



İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

ANADOLU BİL

MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ

ISTANBUL AYDIN UNIVERSITY

**JOURNAL OF ANADOLU BİL VOCATIONAL
SCHOOL OF HIGHER EDUCATION**

Yıl Year: 15

Nisan - Mayıs - Haziran 2020 / **April - May - June 2020**

Sayı Number: 58

ISSN: 1306 - 3375

Genel DOI: 10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005

Cilt 15 Sayı 58 DOI: 10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/2020.1558

www.aydin.edu.tr



İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

ANADOLU BİL

MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ

İSTANBUL AYDIN UNIVERSITY

**JOURNAL OF ANADOLU BİL VOCATIONAL
SCHOOL OF HIGHER EDUCATION**

Yıl/Year: 15 Nisan - Mayıs - Haziran 2020 / April - May - June 2020 - **Sayı/Number:** 58 **ISSN 1306 - 3375**

Genel DOI: 10.17932/IAU.ABMİYOD.2006.005 - **Cilt 15 Sayı 58 DOI:** 10.17932/IAU.ABMİYOD.2006.005/2020.1558

KÜNYE IDENTITY

Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi üç ayda bir yayımlanır. Bu dergide yayımlanan makalelerin telif hakları Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu'na aittir. Bu yayımla ilgili olarak Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndan doğan her türlü hak saklıdır. Tanıtım için yapılacak alıntılar dışında Yüksekokulun izni olmadan çoğaltılamaz. Bu dergide yayımlanan makalelerdeki görüşler yazarlarına aittir. Yüksekokul bu görüşler nedeniyle herhangi bir sorumluluk kabul etmez. / Anadolu Bil Vocational School Journal is published quarterly. The copyrights of all articles published in this journal belongs to Anatolian Vocational School of Higher Education. All rights are reserved under all kinds of Intellectual Property Law in relation to this publication. Without our prior written permission excerpts except for promotional purposes may not be reproduced. The opinions expressed in the articles published in this journal are those of the authors alone. The School does not accept any liability due to these opinions or for any inaccurate, unreliable, untimely or incomplete information contained therein, or for any reliance placed upon it.

ONURSAL BAŞKAN

Doç. Dr. Mustafa AYDIN

İAÜ ADINA İMTİYAZ SAHİBİ

Prof. Dr. Yadiğâr İZMİRLİ

EDİTÖR

Prof. Dr. Candan VARLIK

EDİTÖR YARDIMCISI

Dr. Öğr. Üyesi Ayla ÜNVER ALÇAY

EDİTÖR KURULU

Prof. Dr. Yadiğâr İZMİRLİ, Dr. H. Fatih AYDIN, Prof. Dr. Hasan SAYGIN, Prof. Dr. İbrahim Hakkı AYDIN, Prof. Dr. Mustafa ÇIKRIKÇI, Prof. Dr. Kamil BOSTAN, Prof. Dr. Selami GÖZENÇ, Prof. Dr. Necla ARAN, Dr. Öğr. Üyesi Güven ÖZDEMİR, Dr. Öğr. Üyesi Faris KOCAMAN, Öğr. Gör. Özgül YAMAN

KAPAK TASARIM

Öğr. Gör. Sevgi YILMAZ

AKADEMİK ÇALIŞMALAR KOORDİNASYON OFİSİ

İDARİ KOORDİNATÖR

Tamer BAYRAK

TÜRKÇE REDAKSİYON

Süheyla AĞAN

İNGİLİZCE REDAKSİYON

Elif ERMAN

GRAFİK TASARIM

Yasin ÖZCAN

BASKI

Aytem Matbaa: İkitelli OSB Mah. Marmara A Blok Sok. No: 9 Küçükçekmece - İSTANBUL

Tel: 0212 494 38 56 / Faks: 0212 494 44 31 E-mail: muhasebe@aymekmatbaa.com.tr

EBSCO Tarafından Uluslararası Taranmaktadır.

Yazışma Adresi: Beşyol Mahallesi İnönü Cad. No: 38 Küçükçekmece, İSTANBUL **Tel:** 444 1 428 **Faks:** 0 212 425 57 59 **www.aydin.edu.tr**

Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi özgün bilimsel araştırmalar ile uygulama çalışmalarına yer veren ve bu niteliği ile hem araştırmacılara hem de uygulamadaki akademisyenlere seslenmeyi amaçlayan hakemli bir dergidir. / Journal of Anadolu Bil Vocational School of Higher Education is a double-blind peer-reviewed journal which provides a platform for publication of original scientific research and applied practice studies. Positioned as a vehicle for academics and practitioners to share field research, the journal aims to appeal to both researchers and academicians.

Hakem Kurulu

Prof. Dr. M. Salih ÇELİKKALE İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. M. Mustafa ÇIKRIKÇI İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. İsmail Hakkı AYDIN İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. Selami GÖZENÇ İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. Kamil BOSTAN İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. Osman Nuri UÇAN Altınbaş Üniversitesi

Prof. Dr. Hülya YENGİN İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. Necla ARAN İstanbul Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. M. Nafiz DURU İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. Özkan ÖZDEN İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Taçnur BAYGAR Muğla Üniversitesi

Prof. Dr. Yaşar ONAY Haliç Üniversitesi

Prof. Dr. Ali AYDIN İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Serkan İKİZ İstanbul Üniversitesi

Doç. Dr. Kamil METİNER İstanbul Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Güven ÖZDEMİR İstanbul Aydın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ayla ÜNVER ALÇAY İstanbul Aydın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ercan ÖGE İstanbul Aydın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nurhan TALEBİ İstanbul Aydın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ferhat ÇAĞILTAY İstanbul Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Mete Karadağ İstanbul Aydın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Kenan SİVRİKAYA İstanbul Aydın Üniversitesi

İçindekiler - Contents

Yaygın din eğitiminde çalışan Kur'an Kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimi algıları
Employees in religious education the Qur'an Course teachers on the class management perceptions

Ayşe KILIÇARSLAN, Recep Cengiz AKÇAY 85

Yeniden işlevlendirme kapsamında tarihi Sultanahmet Cezaevi
Historical Sultanahmet Prison case within the context of re-functioning

Ece KORKUT, Alev ERARSLAN 109

Enerji verimliliği açısından yüksek yapılar ve sürdürülebilirlik
High-rise buildings and sustainability in terms of energy efficiency

Edanur ÇİFTÇİ, Süleyman BALLYEMEZ 127

İş görenlerin bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi
The effect of individual characteristics employees on job satisfaction

Sedef TEKNE, Salih GÜNEY 143

Çalışanların iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi
Examination of job satisfaction levels of employees by demographic variables

Nurten ELİBÜYÜK, Salih GÜNEY 171

Halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

The the relationship between job satisfaction and alienation levels of teachers working in the public education centers

Filiz GÜZEL, Cem KIRAZOĞLU 193

DOI NUMBERS - DOI NUMARALARI

ABMYOD Cilt 15 Sayı 58

10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005

Cilt 15 Sayı 58 DOI Numarası: 10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/2020.1558

Yaygın din eğitiminde çalışan Kur'an Kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimi algıları

Employees in religious education the Qur'an Course teachers on the class management perceptions

Ayşe KILIÇARSLAN, Recep Cengiz AKÇAY

10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod_v15i58001

Yeniden işlevlendirme kapsamında tarihi Sultanahmet Cezaevi

Historical Sultanahmet Prison case within the context of re-functioning

Ece KORKUT, Alev ERARSLAN

10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod_v15i58002

Enerji verimliliği açısından yüksek yapılar ve sürdürülebilirlik

High-rise buildings and sustainability in terms of energy efficiency

Edanur ÇİFTÇİ, Süleyman BALYEMEZ

10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod_v15i58003

İş görenlerin bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi

The effect of individual characteristics employees on job satisfaction

Sedef TEKNE, Salih GÜNEY

10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod_v15i58004

Çalışanların iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi

Examination of job satisfaction levels of employees by demographic variables

Nurten ELİBÜYÜK, Salih GÜNEY

10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod_v15i58005

Halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

The the relationship between job satisfaction and alienation levels of teachers working in the public education centers

Filiz GÜZEL, Cem KIRAZOĞLU

10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod_v15i58006

Yaygın din eğitiminde çalışan Kur'an Kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimi algıları

Ayşe KILIÇARSLAN^{1*}

Recep Cengiz AKÇAY^{2**}

Geliş tarihi / Received: 01.10.2019

Düzeltilerek geliş tarihi / Received in revised form: 10.10.2019

Kabul tarihi / Accepted: 14.10.2019

Öz

Bu araştırmanın amacı; yaygın eğitimde çalışan Kur'an Kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimi algılarının, çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini 2018-2019 eğitim ve öğretim yılında, Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı, İstanbul ili Bahçelievler İlçesindeki 45 Kur'an kursunda hizmet veren 149 öğretici oluşturmaktadır. Araştırmada; "Kur'an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi Ölçeği" araştırmacı tarafından oluşturularak kullanılmıştır.

Verilerin analizinde betimsel istatistik tekniklerin yanı sıra, "Tek Yönlü Varyans Analizi", "F" kullanılarak yaygın eğitimde çalışan Kur'an Kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimi algıları, yaş, mesleki deneyim, hizmet içi eğitim ve pedagojik formasyon durumlarına göre araştırılmıştır. Yaygın din eğitiminde çalışan Kur'an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin

1 *İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul, Türkiye, 2019, kilicarslanayse62@gmail.com, ORCID:0000-0002-0786-3154.

2 **İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul, Türkiye, 2019, recepakcay@aydin.edu.tr, ORCID:0000-0002-9292-5072. / DOI:10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod_v15i58001

Görüşleri Puanlarının Formasyon Eğitimi Alma Durumuyla ilişkisi bağımsız gruplar t testi analizi neticesinde etkisinin büyüklüğü 0,45 olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Yaygın Eğitim, Din Eğitim Bilimi, Yaygın Din Eğitimi, Kur'an Kursları, Kur'an Kursu öğreticisi, Sınıf Yönetimi

Employees in religious education the Qur'an Course teachers on the class management perceptions

Abstract

The purpose of this research; this course aims to determine the classroom management perceptions of the Qur'an course teachers working in non-formal education and their status regarding the methods and techniques used in the process of religious education. The sample of the study consists of 149 instructors serving in 45 Qur'an courses in the Bahçelievler District of Istanbul Province in the 2018-2019 academic year. In the study; "Kur'an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi Ölçeği" was created and used by the researcher.

In addition to descriptive statistical techniques, "One Way Analysis of Variance" and "F" were used in the analysis of the data. Views of the Qur'an Course Teachers working in non-formal religious education on Classroom Management Scores As a result of independent groups t-test analysis, the magnitude of the effect was found to be 0.45.

The subjects that the students want to learn in Quran Courses can be given

as elective courses in schools affiliated to MEB and the need for Quran Courses can be met. Classroom management studies in the field of Quran Courses should be increased.

Keywords: *Non-Formal Education, Religious Education Science, Non-Formal Education, Qur'an Courses, Qur'an Course Instructor, Classroom Management*

Giriş

Başarılı bir sınıf yönetimi öğretmen ve öğrencinin, öğretim ve çalışma verimini arttırarak öğrenmeye ayrılan sürenin en yüksek düzeye çıkmasını sağlar. Dini eğitimde sınıf yönetimi önemli bir paydada yer almaktadır. Bu sebeple dini öğretim faaliyetlerinde eğitim - öğretim etkinliklerine riayet edilip, amaçlar doğrultusunda gerekli teknikler uygulanmalıdır.

Kur'an kurslarında eğitim - öğretim faaliyetlerinin daha verimli olabilmesi için geliştirilecek strateji ve projeler daha geçerli ve objektif olmalıdır. Eğitim - öğretim sürecinde Kur'an kursu öğreticilerinin sınıf yönetimi algılarının tespit edilmesi, alanla alakalı sorunların anlaşılması ve geçerli çözüm bulunabilmesi akademik yönden önemlidir. İstanbul gibi kozmopolit şehirlerde her kesimden ailenin çocuklarının bir arada, aynı sınıfta eğitim öğretim görmesi zorunlu olduğu durumlarda etkili bir sınıf yönetimi ihtiyaç hatta zorunluluktur.

Kur'an kurslarının tanımı

Kur'an kursları Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kurulumu, görevi nedenli 633 sayılı kanunun 7/d fıkrası gereğince açılan ve ilgili yönetmelik hükümlerine göre yürütülen yaygın dini eğitim kurumudur. Kur'an kurslarını, Müslüman bireylerin din eğitimi konusundaki ihtiyaçlarının giderildiği yaygın dini eğitim kurumları olarak tanımlamıştır (Korkmaz, 2017a).

Kur'an kursları; yüz yüze Kur'an okumanın öğretildiği, inanç, ibadet ve ahlak hususlarında isteyen kişilerin bilgi öğrenebilecekleri mecralardır (Doğan, 2017).

Kur'an kurslarının amacı

Kur'an kursları öğretim programının amacı Türk Milli Eğitiminin genel amaçları ve temel ilkelerine uygun olarak öğrencilerin; Hz. Muhammed'in hayatından değerli tecrübelere ulaşabilmelerini, Kur'an-ı doğru anlayıp barışlı hoşgörülü yaşamı başlatmalarını sağlamaktır [Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), 2012]. Kuran kurslarının amacıyla alakalı alan yazında çok fazla araştırma bulunmamaktadır.

Kur'an Kursu öğreticisi

Literatür taramasında, araştırmalarda Kur'an kursları öğreticisine ait net bir tanıma rastlanamamış, Kur'an kursu öğreticisi tanımına netlik getirilemediği belirlenmiştir.

Öğretici; eğitim süreçlerini düzenleyen, programları uygulayan, dolayısıyla öğrencilerin öğrenmelerini kılavuzlayan kişidir (Korkmaz, 2017b).

Din eğitimi –sınıf yönetimi ilişkisi

Karib (2014), Sınıf yönetimini; sınıf ortamının öğrenmeye uygun olacak şekilde fiziksel düzenlemelerinin oluşturulması, öğrenci motivasyonunun sağlanarak öğretimin akışı, zaman yönetimini ve sınıf ortamındaki ilişkilerin belirli kurallara göre düzenlenmesi şeklinde tanımlamıştır. Sınıf yönetimi, öğrencilerin öz saygıları geliştirilerek olumlu davranışlar kazanma, üretkenlik becerilerini artırma ve öğrenme becerilerini engelleyen davranışları değiştirme olarak tanımlanabilir (Özyürek, 2013). Din eğitimi denince, geniş ve genel anlamıyla insanda var olan inanma ve din duygusunun insan zihni ve onun yaşantıları ile ilişkisi anlaşılır (Cebeci, 2015). Peygamberimiz “Allah'ım işe yaramayan bilgiden, ürpermeyen kalpten ve doymayan nefisten sana sığınırım” (Kotku, 1986; akt. EbuDavut, Salat 367, hadis no. 1548) diyerek dua etmiştir. Hadis-i şeriflerden tespit ettiğimiz İslam eğitimindeki üç temel hareket noktası ile sınıf yönetiminin öğrenme alanları veya öğrenme sonucu ulaşılabilecek davranış alanları, tamamen aynı olmamakla beraber, aynı yaklaşımın farklı anlatımları olduğu söylenebilir (Cebeci, 2015).

Kur'an kursu öğretmenleriyle ilgili çeşitli araştırmalar

Öcal (2017), "Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Din Eğitimi" adlı çalışmada İslam din eğitiminin başlangıcı "Alak suresi 1. Ayette Yaratan Rabbinin adıyla oku! Rabbin sonsuz Kerem sahibidir. O Rab, ki kalemle yazı yazmayı öğretti. İnsana bilmediği şeyleri öğretti." İfadelerinin mutlak eğitimci ve mürebbinin Cenab-ı Hak olduğunu, Yılmaz (2015), "İlahiyat Fakültesi Mezunlarına Verilen Pedagojik Formasyon Eğitiminin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum ve Kaygı Düzeyleri Üzerindeki Etkileri" üzerine yaptığı araştırmada öğrencilerin formasyon eğitimi almadan önceki eğitime yönelik tutumlarının, eğitim aldıktan sonra değişmediği tespit edilmiştir. Aköz (2011), "Kur'an Kursu Öğrencilerinin Gözüyle Öğreticilerin İletişim Davranışlarının Din Eğitimi Açısından Değerlendirilmesi" adlı çalışmada Kur'an kursu öğretmenlerinin başarılı iletişim davranışlarına sahip oldukları gibi eğitim-öğretim verimliliğini düşüren veya engelleyen iletişim eksiklikleri olduğu da görülmüştür. Koç (2005), "Kur'an Kurslarında Eğitim ve Verimlilik" üzerine yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerin beklentilerinde birinci sırayı öğretici yerine öğretmen statüsü verilmesi ve MEB'de çalışan öğretmenlerle eşit haklar ve imkânlar sağlanmasını istemektedirler.

Araştırmanın amacı ve önemi

İslami okullar, İslam anlayışına uygun eğitim sunmayı ve çocukların eğitim fırsatlarını geliştirebilmeyi amaç edinmişlerdir (Driessen, 2015). Bu bakımdan örf, adet ve kültürlerimizin, eğitimimizin gelişiminde, şekillenmesinde, korunup yakın zamanda büyüyen nesillere aktarılmasında, Kur'an kurslarının önemli özellikleri vardır (Öztürk, 2000). Örgün öğretimdeki dini eğitimin yetersizliği nedeniyle Kur'an kurslarına veya özel eğitime çok ihtiyaç duyulmaktadır. Kur'an kursu öğretmenlerinin aldıkları eğitim, uyguladığı yöntem ve teknikler, etkin ve kaliteli bir sonuç alınabilmesini büyük ölçüde etkilemektedir.

Bu çalışmada Kur'an kurslarında çalışan öğretmenlerin sınıf yönetimi, iletişim, güdüleme ve disiplin algılarının ne düzeyde olduğu, bu algıların yaş, deneyim, hizmet içi alma, formasyon alma durumlarına göre farklılık gösterip göstermedikleri, eğitimde kullandığı metotlar, uyguladığı din eğitiminde ortaya çıkan eğitim sorunları ve çözüm yolları vb. konularda sonuçlar ortaya koymaktır.

Araştırmanın yöntemi

Bu çalışmada literatür taraması yapılarak hususlarla alakalı önceden elde edilmiş çalışmalardan faydalanılmıştır. Araştırmada betimsel tarama modeli uygulanmıştır. Çalışmada bulgu toplama aracı olarak ölçme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın teorik kısmı dokümantasyon teknikleriyle uygulamalı olarak, araştırma kısmı da ölçme ve envanter gibi tarama modeli uygulanarak çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini, 2018 - 2019 eğitim - öğretim yılında bünyesinde hafızlık eğitimi de veren Kur'an kursu öğretmenleri; örneklemini, İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı 45 Kur'an kursunda görev yapmakta olan 149 öğreticiye uygulanmıştır. Çalışmanın örneklemini evreni temsil etmektedir. Öğreticiler "basit seçkisiz örnekleme" yöntemleri ile seçilmiştir.

Araştırmada verileri toplamak amacıyla kullanılan "Kur'an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi Ölçeği" kullanılmıştır. Bu araştırmadan daha önce böyle bir araştırma yapılmadığından araştırmacılar tarafından, literatür taraması yapılarak kuramsal temeli ve soru havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan soru havuzundan amaçlara uygun olanların sorulduğu bir taslak geliştirilip, hazırlanan sorular uzman görüşlerine sunulmuştur. Ön uygulama yapılmış ve güvenilirlik analizi de gerçekleştirilmiş bir ölçektir. Ölçme aracı Öğreticilere araştırmacılar tarafından yüz yüze uygulanmıştır. Uygulamadan sonra elde edilen veriler incelenerek bilgisayara işlenip sonuçlar elde edilmiştir. Ölçme aracının güvenilirliğini tespit etmek için verileri SPSS programında "Cronbach Alpha Modeli" uygulayarak madde analizleri yapılmıştır. İki ana bölümden

oluşan ölçme aracında öğreticilere, demografik formda 7, din eğitiminde uyguladıkları yöntemlerin ilerleyişiyle alakalı 59, toplamda 66 soru sorulmuştur. Araştırma verilerinde istatistik denklemlerinden yararlanılmıştır.

Verilerin istatistiksel analizi

Araştırmada veriler SPSS 16. Paket programıyla analiz edilmiştir. Veriler toplanırken kullanılan ölçeğin uygulanması için İstanbul Müftülüğü aracılığıyla valilik onayı alınmış, ölçekler Bahçelievler ilçesindeki 45 Kur'an kursunda görev yapmakta olan 149 Kur'an kursu öğreticisine uygulanmıştır. Ölçeklerin uygulanma süresi 10-15 dakika sürmüştür. Ölçekte İletişim (1-14) 14 soru, Motivasyon (15- 37) 23 soru, Disiplin (38- 59) 22 soru sorulmuştur. Sorular olumlu algıyı ifade ettiği için ters puanlanmıştır. Bu durumda yüksek puan yüksek düzeyde sınıf yönetimi algısını göstermektedir.

Araştırma bulguları değerlendirilmeden önce araştırma verilerinin dağılımının normalliğinin sınanması amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır.

Mezuniyet değişkenince değişiklik olup olmadığını anlamak amaçlı parametrik test olan tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla non-parametrik Kruskal Wallis H testi uygulanmış, sonrasında bulunan anlamlı farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U testi uygulanmıştır.

Mesleki deneyim değişkenince (ANOVA) analizi gerçekleştirilmiştir. Hizmet içi eğitim alma durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere de Mann Whitney U Analizi (Anova) Analizi yapılmıştır. Formasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Gruplar T testi analizi uygulanmıştır.

Elde edilen istatistiksel farkın etki gücü ise Cohen (1988) tarafından bulunmuş olan Cohen's d değeri ile (Uitto, Juuti, Lavonen ve Meisalo, 2006);

iki grubun ortalamalarının farkının bu iki grubun standart sapmasına bölünmesiyle hesaplanmıştır.

Bulgular ve tartışma

Araştırmamızda verdiğimiz istatistiksel tekniklerin uygulanmasında, bulguların sonuçlandırılmasında, SPSS 16. versiyonundan faydalanılmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda, veri toplama araçlarından elde edilen verilerin analizi SPSS 16 paket programında bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiş olup, verilerin analizinde istatistiksel anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin bilgiler çizelge 1'de gösterilmiştir.

Çizelge 1. Demografik bilgilere ilişkin frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	F	%
Eğitim		
İlkokul-Lise	34	22.8
İlahiyat Ön Lisans	50	33.6
Lisans-Lisansüstü	65	43.6
Toplam	149	100.0
Yaş		
18-35 Yaş	68	45.6
36-45 Yaş	57	38,3
46 Yaş ve üzeri	24	16.1
Toplam	149	100.0
Kıdem		
0-5 yıl	59	39.6
6-10 yıl	47	31.5
11 yıl ve üzeri	43	28.9
Toplam	149	100.0
Hizmet içi Eğitim		
Hizmet içi Eğitim Alan	128	8.9
Hizmet içi Eğitim Almayan	21	14.1
Toplam	149	100.0
Formasyon Eğitimi		

Formasyon Eğitimi Alan	44	29.5
Formasyon Eğitimi Almayan	105	70.5
Toplam	149	100.0

Çizelgede 1’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan 149 kişinin demografik durumlarına göre;

Eğitim durumları incelendiğinde, 34’ü (%22,8) ilkokul-lise mezunu; 50’si (%33,6) ilahiyat ön lisans mezunu; 65’i (%43,6) lisans - lisansüstü mezuniyeti olduğu, Yaş dağılımı incelendiğinde, 68’i (%45,6) 18-35 yaş aralığında; 57’si (%38,3) 36-45 yaş aralığında; 24’ü (%16,1) ise 46 yaş ve üzeri olduğu, Mesleki deneyimlerine göre, 59’u (%39,6) 0-5 yıl, 47’si (%31,5) 6-10 yıl mesleki deneyime; 43’ü (%28,9) ise 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu, Hizmet içi eğitimlere katılma durumuna göre, 128’i (%85,9) 21’i (%14,1) herhangi bir hizmet içi eğitim almadığını belirtmiştir. Formasyon eğitimi alma durumuna göre, 44’ü (%29,5); 105’i (%70,5) ise formasyon eğitimi almadığını belirtmiştir.

