark olup olmadığını test eden Wilcoxon-Mann-Whitney U Testleri sonuçlarına göre (Tablo 11); kadınlar ve erkekler arasında “Tekrar seçim şansım olsaydı aynı bölümü seçerdim” ($U=6989,5$;

$W=12767,5$; $z=-1,978$; $p=.048$) ve “En son çalıştığım iş bitirdiğim bölüm/programla ilgilidir” ($U=4688$; $W=9344$; $z=-2,054$; $p=.040$) maddelerine verilen cevapların sıra ortalamaları arasında %95 güven düzeyinde fark vardır.

Tablo 11: Cinsiyet Grupları Bakımından Fark Testi Sonuçları

	N	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p Değeri
1. Bölümüne bilinçli bir tercihle geldim.	259	8129,000	19757,000	-0,005	0,996
2. Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatında gerekli yeterlilikleri kazandırdı.	259	7064,000	12842,000	-1,898	0,058
3. Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatının gerektirdiği düzeyde bilgisayar kullanabilme yetkinliği sağladı.	259	7528,000	13306,000	-1,064	0,287
4. Yüksekokul kadrosu mezuniyet sonrasındaki yaşamımı planlamam için yardımcı oldu.	259	8022,000	19650,000	-0,191	0,849
5. Alanımla ilgili yeteri düzeyde yabancı dil bilgisi öğrendim.	259	7515,000	19143,000	-1,078	0,281
6. Mezun olduğum bölümde aldığım eğitimin insanlarla olan iletişim becerimi geliştirdiğini düşünüyorum.	259	7506,000	13284,000	-1,142	0,254
7. Eğitimim sırasında girişimcilik ruhunu kazandım.	259	7954,500	13732,500	-0,317	0,751
8. Tekrar seçim şansım olsaydı aynı bölümü seçerdim.	259	6989,500	12767,500	-1,978	0,048*
9. En son çalıştığım iş bitirdiğim bölüm/programla ilgilidir.	212	4688,000	9344,000	-2,054	0,040*

*%5 Anlamlılık düzeyinde sıfır hipotez reddedilir, grup sıra ortalamaları arasında fark vardır.

Bu maddeler için kadın ve erkek alt gruplarında sıra ortalamaları incelendiğinde (Tablo 12); 8. maddede erkeklerin nötr (*Medyan*=3) kadınların olumlu (*Medyan*=4), 9. maddede erkeklerin olumsuz (*Medyan*=2,50) kadınların yine olumlu (*Medyan*=4) görüş bildirdikleri görülmektedir.

Tablo 12: Cinsiyet Alt Gruplarına Ait Sonuçlar

	Alt Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Aritmetik Ortalama	Medyan
8. Tekrar seçim şansım olsaydı aynı bölümü seçerdim.	Kadın	152	137,52	3,41	4,00
	Erkek	107	119,32	3,04	3,00
	Toplam	259			
9. En son çalıştığım iş bitirdiğim bölüm/programla ilgilidir.	Kadın	116	114,09	3,1466	4,00
	Erkek	96	97,33	2,7396	2,50
	Toplam	212			

Medeni durum grupları bakımından maddelere verilen cevapların sıra ortalamaları arasında fark olup olmadığını test eden Wilcoxon-Mann-Whitney U Testleri sonuçlarına göre (Tablo 13); kadınlar ve erkekler arasında “En son çalıştığım iş bitirdiğim bölüm/programla ilgilidir” ($U=1686,5$; $W=19264,5$; $z=-2,346$; $p=.019$) maddesine verilen cevapların sıra ortalamaları arasında %95 güven düzeyinde fark vardır.