Araştırmada Kur’an kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimine ilişkin algılarının ölçüldüğü ölçeğe ait bulgular Çizelge 2’de gösterilmiştir.

Çizelge 2. Kur’an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Algıları Ölçeği Betimleyici İstatistik Sonuçları

Boyutlar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>
İletişim AB	149	3.89	4,64
Motivasyon AB	149	4.14	9,57
Disiplin AB	149	3.85	8,25
Sınıf Yönetimi	149	4.86	19,09

N, \bar{x}, SS Değerleri

Çizelge 2’de Kur’an kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimine ilişkin algıları ölçeğine ait puan verilmiştir. Ölçeğin genel aritmetiksel ortalamasına göre (\bar{x})=1.59; standart sapması (SS)=19,09 iken; motivasyon alt boyutuna ait aritmetik ortalama (\bar{x})=4.14; standart sapması (SS)=9,57; iletişim alt boyutuna ait aritmetik ortalama (\bar{x})=3.89; standart sapması (SS)=4,64; disiplin alt boyutuna ait aritmetik ortalama (\bar{x})=3.85; standart sapması (SS)=8,25 olarak hesaplanmıştır.

Sürekli değişkenlerden elde edilen puanların normalliğinin test edildiği istatistiksel hipotez testlerinden (Krzanowski, 2007) biri olan ve örneklem büyüklüğünün 35’ten büyük olduğu durumlarda kullanılan Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi (McKillup, 2012), uygulamalarda en çok kullanılan testlerdendir (Hair, vd. 1998). Bu doğrultuda araştırma bulguları değerlendirilmeden önce araştırma verilerinin dağılımının normalliğinin sınanması amacıyla kolmogorov - smirnov testi uygulanmış ve analiz sonucu çizelge 3’te sunulmuştur.

Çizelge 3. Kur'an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Görüşleri Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutlarının Puan Dağılımlarının Normalliğini Denetlemek Amacı İle Yapılan Kolmogorov - Smirnov Testi Sonuçları

Değerler		Motivasyon	İletişim	Disiplin	Sınıf Yönetimi
N		149	149	149	149
Parametreler	\bar{x}	4.14	3.89	3.85	4.86
	s	9,57	4,64	8,25	19,09
Kolmogorov-Smirnov Z		,984	,767	,837	,725
P		,288	,599	,485	,670

Çizelge 3’te görüldüğü üzere Kur’an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Görüşleri Ölçeği’nden ve ölçeğin motivasyon, iletişim ve disiplin alt boyutlarından elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek örneklem Kolmogorov - Smirnov testi sonucunda puanların dağılımlarının normal dağılımdan farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($z=,984$; $z=,767$; $z=,837$; $z=,725$; $p>,05$).

Araştırma kapsamında Kur'an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Görüşleri Ölçeğinden puanlarının mezuniyet değişkenince değişiklik olup olmadığını anlamak amaçlı analiz yapılmıştır. Ölçekten ve alt boyutundan ulaşılan puan dağılımının anlamlı olduğu bulgusuna ve bağımsız değişkenin kategori sayısı ile her kategorideki veri sayısına dikkat edilerek parametrik test olan tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışma neticeleri tablo 4'de gösterilmiştir.

Çizelge 4. Kur'an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Görüşleri Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Gruplar	N	f, \bar{X} ve S Değerleri			ANOVA Sonuçları				
			\bar{X}	S	Var. K.	K	S	Q	F	p
Motivasyon AB	İlkokul-lise	34	2,89	8,67	G. Arası	247,363	2	123,682		
	Ön lisans	50	2,02	10,69	G. İçi	13305,684	146	91,135		
	Lisans ve Lisansüstü	65	1,51	9,03	Toplam	13553,047	148		1,357	,261
	Toplam	149	0,66	9,57						
İletişim AB	İlkokul-lise	34	1,46	4,43	G. Arası	65,918	2	32,959		
	Ön lisans	50	1,00	5,28	G. İçi	3118,229	146	21,358		
	Lisans ve Lisansüstü	65	0,79	4,16	Toplam	3184,148	148		1,543	,217
	Toplam	149	0,33	4,64						
Disiplin AB	İlkokul-lise	34	2,51	6,82	G. Arası	27,358	2	13,679		
	Ön lisans	50	1,69	8,89	G. İçi	10057,380	146	68,886		
	Lisans ve Lisansüstü	65	1,29	8,53	Toplam	10084,738	148		,199	,820
	Toplam	149	0,56	8,25						
Sınıf Yönetimi	İlkokul-lise	34	6,96	14,63	G. Arası	150,328	2	75,164		
	Ön lisans	50	4,79	21,93	G. İçi	53764,934	146	368,253		
	Lisans ve Lisansüstü	65	3,66	19,02	Toplam	53915,262	148		,204	,816
	Toplam	149	1,59	19,09						

* $p < .05$

Çizelge 4'e bakıldığında, örneklem gruplarını içeren Kur'an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Görüşleri Ölçek puanları mezuniyet değişkenince manalı fark olup olmadığını anlamak gayesiyle (ANOVA) gerçekleştirilmiştir. Analiz sonunda ölçekten ve alt boyutlarından elde edilen puanlarda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,357$; $F=1,543$; $F=1,199$; $F=1,204$; $p>.05$).

Kur'an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Görüşleri Ölçeği puanlarının yaş değişkenince farklılık gösterip göstermediğini anlamak amaçlı analiz yapılmıştır. Analiz gerçekleştirilirken, verilerin dağılımına ve bağımsız değişkenin kategori sayısına, kategorilerdeki veri sayısına dikkat edilmiştir. Analizler sonucu çizelge 5'te verilmiştir.

Çizelge 5. Kuran Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Görüşleri Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sını}$	χ^2	sd	p
Motivasyon AB	18-35 yaş	68	1.04	1,793	2	,408
	36-45 yaş	57	1.42			
	46 yaş ve üzeri	24	2.96			
	Toplam	149				
İletişim AB	18-35 yaş	68	1.16	8,680	2	,013*
	36-45 yaş	57	1.40			
	46 yaş ve üzeri	24	2.13			
	Toplam	149				
Disiplin AB	18-35 yaş	68	1.02	2,014	2	,365
	36-45 yaş	57	1.38			
	46 yaş ve üzeri	24	3.36			
	Toplam	149				
Sınıf Yönetimi	18-35 yaş	68	1.05	2,642	2	,267
	36-45 yaş	57	1.43			
	46 yaş ve üzeri	24	2.79			
	Toplam	149				

*p<.05

Çizelge 5 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan kuran kursu öğreticilerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri puanlarının mezuniyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla non-parametrik Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin toplam puanı, motivasyon alt boyutu puanı ve disiplin alt boyutu puanında grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken ($x^2=1,793$; $x^2=2,014$; $x^2=2,642$; $p>.05$); iletişim altı boyut puanlarında grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=8,680$; $p<.05$).

Kruskal Wallis-H testi sonrası bulunan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U testi uygulanmıştır. İkili karşılaştırmalarda küme sayısının ikili kombinasyonları kadar kıyaslama yapılmaktadır (Eral ve Vehid, 2013) ve eş zamanlı yürütülen çoklu karşılaştırılması durumunda, birinci tür hatanın kontrolünün sağlanmasında (Doğan ve Doğan, 2014), istatistiksel anlamlılık sınır değeri olan 0.05'in yapılacak kıyaslama sayısına bölümü sonucunun anlamlılık sınır değeri olarak kullanılması (Eral ve Vehid, 2013) durumu olan Bonferroni düzeltmesi uygulanmaktadır. Araştırmamızdaki bağımsız değişken grup sayısı 3 olduğundan ikili karşılaştırmalardaki Bonferroni düzeltmeli anlamlılık değeri $0.05/4= 0.0167$ olarak belirlenmiştir.

Yapılmış olan ikili karşılaştırma sonunda 18-35 yaş aralığında olan Kur'an kursu öğreticileri ile 46 yaş ve üzeri olan Kur'an kursu öğreticileri arasında 18-35 yaş aralığında olan Kur'an kursu öğreticileri lehine ($U=534,000$; $n^2=0,04$; $p<.05$); 36-45 yaş aralığında olan Kur'an kursu öğreticileri ile 46 yaş ve üzeri olan Kur'an kursu öğreticileri arasında 36-45 yaş aralığında olan Kur'an kursu öğreticileri lehine istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ve bu farklılığın düşük etki düzeyinde olduğu söylenebilir ($U=398,000$; $n^2=0,05$; $p<.05$).

Bulunan istatistiki farkların etkileme büyüklüğü hesaplanması yapılmış olan testlerce farklılık göstermektedir. Mann Whitney U testi uygulandığında etki büyüklüğü hesaplamak için eta kare (n^2) hesaplanmaktadır. İş-

lem sonunda 46 yaş ve üzerinde olan Kur'an kursu öğretmenlerinin iletişim alt boyutu puanlarının 18-35 yaş ve 36-45 yaş aralığındaki Kur'an kursu öğretmenlerine göre daha düşük olduğu ancak aralarındaki farkın etki gücünün düşük olduğu söylenebilir.

Kur'an kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri puanlarının mesleki deneyim değişkenince değişip değişmediğinin anlanması sebebiyle analiz yapılmıştır. Analizler gerçekleştirilirken, verilerin dağılımına ve bağımsız değişkenin kategori sayısına, kategorilerdeki veri sayısına dikkat edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi, bağımsız değişkenin üç kategoriden oluşması ve kategori veri sayısına da dikkat edilerek ANOVA yapılmıştır. Çalışma sonucu da çizelge 6'da verilmiştir.

Çizelge 6. Kur'an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Görüşleri Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , \bar{x} ve SS Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Motivasyon AB	0-5 yıl	59	1.70	9,35	G. Arası	225,895	2	112,947		
	6-10 yıl	47	2.13	9,15	G. İçi	13327,152	146	91,282		
	11 yıl ve üzeri	43	2.26	10,25	Toplam	13553,047	148		1,237	,293
	Toplam	149	0.66	9,57						
İletişim AB	0-5 yıl	59	0.87	4,49	G. Arası	104,584	2	52,292		
	6-10 yıl	47	1.07	4,91	G. İçi	3079,563	146	21,093		
	11 yıl ve üzeri	43	1.14	4,37	Toplam	3184,148	148		2,479	,087
	Toplam	149	0.33	4,64						

Disiplin AB	0-5 yıl	59	1.44	7,81	G. Arası	26,754	2	13,377
	6-10 yıl	47	1.79	9,40	G. İçi	10057,985	146	68,890
	11 yıl ve üzeri	43	1.98	7,65	Toplam	10084,738	148	,194 ,824
	Toplam	149	0.56	8,25				
Sınıf Yönetimi	0-5 yıl	59	4.07	18,46	G. Arası	869,806	2	434,903
	6-10 yıl	47	5.07	20,36	G. İçi	53045,456	146	363,325
	11 yıl ve üzeri	43	5.45	18,39	Toplam	53915,262	148	1,197 ,305
	Toplam	149	1.59	19,09				

* $p < .05$

Çizelge 6 sorgulandığında, örnek gruplarını oluşturmuş olan Kur'an Kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri puanının mesleki deneyim değişince manalı farklar olup olmadığını anlamak sebebiyle (ANOVA) gerçekleştirilmiştir. Analiz sonunda ölçekten ve alt boyutlarından elde edilen puanlarda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,237$; $F=2,479$; $F=,194$; $F=1,197$; $p > .05$).

Kur'an kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri puanlarının hizmet içi eğitim alma durumunca değişip değişmediğinin anlaşılması sebebiyle analiz yapılmıştır. Analizler gerçekleştirilirken, verilerin dağılımına ve bağımsız değişkenin kategori sayısına, kategorilerdeki veri sayısına dikkat edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi, bağımsız değişkenin iki kategoriden oluşması ve kategori veri sayısına da dikkat edilerek parametrik olmayan Mann Whitney U analizi yapılmıştır. Çalışma sonuçları çizelge 7'de verilmiştir.

Çizelge 7. Kur'an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Görüşleri Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Motivasyon AB	Evet	128	0.57	9436,50	1180,50	-,893	,372
	Hayır	21	3.94	1738,50			
	Toplam	149					
İletişim AB	Evet	128	0.57	9486,00	1230,00	-,623	,533
	Hayır	21	3.83	1689,00			
	Toplam	149					
Disiplin AB	Evet	128	0.58	9569,50	1313,50	-,167	,868
	Hayır	21	3.64	1605,50			
	Toplam	149					
Sınıf Yönetimi	Evet	128	0.57	9465,50	1209,50	-,734	,463
	Hayır	21	3.87	1709,50			
	Toplam	149					

***p<.05**

Çizelge 7 sorgulandığında, örnek gruplarını oluşturmuş olan Kur'an kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri puanlarının hizmet içi eğitim alma durumları değişkenince manalı farklar gösterip göstermediğini anlamak gayesiyle non-parametrik Mann Whitney U analiz uygulanmıştır. Analiz sonunda ölçeklerin toplam puanı, motivasyon alt boyut puanı, iletişim alt boyut puanı ve disiplin alt boyutu puanında grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($U=1180,50$; $U=1230,00$; $U=1313,50$; $U=1209,50$; $p>.05$).

Kur'an kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri puanlarının formasyon alıp almama değişenince değişip değişmediğini anlamak amaçlı analiz yapılmıştır. Analizler gerçekleştirilirken, verilerin dağılımına ve bağımsız değişkenin kategori sayısına, kategorilerdeki veri sayısına dikkat edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi, bağımsız değişkenin iki kategoriden oluşması ve kategori veri sayısına da dikkat edilerek bağımsız grup T testi analizleri gerçekleştirilmiştir. Analizin sonucuysa çizelge 8'de gösterilmiştir.

Çizelge 8. Kur'an Kursu Öğreticilerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Görüşleri Puanlarının Formasyon Eğitimi Alma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları

						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>																																						
Motivasyon AB	Evet	44	2.30	9,01	1,36	1,635	147	,104																																						
	Hayır	105	0.93	9,71	,95				İletişim AB	Evet	44	1.18	3,98	,60	2,467	147	,015* 0,45	Hayır	105	0.47	4,78	,47	Disiplin AB	Evet	44	1.93	9,50	1,43	,179	147	,858	Hayır	105	0.80	7,72	,75	Sınıf Yönetimi	Evet	44	5.49	20,07	3,03	1,504	147	,135	Hayır
İletişim AB	Evet	44	1.18	3,98	,60	2,467	147	,015* 0,45																																						
	Hayır	105	0.47	4,78	,47				Disiplin AB	Evet	44	1.93	9,50	1,43	,179	147	,858	Hayır	105	0.80	7,72	,75	Sınıf Yönetimi	Evet	44	5.49	20,07	3,03	1,504	147	,135	Hayır	105	2.25	18,55	1,81										
Disiplin AB	Evet	44	1.93	9,50	1,43	,179	147	,858																																						
	Hayır	105	0.80	7,72	,75				Sınıf Yönetimi	Evet	44	5.49	20,07	3,03	1,504	147	,135	Hayır	105	2.25	18,55	1,81																								
Sınıf Yönetimi	Evet	44	5.49	20,07	3,03	1,504	147	,135																																						
	Hayır	105	2.25	18,55	1,81																																									

* $p < .05$

Çizelge 8'e bakıldığında, örnek gruplarını etkileyen Kur'an kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri puanlarının formasyon eğitimi almak durumları değişkenlerine nazaran manalı farklılık olup olmadığını anlamak gayesiyle bağımsız grup T testi analizi uygulanmıştır. Araştırma sonunda ölçeğin toplam puanı, motivasyon alt boyutu puanı, disiplin alt boyutu puanında grubun aritmetiksel ortalaması arası farklılık istatistiksel anlamda manalı olmadığı görülmüştür ($t=1,635$; $t=,179$; $t=1,504$; $p > .05$). İletişim alt boyutu puanlarında grupların aritmetik ortalaması arası farklılık istatistiksel olarak manalı olduğu görülmüştür ($t=2,467$; $p < .05$). Elde edilen istatistiksel farkın etki gücü ise Cohen (1988) tarafından bulunmuş olan Cohen's *d* değeri ile (Uitto, Juuti, Lavonen ve Meisalo, 2006); iki

grubun ortalamalarının farkının bu iki grubun standart sapmasına bölünmesiyle hesaplanmıştır. İşlemler sonucunda etki büyüklüğü 0,45 olarak bulunmuştur. Bu bilgiler ışığında, iletişim alt boyutu puanlarının formasyon eğitimi alanlarda formasyon eğitimi almayanlara göre daha yüksek olduğu ve bu anlamlı farklılığın orta etki gücüne sahip olduğu söylenebilir.

Sonuç ve tartışma

Çalışmanın birinci alt problemi çalışmaya katılan bireylerin “Yaygın din eğitiminde çalışan Kur'an kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri puanları formasyon eğitimi alma durumuyla ilişkili midir?” sorusunun cevabı bağımsız gruplar T testi analizi çalışılarak bakılmıştır. İşlemlerin neticesinde etkisinin büyüklüğü 0,45 olduğu görülmüştür. Bilgiler ışığında, iletişim alt boyutu puanlarının formasyon eğitimi alanlarda formasyon eğitimi almayanlara göre daha yüksek olduğu ve bu anlamlı farklılığın orta etki gücüne sahip olduğu görülmüştür.

Lise ve ortaokul düzeyi öğrencilerde faydalı olduğu birçok bilimsel araştırmada kanıtlanmış olan formasyon eğitiminin yaygın din eğitiminde de sınıf hakimiyeti gücünü arttırması olası bir sonuçtur. Literatürle kıyaslandığında sonuçlarımız literatürle uyumlu ve paralel yöndedir. Formasyon eğitimi farklı öğrenci tiplerini tanıyan ve anlayan bir öğretici, öğrencinin dilinden daha iyi anlayacak ve sınıf yönetimi algısını buna oranla olumlu etkileyecektir.

Çalışmanın ikinci alt problemi katılımcıların “Yaygın din eğitiminde çalışan Kur'an kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri puanları mesleki kıdem ile ilişkili midir?” sorusunun cevabı Mann Whitney U kullanılarak araştırılmıştır. Analiz sonucunda ölçekten ve alt boyutlarından elde edilen puanlarda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Tecrübeler kişileri olgunlaştırmakla beraber, mesleki deformasyonlar meydana geldiğinden tahammül düzeyleri düşmektedir. Bu sebeplerden mesleki deneyimin sınıf yönetimine etkisi olmayacağı düşünülebilir. Avşaroğlu, arkadaşlarının (2005) araştırmasında öğretmenlerin görev yapma zamanıyla

duyarsızlık, bireysel başarıları arasında alaka bulunmazken vazife zamanıyla hissel tükeniş arasında manalı alaka olduğu vazife zamanı arttıkça hissel tükeniş seviyesinin arttığı neticesine varılmıştır. Bu da gösteriyor ki araştırmaların sonuçları paralellik göstermektedir.

Çalışmanın üçüncü alt problemi “Kur’an kursu öğreticilerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri hizmet içi eğitim alma durumu değişkeniyle ilişkili midir?” şeklindedir. Hizmet içi eğitimlerin içeriğinin güncellenmemesi, öğretmenlerin izin günlerinde yapılması ve katılımın zorunlu olması; katılımcıların motivasyonunu düşürmektedir. Vardığımız sonuçları bu nedenlere bağlamaktayız. Türkiye’de Kur’an kursları üzerine yapılan çeşitli araştırmalarda öğretmenlerin hizmet içi eğitim seminerlerini %75-80 oranında faydalı buldukları ortaya çıkmıştır. Fakat aynı araştırmalarda seminerleri faydasız gören öğretmenler bunun sebebinin aynı konuların tekrar edilmesi ve uzman kişiler tarafından seminer verilmemesi olduğunu ifade etmişlerdir (Ahmet, K, 2009).

Çalışmanın dördüncü alt problemi “Kur’an kursu öğreticilerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri yaş durumu değişkeniyle ilişkili midir?” sorusu, araştırma sonuçlarına göre, artan yaşın sınıf yönetimini olumsuz etkilediği şeklindedir. Bu da mesleki deneyimin sınıf içi tutumu etkilemediği araştırma sonucunu da desteklemektedir. Yükselen yaşla beraber düşen çalışma motivasyonu, oluşan psikolojik ve fizyolojik değişimlerle kişilerin çalışma gücü düşmektedir.

Çalışmanın dördüncü alt problemi “Kur’an kursu öğreticilerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri mezuniyet durumu değişkeniyle ilişkili midir?” sorusu, araştırma sonuçlarına göre etkili değildir olarak bulunmuştur. Bu sonuca ulaşma nedeni, Kur’an kurslarında üniversite mezunlarına öğretmenlik unvanı verilmeyip lise mezunlarıyla eş değer olarak öğretici unvanıyla görev yapmaları ve öğretmen haklarından faydalanamamalarından dolayı da isteksiz çalışmalarındadır.

Kur’an kursu öğreticilerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri puanlarının formasyon eğitimi almak durumları değişkenlerine nazaran manalı farklılık olup olmadığını anlamak gayesiyle bağımsız grup T testi analizi

uygulanmıştır. Araştırma sonunda ölçeğin toplam puanı, motivasyon alt boyutu puanı, disiplin alt boyutu puanında grubun aritmetiksel ortalaması arası farklılık istatistiksel anlamda manalı olmadığı görülmüştür ($t=1,635$; $t=,179$; $t=1,504$; $p>.05$).

İletişim alt boyutu puanlarında grupların aritmetik ortalaması arası farklılık istatistiksel olarak manalı olduğu görülmüştür ($t=2,467$; $p<.05$). Etki büyüklüğü 0,45 olarak bulunmuştur. Bu bilgiler ışığında, iletişim alt boyutu puanlarının formasyon eğitimi alanlarda formasyon eğitimi almayanlara göre daha yüksek olduğu ve bu anlamlı farklılığın orta etki gücüne sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında uygulanan ölçek sonuçlarına göre; araştırmaya katılan kişilerin sosyo-demografik özellikleri sırasıyla; mezuniyet durumuna göre 149 kişinin 34'ü (%22,8) ilkokul-lise mezunu; 50'si (%33,6) ilahiyat ön lisans mezunu; 65'i (%43,6) lisans - lisansüstü mezuniyeti olduğunu belirtmiştir. Örneklem grubunu oluşturan 149 kişinin yaş dağılımı incelendiğinde 68'i (%45,6) 18-35 yaş aralığında; 57'si (%38,3) 36-45 yaş aralığında; 24'ü (%16,1) ise 46 yaş ve üzeri olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların 59'u (%39,6) 0-5 yıl mesleki deneyime sahip iken; 47'si (%31,5) 6-10 yıl mesleki deneyime; 43'ü (%28,9) ise 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların 128'i (%85,9) hizmet içi eğitimlere katıldığını belirtirken; 21'i (%14,1) herhangi bir hizmet içi eğitim almadığını belirtmiştir. Araştırmaya katılanların 44'ü (%29,5) formasyon eğitimi aldığını belirtirken; 105'i (%70,5) ise formasyon eğitimi almadığını belirtmiştir.

Kur'an kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimine ilişkin algıları ölçeğindeki motivasyon, iletişim, disiplin ve sınıf yönetimi değişkenlerinin Kolmogorov - Smirnov testi sonuçlarına göre puanlarının dağılımlarının normal dağılımdan farklılığının anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda bu değişkenlerin birbiri ile karşılaştırılması ve / veya ilişkilendirmesinin uygun olmayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Kur'an kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri, mezuniyet değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre incelendiğinde anlamlı bir sonuç elde edilmemiştir.