Tablo 13: Medeni Durum Grupları Bakımından Fark Testi Sonuçları

	N	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P-Değeri
1. Bölümüne bilinçli bir tercihle geldim.	259	2995,000	29791,000	-0,673	0,501
2. Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatında gerekli yeterlilikleri kazandırdı.	259	2652,000	29448,000	-1,640	0,101
3. Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatının gerektirdiği düzeyde bilgisayar kullanabilme yetkinliği sağladı.	259	3046,000	29842,000	-0,525	0,599
4. Yüksekokul kadrosu mezuniyet sonrasındaki yaşamımı planlamam için yardımcı oldu.	259	3053,500	3459,500	-0,496	0,620
5. Alanımla ilgili yeteri düzeyde yabancı dil bilgisi öğrendim.	259	3015,000	29811,000	-0,607	0,544
6. Mezun olduğum bölümde aldığım eğitimin insanlarla olan iletişim becerimi geliştirdiğini düşünüyorum.	259	2690,000	29486,000	-1,573	0,116
7. Eğitimim sırasında girişimcilik ruhunu kazandım.	259	2999,500	29795,500	-0,665	0,506
8. Tekrar seçim şansım olsaydı aynı bölümü seçerdim.	259	2921,500	29717,500	-0,858	0,391
9. En son çalıştığım iş bitirdiğim bölüm/programla ilgilidir.	212	1686,500	19264,500	-2,346	0,019*

*%5 Anlamlılık düzeyinde sıfır hipotez reddedilir, grup sıra ortalamaları arasında fark vardır.

Bu madde için bekar ve evli alt gruplarında sıra ortalamaları incelendiğinde (Tablo 14); bekarların nötr (*Medyan*=3) evlilerin olumlu (*Medyan*=4) görüş bildirdikleri görülmektedir.

Tablo 14: Medeni Durum Alt Gruplarına Ait Sonuçlar

	Alt Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Aritmetik Ortalama	Medyan
9. En son çalıştığım iş bitirdiğim bölüm/programla ilgilidir.	Bekâr	187	103,02	2,877	3,00
	Evli	25	132,54	3,600	4,00
	Toplam	212			

Mezun olunan program grupları bakımından maddelere verilen cevapların sıra ortalamaları arasında fark olup olmadığını test eden Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre (Tablo 15); en az iki alt grup için “Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatının gerektirdiği düzeyde bilgisayar kullanabilme yetkinliği sağladı” ($\chi^2 = 17,494$; $sd=3$; $p=.001$) maddesine verilen cevapların sıra ortalamaları arasında %95 güven düzeyinde fark vardır.

Tablo 15: *Mezun Olunan Program Grupları Bakımından Fark Testi Sonuçları*

	N	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	p-Değeri
1. Bölümüne bilinçli bir tercihle geldim.	259	5,062	3	0,167
2. Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatında gerekli yeterlilikleri kazandırdı.	259	1,401	3	0,705
3. Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatının gerektirdiği düzeyde bilgisayar kullanabilme yetkinliği sağladı.	259	17,494	3	0,001*
4. Yüksekokul kadrosu mezuniyet sonrasındaki yaşamımı planlamam için yardımcı oldu.	259	2,722	3	0,437
5. Alanımla ilgili yeteri düzeyde yabancı dil bilgisi öğrendim.	259	4,780	3	0,189
6. Mezun olduğum bölümde aldığım eğitimin insanlarla olan iletişim becerimi geliştirdiğini düşünüyorum.	259	3,598	3	0,308
7. Eğitimim sırasında girişimcilik ruhunu kazandım.	259	2,250	3	0,522
8. Tekrar seçim şansım olsaydı aynı bölümü seçerdim.	259	5,366	3	0,147
9. En son çalıştığım iş bitirdiğim bölüm/programla ilgilidir.	212	3,118	3	0,374

*%5 Anlamlılık düzeyinde sıfır hipotez reddedilir, en az bir grubun sıra ortalaması diğerlerinden farklıdır.

Bu farkın hangi alt grup/gruplar için geçerli olduğunu belirlemek için alt gruplar için ikişerli olarak Wilcoxon-Mann-Whitney U Testleri yapılabilir. Karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi, yapılacak karşılaştırma sayısına bölünerek bulunan değerdir. Bonferroni düzeltmesi olarak da ifade edilen bu hesaplamayla bulunan oran, anlamlılık düzeyi olarak kullanılmaktadır. %5 anlamlılık düzeyinde, karşılaştırılacak 4 alt grup için $C(4,2) = 6$ olduğundan; $\alpha = \frac{0,05}{6} = 0,0083$ alınmalıdır.