Kur'an kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimine ilişkin görüşleri, araştırma sonuçlarında; yaş değişkenine göre incelendiğinde düşük bir farklılık olsa da sırasıyla 18-35, 36-45 yaş gruplarının lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mesleki deneyim değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir fark elde edilememiştir. Hizmet içi eğitim alma durumuna göre analizde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Formasyon alıp - almama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. İletişim alt boyutu puanlarının formasyon eğitimi alanlarda formasyon eğitimi almayanlara göre daha yüksek olduğu ve bu anlamlı farklılığın orta etki gücüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçlarında öğretmenlerin 18-35 yaş arası çalışanların sınıf içi algılarının daha yüksek olduğu, formasyon eğitimi alanların sınıf içi yönetim algılarının yükseldiği, hizmet içi eğitimlerin kişilerin sınıf yönetimi ve sınıf algısında farklılık yaratmadığı, hizmet sürelerinin sınıf içi yönetim algısına etkisi olmadığı görülmüştür.

Uygulayıcılara yönelik öneriler

Kişilerin kendi istekleriyle yaptıkları eğitimlerin onları güdüleyici olduğu sonucuna varılan araştırmaya göre, kişilerin eğitimlere katılımları zorunlu olmamalıdır, Eğitimler cazip hale getirilerek öğretmenlerin istekli hale gelmesi sağlanmalıdır. Hizmet içi eğitim süreleri mesai içlerine dahil edilmelidir.

Hizmet içi eğitim konuları arasına Kur'an kurslarında sınıf yönetimi konusunun da eklenmesi öğretmenler açısından olumlu bir etki oluşturacağı düşünülmektedir. Sınıf yönetimi ile ilgili hizmet içi eğitimlerinin içeriklerinin daha etkili bir şekilde düzenlenmesi ve bu konuda alanında uzman akademisyenlerin öğretmenlere eğitim vermesi, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine olumlu katkılarda bulunacağı düşünülmektedir. Hizmet içi eğitimlerde Kur'an kursu öğretmenlerine eğitimci tercih hakkı sağlanmalıdır. Hizmet içi eğitimlerin konuları ve süreleri genişletilmelidir, gerektiğinde uygulamalara da yer verilmeli, teoriyle yetinilmemelidir.

Farklı kültürlerden öğrencilerin bir sınıfta eğitim almak zorunda olduğu Büyük şehirlerde çalışan öğretmenlere görev yaptıkları sınıftaki öğrenci psi-

kolojisi ve bu psikolojik değişikliklerle baş etme becerileri öğretilmelidir.

Öğrencileri tanıma aşamasında Psikolojik Danışma ve Rehberlik eğitimi almış rehber öğretmenler ile ortak çalışma imkânı olan öğretici ve öğrencilerde iletişim problemi en alt düzeylere indirileceğinden Kur'an kurslarında rehberlik hizmetleri işlevsel olarak sunulmalıdır.

Özellikle farklı kültürlerden öğrencilerin bir sınıfta eğitim almak zorunda olduğu Büyük şehirlerde çalışan öğretmenlere, öğretim yılı başında ve farklı dönemlerde, Disiplin stres yönetimi, İletişim, Güdüleme vb. seminerler uzman akademisyenler tarafından uygulamalı olarak verilmeli ve psikolojik destek sağlanmalıdır.

Kur'an kurslarında mecburi ders sayısını azaltıp yerine öğrencilerin güncel hayatta ilgi ve ihtiyaç duyacağı seçmeli dersler konulmalıdır.

Kur'an kursları eğitim yapısı itibari ile ortaöğretimden farklı bir alandır. Bu yönü ile sınıf yönetimi içinde de farklılık gösterdiğinden Kur'an kursları alanında sınıf yönetimi çalışmaları arttırılmalıdır.

Öğrencilerin Kur'an kurslarında öğrenmek istedikleri konular MEB'e bağlı okullarda seçmeli ders olarak verilerek ayrıca Kur'an kurslarına olan ihtiyaç giderilebilir.

Göreve yeni başlayacak öğretmenlerin deneyimli öğretmenler ile birlikte derse girmesi durumu zorunlu hale getirilmelidir.

Araştırmacılara yönelik öneriler

Konuyla ilgili yapılan literatür araştırmaları sonucunda Kur'an kurslarındaki öğretmenlerin sınıf yönetimi algıları ile ilgili olarak benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Kur'an kursları eğitim yapısı itibari ile ortaöğretimden farklı bir alandır. Bu yönü ile sınıf yönetimi içinde de farklılık gösterdiğinden Kur'an kursları alanında sınıf yönetimi çalışmaları arttırılmalıdır.

Bu araştırma evrensel örnekleme arttırılarak farklı araştırmacılar tarafından, farklı yöntemler kullanılarak uygulanmalı ve sonuçlar birbirleri ile

karşılaştırılarak temel problemler belirlenip, çözüm yolları ve öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri geliştirilmelidir.

Kur'an kursları sınıf yönetimi çalışmalarında öğretmenler ile görüşme ve sınıf içi gözlemleri gibi nitel veriler ile birleştirilerek çok boyutlu bir çalışma elde edilebilir.

Yapılan analiz sonuçlarının çoğunlukla anlamsız olması sebebiyle araştırmada kullanılan ölçeğin farklı ilçelerdeki Kur'an kurslarında uygulanması yararlı olacaktır.

Kaynaklar

[1] Aköz, F., (2011). *Kur'an Kursu Öğrencilerinin Gözüyle Öğreticilerin İletişim Davranışlarının Din Eğitimi Açısından Değerlendirilmesi*, Yüksek lisans tezi, Konya.

[2] Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., Kahraman, A., (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14: 115-129.

[3] Cebeci, S., (2015). *Din Eğitimi Bilimi Ve Türkiye'de Din Eğitimi*, 35-68, Akçağ Yayınları, Ankara.

[4] Cohen, J., (1988). *Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

[5] DİB, (2012). *Diyanet İşleri Başkanlığı Kur'an Eğitim ve Öğretimine Yönelik Kurslar İle Öğrenci Yurt Ve Pansiyonları Yönetmeliği*, 3. Bölüm, 13. Madde, Resmi Gazete Tarihi: 07.04.2012/28257.

[6] Doğan, R., (2017). *Din Eğitimi El Kitabı*, 283-286, Grafiker Yayınları, Ankara.

[7] Driessen, G., (2015). *Hollanda'da İslami İlkokullar, Tanınma ve Başarıya Doğru Giden Uzun ve Dönemeçli Yol*. In R. Kaymakcan, N. Tınaz, Z. Altın, M. Zengin, A. Okudan, & H. Yiğit (eds.), 100. Yılında İmam Hatip Liseleri Sempozyumu 409-420 İstanbul.

[8] Eral, G. ve Vehid, H. E., (2013). "Nicel Verilerin Yer Aldığı Bağımsız Ve Bağımlı Gruplarda Uygulanan İstatistiksel Yöntemler." *Çocuk Dergisi* 13 (4): 138-140.

[9] Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R., L., & Black, W. C. (1998). *Multi-*

variate Data Analysis (Fifth edition). United States: Prentice-Hall, Inc.

[10] Karib, E. (2014). *Sınıf Yönetimi*, Pegem Yayıncılık, Ankara.

[11] Koç, A., (2005). *Kur'an kurslarında eğitim ve verimlilik*, 163, Avrasya Yayın, Ankara.

[12] Koç, A., (2010). Yaz Kur'an Kursları Üzerine Bir Araştırma. *Diyanet İlmî Dergisi*. 47: 31. Recep Demir, Yaz Kur'an Kurslarında Kur'an Öğretimi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, s. 67.

[13] Korkmaz, M., (2017a). *Din Eğitimi El Kitabı*, 323-349, Grafiker Yayınları, Ankara.

[14] Korkmaz, M., (2017b). *Din Eğitimi El Kitabı*. R. Doğan ve R. Ege (Eds.) 337-344, Grafiker Yayınları, Ankara.

[15] Kotku, M.Z., (1986). *Cennet Yolları*, akt. Ebu Davut, Salat 367 hadis no:1548, Seha Neşriyat, İstanbul.

[16] McKillup, S. (2012). *Statistics explained: An introductory guide for life scientists* (Second edition). United States: Cambridge University Press.

[17] Krzanowski, W. J., (2007). *Statistical Principles and Techniques in Scientific and Social Investigations*. United States Toplantılar Dizisi- 30, 179 İstanbul.

[18] Özyürek, M., (2013). *Olumlu Sınıf Yönetimi*, 17 Kök Yayıncılık, Ankara.

[19] Uitto, A., Juuti, K., Lavonen, J. & Meisalo, V., (2006). Students' interest in biology and their out-of-school experiences. *Journal of Biological Education*, 40 (3), 124–129.

[20] Yılmaz, M., (2015). “İlahiyat fakültesi mezunlarına verilen pedagojik formasyon eğitiminin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve kaygı düzeyleri üzerindeki etkileri”. *Bilimname*, 287-310

[21] Öcal, M., (2017). *Osmanlıdan Günümüze Türkiye’de Din Eğitimi*, Derghah Yayınları, İstanbul.

[22] Öztürk, Ş., (2000). *Kur'an kurslarında eğitim, öğretim ve verimlilik*, Tartışmalı İlmî Toplantılar Dizisi- 30, 179 İstanbul.

[23] Doğan ve Doğan, 2014:29

Yeniden işlevlendirme kapsamında tarihi Sultanahmet Cezaevi

Ece KORKUT¹
Alev ERARSLAN²

Geliş tarihi / Received: 15.10.2019

Düzeltilerek geliş tarihi / Received in revised form: 18.10.2019

Kabul tarihi / Accepted: 05.11.2019

Öz

Tarihi yapıların, sosyal, kültürel, tarihi ve mimari değerleri onların korunması ve gelecek kuşaklara aktarılmasını zorunlu kılmaktadır. Tarihte çeşitli işlevlere karşılık vermek üzere tasarlanmış olan tarihi yapılar, yaşam standartlarının ve gereksinimlerinin değişmesi ile kullanılmayarak zamanla bakımsızlık ve olumsuz çevre şartlarından dolayı zarar görürler. Tarihi yapıların koruma yöntemlerinden biri de yeniden işlevlendirme olgusudur. Yeniden işlevlendirme kültürel değere sahip bir yapının korunması, kent yaşamına ve kullanıma katılması ve kültürel ve tarihsel sürdürülebilirliğinin sağlanması adına önemli bir adımdır.

Bu çalışmada, yeniden işlevlendirme kapsamında tarihi Sultanahmet Cezaevi ele alınacaktır. Tarihi bir yapı için yeni bir işlev belirlenirken göz

1 İstanbul Aydın Üniversitesi, Mimarlık Yüksek Lisans Programı. ecekrkt@gmail.com, ORCID:0000-0002-0714-1311. / DOI: 10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod_v15i58002

2 Doç.Dr. İstanbul Aydın Üniversitesi. Mimarlık ve Tasarım Fakültesi. İç Mimarlık Bölümü. aleverarслан@gmail.com ORCID: 0000-0003-2458-8788.

önünde bulundurulması gereken faktörler, müdahale ölçüt ve kararları, müdahale etmeden önce mekâna has özelliklerin tespiti gibi ölçütler açıklanacaktır. Sonrasında ise tarihi Sultanahmet Cezaevi'nin tarihi ve mimari özellikleri tanıtılacak ve nihayetinde, yapının işlev dönüşümü esnasındaki müdahaleler olan yapısal, mekânsal, teknolojik ve çağdaş ekler irdelenerek, söz konusu yapının özgün niteliğini ne ölçüde koruduğu, yeni işlev gereği mekâna özgü olmayan değişimlerin ve eklerin eski yapı ile uyum içinde olup olmadığı analiz edilecektir

Anahtar Kelimeler: *Yeniden İşlevlendirme, Mekansal Dönüşüm, Tarihi Sultanahmet Cezaevi.*

Historical Sultanahmet Prison case within the context of re-functioning

Abstract

The social, cultural, historical, and architectural values of historical structures require their preservations and transmissions to future generations. Historical structures that are designed to respond to various functions in history, are not used with the change of living standards and requirements and are damaged because of disrepair and negative environmental conditions. One of the preservation methods of historical structures is the phenomenon of re-functionalization. Re-functionalization is an important step for preserving a structure that has a cultural value, ensuring its participation in urban life and use and providing its cultural and historical sustainability.

In this study, historical Sultanahmet Prison will be discussed within the scope of re-functionalization. The factors that should be taken into consideration when determining a new function for a historical structure, intervention criteria, and decisions, criteria such as determination of site-specific characteristics before

intervention will be explained. Thereafter, the historical and architectural characteristics of the historical Sultanahmet Prison will be introduced and finally interventions during the transformation of the function that are the structural, spatial, technological and contemporary annexes will be studied and to what extent the relevant structure maintains its original characteristics and whether the changes and annexes that are not location-specific due to the new function are in harmony with the old structure will be analyzed.

Keywords: *Re-functioning, Spatial Transformation, Historical Sultanahmet Prison.*

Giriş

Tarihi yapıların, sosyal, kültürel, tarihi ve mimari değerleri onların korunması ve gelecek kuşaklara aktarılmasını zorunlu kılmaktadır. Tarihte çeşitli işlevlere karşılık vermek üzere tasarlanmış olan tarihi yapılar, yaşam standartlarının ve gereksinimlerinin değişmesi ile kullanılmayarak zamanla bakımsızlık ve olumsuz çevre şartlarından dolayı zarar görürler. Tarihi yapıların koruma yöntemlerinden biri de yeniden işlevlendirme olgusudur. Yeniden işlevlendirme kültürel değere sahip bir yapının korunması, kent yaşamına ve kullanıma katılması ve kültürel ve tarihsel sürdürülebilirliğinin sağlanması adına önemli bir adımdır.

Tarihi bir yapıyı yeniden işlevlendirme, kullanım dışı kalmış yapılara, mekansal ve yapısal özellikleri ile örtüşen, yeni kullanım olanaklarının sağlanmasıdır. Bir koruma disiplini olan yeniden işlevlendirme sayesinde tarihi yapılar yeniden hayat bulmaktadır. Ancak yeni işlevin yapının mimari, sosyal ve kültürel değerleri ile çevresel etkenler dikkate alınarak belirlenmelidir.

Bir yapının kullanılarak korunması ona çağdaş işlevler verebilmektir. Yapısal olarak ayakta olan bir yapıya verilecek işlevin saptanması ve farklı bir işlev kazandırılarak yeniden kullanımı binanın yapısal ve mekânsal niteliğine yönelik analizler yapılmasını gerektirmektedir. Strüktürel sistem onarılmalı, güçlendirilmeli veya gerekli ise eklemelerle desteklenmelidir.

Malzeme seçimi ve iç mekan müdahalelerinde de yapının iç-dış mimari bütünlüğü ve tarihi niteliğine zarar verecek uygulamalardan kaçınılmalıdır. Yeni eklemelerde ise tarihi dokunun biçiminin, bütünlüğünün, mekan ilişkilerinin ve çevresiyle olan ilişkilerinin bozulmayacağı tasarımlar yapılmalıdır. Yapılan eklemeler özgün tasarım ile yarışmamalı ve orijinalinden ayırt edilmelidir. Veya yapının ait olduğu döneme uyan karakteristik bir eleman da üretilebilir. Yeni işleve adaptasyon ise kullanım sonrası değerlendirme yaklaşımı ile gerçekleştirilmektedir. Yeniden işlevlendirme sonucunda tarihi ve mimari nitelikli yapıların kendi kaderlerine terk edilmeyip yaşamaları sağlanmış olur.

Bu çalışmada, yeniden işlevlendirme kapsamında tarihi Sultanahmet Cezaevi ele alınacaktır. Yapının yeniden işlevlendirme süreci tanıtılmadan önce tarihi yapılarla ilgili kavram ve yasalar açıklanacak, sonra yeniden işlevlendirmede yapının sahip olduğu değerlerin korunabilmesi için değerlendirme kriterleri ve mevcut binaya yapılan yaklaşımlar, dikkat edilmesi gereken hususlar, tarihi bir yapı için yeni bir işlev belirlenirken göz önünde bulundurulması gereken faktörler, müdahale ölçüt ve kararları, müdahale etmeden önce mekâna has özelliklerin tespiti gibi ölçütler açıklanacaktır. Sonrasında ise tarihi Sultanahmet Cezaevi'nin tarihi ve mimari özellikleri tanıtılacak ve nihayetinde, yapının işlev dönüşümü esnasındaki müdahaleler olan yapısal, mekânsal, teknolojik, malzeme, aydınlatma ve çağdaş ekler irdelenerek, söz konusu yapının özgün niteliğini ne ölçüde koruduğu, yeni işlev gereği mekâna özgü olmayan değişimlerin ve eklerin eski yapı ile uyum içinde olup olmadığı analiz edilecektir.

Tarihi Sultanahmet Cezaevi

Tarihi cezaevi ve yakın çevresi

İstanbul'un bilinen en eski merkezlerinden bir olan Sultanahmet'te bulunan parselde, günümüzden neredeyse 4 bin yıl öncesine denk gelen yerleşim izlerinin olduğu düşünülmektedir. Bahsi geçen parsel Konstantinius döneminde inşa edilmeye başlanarak Büyük Saray (Palatium Magnum) yerleşme alanı içinde bulunmaktadır. 11. yüzyıla kadar genişlemesi süren sarayın 100 bin m²'lik alanı kapladığı bilinmektedir. Yapı, 22 dönüm büyüklüğün-

dedir. Ayasofya Müzesi'nin güney doğusunda yer alan yapının kuzey doğusunda Topkapı Sarayı, güney batısında İshak Paşa Cami, kuzey batısında Haseki Hamamı bulunmaktadır. Yapı inşa edildikten sonra ilk olarak 1877 yılında Meclis-i Mebusan olarak kullanıma başlamıştır (Şekil 1).



Şekil 1: Sultanahmet Cezaevi (Apaydın, 2007)

İlerleyen tarihlerde önce Adliye Nezareti daha sonraları Adliye Sarayına tahvili sağlanmıştır. 1916 - 1918 yılları arasında Türk neo-klasik üslup ile inşa edilen yapı, İstanbul'da çağdaş anlamdaki ilk yapı örneğidir. 1982 yılına kadar yapı cezaevi olarak kullanımına devam etmiştir. 1000 kişilik kapasiteye sahiptir. Kadınlar ve çocuklar için bünyesinde ayrı bölümleri mevcuttur. Birbiri ile bağlantılı olan birçok bloktan oluşan yapı, Türk neo-klasik tarzda tasarlanarak yığma sistem ile inşa edilmiştir. Bahsi geçen binalar bodrum kat olmak üzere bir kısmı bir, bir kısmı iki katlı olacak şekilde uygulanmıştır. Yapının iç mekanlarını başlıca; idari birimler, revir, koğuş, hücre alanı, ıslak hacim, mutfak alanı ve avlu oluşturmaktadır (Arlı, 1994). Bloklardan güneybatı kısmında idari bölümler, batı kısmı olan Tev-kifhane Sokağı'nda ana giriş, kuzeybatısında da koğuşlar bulunmaktadır (Arlı, 1989). Türk edebiyatının şair ve yazarlarında olan; Nazım Hikmet, Can Yücel, Necip Fazıl, Aziz Nesin, Orhan Kemal, Kemal Tahir ve Vedat Türkali gibi birçok isim cezaevinde yatmıştır.

Yapının işlev dönüşümü ve yeniden kullanımı

İşgal yıllarında inşa edilmiş Tarihi Sultanahmet Cezaevi 1982 yılına kadar işlevini sürdürmüştür. Yapının bulunduğu parsel (Sultanahmet, 67 pafta, 58 ada, 1 ve 2 parsel) Turizm Bakanlığı'ndan kiralanarak 21 Mayıs

1991 tarihinde yapı ve çevresinin rölevesi hazırlanarak konaklama tesisi için restorasyonuna onay alınmıştır. Daha sonra gerekli belgeler dahilinde 31.12.1992 tarihinde yapım izni alınmıştır. Alınan izinler doğrultusunda yapıdaki orijinal olmayan eklemelerin belirlenerek restorasyon projesi hazırlanmıştır. Anıtlar kurulunun 13012 nolu kararında yapının cephesinin korunarak iç mekânlarda istenilen planlamaların yapılmasına karar verilmiştir.



Şekil 2: Four Seasons Otel (Özüekren, 1997)

Taşınmaz Kültür Varlığı ile bezenmiş bölgede bulunan cezaevi binasının, konaklama tesisine dönüşüm projesi ile uzun vadede güvenilir ve alınan kararlara sadık kalınması beklenen işletme süresinde Kanada kökenli Four Seasons grubu ile anlaşmaya varılmıştır. 1991 - 1996 seneleri arasında yapının restorasyonu tamamlanarak otel olarak kullanıma hizmet vermeye başlamıştır. Yapı grubu, şu an Four Seasons Otel olarak işlev vermektedir (Şekil 2).



Şekil 3: Sultanahmet Cezaevi (Apaydın, 2007) Şekil 4: Otele Dönüşüm Aşaması (Apaydın, 2007)

Zaman aşımıyla beraber yapıya eklemeler ve değişiklikler yapılmıştır. Ancak yapının güneybatı kısmında kalan Tevkifhane Sokağı cephesinde bulunan taş ve ahşap işçiliğinde saçak süslemeleri dahil korunmasına dikkat edilmiştir (Şekil 4).

Binanın taşıyıcı sistem iyileştirme ve güçlendirilmesi

Sultanahmet'in merkezinde 20.000 m²'lik alanda farklı bloklardan oluşarak yer almaktadır. 1919 yılında inşa edildiği öne yapı, zaman içinde işlev değiştirmesi sebebi ve ihtiyaç listesinin farklılaşması ile yapıya ana formu zarar görmeyecek şekilde eklemeler yapılması uygun görülmüştür. Yapının bünyesinde bulunan orijinal olmayan eklentiler temizlenerek yeni işlevine hazır haline getirilmiştir. Yeni işlevin Four Seasons Otel olarak kararlaştırılıp ve otel işletmesi ile anlaşma sağlandıktan sonra proje Mimar Yalçın Özükrem tarafından projelendirilmiştir. Otele ait projelendirme Design Group, Sinan Kafadar tarafından projelendirilmiştir. Bununla beraber statik proje için Yapı Teknik Ltd. Şti. ve Prof. Dr. Kaya Özgen eşliğinde, tesisat düzenleme uygulama projeleri Çilingiroğlu Ltd. Şti., elektrik projeleri Elsan ve otelin peyzaj tasarımı ise DS Mimarlık'a aittir (Apaydın, 2007).

-Duvarlar: Binanın bodrum katındaki duvarların incelenmesi sonucunda rutubet nedeniyle duvarlarda büyük oranla bozulma görülmektedir. İncelemeler sonucunda duvarların içinde boşluklara rastlanılmıştır. Kargir

duvarların sağlıklı bir şekilde tabana yerleşmemesi karşısında boş kalan kısımlar beton ile doldurularak istenilen sonuca ulaşılmıştır (Özgen A., Özgen K., 1997). Bununla beraber beton takviyesinin yanında hiçbir türlü aksaklık olmamasına karşılık duvara ek yerlerinden açılan delik kısımlarından çimento takviyesi yapılmıştır.

-Döşemeler: Sıvaların ve döşemelerin üstündeki kaplamaların söküldüğünde birçok yerde bozulmalara denk gelinmiştir. Koğuşda bulunan alaturka tuvalet taşlarını yerleştirebilmek ve gider borularının düzeni için katlarda, döşeme üstünde bulunan 20 cm'lik moloz kaldırılması ile geri kalan kat yüksekliğine uyulmaya çalışılmıştır (Özgen A., Özgen K., 1997). Yapı içerisinde gereğinde fazla olduğu düşünülen kat yüksekliği, bazı kısımlarda asma kat eklenmesi asma katlı suit odalar için rahatlatıcı çözüm olmuştur.

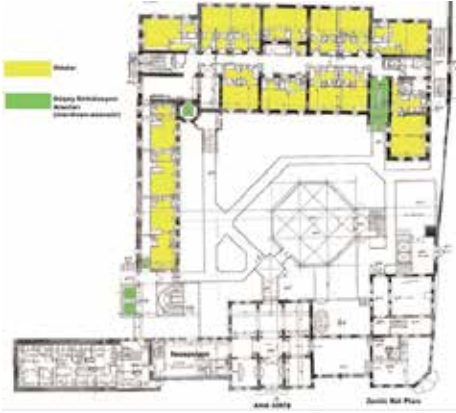
-Çatı: Binanın daha önceki işlevi olan cezaevi işlevindeyken kapalı olan çatı bölümleri, daha sonra orijinal haline uygun şekilde açılarak açık teras olacak şekilde dizayn edilmiştir. Günümüzde odaların bulunduğu koridorlardan çıkışı sağlanan teraslar müşterilere manzara eşliğinde açık havada oturma imkânı sunmaktadır.