Tablo 16: *Mezun Olunan Program Alt Gruplarına Ait Sonuçlar*

Mezun Olunan Program	N	Sıra Ortalaması	Aritmetik Ortalama	Medyan	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p-Değeri
Büro Yön. ve Yön. Asist.	65	84,26	3,69	4,00	2778,000	7243,000	-1,031	0,303
Bankacılık ve Sigortacılık	94	77,05	3,52	4,00				
Büro Yön. ve Yön. Asist.	65	58,76	3,69	4,00	1250,500	2285,500	-1,365	0,172
İşletme Yönetimi	45	50,79	3,36	4,00				
Büro Yön. ve Yön. Asist.	65	71,31	3,69	4,00	1085,000	2625,000	-3,865	0,000*
Dış Ticaret	55	47,73	2,75	2,00				
Bankacılık ve Sigortacılık	94	83,91	3,52	4,00	1747,500	3287,500	-3,423	0,001*
Dış Ticaret	55	59,77	2,75	2,00				
Bankacılık ve Sigortacılık	94	71,44	3,52	4,00	1980,000	3015,000	-0,637	0,524
İşletme Yönetimi	45	67,00	3,36	4,00				
Dış Ticaret	55	44,74	2,75	2,00	920,500	2460,500	-2,269	0,023
İşletme Yönetimi	45	57,54	3,36	4,00				

* Bonferroni düzeltmeli anlamlılık düzeyinde grup sıra ortalamaları arası istatistiksel fark ($p < .0083$).

İkişerli bağımsız gruplar arası Wilcoxon-Mann-Whitney test sonuçlarına göre (Tablo 16); Dış Ticaret Programı mezunları ile Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı ile Bankacılık ve Sigortacılık program mezunları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Dış Ticaret mezunları, diğer program mezunlarına göre düşük puanlar vermiş ve olumsuz görüş bildirmişlerdir.

Mezuniyet sonrasında yapılan ek öğretimler grupları bakımından maddelere verilen cevapların sıra ortalamaları arasında fark olup olmadığını test eden Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre (Tablo 17); alt gruplar arasında maddelere verilen cevapların sıra ortalamaları arasında %95 güven düzeyinde fark yoktur.

Tablo 17: *Mezuniyet Sonrasında Yapılan Ek Öğretimler Grupları Bakımından Fark Testi Sonuçları*

	N	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	p-Değeri
1. Bölümüne bilinçli bir tercihle geldim.	259	7,002	6	0,321
2. Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatında gerekli yeterlilikleri kazandırdı.	259	4,579	6	0,599
3. Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatının gerektirdiği düzeyde bilgisayar kullanabilme yetkinliği sağladı.	259	5,726	6	0,455
4. Yüksekokul kadrosu mezuniyet sonrasındaki yaşamımı planlamam için yardımcı oldu.	259	11,819	6	0,066
5. Alanımla ilgili yeteri düzeyde yabancı dil bilgisi öğrendim.	259	4,847	6	0,564
6. Mezun olduğum bölümde aldığım eğitimin insanlarla olan iletişim becerimi geliştirdiğini düşünüyorum.	259	6,622	6	0,357
7. Eğitimim sırasında girişimcilik ruhunu kazandım.	259	4,934	6	0,552
8. Tekrar seçim şansım olsaydı aynı bölümü seçerdim.	259	5,738	6	0,453
9. En son çalıştığım iş bitirdiğim bölüm/programla ilgilidir.	212	6,825	6	0,337

3. Sonuç

Bu çalışmada, bir meslek yüksekokulundan 2010-2014 yılları arasında mezun olmuş ve %81,9'u çalışma hayatına katılmış 259 kişi ile yapılan bir anketin bulguları tartışılmıştır. Mezunların henüz çalışmaya başlamamış %18,1'lik kesiminin %29,6'sının son yıl içinde mezun olduğu ve iş bulma sürecinde olduğu, %36,2'si DGS ile lisans tamamlama olmak üzere önemli bir kısmının örgün öğretim hayatına devam etmeyi tercih ettiği göz önünde bulundurulduğunda, mezuniyet sonrası bir işe yerleşmede zorluk çekmedikleri görülmüştür. Mezunların %75'i mezuniyet sonrası 2 yıl içerisinde çalışmaya başlamakta, ilk bir yıldan sonra ise genellikle belli bir iş yerinde sabit kalmaktadırlar. Mezunların çoğunlukla Bankacılık ve Finans, Perakende Satış ve Pazarlama, Üretim, Ulaştırma, Dış Ticaret ve Lojistik, Sigortacılık, Medya-İletişim ve İnşaat sektörlerinde istihdam edildikleri; bu sektörlerde en yoğun çalıştıkları iş kollarının ise Satış ve Pazarlama, Muhasebe, Müşteri Hizmetleri, Yönetim, Büro Hizmetleri ve İletişim alanları olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların %50,4'ü en son çalıştığı işin bitirdiği bölüm/programla ilgili olduğunu, %43,4'ü ise ilgili olmadığını ifade etmiştir. Çalışmayan mezunlarda kadınların oranı %76,6, erkeklerin oranı %23,4 iken bu oranlar çalışanlarda sırasıyla %54,7 ve %45,3'tür. Mezunlara mezuniyet sonrası çalışma tecrübeleri ile yüksekokulda aldıkları eğitim-öğretimi değerlendirmeleri amacıyla

yöneltilmiş ifadeler verilen cevaplarda, yabancı dil eğitiminin yetersiz kaldığı tespiti ön plana çıkarken, tekrar seçim şansı olsa okuduğu bölüm/programı yine tercih edeceğini ifade edenlerin oranının çalışma hayatına katılmış olanlarda daha düşük olduğu görülmüştür. Yapılan fark testlerine göre ise, “Tekrar seçim şansım olsaydı aynı bölümü seçerdim” ifadesine verilen cevapların sıra ortalamaları arasında kadınlar ile erkekler arasında fark olduğu görülmüştür. Kadınlar bu ifadeye olumlu yaklaşarak “Katılıyorum” yanıtı vermişlerdir. “En son çalıştığım iş bitirdiğim bölüm/programla ilgilidir” ifadelerine verilen cevapların sıra ortalamaları arasında ise hem kadınlar ile erkekler arasında hem de bekârlarla evliler arasında fark bulunmuştur. Buna göre, cinsiyete göre kadınlar, medeni duruma göre ise evliler olumlu yanıt verirken erkekler ve bekârlar için ortanın altında ve olumsuz yanıtlar söz konusudur. Frekans dağılımlarında yarı yarıya yakın çıkan alan dışı-içi sektörlerde istihdamın yayılımında demografik değişkenlerin de rol oynayabildiği görülmüştür. “Bölüm/Programın verdiği eğitim, iş hayatının gerektirdiği düzeyde bilgisayar kullanabilme yetkinliği sağladı” ifadesine verilen yanıtlarda, Dış Ticaret programı mezunlarının cevapları diğer programlardan farklılaşmaktadır. Bu sonuç, özellikle lojistik ve uluslararası ticaret ile ilgili çeşitli yazılımların kullanıldığı bu sektörde mezunların iş hayatındaki ihtiyaçlarına göre bilgisayar temelli müfredatların uygulanması gerektiği şeklinde yorumlanabilir. Önlisans mezunları öğretim hayatlarına farklı kanalları kullanarak devam edebilmektedirler. Yapılan bu ek öğretilere göre oluşan bağımsız grupların ifadelerle ilgili katılma düzeyleri arasında ise farklılık bulunmamaktadır.

Literatürde yapılan diğer çalışmalarla paralel sonuçlar da elde edilen bu çalışmada, verilen yabancı dil ve bilgisayar eğitiminin özellikle uluslararası faaliyet dallarında istihdam edilmeyi bekleyen mezunlar açısından yetersiz kaldığı sonucu ayrılmaktadır. Önlisans mezunlarının çalışsın veya çalışmasın diploma derecelerini yükseltmek için farklı yollarla eğitimlerine devam ettikleri görülmüştür. Yine mezunların diploma alanı dışında istihdam edilmeleri ile ilgili olarak erkekler ve bekârların ön plana çıkması sonucu bu çalışmanın katkıları arasındadır.