Mekansal dönüşüm

Tarihi Sultanahmet Cezaevi için yeni işlev seçiminde en önemli etken mimari yapıya uygun işlev edindirmektir. Yapının konumu ve iç mekân düzeni açısından doğru seçim yapılması önemlidir. Yeni işlevin belirlenmesi süresinde yapının bulunduğu alanda rölöve çalışmaları yapılmıştır (Özüekren, 1997). Yapının bünyesinde bulunan orijinal olmayan eklentiler temizlenerek yeni işlevine hazır hale getirilmiştir. Mekâna ilk girildiği andan itibaren mekânın kendine ait kimliği müşterilerin mekân için izlenimini belirlemektedir. Otelin iç mekânları da otelin genelindeki tarzı destekleyecek şekilde dönüştürülerek dekore edilmiştir.

-*Odalar:* Cezaevi işlevinde iken koğuşların hücre haline getirilerek değiştirilmesi ve her hücre alanına kendine ait tuvalet banyo eklemeleri yapılması, yeni işlev olan otel işletmeciliğindeki oda yerleşimi bakımından sıkıntı oluşturmamıştır (Apaydın, 2007). Otelde odalara geçiş sağlayabilmek için

ana girişten sola dönerek resepsiyon alanında devam eden koridordaki odalara, üst katlardaki odalar için de düşey sirkülasyonu kullanarak (asansör ve merdivenler) ulaşım sağlanmaktadır. Planda oda yerleşimleri şu şekildedir:



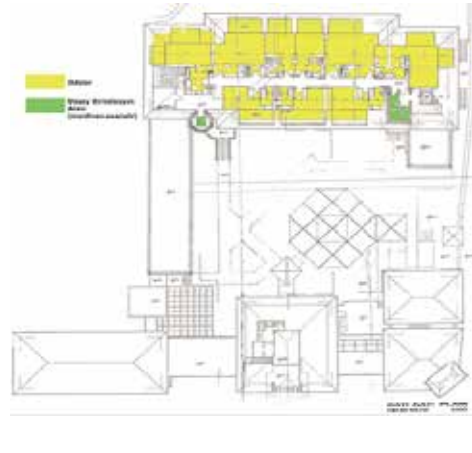
Şekil 5: Otel Zemin Kat Planı (Özüekren, 1997)



Şekil 6: Otel Zemin 1. Planı (Özüekren, 1997)



Şekil 7: Otel Zemin 2. Planı (Özüekren, 1997)

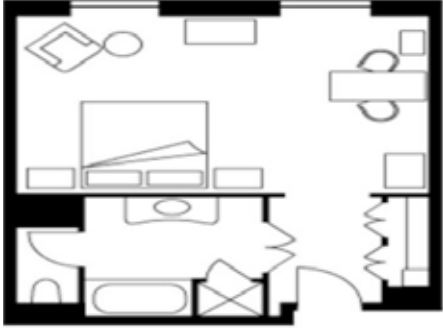


Şekil 8: Otel Çatı Katı Planı (Özüekren, 1997)

Otel bünyesinde toplam 65 oda vardır. Odalar türlerine göre 42 ile 130 m² arasında farklılık göstermektedir. Oda türleri şu şekildedir;

- * Deluxe süit oda
- * Superior oda
- * Shahzade süit
- * Premier oda
- * Tek yataklı süit
- * Marmara suiti

Deluxe süit oda; 42-50 m² aralığındadır.



Şekil 9: Deluxe Oda Örnek Yerleşimi (URL 1)

- Premier oda; 55-60 m² aralığındadır. - Shahzade süit; oda türü 80 m² aralığındadır.



Şekil 10. Premier Oda (URL 2)



Şekil 11: Shahzade Suit (URL 3)

- Superior oda; 42-45 m² büyüklüğündedir. - Tek yataklı süit; 75 m² büyüklüğündedir.



Şekil 12: Superior Oda (URL 4)



Şekil 13: Süit Oda (URL 4)

-Marmara süiti; 130 m² büyüklüğündeki oda 4.katta yer almaktadır



Şekil 14: Four Seasons Otel Marmara Süit Oda (URL 5)

-İdari Birimler / Ofisler: Ofisler otelin zemin katında yer almaktadır. Otele giriş yapıldıktan sonra sol tarafta bulunan resepsiyon alanı ile bağlantı olan idari birimler ve ofisler yer almaktadır. Müşterilerin rahatlıkla geçiş yapamayacakları ofis bölümüne resepsiyonda banko arkasında bulunan kapı ile geçiş sağlanmaktadır. Otel bünyesinde bulunan idari birim departmanları şu şekildedir:

- Resepsiyon
- Muhasebe
- Yönetici ofisleri
- Halkla ilişkiler
- Satış ve pazarlama
- Organizasyon Danışanları



Şekil 15: Four Seasons Otel

Resepsiyon (Apaydın, 2007)



Şekil 16: Four Seasons Otel

Lobi (Korkut, 2019)

-*Islak Hacimler*: Otele giriş yaptıktan sonra sola döndüğümüzde resepsiyonun orda bulunan merdivenlerden veya asansör ile bodrum katına inildiğinde otele konaklama dışında kafesinde vakit geçirmek için gelen misafirlerin de kullanabileceği kadın ve erkek ortak ıslak hacim alanları bulunmaktadır.



Şekil 17: Kadınlar, Erkekler ve Engelli Tuvaleti (Korkut, 2019)

-*Restoran*: Avlunun bütünlüğüne zarar vermeyecek şekilde tasarlanmasına dikkat edilmiştir. Anıtlar Kurulu'nun uygun görmesi dahilinde yapının ana formuna zarar vermeyerek avluya kütleli ek yapılmıştır. Şeffaf olması istenilerek cephede piramidal ışıklık, çatıda da saydam olmayan çatı sistemi uygulanmıştır.



Şekil 18: Four Seasons Otel Restoran (Korkut, 2019)

-*Lobi-Bar*: Otelin ana girişinde sağa doğru devam ettiğimizde lobi-bar alanı ile bağlantılı kısımdır.



Şekil 19: Lobi Alanı (Korkut, 2019)

-*Toplantı ve Etkinlik Alanı:* Otelde birçok aktivitenin (seminer, yemek, düğün, toplantı) yapıldığı salon bodrum katında yer almaktadır. Asansör ve merdiven aracılığı ile salona geçiş yapılmaktadır.



Şekil 20: Toplantı Salonu (URL 12)



Şekil 21: Divan Salonu (URL 13)

-*Sirkülasyon Alanları:* Müşterilerin katlar arasında geçiş sağlamaları için 3 adet asansör bulunmaktadır. Aynı zamanda merdivenler aracılığı ile de sirkülasyon sağlanmaktadır. Bazı mekânlar arası geçiş kısımlarında kot farkını ortadan kaldırmak için iki-üç basamaklı merdiven eklenerek sıkıntı ortadan kaldırılmıştır.



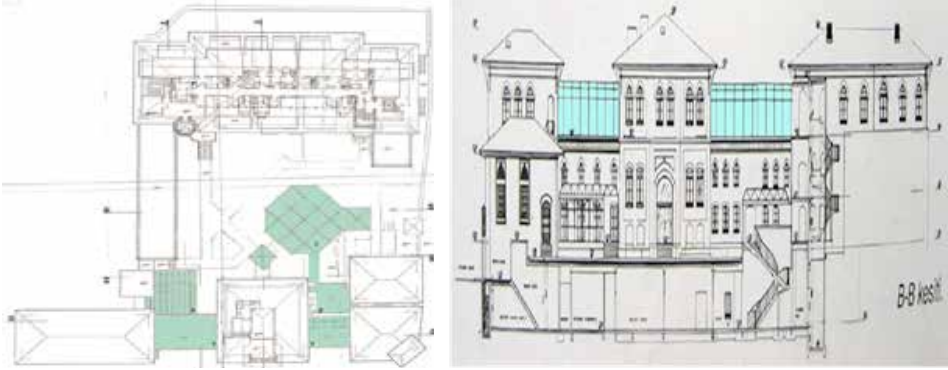
Şekil 22: Zemin Kat Planı (Özüekren, 1997) Şekil 23: Düşey Sirkülasyon (Korkut, 2019)

-Koridorlar: Yapının daha önceki işlevi olan cezaevi ile şu anki işlevi arasındaki sirkülasyon alanı uygunluğu vardır. Her iki mekânda da uzun koridorlara ihtiyaç duyulmaktadır. Koridorlarda sivri ve yuvarlak kemer kullanılmıştır.



Şekil 24: Otel Koridorları (Korkut, 2019)

4.Çağdaş ekler



Şekil 25: Four Seasons Otel Çatı Katı Planı (Özüekren, 1997)

-*Tüp Geçit:* Otelde oda sayısının en fazla olacak şekilde planda konumlandırılması sonucunda, yapıya ait olan her yapı değerlendirilmiştir. Böylece bloklar arasında geçiş sağlanabilmesi için tüp geçit eklenerek olumlu sonuca ulaşılmıştır (Apaydın, 2007). Böylelikle resepsiyondan geçilerek düşey sirkülasyon ve tüp geçitler aracılığı ile odalara ulaşım sağlanmıştır.



Şekil 26: Four Seasons Otel B-B Kesiti (Özüekren, 1997)

-*Tüp Geçit Bağlantı Koridoru:* Bloklar arasında bağlantıyı sağlayabilmek için yapıya eklenen tüp geçitlerin düşey sirkülasyon bağlantıları ile diğer mekânlara geçişi sağlanmaktadır. Dış cephesinde cam kaplama uygulanarak ek koridor oluşturulmuştur. Bu alanda asansör bağlantıları da çözümlenmiştir.



Şekil 27: Tüp Geçite Bağlantı Alanı (Korkut, 2019)

-2.Çelik Çatı Konstriksiyon: Oteldeki mekânlar arasındaki sirkülasyon alanlarını sağlayabilmek için sağlam malzeme olan cam ve çelik malzeme kullanılarak çelik kiriş çatı uygulaması yapılmıştır (Apaydın, 2007).



Şekil 28: Four Seasons Otel Çağdaş Ekler (Korkut, 2019)

Avludaki ekler

Kullanıcıların ortak kullanım alanlarından olan restoran, kafe, toplantı ve balo salonu için otel yapısında birçok düzenleme yapılmıştır. Restoran ve mutfağın aynı katta olması istenmiştir. Ancak zemin katta uygun büyüklükte mekân olmadığı için ve restoran ile mutfağın aynı katta bulunması durumunda avluda sirkülasyon alanına yeterli alan olmaması mutfağın bodrum katta çözümlenmesine yol açmıştır (Apaydın, 2007). Yapının ana hatlarına dokunmadan avluda bazı ekler yapılmıştır. Restoranın avluda çözümlenmesine karar verilip gerçek ölçüleri ve formu ile önceden eskiz çalışması yapılmıştır (Şekil 29). Avlunun bütünlüğüne zarar vermeyecek şekilde tasarlanmasına dikkat edilmiştir. Anıtlar Kurulu'nun uygun görmesi dahilinde yapının ana formuna zarar vermeyerek avluya kütleli ek

yapılmıştır. Şeffaf olması istenilerek cephede piramidal ışıklık, çatıda da saydam olmayan çatı sistemi uygulanmıştır (Şekil 30).



Şekil 29: Restoran Eskiz Çalışması

(Öziükren, 1997)



Şekil 30: Four Seasons Otel Restoran

(Korkut, 2019)

Yapının orta kısmındaki avlu, işlev değiştirdikten sonra restoran ve mutfak alanı olarak değerlendirilmek istenmiştir. Ancak avluda müşteriler için sirkülasyon alanı için yeteri kadar alan kalmamasından dolayı sadece restoranın avluda çözümlenmesine karar verilmiştir (Apaydın, 2007). Restoranın dışında kalan alanı konukların konforu ve estetik açıdan olumlu etki vermesinden dolayı peyzaj tasarımı yapılmıştır. Bahçedeki hareketi arttırmak içidüz hatlardan kaçınılmıştır.

Sonuç

Mimarlık alanının toplumdaki yeri oldukça önemlidir. İnsanlar için sadece yaşam alanı olmanın dışında yapısal özellikleri ile de hafızalarda kalmaktadır. Bu yüzden tarihi anlamda değeri olan yapılara daha çok özen gösterilerek ve bu yapıların kalıcılığı sağlanarak gelecek kuşaklara aktarımı önemlidir. Yapıları işlevsiz boş haliyle bırakmak çok da sağlıklı değildir. Tarihi anlamda önem taşıyan bu tarz yapıları korumak ve canlandırarak sirkülasyonunu arttırmak gerekmektedir. Bu yüzden yeniden işlevlendirme kavramına başvurarak tarihi yapıların devamlılığı sağlanmaktadır.

Bu çalışmada tarihi Sultanahmet Cezaevi'nin Four Seasons Otel'e dönüşümü incelenmiştir. Yapının tarihi ve yakın çevre analizleri ile ilgili bil-

giler, yararlanılan kaynaklar sayesinde netleştirilerek yazılmıştır. İstanbul'un gözde turizm mekânında bulunan yapı, özellikle turistler tarafından tercih edilmektedir. Otele dönüşümü gerçekleştiren yapının tarihi, turistler tarafından da dikkatle incelenmektedir. Turizm açısından gelişmiş bir bölge olması bu durumu desteklemektedir. Böylelikle tarihi Sultanahmet Cezaevi'nin Four Seasons Otel'e dönüşüm aşamaları, güçlendirme ve iyileştirme çalışmaları, mekânsal dönüşüm detaylarının araştırılıp yazılması büyük bir önem taşımaktadır.

Kaynaklar

- [1] Apaydın, B., (2007). *Yapıların Otel Olarak Yeniden Kullanım Bağlamında Mekansal Dönüşümlerinin Kavramsal ve Kurumsal Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [2] Arlı, H., (1989). *Kütahyalı Mehmed Emin Usta Ve Eserlerinin Üslubu. İstanbul Üniversitesi Sanat Tarihi Bölümü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- [3] Arlı, H., (1994). "Dünden Bugüne İstanbul Ansiklopedisi" Türkiye Ekonomik Ve Toplumsal Tarih Vakfı, C.7. S. 65-66.
- [4] Özgen, A. ve Özgen, K., (1997). "İstanbul Four Seasons Oteli Yenileme Projesinde Taşıyıcı Sistem Sorunları", Türkiye İnşaat Mühendisliği 14. Teknik Kongresi, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, s.1035-1044.
- [5] Özüekren, Y., (1997). "Cezaevinden Otel'e" Yapı S.187,s.93-100.

İnternet Kaynakları

- [URL 1]: <https://www.fourseasons.com/istanbul/accommodations/#undefined> (Erişim: 12 Mart 2019)
- [URL 2]: https://www.fourseasons.com/istanbul/accommodations/guest_rooms/premier_room/ (Erişim: 15 Mart 2019)
- [URL 3]: <https://www.fourseasons.com/istanbul/accommodations/suites/shahzade-suite/> (Erişim: 20 Mart 2019)
- [URL 4]: <https://www.fourseasons.com/content/fshr/pages/en/properties/istanbul/accommodations.html> (Erişim: 4 Nisan 2019)
- [URL 5]: https://www.fourseasons.com/istanbul/accommodations/suites/marmara_suite/ (Erişim: 10 Nisan 2019)

Enerji verimliliği açısından yüksek yapılar ve sürdürülebilirlik

Edanur ÇİFTÇİ^{1*}
Süleyman BALYEMEZ²²

Geliş tarihi / Received: 15.10.2019

Düzeltilerek geliş tarihi / Received in revised form: 18.10.2019

Kabul tarihi / Accepted: 05.11.2019

Öz

Günümüzde yüksek yapıların sayısı giderek artmaktadır. Bu yapıların önemli bir bölümünün ise konumlandıkları yerleşik kent dokusuna aykırılıklar içerdiği açıkça görülmektedir. Yüksek yapıların konumlandıkları alana ve fonksiyonlarına bağlı olarak, bölgeye ağır bir trafik yükü getirmekle beraber çevre yapıların güneşlenme ve rüzgâr alma düzenlerini de-ğişime uğratma olasılıkları da dikkate alınmalıdır. Bu derlemede, yüksek yapıların avantaj ve dezavantajları tartışılmış, enerji kaynakları ve enerji verimliliği dahilinde kentsel ve çevresel sürdürülebilirlik ile ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, Yüksek Yapı, Enerji Verimliliği

1 *İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi, 05061774934, mim.edaciftci@gmail.com ORCID: 0000-0002-8630-1298.

2 *Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Mimarlık ve Tasarım Fakültesi, Mimarlık Bölümü, 05352992205, suleymanbalyemez@aydin.edu.tr; ORCID: 0000-0001-5428-8829 / DOI: 10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod_v15i58003

High-rise buildings and sustainability in terms of energy efficiency

Abstract

Nowadays, the number of high rise buildings is increasing. It is clear that a significant portion of these structures contain anomalies to the settled urban fabric. Depending on the location and functions of the high-rise buildings, the possibility of altering the sunbathing and winding patterns of the surrounding structures should be taken into account as well as bringing the heavy traffic load to the area. In this study, it is aimed to examine the advantages and disadvantages of high-rise buildings in the context of sustainability and the relationship between high-rise buildings and urban and environmental sustainability within energy resources and energy efficiency.

Keywords: Sustainability, High-Rise Buildings, Energy Efficiency

Giriş

Günümüzde gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de özellikle İstanbul'da yüksek yapıların sayısı giderek artmaktadır. Bu yapıların yerleşik kent dokusu içerisindeki dağılımı incelendiğinde birçok yüksek yapının inşa edildiği bölgenin mevcut dokusuna aykırılıklar içerdiği açıkça görülmektedir. Yüksek yapılar, konumlandıkları alana ve sahip oldukları fonksiyonlara bağlı olarak değişken düzeyde olmakla beraber, bölgeye oldukça ağır bir trafik yükü getirmekte, bu bağlamda bölgedeki erişilebilirliği kısıtlamaktadır. Ayrıca çevre yapıların güneşlenme ve rüzgar alma düzenlerini değişime uğratmaları da ihtimal dahilindedir. Bu nedenle yüksek yapıların yer seçimi kararları yapılırken bu ve benzeri hususların da dikkate alınması gerekmektedir.

Sanayi Devrimi ile birlikte enerji tüketimi görülmemiş ölçülerde yükselmiş ve birçok çevre sorununu da beraberinde getirmiştir. İlerleyen süreçte enerji tüketimindeki artış büyük bir ivme ile devam edegelmiştir. Artan nüfus ve değişen ihtiyaçlar yeni yapı türlerinin kentlerde inşa edilmesi ile sonuçlanmış, bu yapıların sebep olduğu kentsel ve çevresel sorunlar yeni tartışma konuları haline gelmiştir. Bu yapı türlerinden biri de yüksek yapılarıdır. Kimi yüksek yapıların neredeyse bir köy nüfusuna denk popülasyonlar barındırdığı görülmektedir.

Bu doğrultuda çalışmada, enerji kaynakları ve enerji verimliliği çerçevesinde yüksek yapıların kentsel ve çevresel sürdürülebilirlik ile ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Enerji ve enerji kaynakları

Enerji kavramı hayatın temel kavramlarından biri olarak görülmektedir. İnsanlıkla beraber tarihsel ve ekonomik bir evrim geçirerek şekillenmiştir. İnsanlığın doğduğu ilk zamanlarda enerji, insanların yaşamsal ihtiyaçları çerçevesinde ele alınırken aynı zamanda ilahi bir boyut kazanmıştır. İnsanlığın gelişmesi ve bunun maddi bir çevreye yansması ile birlikte enerji kavramının içeriği ve öneminin de değiştiği görülmektedir.

Fiziksel olarak enerji en basit şekilde “bir cisim veya cisimler sisteminin iş yapma özelliği” olarak tanımlanmaktadır. Enerji doğada mevcut bulunmakta, fizik kurallarına göre yoktan var edilmemekte fakat bir formdan başka bir forma dönüşebilmektedir, toplamda sekiz adet enerji türü bulunmaktadır. Bunlar; potansiyel, kinetik, ısı, ışık, elektrik, kimyasal, nükleer ve ses enerjisi olarak sıralanmaktadır (Sancar, 1992). Ekonomik anlamda ise üretim işletmelerinde kullanılması gerekli olan zorunlu bir girdi ve toplumların refah düzeylerinin yükseltilmesi için gerekli olan bir hizmet aracıdır. Enerji, ekonomik kalkınmanın temel taşlarından biri olarak görülmektedir (TÜSİAD 1994).

Kentlerde tüketilen enerji kaynakları üç başlık altında incelenmektedir. Bunlar; fosil kaynaklı enerji, nükleer enerji ve yenilenebilir enerji kaynakları olarak sıralanmaktadır. Fosil kaynaklar gömülmüş güneş ışığı olarak da

adlandırılır ve bitkilerin güneş kaynağından elde etmiş olduğu enerji olarak tanımlanmaktadır. Fosil kaynakların başlıcaları kömür, petrol ve doğalgaz olarak sıralanmaktadır. Enerji kaynağı olarak fosil kaynaklar gelişmiş teknolojileri, kurulu tesislerin varlığı ve üretim maliyetinin düşüklüğü nedeniyle tercih edilebilir olarak görülmektedir (Çapık ve Yılmaz, 2012).

Atom enerjisi ve nükleer enerjinin tanımını araştırmacılar, atom çekirdeğinin bölünmesi, atom çekirdeğinin parçalara ayrılması, iki atom çekirdeğinin birleşmesi, iki atom çekirdeğinin kaynaşması şeklinde yapmaktadırlar (Kaya, 2012a). Atomların merkezinde bulunan çekirdeğin karakterini doğada bulunan maddelerin özellikleri belirlemektedir. Buradaki enerji paketi; çekirdek, nötron ve protonlardan oluşmaktadır. Bu enerji paketini doğa en az enerji kullanarak oluşturmaya çalışmaktadır. Birinci olarak fazla enerji sonucunda oluşan atom çekirdeklerinin bu aşırı enerjilerini zaman içinde radyasyon veya parçacık şeklinde yaydıkları görülmektedir. Bu tür çekirdekler radyoaktif olarak adlandırılmaktadır.

Belirli bir ömrü olmayan, belirli bir süre içerisinde kendini yenileyen enerji kaynaklarına ise yenilenebilir enerji kaynakları adı verilmektedir. Bu enerji kaynaklarının büyük bir bölümü güneşten gelen enerjinin form değiştirmesi sonucunda oluşmaktadır. Yenilenebilir enerji kaynakları arasında, rüzgâr enerjisi, dalga enerjisi, güneş enerjisi, jeotermal enerji, gelgit enerjisi, biyokütle enerjisi, hidrojen enerjisi, hidrolik enerji yer almaktadır (Kaya, 2012).

Kent ve sürdürülebilirlik

Kentle ilgili yapılan tanımların, kenti oldukça zor ve karmaşık bir yapı olarak ortaya koyduğu görülmektedir. Kent tanımlarının ortak yanları incelendiğinde büyük bir çoğunluğun teknolojik gelişmeler ve hizmetlerin yoğunlaşması üzerinde durduğu anlaşılmaktadır. Kent, özellikle üretimin denetiminin yapıldığı, örgütlenmenin gerçekleştiği, nüfusun yoğun olduğu, bütünleşmenin arttığı, ticaretin örgütlendiği, gelişim ve uygarlık çerçevesi içerisinde anılan bir yaşam birimi olarak tanımlanmaktadır (Koyuncu,

2011). Bu bağlamda kentleşme, sanayileşmeye ve ekonomik gelişmeye koşut olarak kent sayısının artması ve kentlerin büyümesi sonucunu doğuran, toplum yapısında artan oranda örgütlenmeye, uzmanlaşmaya ve insanlar arası ilişkilerde kentlere özgü değişikliklere yol açan bir nüfus birikimi sürecidir (Keleş, 1996).

Artan yapılaşma ve nüfus yoğunluğuna paralel olarak yoğun kaynak kullanımını 20. yüzyılın son çeyreğinde sürdürülebilirlik kavramını gündeme getirmiş, sürdürülebilir kalkınma literatüre ilk kez Brundlant (1987) tarafından yapılan tanımla “günümüz ihtiyaçlarını karşılarken gelecek nesillerin de kendi ihtiyaçlarını karşılama olanaklarını tehlikeye atmadan yapılan kalkınma” olarak girmiştir. Sürdürülebilirlik bileşenleri üç başlık altında incelenmektedir. Bunlar; çevresel (ekolojik) sürdürülebilirlik, toplumsal sürdürülebilirlik ve ekonomik sürdürülebilirlik olarak sıralanmaktadır.

Çevresel sürdürülebilirlik anlayışı son yıllarda büyük önem kazanmaya başlamıştır. Sürdürülebilir kalkınma içerisinde çevresel sürdürülebilirlik aktif bir rol oynamaktadır. Kaynakların aşırı bir şekilde tüketilmesi ve bunun sonucunda gelecek nesillerin unutulması ile üretim ve tüketim anlayışlarının olduğu faaliyetler ve bu faaliyetlerin sonuçları ile dünya giderek tükenmektedir. Bu da dünyadaki sürdürülebilirlik yönünde bir tehdit oluşturmaktadır (Altuntuğ, 2009). Çevresel (ekolojik) sürdürülebilirlik; fiziksel çevre içerisinde değer verilen şeyleri yada nitelikleri korumak şeklinde tanımlanmaktadır (Bilgili, 2017: 564).

Toplumsal sürdürülebilirlik kavramı incelendiğinde toplumların çeşitli şekillerde alt gruplara ayrıldığı görülmektedir. Alt toplulukların oluşmasına katkı yapan faktörler; inanç değerleri, gelir seviyesi, hayat algısı ve buna benzer olarak sıralanmaktadır. Kentler için de devamlılık toplumlar gibi önemlidir (Eruzun, 2012).

Ekonomik sürdürülebilirlik; idari ve iktisadi vizyonu içerisinde barındırmaktadır. Üretim ve tüketim dinamiklerinin sürdürülebilirliği, ekonomik devamlılık ve kalkınma için önemli faktörler olarak görülmektedir. Örnek olarak bir işletmenin ürettiği ürünün maliyetini düşürmesi hem işletmenin hem de tüketicinin faydasıdır (Yıldızalp, 2017).

İnsan ve çevre sağlığı sorunlarına bir çözüm olarak gelişen sürdürülebilirlik, gündelik yaşamda birçok alana girdiği gibi mimarlık alanının da gündemindedir. Gelecek nesillerin haklarının dikkate alınması; yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına öncelik verilmesi; çevreye duyarlı enerji, su ve malzeme kullanımı; insan sağlığı, güvenliği, psikolojisi, fiziksel konforu ve üretkenliğinin devamını sağlayan yapılar ortaya konulması sürdürülebilir mimarlığın hedefleridir (Sev, 2009).

Sürdürülebilir enerji ise tüm birincil enerji kaynaklarından yapılmış olan enerji üretiminin yüksek randımanlı ve temiz teknolojilerle sağlanmasını, fosil kaynakların yerine olabildiğince tükenmez enerji kaynaklarının kullanılmasını, bir çevrimde atık olarak ortaya çıkan enerjinin bir başka çevrimde girdi olarak kullanılmasını kapsayan ve bunu ekonomik büyüme ile bütünleştiren bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Mazlum, 2005).

Yapılan modellemelere göre mevcut iş yapış teknikleri, ve tüketim artışıyla 2050 yılında mevcudun iki buçuk katı kadar daha kaynağa ihtiyaç olduğu saptanmıştır. Bu nedenle rüzgâr, güneş, dalga gibi yenilenebilir enerji kaynakları ile ilgili daha çok yatırım ve uygulama yapılması gerektiği aşikârdır. Bu noktada ülke yönetimlerinin teşvik edici politikalar ve araçlar geliştirmesi gereklidir (Şen, 2019).

Enerji tüketimi ve verimlilik

Bu noktada inşa sürecinden başlayarak faaliyet süreci boyunca yoğun enerji tüketiminde bulunan yüksek yapılar başta olmak üzere, yapı stokunda enerji verimliliği ve sürdürülebilir mimarlık olguları gündeme gelmiştir.

Yüksek yapılarda enerji verimliliğinin sağlanabilmesi için özellikle bina içerisinde bulunan düzen büyük önem taşımaktadır. Bina içerisinde kullanılan sistem konfor, soğutma, ısıtma, havalandırma ve aydınlatma olarak sıralanmaktadır. Bu sistemlerin en az düzeyde enerji harcaması sağlanmalı, yapı mimari tasarım aşamasında bu önceliklerle projelendirilmelidir. Konutlarda ve ticari yapılarda enerji tüketen sistemler ve oranları tablo 1 ve tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 1. Konut türü yapılarında enerji tüketen sistemler ve oranları (Ünlü ve Ölmez, 2016)

Enerji Tüketen Sistem	Tüketim İçindeki Payı
Isıtma	% 32
Sıcak su	% 13
Aydınlatma	% 12
Soğutma	% 10
Diğer	% 33

Tablo 2. Ticari yapılarında enerji tüketen sistemler ve oranları (Ünlü ve Ölmez, 2016)

Enerji Tüketen Sistem	Tüketim İçindeki Payı
Aydınlatma	% 28
Isıtma	% 16
Soğutma	% 13
Sıcak su	% 7
Havalandırma	% 7
Diğer	% 29

Enerji yönetimi; ürünün kalitesi, güvenlik ve çevresel olan tüm koşullardan fedakârlık edilmeden, üretim azaltılmadan enerjinin verimli bir şekilde kullanımı çerçevesinde yapılandırılmış olan ve organize edilmiş olan disiplinli bir çalışma olarak tanımlanmaktadır. Enerji yönetimi sayesinde, enerji politikası ve hedeflerinin belgelenmesi, enerji performansında iyileşme, güvenli enerji tedariki, enerji maliyetlerinde düşüş, iş performanslarında iyileşme, sera gazı emisyonlarında azalma, üretkenlik ve rekabet edilebilirlikte artış sağlamak mümkün olacaktır (Onaygil, 2001).

2016 yılında Türkiye'nin elektrik enerjisi kurulu gücünün 78.599 MW olduğu görülmektedir. Ekim 2017'de kurulu güç 82.312 MW'a, Ağustos 2018'de 87.736 MW'a, Şubat 2019'da ise 89.046 MW'a ulaşmıştır (URL 1). Bazı gelişmiş ülkelerin elektrik üretimlerinin kaynak türlerine göre dağılımı tablo 3'te, Türkiye'deki elektrik santrallerinin kaynak türlerine göre kurulu miktarı ise tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 3. Bazı gelişmiş ülkelerin ürettiği oldukları elektrik enerjisinin kaynak türlerine göre dağılımı (IEA, 2014)

	Kömür(%)	Doğal Gaz(%)	Su(%)	Nükleer(%)	Fuel Oil (%)	Biyoyakıt (%)	Güneş(%)	Rüzgâr(%)	Diğer (%)
ABD	40	26,8	6,8	19,1	0,8	1,7	0,3	3,9	0,5
Rusya	15,8	49,1	15,6	16,6	2,6	0,3	0	0	0
Çin	75,8	1,7	17,5	1,9	0,1	0,9	0,1	2	0
İngiltere	36,5	26,8	2,1	19,8	0,7	5,8	0,6	7,7	0
Fransa	4,3	3,1	13,3	73,6	0,6	1,4	0,8	2,8	0,2
Almanya	47	10,5	4,1	15,3	1	8,6	4,7	8,4	0,3
Japonya	31,9	38,5	8	0,9	15,2	3,9	1	0,5	0,2
Türkiye*	21,6	25,9	32,1	0	0,3	5,73	5,42	7,65	1,3

*Türkiye’de üretilen toplam elektrik enerjisinin kaynak türlerin göre dağılımı Türkiye Elektrik İletim A.Ş. (TEİAŞ)’nin 31 ağustos 2018 tarihli verilerinden alınmıştır.

Tablo 4. Türkiye’deki elektrik santrallerinin 28 Şubat 2019 sonu itibariyle üretim türleri ve kurulu güçleri (URL 1)

Birincil Kaynak Türü	Kurulu Güç (MW)
Akarsu	7.839,10
Asfaltit Kömür	405
Atık Isı	323
Barajlı	20.538,00
Biyokütle	659
Doğalgaz	25.623,80
Fuel Oil	487,2
Güneş	5.238,80
İthal Kömür	8.938,90
Jeotermal	1.302,50
Linyit	9.842,00

Lng	2
Motorin	1
Nafta	4,7
Rüzgâr	7.031,10
Taşkömürü	810,8
Toplam	89.046,90

Enerji verimliliğinde amaç, bireylerin yaşam standartları düşmeden yaşam kalitesinin artması ve bu şekilde enerji harcamaları minimuma indirilerek, rekabet gücünün yükseltilmesidir. Türkiye’de enerji verimliliğinin sağlanabilmesi için başta yalıtım eksikliği nedeniyle ısı kayıpları, elektrikli alet ve ekipmanlardan kaynaklanan kayıplar ve lojistik planlama kaynaklı kayıplar olmak üzere belirli kayıpların önlenmesi gerekmektedir.

Çevre bilinci ve çevre koruma kavramları önemli bir geçmişe sahiptir. Günümüzde çevre kirliliği su, hava ve toprak olmak üzere üç boyut altında incelenmektedir. Endüstriyel ve evsel atıklar, zehirli maddeler, tarımsal suni gübre ve ilaçlar, inşaat, madencilik ve taş ocakları toprak kirliliğinde etkili olurken, suların kirlenmesinde özellikle atıkların akarsu, göl ve denizlere akıtılması önemli bir rol oynamaktadır. Zehirli baca gazları, kül ve partiküller ise atmosferik kirliliğe yol açan başlıca etkenlerdir.

Bu çerçevede enerji üretim ve tüketimi kaynaklı çevresel kirliliği indirgemek amacıyla önerilen yöntemler,

- Fosil yakıt kullanımının minimuma indirilmesi,
- Nükleer enerji üretiminde güvenlik seviyesinin üst düzeye çıkarılması,
- Nükleer enerjinin yenilenebilir enerji kaynakları ile eş değer kullanılması,
- Yenilenebilir enerji kaynaklarından mümkün olduğunca çok faydalanılması,
- Bitkisel enerji kaynaklarının yoğun derecede kullanılması,
- Enerji sistem ve yönetiminin doğru bir şekilde organize edilmesi,
- Enerji kullanımında savurganlıktan kaçınılması olarak sıralanmaktadır.

Tüm dünyada ortaya çıkan sera gazı salınımının üçte ikisinden binalar ve ulaşım sistemlerinin sorumlu olduğu düşünüldüğünde, binalarda enerji verimliliğinin önemi daha da belirginleşmektedir. Bu noktada tasarım aşamasından başlayarak binanın imalatına ve kullanım sürecine dek birçok adımda uyulması gereken ilkeler ve uygulamalar olduğu görülmektedir.

Öncelikli olarak yapının tasarım aşamasında en uygun mimari tasarımın belirlenmesi, bu sayede enerji tüketim yükünün azaltılması, ayrıca enerji tüketen tüm sistemlerin birbirleri ile bütünleşik olarak hareket etmelerinin sağlanması ve enerji tüketen sistemler ile mimari yapının bir bütün olarak hareket etmesi önem arz etmektedir.

Bütünleşik tasarım sayesinde, bileşenler dengeli bir tasarımla kullanılacak, yatırım maliyetleri ve geri dönüşlerde ekonomik bir fayda sağlamak mümkün olacaktır. Bununla birlikte, enerji ihtiyacının yenilenebilir enerji teknolojileri kullanılarak sağlanması halinde fosil yakıtlara olan bağımlılık azalacak ve sera gazı salınımı büyük oranda düşecektir.

İmalat aşamasında, standartlara uygun yapı malzemelerinin kullanılması, pencere, kapı ve çatılarda yalıtımın artırılması, radyatörlerde termostatik radyatör vanası kullanımı gibi basit tedbirlerin yanı sıra enerji verimliliği yüksek mekanik sistemlerin tercih edilmesi, infiltrasyon kayıplarının önlenmesi için binaların ana girişlerine çift kapı, döner kapı ya da hava perdesi yapılması gibi önlemlerle binaların enerji tüketimlerini düşürmek mümkündür.

Kullanım aşamasında ise, oda sıcaklığının 10C artırılmasının yaklaşık olarak %6-8 oranında daha fazla yakıt kullanımına yol açtığı, 10C soğutma işleminin ise maliyeti %8-10 oranında artırdığı dikkate alınarak kullanıcıların duyarlı davranmaya teşvik edilmesi, ısıtma amaçlı olarak kullanılan cihazlar üzerinde ısı akışını engelleyen cisimler bulundurulmaması, iklimlendirme sistemlerinin periyodik bakımlarının yapılması enerjinin verimli kullanımında büyük öneme sahiptir.

Yüksek yapılar

Yüksek yapıların tarihsel gelişimi incelendiğinde dünyada çok katlı yapı inşa etmenin çekici olduğu görülmektedir. İlk çağlarda inşa edilmiş olan yüksek binalara örnek olarak Babil Kulesi, Rodos Heykeli, Mısır Piramitleri, Maya Tapınağı ve Kutup Minar gibi yapılarıdır. Bu yapılar insanların bina yapımındaki ilk motivasyon ve gurur kaynağı olarak görülmektedir. Gökdelen olarak kabul edilen ilk binalar ise ilk kez Amerika Birleşik Devletleri'nde inşa edilmiştir. Hangi binanın gökdelen olarak kabul edileceği günümüze kadar tartışılan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Richard Morris Hunt tarafından tasarlanıp, 1873 - 1875 yılları arasında New York'ta yapılmış olan Tribune Building ve George B. Post tarafından tasarlanıp, 1873 - 1875 yılları arasında New York'ta yapılmış olan Western Union Building ilk gökdelenler olarak kabul edilmektedir (Işık, 2008).

Günümüzde kentsel arazilerin azalması, arazi değerlerinin yüksekliği, azami kazanç elde etme isteği, işletmeler arasındaki rekabetin işletmelerin kudretini içinde oldukları binalarla reklam etme arzusu ve teknik imkanların artması sayesinde yüksek yapı inşasının önceki dönemlere oranla kolaylaşması, özellikle metropol kentlerdeki yüksek yapıların hızla artması sonucunu doğurmuştur (Öke, 1991).

Yüksek yapıların avantaj ve dezavantajları

Yüksek binaların sürdürülebilirliğine ilişkin olarak uluslararası ortamda iki farklı görüş bulunduğu görülmektedir. Bu görüşlerden birincisi yüksek yerleşim yoğunluğunun düşeyde geliştiği yüksek binalarda kentsel yayılmanın önlendiği ve maliyetlerin düştüğü, yüksek binanın ekonomik olarak sürdürülebilir olduğu yönündedir. İkinci görüş ise yüksek binaların inşaları sırasında özellikle çok fazla miktarda enerji harcanmasından dolayı kentsel sistemlerin olumsuz etkilenmesi nedeniyle sürdürülebilir olmadığıdır (Wood, 2015).

Yüksek yapıların ekonomik olduğu görüşü, şehir merkezlerinde arazi değerlerinin çok yüksek olması ve bu kısıtlı alanlardan en fazla düzeyde yararlanılması adına kullanımların düşeyde yükselmesi gerçeğiyle örtüşmektedir. Bunun yanı sıra bina içi sirkülasyonda kullanıcıların daha az enerji sarf etmesi, yatay yayılmaya oranla işlevlerin daha kompakt bir şekilde bir arada bulunması nedeniyle kullanıcıların daha az zaman harcamasına olanak vermesi, özellikle otel, özel hastane gibi kullanımlar açısından yüksek karlılık sunması, kullanıcılarına ve maliklerine prestij sağlaması ve kent silüetine getirdiği hareketle monotonluğu kırması, yüksek yapıların sahip olduğu diğer avantajlar olarak sıralanmaktadır (Öke, 1991).

Öte yandan, kentsel altyapıya getirdiği yükler, çevrenin doğrudan güneş ışığına erişimini engellemesi, rüzgâr düzenini bozması, manzaraya engel

olması, afet anında içinde bulunduğu çevreye ilave zararlar verme riski, hava taşıtları için tehlike oluşturması ve kentin siluet ve estetiğini bozması yüksek yapıların dezavantajları arasındadır (Öke, 1991).

Yüksek yapılar özellikle büyük ölçekleri ve çok fazla sayıda insan barındırmaları nedeniyle kente birçok etki yapmaktadır. Oluşturdukları çevre yüklerinin de diğer yapılara göre fazla olduğu tespit edilmiştir. Güneş ışığını engelleyerek kent içerisinde sağlıklı ortamlar oluşmasına katkı yapmaları, kullanıcı yoğunluğu sebebiyle ulaşım ve iletişim alt yapısına büyük bir yük getirmeleri olasıdır. Ayrıca ısıtma-soğutma-havalandırma, mekanik sirkülasyon ve yapay aydınlatma sistemleri için ilk yatırım maliyetleri de standart yapılara oranla yüksektir.

Bununla beraber, yüksek yapılarda elektrik aksam da yoğunlaşmakta, elektrik kabloları, zayıf, alçak, orta ve yüksek gerilim kabloları, bunların güç kaynakları, binanın işleyişinde faal olarak kullanılan çeşitli makine ve motorlar ile diğer elektrikli donanımlar bina içerisinde elektromanyetik kirlilik oluşturmakta, bu da insan sağlığını olumsuz etkilemektedir. Yapay havalandırma kaynaklı enfeksiyon hastalıklarında artış, baş ağrısı, psikolojik bozukluklar da yüksek yapılarla ilişkilendirilen diğer olumsuzluklar arasındadır.

Yüksek yapıların sürdürülebilirlik ilişkileri

Sürdürülebilir yüksek yapı en basit tanımla, varlığının her döneminde kaynak kullanımına duyarlı, çevre kirliliği yaratmayan, kullanıcılarının sağlık ve konforunu koruyan bu kriterleri ekonomik biçimde yerine getiren ve aynı zamanda yerel toplumun olumlu görüşlerini kazanan yapıdır (Sev, 2009).

Neredeyse bir köy nüfusu barındıran ölçekte yapıların varlığı göz önüne alındığında, yüksek yapıların kent üzerindeki etkileri ve çevresel yüklerinin diğer yapılardan daha fazla olduğu açıkça ortadadır (Morhayim, 2003). Yukarıda sayılan olumsuzlukların giderilmesine yönelik tasarım ve işletme prensipleri belirlenerek uygulandığı takdirde, yüksek yapıların sürdürülebilirlikle olumlu ilişkiler geliştirmesi söz konusu olabilecektir.

Bu noktada bir yüksek yapının tasarımından işletimine kadar tüm süreçlerinde sürdürülebilirlik ilkelerine uyumlu olması tek başına o yapının sürdürülebilir olarak değerlendirilmesi için yeterli olmamalıdır. Mesele, daha geniş bir vizyonla ele alınarak yapının çevresi ile etkileşimi bağlamında sürdürülebilir olarak nitelenebilmesidir.

Tartışma ve sonuç

Çok katlı yapılar özellikleri nedeniyle yakın ve uzak çevrelerini fiziksel, kentsel ve alt yapı yönünden etkilemektedir. Kent silüetinde bir odak noktası yaratma arzusu, sahip olduğu teknoloji ve yükseklik ile gücün simgelenmesi kentlerde yüksek yapıların sayıca artmasındaki etken olarak görülmektedir.

Yüksek yapılar zamandan tasarruf, ülke için prestij, büyük kompleksler için karlılık sağlarken, yarattıkları olumsuz etkiler de göz önünde bulundurulmalıdır. Yapım maliyetinin fazla olması, alt yapı sorunları oluşturması yanı sıra etrafında bulunan yapılara düşürdüğü gölge nedeniyle güneşlenmeyi sınırlandırarak elektrik tüketimlerinde artışa yol açması halinde kentsel ölçekte enerji tüketimini artırıcı bir rol oynamaları da olasıdır. Yine çevre yapıların manzarasına engel olması ve aşırı yapılanma sonucunda rüzgâr koridorlarında bozulma ortaya çıkmaktadır. Rüzgâr koridorlarının bozulması aşırı ısınmaya ve nem dengesinin bozulmasına yol açmakta, bu da insanlar ile hayvan ve bitki türlerinin zarar görmesine, hatta yapıları çevrede dahi aşınma ve bozulmalara yol açmaktadır.

Yapı yüzey alanının zemin alanına oranının yüksek olduğu kentsel alanlarda, yapılar, özellikle gün boyu depolamış oldukları enerjiyi geceleyin ortama serbest şekilde bırakarak havanın aşırı bir şekilde ısınmasına neden olabilmektedir. Bu durum ısı adalarının oluşmasına ve yağış rejimlerinin değişmesine yol açabilmektedir.

Son yıllarda yapı üretim sektöründe yüksek yapıların inşasında görülen hızlı artış, özellikle enerji ihtiyacı için önlem alınması ve sürdürülebilir mimarlık anlayışının egemen kılınması ile dengelenmelidir. Yüksek yapılarda enerji verimliliğinin sağlanabilmesi için özellikle konfor, soğutma,

ısıtma, havalandırma ve aydınlatma sistemlerinde en az düzeyde enerji harcanması sağlanmalıdır. Bu yapılarda enerji verimliliğinin sağlanması için öncelikle mimari tasarımın iyileştirilmesi gerekmektedir. Yüksek binadaki dağıtım mimarisi seçiminin, tesisin ömrü boyunca yüklem performansı üzerine belirleyici bir etkisi bulunacaktır.

Kaynaklar

- [1] Altuntuğ, N. (2009). “Sürdürülebilir Müşteri Değerinin Psikolojik Ve Sosyolojik Boyutu: Bireysel Ve Toplumsal Karakter.” *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10/2, 1-17.
- [2] Anonim (1994). *Enerji Sektöründe Geleceğe Bakış: Arz, Talep Ve Politikalar*, TÜSİAD Yayınları, 15.
- [3] Anonim (2014). International Energy Agency Statistics (İEA), Electricity Information.
- [4] Bilgili, M. Y. (2017). “Ekonomik, Ekolojik Ve Sosyal Boyutlarıyla Sürdürülebilir Kalkınma.” *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10/49, 564.
- [5] Brundtland, G.H. (1987) *Our common future: report of the world commission on environment and development*. Geneva, un-dokument.
- [6] Çapık, M., Yılmaz, A. O., & Çavuşoğlu, İ. (2012). Present situation and potential role of renewable energy in Turkey, *Renewable Energy*, 46, 1-13.
- [7] Eruzun, C. (2012). Tarihi yapıların mimari karakterinde hiçbir zaman beton yer almamıştır, *Mimar ve Mühendis*, 65, 52-57.
- [8] Işık, M. (2008). *Çok Katlı Betonarme Yapılarda Taşıyıcı Sistem Etkisi*. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- [9] Kaya, İ.Ş.(2012a).Nükleer Enerji Dünyasında Çevre Ve İnsan. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2012/1, 24.
- [10] Kaya, İ.Ş.(2012b). *Yenilenebilir ve Alternatif Enerji Çeşitleri, Çevre Eğitimi ve Enerji*, Nobel Akademi Yayıncılık, İstanbul.
- [11] Keleş, R. (1996). *Kentleşme Politikası*, İmge Kitabevi. Ankara.
- [12] Koyuncu, A. (2011). “Sosyoloji Kuramlarında Kent”. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 25, 33.
- [13] Mazlum, C. (2005). *Türkiye için yeni bir sürdürülebilirlik yaklaşımı: Sürdürülebilirlik kalkınma yönetimi*. 3. Ulusal Çevre Kongresi.