Yükseköğretimin amaçlarından birisi olan donanımlı iş gücü yetiştirmeyi sağlamak için, mevcut öğrenciler ile ilgili çalışmalar yanında mezunlarla ilgili araştırmaların da önemli olduğu açıktır. Çalışma hayatı ile tanışmış veya iş arama süreçlerini tecrübe etmiş mezunlardan alınacak görüşler, üniversitelerin güncel ve iş dünyası ile iç içe olmasını sağlayacaktır. Eğitim metotları ve öğretim programlarında bu sonuçları da dikkate alarak yapılan iyileştirmeler hedeflenen verimlilik ve kaliteyi yakalamaya yardımcı olacaktır. Bu çalışmanın da bu yönde katkı sağlaması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Alkan, G. (2015). “İşletmelerin Önlisans Muhasebe Eğitiminden Beklentileri: İzmir’de Bir Araştırma”. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 17 (1): 137-158
- Alkan, R. M., Suiçmez, M., Aydınkal, M. ve Şahin, M. (2014). “Meslek Yüksekokullarındaki Mevcut Durum: Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri”. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, Cilt 4, Sayı 3: 133-140.
- Arabacıoğlu, T., Sebetci, Ö., Güler, E. ve Karataş, T. (2011). “Meslek Yüksekokulu Bilgisayar Programcılığı Programı Mezunları Hakkında Betimsel Bir Çalışma”. *Akademik Bilişim’11, XIII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*: 783-789.
- Bahar, E. ve Kaya, F. (2013). “Meslek Yüksekokulu Sosyal Programlar Öğrencilerinin Bilgi Teknolojileri Kullanımlarına Yönelik Tutumları”. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 3(1): 70-79.
- Can, A. (2017). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Coşkun, S., Kır, A. ve Coşkun, S. (2017). “İş Dünyasının Muhasebe Eğitiminden Beklentilerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, ICMEB17 Özel Sayısı: 330-341.
- Çolak, N. (2014). “İKMEP ve Elektrik Ön Lisans Programları”. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOIR)*, Cilt:2, Özel Sayı: 113-124.
- Erden Özsoy, C. (2015). “Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler”. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4. UMYOS Özel Sayısı: 173-181.
- Ertuğrul, A. (2016). “İşletmelerin, Önlisans Muhasebe Bölümü Mezunlarından Beklentileri ve Ankara Organize Sanayi Bölgesi’nde Bir Araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2): 133-147.
- Eti İçli, G. (2007). “İşletmelerin Meslek Yüksekokulu Mezunları ile İlgili Görüşleri ve Beklentileri (Lüleburgaz İlçe Sınırlarında Faaliyet Gösteren İşletmeler Üzerine bir Araştırma)”. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2): 263-272.
- Gözüm, S., Güdücü Tüfekçi, F. ve Çapık C. (2014). “Hemşirelik Yüksekokulu Mezunlarının Okulları ve Meslekleri ile İlgili Görüşleri ve Mezuniyet Sonrası Profilleri”. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(1): 32-39.
- Kayaalp, K. (2018). “Önlisans Mezunu Öğrencilerinin Almış Oldukları Eğitim ve İstihdam İlişkisine Yönelik Bir Araştırma: SDÜ Uluborlu Selahattin Karasoy Meslek Yüksekokulu Örneği”. *SDÜ Teknik Bilimler Dergisi*, 8(1): 34-42.
- Morkoç, D. K. ve Doğan, M. (2014). “Meslek Yüksekokulu Mezunu Çalışanların Mesleki Eğitime Yönelik Görüşleri: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği”. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4): 112-121.
- Fengqiao, Y. & Dan, M. (2015). “The Impact of Social Capital on the Employment of College Graduates”. *Chinese Education & Society*, 48:1, 59-75
- Yıldırım, H , Sertel, E , Özmen Akyol, S . (2017). “Meslek Yüksekokullarının Güncel Sorunlarına İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşleri - Views of Academic Staff About Current Issues of

Meslek Yüksekokulunda Yapılan Eğitimin Mezunlarının İş Hayatındaki Etkisi Üzerine Bir Araştırma

Vocational Higher Education”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (21): 287-300.

Yükseköğretim Kanunu (1981). *Tanımlar*, 2547, 04.11.1981.