- [14] Morhayim, L. (2003). *Ekolojik mimari tasarım anlayışının İstanbul'daki yüksek ofis yapıları örneğinde değerlendirilmesi*. Yıldız Teknik Üniversitesi FBE Yüksek Lisans Tezi.
- [15] Onaygil, S. Aydınlatmada verimlilik ve enerji tasarrufu, İzmir Aydınlatma Sempozyumu, *Bildiriler Kitabı*, Kasım 2001, İzmir.
- [16] Öke, A. (1991). İstanbul'un *Geleceği ve Gökdelenler*, İstanbul Mimarlar Odası Yayınları.
- [17] Sancar, S. (1992). *Avrupa topluluğunda enerji arzı çevre dengesinin optimizasyonu ve Türkiye'deki uygulanabilirliği*, Ankara: DPT Yayını, 3.
- [18] Sev, A. (2009). *Sürdürülebilir Mimarlık*, İstanbul: YEM Yayınları, 45.
- [19] Şen, B. (2019). Sürdürülebilirlik ve Enerji, <http://www.lrq.com.tr/Images/20309-.pdf> (Erişim Tarihi: 22.01.2019).
- [20] Ünlü, G., Ölmez, M. (2016) Binalarda enerji sistemleri ve ölçüm yöntemleri, 6-7.
- [21] Yıldızalp, A. (2017). Sürdürülebilirlik serisi: Yeni başlayanlar için sürdürülebilirlik, <https://indigodergisi.com/2017/12/surdurulebilirlik-serisi-101/> (Erişim Tarihi: 04.12.2018).
- [22] Wood, A. (2015). *Rethinking the skyscraper in ecological age: Design principles for a new high-rise vernacular*. CTBUH New York Conference Proceedings.

İnternet Kaynakları

- [1] URL1 - http://www.emo.org.tr/ekler/c5aa4d5e03b92df_k.pdf?tipi=41&turu=X&sube=0 (Erişim Tarihi: 28.02.2019)

İş görenlerin bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi

İş görenlerin bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi

Sedef TEKNE^{1*}

Salih GÜNEY^{2**}

Geliş tarihi / Received: 04.09.2019

Düzeltilerek geliş tarihi / Received in revised form: 05.09.2019

Kabul tarihi / Accepted: 09.09.2019

Öz

Bu araştırmada, örgüt çalışanlarının taşıdığı kişisel ve karakteristik özelliklere göre değişen bireysel faktörlerin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ili Avrupa yakasında hizmet veren perakende mağazacılık sektöründe çalışan, 350 kişi oluşturmaktadır. Perakende mağazacılık sektörünün, çeşitli birimlerinde çalışanlardan, anket yöntemi ile toplanan veriler, araştırma çerçevesi dahilinde analiz edilmiştir. Yapılan incelemede, kurulan modele göre, bireysel faktörlerden; cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi ile çalışanların iş doyum ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra bireysel faktörlerden; medeni durum, yaş grubu, çalışma şekli ile çalışanların iş doyum ortalamaları arasında ise anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel özellikler, iş tatmini, örgüt.

1 *Sedef TEKNE, İstanbul Aydın Üniversitesi. Adnan Kahveci Mah. Gülyalı Cad. Yeşilkent 2, Burçak Apt. K:7 D:43 Beylikdüzü/İstanbul. sedeftekne@hotmail.com, 0539 255 81 76, ORCID:0000-0002-8726-1136.

2 **Prof. Dr. Salih-GÜNEY, İstanbul Aydın Üniversitesi. salihguney@aydin.edu.tr, ORCID:0000-0002-7565-5541./DOI: 10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod_v15i58004

The effect of individual characteristics employees on job satisfaction

Abstract

In this study, the effects of individual factors varying according to the personal and characteristics of the organization employees on the level of job satisfaction were investigated. The sample of the study consists of 350 people who work in the retailing sector in the European side of İstanbul. The data collected from the employees in various departments of the retailing sector by survey method were analyzed within the framework of the research. According to the model established in the examination, individual factors; there was no significant difference, between gender, education level, working time, and average job satisfaction. Besides, individual factors; there was a significant relationship between marital status, age group, working style, and average job satisfaction.

Keywords: *Individual characteristics, job satisfaction, organization.*

Giriş

İşletmelerin, operasyonel süreçlerindeki başarısına doğrudan etki eden, insan faktörünün verimliliği, geçmişten günümüze kadar temel sorunlardan biri olmuş ve işletmelerin devamlılıklarını sürdürebilmeleri için örgütsel yapılarının lokomotifini olan insan faktörü, daha fazla önem arz etmeye başlamıştır. Bu bağlamda, insan faktörünün, verimliliğinde belirleyici etkenlerden biri olan iş tatmininin oluşmasındaki bireysel faktörler (cinsiyet, yaş eğitim, medeni durum, tecrübe, zekâ düzeyi, kişilik yapısı) makale içerisinde genel başlıklar halinde açıklanmaya çalışılmıştır.

Bireylerin, iş hayatı içerisinde önem verdikleri unsurlar, cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadınların işe yönelik, erkeklerin ise başarıya

yönelik olması nedeniyle iş tatminleri ve bağlılıkları da farklıdır. Kuşaklar arasındaki yaş farkına göre de iş tatmininde değişkenlikler olabilmektedir. Z kuşağı bireylerinin, terfi beklentileri ve başka iş kollarında yakalayabilecekleri alternatifleri değerlendirmesi nedeniyle bu yaş grubundaki bireylerde, iş tatmini düşük olarak gerçekleşirken, Z kuşağının aksine X ve Y kuşaklarında olan bireylerin, çalışan bağlılığının oluşması daha güçlü bir şekilde gerçekleştiğinden iş tatminleri de maddi ve manevi alanlar çerçevesinde daha yüksek olmaktadır. Eğitim düzeyi de iş tatmin düzeyinin oluşmasıyla ilişkilendirilen unsurlar arasında yer almaktadır. Eğitim düzeyi yüksekliğine bağlı olarak, çalışanların iş tatmin düzeyi de yükselmekte, eğitim düzeyi düşük olanların iş tatmin düzeyi de daha düşük olmaktadır. Yapılan iş ve beklentiler arasındaki dengenin kurulmaması durumunda bazı işlerden ilk, orta, lise eğitimi almış çalışanların, yüksek öğrenim görmüş olanlara göre daha fazla iş tatmini yaşamaları söz konusudur. Buna karşın eğitim düzeyi yüksek kişilerin, daha çok ücret alabilmesi ve örgüt içi ödüllere daha çok ulaşabilmeleri de yüksek düzeyde iş tatminini ortaya çıkarmaktadır. İş tatmini ve medeni durum ilişkisi hakkında yapılan çalışmalar, cinsiyette olduğu gibi kesin sonuçlar içermemekle birlikte pek çok araştırmada evli çalışanların bekârlara göre daha yüksek iş tatmini yaşadığı yönünde bulgular da elde edilmiştir. Bu araştırmaların yanı sıra çalışanların evli veya bekâr olmasının, iş tatmini düzeylerinde etkisi olmadığını gösteren verileri içeren, birçok araştırma da bulunmaktadır. Meslekte geçirilen yılların getirisi olan tecrübenin, iş tatminini pozitif yönde etkileyerek, arttırdığı, çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur. Yapılan bazı araştırmalar, on yıldan fazla çalışan yöneticilerin, on yıldan az çalışanlara göre daha yüksek iş tatmini yaşadıklarını göstermektedir. Makam, bireyin bulunduğu sosyal yapı içerisinde sahip olduğu yerdir. Bireylerin mesleki düzeydeki gelişimi artarak, makamı yükseldikçe iş tatmin düzeylerinde de buna bağlı olarak artış meydana gelmektedir. Bireylerin zekâ düzeyleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin kendi başına ele alınması durumunda önemli bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bununla birlikte yapılan işin, zekâ düzeyine uygun olup olmadığı konusu ele alındığında zekânın, iş tatmininde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bireylerin, kişisel özelliklerinin, iş tatminini sağlamadaki etkisi ise büyük bir önem taşımaktadır. Kişi ne kadar öz güvenli olursa o derece sorumluluk alabilmekte, zorluklar karşısında yılmadan, kaygı ve çatışmaya düşmeden, başarıya kilitlenmektedir. Kendine güven ve öz benlik duygusu gelişmiş çalışanlar

bu özellikleri daha vasat olanlara göre, iş tatminini daha çok sağlayabilmektedirler. Karamsar ve daima olumsuz tutumlar sergileyen insanların ise iş tatmini sağlaması oldukça güç bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bütün bu açıklamalar ışığında, bireyden bireye farklılıklar taşıyan, iş gören ya da örgüt tarafından değiştirilme imkânı bulunmayan, iş görenlerin kişilik ve karakteristik özelliklerinin etkisiyle oluşan, bireysel faktörlerin, iş görenlerin iş tatmini ve mesleki tutumları üzerindeki etkisinin önemi, makale çerçevesinde açıklanarak, iş tatmininin oluşmasında ve yükseltilmesindeki katkısı, irdelenmeye çalışılmıştır.

İş tatmini kavramının bireysel faktörlere etkisi

İş tatmini kavramı ve tanımı

Günümüzde, işletmelerde uygulanan yönetim biçimleri, her ne kadar farklılık gösteriyor olsa da yönetimin başarılı olarak yürütülebilmesi, maddi kaynakların yanı sıra örgütün iş gücü yani insan unsurunun memnuniyetinin ve buna bağlı olarak verimliliğinin sağlanmasıyla gerçekleşebilmektedir. İşletmelerin faaliyetlerinde, insan kaynağının son yüzyılda iyice önem kazanması ile birlikte iş tatmini kavramı öne çıkmış, hem iş görenler hem de işletmeler açısından büyük önem taşır hale gelmiştir. 1950'lerden itibaren, insanların, fiziksel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının yeterince karşılanabilmesi ve iş tatmininin oluşturulabilmesi için araştırmalar yapılmaya başlanmış, günümüze kadar da hız kesmeden devam etmiştir. İş tatmini hakkında yapılan birçok araştırmayı sentezleyerek, denilebilir ki iş tatmini, karmaşık çok yönlü ve oluşturulması zor olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanı sıra iş tatmini, iş görenin, başarı duygusunu nitel ve nicel yönden hissetmesini sağlayan, kişinin karakteristik özelliklerine ve beklentilerindeki farklılıklara göre değişen bir olgudur. İşte bu karmaşık, oluşturulması oldukça güç olan ve kişiden kişiye göre değişiklik gösterebilen olgu, araştırmacıların, yaptığı çalışmalardan elde ettikleri farklı veriler ışığında, değişik tanımlamalarla karşımıza çıkmaktadır.

Buna göre iş tatmini hakkında yapılan tanımlamalardan bazılarını aşağıda şöyle sıralamak mümkündür:

-İş tatmini, elde edilmesi istenen bir şeyin gerçekleşmesi sırasında gönül doygunluğuna ulaşma, iç huzura ve mutluluğa kavuşma ve bunun yalnızca ilgili birey tarafından hissedilmesidir (İşçan ve Sayın, 2010).

-İş tatmini, iş görenlerin yaptıkları işten beklentileri ile gerçekte ne elde edebildikleri arasındaki farkın derecelendirilmesi sonucu iş görenlerin mutlu ve huzurlu olmasıdır (Güney, 2017).

-İş tatmini, işten elde edilmiş maddi kazançlar ve iş görenin çalışma arkadaşlarıyla beraber bir eser ortaya koymasının meydana getirdiği manevi tatmin duygusudur, iş görenlerin, örgütsel ortam içerisinde yaşadığı iç ve dış kaynaklı olan olumlu duygulardan oluşmaktadır (Fidan, 1997).

Genel olarak bütün bu tanımlamaları ve açıklamaları da dikkate alarak iş tatmini hakkında şöyle bir tanımlama yapabiliriz: İş tatmini, çalışanların, yaptıkları işin karşılığında elde ettiklerinin ve meydana gelen durumların, onların maddi ve manevi ihtiyaçlarını, beklentilerini karşılayıp aynı zamanda kişisel değer yargılarıyla uyuşması neticesinde hissettikleri mutluluk ve huzurlu olma durumlarıdır.

İş tatminini etkileyen bireysel faktörler

İş tatminini etkileyen bireysel faktörlerin içeriğini, çalışanın karakteristik özellikleri ile kişilik özellikleri oluşturmaktadır. Bu özellikler, doğal olarak, kişiden kişiye farklılık taşımaktadır. Bunun nedeni ise, iş görenlerin, işleri hakkındaki algı farklılıklarının, tatmin olma derecelerinde de farklılıklar göstermesidir. İş görenlerin, iş tatmininin oluşmasında, önemli derecede etkili olan, bireysel faktörlerden bazıları aşağıda şu şekilde açıklanmıştır:

İş tatmini ve cinsiyet

İş görenlerin, iş tatminini etkileyen faktörlerden biri olan cinsiyet faktörü, işe karşı oluşturulan tutum ve iş ortamının değerlendirmesiyle ilgili algılar bakımından farklılıklar gösterebilmektedir.

Kadın ve erkek çalışanların, iş hayatı içerisinde önem verdikleri unsurlar ve beklentilerinin farklılıklar içermesi, kadınların işe yönelik, erkeklerin ise başarıya yönelik olması nedeniyle iş tatmini ve işe bağlılıkları da farklıdır. Yapılan araştırmalara göre, kadınların erkeklere göre daha yüksek iş tatmi-

nine sahip olduğu söylenilebilir (Hoş ve Oksay, 2015, Sürek, 2007). Fiziksel aktivitenin fazla olduğu işlerde, erkeklerin, kadınlara oranla daha fazla uyum sağlayabilmeleri nedeniyle, bu işlerde çalışan kadınların, iş tatmini daha düşük olmaktadır (Arslan, 2011). İş tatmininde kadın ve erkeklerin motivasyon unsurları, farklılık taşıyabilmektedir. Kadın ve erkeklerin, aynı işin özelliklerini eşit derecede beğenmelerine karşın, kadınlar, erkeklere göre aynı işten daha az şeyler beklemekte ve aynı işten daha fazla iş tatmini sağlamaktadırlar (Kırel, 1999, Aşık, 2010). Kadınlar, iş yeri ile ilgili çalışma koşulları ve sosyal ilişkileri ön planda tutarken, erkekler ise ücret, statü ve ilerleme fırsatları üzerinde durmaktadır (Yavuz, 2010). Kadın ve erkek çalışanların sorumluluk, beklenti, motivasyon gibi unsurlar açısından farklı fikirler taşıması, iş tatmini farklılığını belirlemek üzere, yapılan araştırmalarda, birbiriyle uyum göstermeyen, sonuçlar ortaya koymuştur.

Araştırmalara göre, genel olarak bakıldığında, erkek ve kadın çalışanların, iş tatmini duygularının oluşumunda etkili olan unsurların farklılığı, ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet değişkeni, iş tatmini açısından bir etken oluştururken, hangi cinsin daha çok tatmin duygusunu yaşadığı konusunda, farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Yine iş tatmini açısından, yapılan araştırmalarda, kişilerarası ilişkiler, erkekler için önemliken, kadınlar için aynı düzeyde önem taşımamaktadır. Bunun yanı sıra iş koşullarının, kadınlar açısından önemi daha fazlayken, erkek iş görenler için o kadar da önemli olmadığı görülmektedir.

İş tatmini ve yaş

Yaşın, iş tatmini üzerindeki etkisi oldukça önemlidir. Genç yaşlardaki çalışanların bakış açısı, farklılıklar gösterip, daha fazla beklenti içerisinde olabilir, hayallerine göre hareket etmek isteyebilirler. Yaş ilerledikçe, çalışanların daha olgun ve gerçekçi olarak, daha az idealist oldukları ve ellerindeki kaynakları yeterli bularak, var olan durumdan memnun olmaya istekli oldukları görülmektedir. Bu duruma göre, yaşlıların, gençlere nazaran daha fazla iş tatminine sahip olduğu söylenebilir.

İş tatmini ve yaş arasında olumlu bir ilişki vardır. Genç işçilerin, yükselme ya da başka iş kollarına geçme isteğinin olması, iş tatminsizliğini ortaya

çıkarmaktadır (Gürkan, 2006). Genç çalışanların, yaşlılara oranla daha düşük iş tatmini düzeyine sahip olmasının nedeni, gençlerin deneyimsizlik, uzmanlıktaki yetersizlik ve aşırı beklentilerinin olmasıdır (Karkın, 2004). Yapıldığı nesil için geçerli olduğu belirtilen bir araştırmaya göre, çalışma hayatı, erken başlamış kişilerin, iş tatmini yüksek olurken, otuzlu yaşlara doğru düşmekte, yaş ilerledikçe ve çalışma hayatının sonlarına yaklaştıkça, tekrar yükselmeye başlamaktadır (Uyargil, 1988, Aksayan, 1990). Yaşla birlikte, çalışanların beklentilerinde meydana gelen değişimler, iş tatmin duygularında da değişikliğe neden olmaktadır.

Özetle, insanlar yaşların ilerlemesiyle birlikte, daha olgun, gerçekçi tavırlar sergilerken, daha az idealist olmaktadır. Böylelikle içinde buldukları mevcut kaynakları kabullenerek ve eldeki imkânlarla göre hareket etme eğilimine girerek, iş tatmin duygusunu gençlik yıllarına oranla daha fazla yaşayabilmektedirler.

İş tatmini ve eğitim

Eğitim faktörünün, çalışanların mesleki yeterlilik, donanım ve dünyaya bakış açılarını şekillendiren süreç olması itibarıyla, iş tatmini açısından önemi büyüktür. Eğitim düzeyi, iş tatmin düzeyinin oluşmasıyla, ilişkilendirilen, unsurlar arasında yer almaktadır. Eğitim düzeyi artmasına bağlı olarak, çalışanların iş tatmin düzeyi de yükselmekte, eğitim düzeyi düşük olanların, iş tatmin düzeyi de daha düşük olmaktadır.

Ülkelerin kalkınmışlığı, bireylerin eğitim seviyesiyle ölçülmektedir (Sabuncuoğlu, 1988: 12). Eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin, genel olarak düşük seviyede eğitim düzeyi olan kişilere göre, iş tatmini, daha düşük seviyede gerçekleşmektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001, Yılmaz, 2014). Eğitim düzeyi yüksekliğinin, iş tatminine etkileri olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Olumlu etkisi, çalışanların eğitim seviyesinin yüksekliği artması, daha iyi iş imkânlarına sahip olabilmelerinden dolayı, tatmin düzeylerinin yüksek olması; olumsuz yönü ise çalışanların eğitim seviyelerine göre iş bulma beklentisi ve beklentilerinin gerçekleşmemesi durumunda, yüksek iş tatminsizliği yaşamaları şeklinde gerçekleşmektedir (Türkoğlu, 2011). Yapılan iş ve beklentiler arasındaki dengenin kurulmaması duru-

munda, bazı işlerden, ilk, orta, lise eğitimi almış çalışanların, yüksek öğrenim görmüş olanlara göre, daha fazla iş tatmini yaşamaları söz konusudur (İncir, 1990). Genel olarak, eğitim seviyesi yükseldiğinde, iş tatmini seviyesinin de yükselmesi beklenmektedir ancak bazı durumlarda, eğitim seviyelerine göre beklenti (terfi, ücret artışı vb.) içinde olan iş görenlerin, beklentilerini karşılayamaması, iş tatmininde düşüşe yol açmaktadır.

Sonuç olarak, iş görenler, eğitim düzeylerine uygun işlerde, görev yapmak istemektedirler. Eğitim düzeyi ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında ise iş tatmin seviyeleri düşmektedir. Eğitim ve iş tatmini arasındaki ilişkinin; bireyin, bilgi, donanım ve beklentileriyle, işin, bireye, sağlamış olduğu imkânlar arasındaki dengenin kurulması açısından, değerlendirilmesi gereklidir.

İş tatmini ve medeni durum

İş tatmini ve medeni durum ilişkisi hakkında yapılan çalışmalar, cinsiyette olduğu gibi kesin sonuçlar içermemekle birlikte, pek çok araştırmada evli çalışanların, bekârlara göre daha yüksek iş tatmini yaşadığı yönünde bulgular da elde edilmiştir.

İş görenlerin, evli olma hali, onlara, iş dışındaki hayatlarında çeşitli sorumluluklar yüklemektedir. Evli çalışanların, taşıdığı sorumluluklar, iş tatminini de etkileyebilmektedir (Çakır, 2001). Evli çalışanların, sorumluluk duygusuna daha fazla sahip olarak, daha düzenli bir yaşantı sürdürmeleri nedeniyle, iş tatmin düzeylerinde, olumlu yönde bir gelişme görülmektedir (Söyük, 2007). Evli çalışanlar, bekâr olanlara göre daha az devamsızlık yaparak, işten ayrılma eğiliminde daha az bulunmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014). Bunun nedeni ise evlilik hayatının, birey açısından, yerine getirilmesi gereken birçok sorumluluğu da beraberinde getiriyor olması ve çalışma sonucunda elde edilecek maddi kazancın, daha da önem kazanmasıdır.

Sonuç itibarıyla, evliliğin, bireylere getirmiş olduğu sorumluluk duygusu ve bu duygunun onların davranışlarını etkilemesi ayrıca paraya olan ihtiyacın artarak, işsiz kalınması durumunda ortaya çıkacak sorunların, bekârlara göre daha fazla olması nedeniyle, evli çalışanların, iş tatmin duygularının bekârlara oranla daha yüksek olduğu söylenebilir.

İş tatmini ve tecrübe

Meslekte geçirilen yılların getirisi olan tecrübenin, iş tatminini pozitif yönde etkileyerek, arttırdığı, çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur. Yapılan bazı araştırmalar, on yıldan fazla çalışan yöneticilerin, on yıldan az çalışanlara göre daha yüksek iş tatmini yaşadıklarını göstermektedir. Başka bir deyişle, aynı kurumdaki çalışma süresi fazla olan çalışanların, az olanlara göre, iş tatmini daha yüksek gerçekleşmektedir.

Genç ve tecrübesiz çalışanların, işe ilk başladıklarında iş tatminleri düşükken, zaman geçtikçe yükselmeye başlamaktadır (Şen, 2008). Meslekte geçirilen yılların, personelin, iş tatmininin artmasına, dolayısıyla işten ayrılma niyetinin azalmasına, yol açtığı belirtilmektedir (Güllü, 2009). Hizmet süresi arttıkça, iş tatmininin artacağı düşünülse de eğer geçen süre içerisinde iş gören beklentileri, karşılanmamışsa, olumlu düşünce ve beklentilerinin yerini olumsuz düşünceler alacak bu da iş tatmininin düşmesine neden olacaktır (Pelit, 2002). Çalışanların, iş hayatında tecrübe kazandıkça ve iş hayatının gerçekleri ile karşılaştıkça, beklentilerini daha makul seviyeye çekmelerinden ötürü, iş tatmin duyguları artmaktadır fakat beklentilerinin, makul seviyede olmasına ve işte geçirilen yıllara rağmen, karşılanmaması durumunda ise iş tatmin duyguları düşmektedir.

Yukarıda değinilen bilgiler ışığında, denilebilir ki iş hayatına yeni girmiş kişilerin, beklentilerinin gerçekten uzak ve yüksek olması nedeniyle iş tatmin düzeyleri düşük olurken, meslekte geçirilen yıllar sonucu oluşan tecrübe, iş tatminini arttırmaktadır. Bunun başlıca nedeni ise kişinin çalıştığı kuruma uyum sağlaması ve beklentilerini daha makul seviyeye çekmesidir. Ayrıca bireylerin çalışma sürelerinin artmasıyla birlikte kıdem ve tecrübeleri de arttığından, daha iyi mevkilere gelme ihtimalinin var olması da iş tatminini arttırmaktadır.

İş tatmini ve makam

Makam, bireyin bulunduğu sosyal yapı içerisinde sahip olduğu yerdir. Bireylerin, mesleki düzeydeki gelişimi artarak, makamı yükseldikçe iş tatmin düzeylerinde de buna bağlı olarak artış meydana gelmektedir. Toplumun

bakış açısına göre, değerli ve saygın bir mevkiye sahip olma, takdir edilme, bireyin, tatmin duygusunu arttıran bir unsurdur. Makam, işletmelerde iş tatmini ve güdülenmenin artmasına neden olan, önemli etkenlerden birisidir.

İnsanlara, iş yaptırmanın başlıca yollarından biriside, onlara, yüksek makam imkânları, tanımaktır (Sabuncuoğlu, 1984). Makam ve mevki yönünden, yüksek statüdeki işlerde görevli çalışanların, düşük statüdeki çalışanlara göre, iş tatmin düzeylerinin, doyurulması nedeniyle daha yüksek olduğu saptanmıştır (Özcan, 2006, Karahan, 2008, Urhan, 2014, Aksayan, 1990, Uyargil, 1988, Özaydın, 2014). Orta ve alt kademe çalışanlardaki, iş tatmini duygusunun, üst kademe veya yöneticilere oranla, daha düşük olduğu düşünülmektedir (Aksu vd., 2002). İş tatmini ve makam arasındaki ilişki incelendiğinde, yüksek makamda çalışıyor olmanın, iş tatmini düzeyini arttırdığı, bununla birlikte, daha alt seviyede çalışanların, iş tatmininin daha düşük olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur.

Sonuç olarak, toplumsal açıdan bakıldığında, daha yüksek düzeylerdeki mesleklerde çalışanların, buldukları makam itibariyle, iş tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Bu durumun nedenleri arasında ise işin daha iddialı, ilginç, yüksek ücretli ve alt kademe çalışanlara hükmetme özelliği taşınması sayılabilir. Makam ile iş tatmini arasında, birbiri üzerinde etkili olan, pozitif yönlü bir ilişki, gerçekleşmektedir. Buna bağlı olarak, makam yükseldikçe, iş tatmin duygusu da artmaktadır.

İş tatmini ve zekâ düzeyi

Zekâ, öğrenme ve anlamaya bağlı olarak, yeni durumlara uyum göstererek, yeni çözüm yolları bulabilme, fonksiyonudur.

Bireylerin zekâ düzeyleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin, kendi başına ele alınması durumunda, önemli bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Yapılan işin, zekâ düzeyine uygun olup olmadığı konusu ele alındığında ise zekânın, iş tatmininde, önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Baysal, 1981, Kantar, 2014). Hemen hemen her işin ve mesleğin yapımı, belirli bir zekâ seviyesi gerektirdiği için, herkesin aynı işi aynı oranda kavrayıp

yapabilmesi, imkânsızdır, gerekli zekâ seviyesinin altında veya üstünde zekâyâ sahip olan kişiler, bu işlerden iş tatmini sağlayamamaktadır. Bu nedenle işe alımlar yapılırken, işe uygun personelin seçilmesi, çok önemlidir (Nergiz ve Yılmaz, 2016). Zekâ, iş yaşamında ya da özel hayatta bir bireyde bulunması gereken, temel özelliklerden biri olan karar verme yeteneği üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca duygusal zekâ düzeyi yüksek olan çalışanlar, hem kendi hem de diğer çalışanların, duygularını anlayıp, karşılıklı ilişkilerin yönetilmesinde daha başarılı olabilirler. Duygusal zekâsı yüksek çalışanlar, organizasyonların başarısında etkili olan, vazgeçilmez unsurlardan birisini oluşturmaktadır. Duygusal zekânın insanları anlama ve sorunlarını çözmeye önemli bir yere sahip olduğu, bilinmektedir (Akın, 2004). Zekâ düzeyi özellikle de duygusal zekâ düzeyi yüksek çalışanların, iş performansındaki yükseklik, sorunların çözümünde sergilemiş oldukları yaklaşım, örgüt performansına da olumlu etkiler yapmaktadır.

Özetle, bireyin çalıştığı iş, zekâ düzeyiyle uygunluk göstermiyorsa, yapılan iş, o kişi için, sıkıcı bir hal alır ve iş tatmin düzeyinin düşmesine neden olur ayrıca iş gören, iş için gerekli olan, zekâ düzeyine sahip değilse, bu durum, onu, başarısızlığa götürür. İş ve zekâ düzeyinin uyumu arasında denge kurulması, personel seçme ve yerleştirme işinin, gerekli kriterlere bağlı olarak, etkin bir şekilde yürütülmesiyle sağlanabilir.

İş tatmini ve kişilik yapısı

Bireylerin, kişisel özelliklerinin, iş tatminini sağlamadaki etkisi, büyük bir önem taşımaktadır. Kişi ne kadar özgüvenli olursa o derece sorumluluk alabilmekte, zorluklar karşısında yılmadan, kaygı ve çatışmaya düşmeden, başarıya kilitlenmektedir. Kendine güven ve öz benlik duygusu gelişmiş çalışanlar, bu özellikleri daha vasat olanlara göre, iş tatminini daha çok sağlayabilmektedirler. Karamsar ve daima olumsuz tutumlar sergileyen, insanların ise iş tatminini sağlaması, oldukça güç bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır

Çalışanların kişilik özelliklerinin, işlerine karşı sergiledikleri tutum açısından, önemli bir etkisi vardır. Kişilik özellikleri, iş tatminine olumsuz ya da olumlu yönde etki edebilmektedir (Urhan, 2014). İş tatmini ve ki-

şilik arasındaki ilişkiler boyutunda, uyumsuz insanların iş tatmininin düşük olduğu, bireylerin seçtiği iş ile kişilik yapısının uyum göstermesi halinde ise başarının elde edilmesiyle, iş tatmininin yüksek olduğu görülmektedir (Türker, 2004). Kişilik açısından, farkındalıklı gelişimlerini gerçekleştirmiş bireylerin, örgüte katkıları, sorunlara bakış açıları, çözüme odaklı olmaları, kurumun işleyişine pozitif yönde katkılar sağlamaktadır. Öz güveni yüksek, kendini geliştirmiş çalışanların, iş tatmini, öz güveni düşük olanlara göre daha yüksektir. Her bireyin, kişilik özellikleri farklılık taşıdığından, kendi önceliği olan isteğin yerine getirilmesi ile daha fazla tatmin duygusu yaşayacaktır (Karaca, 2001). Bireyin bakış açısı ve kişilik özelliklerinin, yapılan işin özelliklerine uygun olmaması, iş tatmininin oluşturulamamasına neden olmaktadır.

Sonuç olarak baktığımızda, kişilik yapısının yapılan işe uygunluğu, iş tatmini açısından önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Dengeli ve olgun kişilik yapısına sahip bireylerin, işle ilgili beceri ve yetkinlikleri kazanması, diğerlerine göre daha kolay gerçekleşmektedir. Bu kişilerin, işlerinde azimli ve yılmadan çaba göstermelerinden dolayı, iş tatmini duyguları da daha üst seviyelerde oluşmaktadır.

Araştırmanın amacı ve önemi

Günümüzde, örgütlerin başarısı, çalışanların, kendilerini örgüt içinde, ne kadar mutlu hissettikleriyle alakalı olarak, ortaya çıkan algılar sonucunda, iş tatmini düzeyinin yüksek seviyede oluşturulmasına bağlıdır. Bu durum itibariyle, işletmelerin, çalışanlarını, geçmiş zamanlardaki gibi sadece maddi beklentilerini karşılayarak, motivasyonlarını sağlamaya çalışmaları yetersiz kalmakta, buna bağlı olarak da örgütler, çalışanlarıyla üst düzey iletişimi gerçekleştirerek, onları anlama, maddi ve manevi beklentilerini karşılayarak, mutlu etme arayışı içine girmektedirler çünkü işinde mutlu olan birey, bu durumu hem sosyal hem toplumsal hayatına yansıtmakta, yaptığı işte de mutlu olmasının etkileri, kendisini verimlilik, başarı, performans artışı ile göstermektedir. İşte bu noktada, örgütler, çalışanların iş tatminini oluşturmayı, öncelikli hedefler arasında görmektedir. Buna göre, yaptığımız bu araştırmanın temel amacı, iş görenlerin bireysel özelliklerinin iş tatmini

düzeylerini ne ölçüde etkilediğini belirleyebilmek, bireysel özellikler ile iş tatmini düzeyleri arasında gerçekleşen ilişkiler ve farklılıkları tespit ederek, karşılaşılan ya da karşılaşılmaması olası sorunlara, çözüm önerileri getirmeye çalışmaktır. Ayrıca bu çalışmayla, çalışanların iş tatminini artırma, dolayısıyla verimli ve huzurlu bir çalışma ortamı, oluşturabilme doğrultusunda yol gösterici olabilmek, amaçlanmıştır. Böylelikle, diğer şirketler içinde farkındalık oluşturarak, örgütlerin nitelikli iş gücünü ellerinde tutabilmeleri, başarıyı yakalayarak, devamlılıklarını sağlayabilmeleri yönündeki noktalara ışık tutmak, bir nebze de olsun katkı sağlanmak istenmiştir.

Araştırmanın evreni ve örneklem

Araştırmanın evreni, perakende mağazacılık sektörüdür. Çalışma evrenini ise İstanbul ili içerisinde faaliyet gösteren, perakende mağazacılık sektörünün, çeşitli birimlerinde çalışanlar arasında, anketi yapmayı kabul eden kişiler oluşturmaktadır.

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde yer alan, perakende mağazacılık sektöründe çalışan bireyler arasından, rastgele (random) örnekleme yöntemi ile belirlenmiş, 350 kişi oluşturmaktadır. 450 kişiye ulaşılmaya çalışılmasına rağmen, belirtilen kitlenin hepsine ulaşmak zaman, maliyet ve kişilere ulaşabilme durumları açısından zor olduğundan, ancak 350 kişiden araştırma sonuçlarına katılma hakkında olumlu sonuç alınabilmektedir.

Araştırmaya katılan 350 kişinin, değişik birimlerde çalışıyor olması, nedeniyle, elde edilecek sonuçların, tüm kitleyi temsil gücüne sahip olduğu görülmektedir. Bu çeşitliliği sağlamak adına, çok sayıda yönetici ve çalışan görüşü değerlendirilmeye alınmıştır.

Hipotezler

Araştırmanın hipotezleri aşağıda açıklanmaktadır:

H0: Katılımcıların doyumları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1: Katılımcıların doyumlarında cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir fark yoktur.

H0: Katılımcıların doyumları medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1: Katılımcıların doyumlarında medeni duruma göre anlamlı düzeyde bir fark yoktur.

H0: Katılımcıların doyumları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1: Katılımcıların doyumları yaşa göre anlamlı düzeyde bir fark yoktur.

H0: Katılımcıların doyumları eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1: Katılımcıların doyumlarında eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde bir fark yoktur.

H0: Katılımcıların doyumları çalışma şekline göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1: Katılımcıların doyumlarında çalışma şekline göre anlamlı düzeyde bir fark yoktur.

H0: Katılımcıların doyumları çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1: Katılımcıların doyumlarında çalışma süresine göre anlamlı düzeyde bir fark yoktur.

Güvenilirlik analizi sonuçları

Verilerin analizi, SPSS 18.0 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Uygulanacak analiz yöntemlerinin seçiminde, normallik analizi sonucuna göre hareket edilmiştir. Aşağıda, iş tatmini ölçeği, güvenilirlik analizi tablosuna yer verilmiştir. Minnesota iş doyum ölçeğinden yararlanılmıştır.

Tablo 1. İş Doyumuna İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
İçsel	0.757	12
Dışsal	0.834	8
Toplam	0.872	20

350 katılımcıdan elde edilen verilerin İş doyum ölçeğinin iki alt boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha kat sayıları sırasıyla İçsel 0.757; Dışsal 0.834 ve toplamda 0.872 olarak bulunmuş olup ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Katılımcılara iş doyumunu ölçeği kapsamında yöneltilen maddelere katılımcıların "1=Hiç Memnun Değilim, 2=Memnun Değilim, 3=Kararsızım, 4=Memnunum, 5=Çok Memnunum" şeklinde cevap vermeleri istenmiştir. Katılımcıların kendilerine yöneltilen görüşlere verilen cevaplar incelendiğinde en olumlu görüşün 5 üzerinden 3,55 ortalama ile "şimdiki işimden tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından" görüşüne ait iken en olumsuz görüşlerin 5 üzerinden 2,78 ortalama ile "şimdiki işimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından" görüşlerine ait olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Doyum ölçeğine ilişkin normallik testi sonuçları

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
içsel	.055	350	.012	.980	350	.000
dışsal	.104	350	.000	.987	350	.003
doyum	.059	350	.005	.987	350	.004
a. Lilliefors Significance Correction						

Tablo incelendiğinde, İçsel Doyum, Dışsal doyum alt boyut skoru ve toplam doyum skoru Shappiro-Wilk testi sonucuna göre normal dağılım göstermemektedir ($p < .05$).

İş tatmininin cinsiyete göre farklılaşması

H_{1A} : Katılımcıların içsel doyumlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur.

H_{1B} : Katılımcıların dışsal doyumlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur.

H_{1C} : Katılımcıların doyumlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur

Tablo 3. İş tatmininin cinsiyete göre farklılaşması

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
İçsel	350	3.1140	.84825	1.00	6.67	2.5000	3.0833	3.6667
Dışsal	350	3.0818	.84983	1.00	5.00	2.5000	3.0000	3.7500
Doyum	350	3.1011	.80187	1.15	5.25	2.5500	3.0500	3.6000
Cinsiyetiniz	350	1.54	.499	1	2	1.00	2.00	2.00

Ranks

	Cinsiyetiniz	N	Mean Rank	Sum of Ranks
İçsel	Kadın	161	179.25	28859.00
	Erkek	189	172.31	32566.00
	Total	350		
Dışsal	Kadın	161	184.54	29710.50
	Erkek	189	167.80	31714.50
	Total	350		
Doyum	Kadın	161	180.47	29055.00
	Erkek	189	171.27	32370.00
	Total	350		

Test Statistics^a

	içsel	dışsal	doyum
Mann-Whitney U	14611.000	13759.500	14415.000
Wilcoxon W	32566.000	31714.500	32370.000
Z	-.640	-1.545	-.848
Asymp. Sig. (2-tailed)	.522	.122	.397

Tablo incelendiğinde içsel, dışsal, doyum algısında cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Kadın çalışanların içsel doyum algısı sıra ortalama değeri (179.25) erkek çalışanlardan (172.31) istatistiksel olarak daha yüksektir. Fakat bu istatistiksel olarak anlamlı değildir ($W=32566$ $Z=-.640$ $p>0.05$).

Kadın çalışanların dışsal doyum algısı sıra ortalama değeri (184.54) erkek çalışanlardan (167.80) istatistiksel olarak daha yüksektir. Fakat bu istatistiksel olarak anlamlı değildir ($W=31714$ $Z=-1,54$ $p>05$).

Kadın çalışanların doyum algısı sıra ortalama değeri (180.47) erkek çalışanlardan (171.27) istatistiksel olarak daha yüksektir. Fakat bu istatistiksel olarak anlamlı değildir ($W=32370$ $Z=-848$ $p>05$).

İş tatmininin yaşa göre farklılaşması

$H3_A$: Katılımcıların içsel doyumları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

$H3_B$: Katılımcıların dışsal doyumları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

$H3_C$: Katılımcıların doyumları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Tablo 4. İş tatmininin yaşa göre farklılaşması

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
İçsel	350	3.1140	.84825	1.00	6.67	2.5000	3.0833	3.6667
Dışsal	350	3.0818	.84983	1.00	5.00	2.5000	3.0000	3.7500
Doyum	350	3.1011	.80187	1.15	5.25	2.5500	3.0500	3.6000
Yaşınız	350	2.11	.954	1	5	1.00	2.00	3.00

Ranks			
	Yaşınız	N	Mean Rank
İçsel	<26	105	196.78
	26-35	138	154.12
	36-45	72	177.97
	45+	34	186.19
	Total	349	
Dışsal	<26	105	199.04
	26-35	138	155.04
	36-45	72	167.46
	45+	34	197.74
	Total	349	

Doyum	<26	105	198.33
	26-35	138	154.84
	36-45	72	172.96
	45+	34	189.07
	Total	349	
Test Statistics^{a,b}			
	içsel	dışsal	doyum
Chi-Square	11.304	13.536	11.826
df	3	3	3
Asymp. Sig.	.010	.004	.008
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Yaşınız			

Tablo incelendiğinde içsel, dışsal, doyum algısı yaşa göre farklılaşmaktadır ($p<0.05$).

26 yaş altı çalışanların içsel doyum algısı sıra ortalama değeri (196.78), 26-35 yaş arası çalışanlardan (154.12) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($p<05$).

26 yaş altı çalışanların dışsal doyum algısı sıra ortalama değeri (199.04) 26-35 yaş arası çalışanlardan (155.04) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($p<05$).

26 yaş altı çalışanların doyum algısı sıra ortalama değeri (198.33) 26-35 yaş arası çalışanlardan (154.84) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($p<05$).

İş tatmininin eğitim durumuna göre farklılaşması

$H4_A$: Katılımcıların içsel doyumlarında eğitim durumuna göre anlamlı bir fark yoktur.

$H4_B$: Katılımcıların dışsal doyumlarında eğitim durumuna göre anlamlı bir fark yoktur.

$H4_C$: Katılımcıların doyumlarında eğitim durumuna göre anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 5. İş tatmininin eğitim durumuna göre farklılaşması**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
İçsel	350	3.1140	.84825	1.00	6.67	2.5000	3.0833	3.6667
Dışsal	350	3.0818	.84983	1.00	5.00	2.5000	3.0000	3.7500
Doyum	350	3.1011	.80187	1.15	5.25	2.5500	3.0500	3.6000
Eğitim durumunuz	350	2.40	.819	1	4	2.00	2.00	3.00

Ranks			
	Eğitim Durumunuz	N	Mean Rank
İçsel	İlköğretim	43	162.36
	Lise	156	175.52
	Lisans	119	170.05
	Yüksek Lisans	32	213.33
	Total	350	
Dışsal	İlköğretim	43	152.00
	Lise	156	177.46
	Lisans	119	174.32
	Yüksek Lisans	32	201.91
	Total	350	
Doyum	İlköğretim	43	158.73
	Lise	156	175.56
	Lisans	119	172.79
	Yüksek Lisans	32	207.78
	Total	350	

Test Statistics^{a,b}			
	İçsel	Dışsal	Doyum
Chi-Square	5.554	4.589	4.528
df	3	3	3
Asymp. Sig.	.135	.204	.210
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Eğitim Durumunuz			

Tablo incelendiğinde içsel, dışsal, doyum algısında eğitim durumuna göre anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Yüksek lisans mezunu olan çalışanların içsel doyum algısı sıra ortalaması değeri (213.33) ilköğretim mezunu olan çalışanlardan (162.36) daha yüksektir. Fakat bu istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>05$).

Yüksek lisans mezunu olan çalışanların dışsal doyum algısı sıra ortalaması değeri (201.91) ilköğretim mezunu olan çalışanlardan (152.00) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir. Fakat bu istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>05$).

Yüksek lisans mezunu olan çalışanların doyum algısı sıra ortalaması değeri (207.78) ilköğretim mezunu olan çalışanlardan (158.73) daha yüksektir. Fakat bu istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>05$).

İş tatmininin çalışma şekline göre farklılaşması

$H5_A$: Katılımcıların içsel doyumları çalışma şekline göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

$H5_B$: Katılımcıların dışsal doyumları çalışma şekline göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

$H5_C$: Katılımcıların doyumları çalışma şekline göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Tablo 6. İş tatmininin çalışma şekline göre farklılaşması

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
İçsel	350	3.1140	.84825	1.00	6.67	2.5000	3.0833	3.6667
Dışsal	350	3.0818	.84983	1.00	5.00	2.5000	3.0000	3.7500
Doyum	350	3.1011	.80187	1.15	5.25	2.5500	3.0500	3.6000
Çalışma Şekli	350	1.33	.688	1	5	1.00	1.00	2.00

Ranks

	Çalışma Şekli	N	Mean Rank	Sum of Ranks
İçsel	Kadrolu	258	157.78	40706.00
	Sözleşmeli	83	212.11	17605.00
	Total	341		
Dışsal	Kadrolu	258	161.25	41603.50
	Sözleşmeli	83	201.30	16707.50
	Total	341		
Doyum	Kadrolu	258	158.78	40964.50
	Sözleşmeli	83	208.99	17346.50
	Total	341		

Test Statistics^a

	içsel	dışsal	doyum
Mann-Whitney U	7295.000	8192.500	7553.500
Wilcoxon W	40706.000	41603.500	40964.500
Z	-4.372	-3.224	-4.038
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
a. Grouping Variable: Çalışma Şekli			

Tablo incelendiğinde içsel, dışsal, doyum algısı çalışma şekline göre farklılaşmaktadır ($p < 0.05$).

Sözleşmeli çalışanların içsel doyum algısı sıra ortalama değeri (212.11), kadrolu çalışanlardan (157.78) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($W=40706$, $Z=-4,37$ $p < 0,05$).

Sözleşmeli çalışanların dışsal doyum algısı sıra ortalama değeri (201.30) kadrolu çalışanlardan (161.25) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($W=41603,50$ $Z=-3,22$ $p < 0,05$).

Sözleşmeli çalışanların doyum algısı sıra ortalama değeri (208.99) kadrolu çalışanlardan (158.78) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($W=40964,50$, $Z=-4,03$ $p < 0,05$).

İş tatmininin çalışma süresine göre farklılaşması

$H6_A$: Katılımcıların içsel doyumlarında çalışma süresine göre anlamlı bir fark yoktur.

$H6_B$: Katılımcıların dışsal doyumlarında çalışma süresine anlamlı bir fark yoktur.

$H6_C$: Katılımcıların doyumlarında çalışma süresine anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 7. İş tatmininin çalışma süresine göre farklılaşması

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
İçsel	350	3.1140	.84825	1.00	6.67	2.5000	3.0833	3.6667
Dışsal	350	3.0818	.84983	1.00	5.00	2.5000	3.0000	3.7500
Doyum	350	3.1011	.80187	1.15	5.25	2.5500	3.0500	3.6000
Çalışma Süreniz	350	2.11	.674	1	3	2.00	2.00	3.00

Ranks

	Çalışma Süreniz	N	Mean Rank
İçsel	<1	62	192.22
	1-5	187	167.89
	5+	101	179.34
	Total	350	
Dışsal	<1	62	189.38
	1-5	187	165.41
	5+	101	185.65
	Total	350	
Doyum	<1	62	192.94
	1-5	187	166.44
	5+	101	181.56
	Total	350	

Test Statistics^{a,b}

	içsel	dışsal	doyum
Chi-Square	2.903	4.055	3.705
df	2	2	2
Asymp. Sig.	.234	.132	.157
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Çalışma Süreniz			

Tablo incelendiğinde içsel, dışsal, doyum algısında çalışma süresine göre anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

1 yıldan az çalışanların içsel doyum algısı sıra ortalama değeri (192.22) 1-5 yıl arası çalışanlardan (167.89) daha yüksektir. Fakat bu istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>05$).

1 yıldan az çalışanların dışsal doyum algısı sıra ortalama değeri (189.38) 1-5 yıl arası çalışanlardan (165.41) daha yüksektir. Fakat bu istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>05$).

1 yıldan az çalışanların doyum algısı sıra ortalama değeri (192.94) 1-5 yıl arası çalışanlardan (166.44) daha yüksektir. Fakat bu istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>05$).

Sonuç

İşletmelerin devamlılıklarını sürdürebilmeleri, rekabetçi piyasa şartlarında ayakta kalabilmeleri açısından, çalışanların, iş tatminini sağlamak, göz ardı edilemeyecek kadar önemli konuların başında gelmektedir. Araştırmanın yapıldığı, hizmet sektöründe, bu durum diğer sektörlerle oranla daha da fazla önem taşımaktadır. Bunun nedeni ise hizmet sektöründe çalışanların, müşterilerle doğrudan ve yoğun bir etkileşim içerisinde bulunmalarındır. Bu nedenle, bu sektörde çalışanların, iş tatmin düzeylerinin düşük ya da yüksek olması buna bağlı olarak, müşteriye karşı olan tutum ve davranışlarının da olumlu ya da olumsuz olması, hitap edilen, müşteri portföyünün, marka hakkındaki düşüncelerini de etkileyebilmektedir.

Ankete katılan katılımcıların, iş tatmininin ne düzeyde gerçekleştiğiyle alakalı, iş doyumunu ölçeceğindeki önermelere, katılımcıların verdiği cevapların ortalamalarında, hizmet sektöründe çalışan katılımcıların, genel olarak şu anda çalışmakta oldukları işlerinden ve çalıştıkları iş ortamından ayrıca bu işin onlara sağlamış olduğu, mesleki gelişim imkânlarından memnun oldukları görülürken, alınan ücretin yeterliliği ve terfi olanağı açısından kararsızlık yaşadıkları görülmektedir.

Bu çalışmada, iş tatmininin, bireysel faktörlere göre, farklılaşmasıyla alakalı, çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Buna göre; medeni durum ile çalışanların, iş doyum ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ankete göre, bekâr çalışanların evlilere oranla iş tatmin düzeyleri daha yüksektir. Genellikle daha önce yapılan araştırmalara göre, evli çalışanların, üstlendikleri sorumluluklar neticesinde, iş doyumunun bekârlardan daha fazla olması beklenirken, ankete katılan katılımcılar arasında bekârların iş doyumunun, evlilerden daha yüksek olarak gerçekleştiği görülmüştür. Bunun nedeni, ankete katılan bekâr çalışanların sayısının, evlilerden fazla olması ve katılım gösteren bekâr çalışanların, çalıştıkları örgüt içerisinde beklentilerinin karşılanıyor olması nedeniyle, mutlu ve huzurlu çalışanlar olarak, iş tatmin duygularının yüksek olarak gerçekleşmesi olabilir. Yaş grubu ile çalışanların, genel iş doyum ortalamaları arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre, ankete katılan 26 yaş altı çalışanların doyum algısı, 26 - 35 yaş arası çalışanlardan daha yüksek olarak gerçekleşmiştir. 26 - 35 yaş arası çalışanların, iş doyumunun düşük olmasının nedeni, bu yaş çalışanların, 26 yaş altı çalışanlara kıyasla, daha uzun süre çalışmış olmaları itibariyle, iş yaşantılarından duyduğu yorgunluk ya da bıkkınlık hissi bunun yanı sıra çalıştıkları yıllara rağmen işleriyle alakalı beklentilerinin karşılanmaması da olabilir. 26 yaş altı çalışanların doyum algısının yüksek olmasının nedeni ise genç çalışanların, işe yeni başlamanın verdiği heyecanla çalışmalarını ve işleriyle ilgili beklentilerinin karşılanacağı düşüncesiyle hareket etmeleri olabilir. Yine çalışma şekli ile çalışanların iş doyum ortalamaları arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Araştırmaya katılan sözleşmeli çalışanların, iş tatmin düzeylerinin, kadrolu çalışanlara kıyasla daha yüksek olarak gerçekleştiği görülmektedir. Genel olarak, kadrolu çalışanların, iş doyum

ortalamalarının, daha yüksek olarak gerçekleşmesi beklenirken, ankete katılan katılımcılar arasında, sözleşmeli çalışanların, iş tatmin düzeyleri, daha yüksek olarak gerçekleşmiştir. Bunun nedeni olarak ise, ankete katılan sözleşmeli çalışanların, çalıştıkları işlerin beklentilerini karşılıyor olması, işlerini sevmeleri, işlerinden memnun olmaları ve ileride kadroya geçebilecekleri umidini taşıyor olmaları olabilir.

Örgüt çalışanlarının, performans ve verimlilik artışının sağlanarak, iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesi, kurumun başarı, verimlilik ve geleceği açısından hayati derecede önem arz etmektedir. Bu nedenle, kurumların, kendi bünyelerinde belirli aralıklarla da olsa, çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin tespitini yapmaları, gerekli tatmin düzeyinin sağlanamadığı konularda, düzenlemeler ve iyileştirmeler yaparak, yeterli iş tatmin düzeyini oluşturmaya çalışmaları gerekmektedir. Çalışanların, iş tatmin düzeylerinin, işletmeler tarafından son derece önem taşınması ve iş tatmin düzeyinin zaman zaman değişebileceğinin de bilinmesi sebebiyle, farklı sektörlerde de bu ve benzeri çalışmaların ara ara yer alması işletmeler açısından oldukça yararlı olabilir.

Kaynakça

[1] Akın, B. (2004). İşletmelerde Duygusal Zekanın Üst Kademe Yöneticiler ile Astları Arasındaki Çalışanlar Üzerine Etkileri: Kayseri'deki Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Eskişehir Anadolu Üniversitesi SBE, Eskişehir, s.44.

[2] Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerine Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, s. 15-16.

[3] Aksu, G., Acuner, A., Tabak, R. (2002). "Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma." *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 55(4), s.271-282.

[4] Arslan, S. (2011). *Otel İşletmelerde İş Tatminin Ölçülmesi ve Lara-Kundu Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi SBE, Kütahya, s.22.

- [5] Aşık, N. (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörlerle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme.” *Türk İdare Dergisi*, (467), s.31-51.
- [6] Baysal, A. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, s.193.
- [7] Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.112.
- [8] Çiçek, H., Macit, N., (2016). “Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Güveni ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.” *Mehmet Akif Ersoy Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), s. 25-45.
- [9] Fidan, N. (1997). *Okulda Öğrenme ve Öğretme*. Beta Basımevi, İstanbul, s.55.
- [10] Güllü, E. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s.24.
- [11] Güney, S. (2017). *Örgütsel Davranış*. Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul, s.182.
- [12] Gürkan, Ç. (2006). *Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi SBE, Edirne, s.24.
- [13] Hoş, C., Oksay, A. (2015). “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi.” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), s. 1-24.
- [14] İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Milli Produktive Merkezi Yayınları, Ankara, s.53.
- [15] İşcan, Ö., Sayın, O. (2010). “Örgütsel Adalet İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki.” *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), s. 195-216.

- [16] Kantar, H. (2014). *İşletmede Motivasyon*. Kum Saati Yayınları, İstanbul, s.63-64.
- [17] Karaca, H. (2001). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi SBE, Denizli, s.37.
- [18] Karahan, A. (2008). “Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi.” *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), s. 231-246.
- [19] Karkın, N. (2004). “Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin Liderlik Davranışları.” *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 445, s. 43-83.
- [20] Kırel, Ç. (1999). “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamasında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi.” *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), s. 22-42.
- [21] Nergiz, E., Yılmaz, F. (2016). “Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği.” *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (14), ss. 50-79, s.54.
- [22] Özaydın, M., Özdemir, Ö. (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri Bir Kamu Bankası Örneği.” *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), s. 251-281.
- [23] Özcan, Y. (2006). İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Yöneticileri İçin Algıladıkları Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi SBE, İstanbul, s.11.
- [24] Özdemir, I. (1989). *Hemşirelikte Liderlik Motivasyon İş Tatmini ve Hastane Sektörüne Yönelik Bir Tatmin Araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, s.61.
- [25] Öztürk, A., Güzelsoydan, Y. (2001). “Büyük Mağazalardaki Çalışanların İş Doyumu Üzerine Çukurova İlçesinde Bir Araştırma.” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1-2).
- [26] Pelit, E. (2002). *İşgören Güçlendirme ve İş Doyumu*. Gece Kitaplığı, Yason Yayınevi, s.72.

[27] Sabuncuoğlu, Z. (1984). *Çalışma Psikolojisi*. Uludağ Üniversitesi Yayınları, Bursa, s.91.

[28] Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, s.78.

[29] Sürek, M. (2007). *İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında Görevli Üye Temsilcilerinin İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.45.

[30] Şen, T. (2008). *İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.26.

[31] Türker, F. (2007). *Denizcilik Sektöründe İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İş Gücüne Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, s.25.

[32] Türkoğlu, H. (2011). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Özel Bir Hastane Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s.22-24.

[33] Urhan, S. (2014). *Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi SBE, Denizli, s.17.

[34] Uyargil, C. (1988). *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler Türkiye'de Özel Sektörde Yapılmış Bir İş Tatmini Araştırması*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.

[35] Yavuz, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısının İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul s.58-59.

[36] YILMAZ, T. (2014). *Çalışanların İş Tatmini ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s.15.

Çalışanların iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi

Nurten ELİBÜYÜK^{1*}

Salih GÜNEY^{2**}

Geliş tarihi / Received: 04.09.2019

Düzeltilerek geliş tarihi / Received in revised form: 05.09.2019

Kabul tarihi / Accepted: 09.09.2019

Öz

Bu araştırma; çalışanların demografik özelliklerinin iş tatmini düzeylerinde yarattığı farklılıkları belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; iş tatmini kavramı ve iş tatmini ile alakalı motivasyon teorileri üzerinde durulacak. İkinci bölümde; iş tatminini etkileyen kişisel ve örgütsel faktörler incelenecektir. Üçüncü bölümde ise; uygulama sonuçlarına yer verilecektir. Çalışmada anket tekniği kullanılmıştır. Elde edilen verilere; güvenilirlik analizi, normallik analizi, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis analiz yöntemleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların demografik özelliklerinin iş tatmini düzeylerini etkilediği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, iş tatmini düzeyi, demografik değişkenler

1 *Nurten ELİBÜYÜK, İstanbul Aydın Üniversitesi. Kazım Karabekir Mah. 263. Sok. A3 Blok D:5 nurtenelibuyuk34@gmail.com. Tel: 0530 663 14 16 ORCID: 0000-0002-4127-0723.

2 **Prof. Dr. Salih GÜNEY, İstanbul Aydın Üniversitesi. salihguney@aydin.edu.tr, ORCID:0000-0002-7565-5541. / DOI: 10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod_v15i58005

Examination of job satisfaction levels of employees by demographic variables

Abstract

This research is done for determining the differences in job satisfaction levels created by employees' demographic characteristics. Our study consists of three sections. In the first section; job satisfaction concept and motivation theories related to job satisfaction will be emphasized. In the second section; personal and organizational factors that affect job satisfaction will be examined. In the third section; application results will be included. A survey technique was used in this study. Reliability analysis, the test of normality, Mann Whitney U, and Kruskal Wallis analysis methods were applied to obtained data. In the research result, we concluded that employees' demographic characteristics affect job satisfaction levels.

Keywords: *Job satisfaction, job satisfaction level, demographic variables.*

Giriş

Günümüzde iş hayatına dair birçok farklı sorun bulunmaktadır. Çalışanların bireysel özellikleri, istek ve beklentileri, özel hayatları, sosyal çevreleri, bilgi ve yetenekleri yapacakları işi seçmede etken rol oynamaktadır. Bunlara karşılık seçeceği örgütün yönetim tarzı ve çalışma şartları kişinin istek ve beklentileriyle örtüştüğü takdirde iş tatmini oluşmaktadır. Kişinin yaşadığı iş tatmini düzeyi belirli sonuçlara yol açmaktadır. Tatmin düzeyine bağlı olarak kişi çalıştığı örgüte bağlılık hissedecektir. Çünkü tatmin olmuş bir çalışanın istek ve beklentileri büyük oranda karşılanmış olacağı için örgütten ayrılmayı düşünmeyecektir.

İş doyumunu, işin kendisi, çalışanın bireysel nitelikleri ve iş dışı grup ilişkileri olmak üzere üç temel tutumun bir sonucudur. Bu faktörler birbirinden

ayrılmaz niteliktedirler. İş doyumuna yönelik genel yaklaşım çalışanların işlerine yönelik sahip olduğu olumlu veya olumsuz tutumlar kapsamında şekillenmektedir. İş doyumunu bu kapsamda çalışanın istek ve beklentileri seviyesinde oluşmaktadır. Bununla birlikte birçok faktörün de dahil edildiği daha kapsamlı bir iş doyumuna da mümkündür. Bu faktörler çalışanın yaşı, sağlığı, istek ve beklentileri gibi faktörlerdir. Bununla birlikte aile ilişkileri, iş yerinde yapılan aktiviteler, kurumsal etkinlikler de iş doyumunu etkileyen faktörlere örnek gösterilebilir.

İş tatmini, insanların yaptıkları işten memnuniyet duymaları ve bu işe yönelik düşüncelerinden ziyade daha çok duygusal hislerine yönelik bir kavramdır (Fincham ve Rhodes, 1988). İş tatmini, iç ve dış faktörlerden oluşan iki yönlü bir kavramdır. İç faktörler, sorumluluk alma, denetimle olan ilişki veya çalışanın esas işinin niteliksel ya da niceliksel yönleri gibi kişisel özellikleriyle şekillenir. Dış faktörler ise durumsal özelliktedir ve ücret miktarı, terfi olanakları, örgütsel güven gibi çevresel etkenlere göre değişiklik gösterir. Bunlar parasal değeri olan ödüller veya avantajlar olarak değerlendirilebilir (Kuranchie-Mensah ve Amponsah-Tawiah, 2013).

İş tatmini kavramı ve tanımı

Kurumların devamlılığının sağlanmasındaki faktörlerden biri de iş gücüdür. Emek ve hizmet kapsamlı işlerde çalışan bireyler kurumlar için önemli bir konumdadır. Çalışma ortamında çalışanların işleriyle ilgili olarak geliştirdikleri olumlu tutum ve davranışlar iş doyumunu ile ilgili bilgi sağlar. İş koşullarıyla ilgili beklentilerin karşılanması, çalışanların iş tatminine ulaşmalarını sağlamaktadır.

İş tatmini; çevresel, bireysel ve psikolojik faktörlerden etkilenir (Dugguh ve Ayaga, 2014). Geçmişten günümüze baktığımızda araştırmacılar; yöneticilerinin ve iş arkadaşlarının vermiş olduğu desteğin, çalışanların hal ve hareketleri üzerindeki yansımalarını incelemiştir. Bu desteği kapsayan bir çalışma ortamı; personellerin iş ile alakalı düşüncelerini olumlu yönde etkileyerek, iş tatminlerini ve buna bağlı olarak da verimliliklerini arttırmaktadır (Kale, 2015). Çalışan işine verdiği emeğin karşılığında beklenti-

lerini karşılamak ve kendi kişiliğine uygun bir ortamda çalışmak istemektedir. Beklentileri ile elde ettikleri arasında olan uyuma bağlı olarak, birey iş tatminini yaşamaktadır ya da yaşayamamaktadır.

Bilimsel araştırmalarda ve günlük hayatta olan yaygın kullanım alanına rağmen, iş tatmini konusunda genel bir tanım bulunmamaktadır. Yapılan tanımlamalardan bazıları şöyle sıralayabiliriz:

İş tatmini; bireyin yaptığı işten memnun olmasına yol açan psikolojik, fiziki ve çevresel etkenlerin toplamıdır (Tekingündüz, 2012).

İş tatmini; çalışanın yaptığı iş sayesinde, ihtiyaçlarını giderebilme derecesinin bir türevidir (Gürsoy, 2013).

İş tatmini, çalışanların yaptıkları işten hoşnutluk duyma derecesidir (Spector, 1997).

İş tatmini, başkaları tarafından gözlenemeyen ve sadece bireyin kendisi tarafından hissedilebilen keyif ve huzur verme sürecidir (Saklan, 2010).

İş tatmini; çalışanın, yaptığı işten, çalışma arkadaşlarından, üstlerinden ve örgütten yani genel iş çevresinden aldığı memnun edici duygu halidir (Ak-yüz ve Koçak, 2011).

İş tatmini ile alakalı birçok motivasyon teorisi ortaya konulmuştur. Motivasyon teorileri, iş görenlerin hangi etkenlere bağlı olarak güdülendiklerini açıklamaktadır. Bu teoriler süreç teorileri ve kapsam teorileri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Süreç teorileri; Adams, Vroom, Lawler-Porter, Edwin Locke ve Harold Kelley tarafından ele alınmıştır. Adams eşitlik teorisini iş görenlerin hâl ve hareketlerini karşılıklı bir alışveriş süreci olarak görmekte (İncir, 1990) ve iş görenlerin kendilerini örgüt içerisinde aynı düzeydeki diğer çalışanlarla kıyaslaması olarak ifade etmektedir (Tucker, 2002). Vroom bekleyiş teorisinde; iş görenleri neyin motive ettiğine değil, her birinin ayrı ayrı nasıl motive olduğuna dikkat çekmiştir. Her insanın istek ve beklentisinin değişiklik göstereceğini ve buna bağlı olarak da motivasyon biçimlerinin değişeceğini belirtmiştir (Çırakoğlu, 2010). Lawler-Porter bekleyiş teorisinde; alınan ödüllerin tatmine sebep olduğu ve gösterilen performans düzeyinin ödüle

yol açtığını ve bu sebeple performans ile tatminin, ödül faktörüyle ilişkili olduğu savunur (Ay, 2007). Edwin Locke amaç teorisinde; amaçların niteliklerine önem vermekte ve örgüt başarısını, örgütte güdülenmeyi ulaşılmak istenilen amaçların özelliklerine göre yorumlamaktadır (Camuzoğlu, 2014). Davranış düzeltim ve güçlendirme teorisi, bireylerin başarılı veya başarısız meydana getirdikleri sonuçlara göre bir davranışı tekrar sergileyip, sergilemeyeceğini açıklar. Bu teori; insan davranışlarını, istenmeyen sonuçlar ortaya çıkardığında bir tepki vermeyerek, istenilen sonuçlar ortaya çıkardığında ise ödüllendirme sistemi uygulayarak örgüt amaçları doğrultusunda şekillenebileceğini savunur (Güney, 2017). Harold Kelley atıf teorisinde ise; güdüleyici faktörlerin insan davranışlarına olan etkilerini incelenmektedir. Bireyin tutumlarının sebebi her zaman farklılık gösterebileceği için, burada dış faktörlerin algılanma biçimine dikkat çekilir (Kanbur, 2005).

Kapsam teorileri ise; Maslow, Alderfer, Herzberg ve McClelland tarafından ele alınmıştır. Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde; insan davranışlarını yönlendiren en önemli faktörün ihtiyaçlar olduğunu savunmuştur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). Alderfer v.i.g. teorisinde; belirli bir düzeydeki ihtiyaç giderilmediğinde bir alt düzeydeki ihtiyaçların tekrardan eksikliğinin yaşanacağını savunmuştur (Sökmen, 2014). Herzberg çift etmenler teorisinde; tatmin ve tatminsizliğin, birçok iş faktörüne bağlı olarak değiştiğini savunmaktadır (Alkış ve Öztürk, 2009). McClelland başarıma ihtiyacı teorisinde ise; bütün insanların ihtiyaçları hiyerarşik sıra içerisinde oluşmayıp, bireysel özelliklerine göre değişiklik gösterebilir. Örneğin, üst düzey yöneticilik için sadece başarı değil ait olma ihtiyacının da bulunması gerekmektedir (Sökmen, 2014). Aynı zamanda örgütün verimliliğini sağlamak için, ait olma duygusunun personellere de aşılması gerekmektedir.

İş tatminini etkileyen faktörler

Kişisel faktörler

Personeller, yaptıkları işten ne oranda tatmin olacaklarını ve bununla alakalı nasıl bir yol izleyeceklerini taşıdıkları bireysel özelliklere göre belirlerler. Bireyin; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş tecrübesi vb. gibi özellikleri bu konuda örnek teşkil etmektedir.

Cinsiyet: Cinsiyetin, iş tatmini üzerindeki etkisine dair birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalara istinaden erkek ve kadınların iş tatmin düzeylerinin birbirine yakın olduğu söylenebilir. Fakat iki cinsiyetin de tatmin yolları birbirinden farklı olabilir. Sebebi ise kadın ve erkeklerin istek ve ihtiyaçlarının genellikle farklı noktalara dayanıyor olmasıdır (Sarıbay ve Sarıbay, 2016). Aynı zamanda çalışanlar arasındaki iletişimin erkeklerde olumlu etki yarattığı gözlenirken; kadınlarda ise herhangi bir etki yaratmadığı gözlenmiştir. Çalışma koşulları ise erkek personellerde bir etki yaratmazken, kadın personellerde iş tatmini için önemli bir faktör olmuştur (Eğimli, 2009). Buna bağlı olarak, erkeklerde iletişim daha önemli iken kadınlarda ise çalışma koşullarının ağır bastığını söyleyebiliriz.

Yaş: Çalışanları yaş olarak değerlendirdiğimizde, genç çalışanların iş tatminlerinin yaşlı çalışanlara oranla daha az seviyelerde olduğu görülmüştür. Tecrübesizlik, herhangi bir meslek dalında uzmanlaşamama, istek ve ihtiyaçların fazla olması vb. sebeplerden dolayı tatmin seviyesi düşmektedir. İş hayatına genç yaşta başlayan bireylerin iş tatmini daha yüksek seviyelerde iken, 30'lu yaşlarda daha düşük olmakta ve ilerleyen olgunluk yaşlarında tekrar yükselme gözlenmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014). Yaş kavramını kıdemle birlikte değerlendirdiğimizde ise yine olumlu bir ilişki görmekteyiz (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Ayrıca, bireyin aynı iş yerinde devamlılık süresi bireyin yaşıyla doğrudan orantılıdır. Genelde yaşça büyük çalışanlarda süreklilik gözlenir.

Medeni durum: Medeni durum ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde çok tutarlı sonuçlar bulunamamış olup, daha çok cinsiyetin medeni durum üzerindeki etkisine yönelik farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Medeni durumu cinsiyet kavramıyla birlikte değerlendirdiğimizde, erkeklerde eşin çalışması önemli bir faktör değilken kadınlarda ise bu durum büyük önem taşımaktadır. Erkek çalışmıyor ise eve desteği azalacağından ve eşinin yükü bir kadın olarak artacağından dolayı tatminsizlik durumu ortaya çıkacaktır. Buna bağlı olarak kadın çalışanın iş yerinde stres düzeyi artacak ve iş arkadaşlarını olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmaz olacaktır. Başka bir açıdan bakacak olursak, evli kadınların bekâr kadınlara oranla sorumlulukları daha fazla olduğu için parasal motivasyona daha çok

önem verirler. Bu sebepten tatmin düzeylerini yükseltmek daha kolay olur (Saklan, 2010). Sonuç olarak evlilik, bireyin hayatını daha düzenli bir hale getirdiği için iş hayatında olumlu etkilerinin olduğunu söyleyebiliriz.

Kişilik özellikleri: Çalışanın kişilik özelliklerine göre tatmin derecesi değişiklik göstermektedir. İşini severek, isteyerek, keyifle ve öz güvenle yapan bir birey hem psikolojik olarak olumlu yönde etkilenirken aynı zamanda yöneticilerinden ve örgütünden de olumlu geri bildirimler alacaktır.

Çalışanların yetiştirilme tarzı, aile ilişkisi, eğitim seviyesi, inanç yapısı, bulunduğu sosyal ortam ve mesleki yeterliliği iş tatminini etkileyen faktörler arasında yer alır. Bu faktörler çalışanları birbirinden ayırırken, aynı zamanda bireyin yaşam tarzını şekillendirmesinde etkili olur (Sarı, 2011). Örneğin öz güvenli bir birey yaptığı işin zorluklarından rahatsız olmazken aksine bu zorluklar karşısında motive olmasına, daha çok sorumluluk almasına, dürüst çalışmasına ve olumsuz eleştirilere karşı daha sağlam durabilmesine katkı sağlayacaktır (Bulut, 2004). Bu tecrübeleri kazanan bir çalışan özel hayatında da daha sağlam ve güçlü adımlar atacaktır.

Zekâ kapasitesi: Çalışanların zekâ kapasitesinin yüksek olması; işi hızlı öğrenmesine ve daha kolay uyum sağlamasına olanak sağlar. Çünkü kişi zekâsıyla orantılı olarak pratik olmayı öğrenir. Zekâ kapasitesi düşük kişiler ise algılama problemi yaşar ve işe uyum sağlaması uzun zaman alabilir. Yetenek ve beceri isteyen işlerde çalışan sayısının daha yüksek olduğu ve bu çalışanların iş tatmini açısından yüksek fayda kazandıkları gözlenirken, durağan ve rutin işlerde tatminin azaldığı gözlenmiştir (Dönmez, 2013:). Çünkü düşük seviyeli bir iş, fazla bilgi ve beceri istemeyip kişinin tatmini de olumsuz yönde etkiler.

Hizmet süresi: Personelin hizmet süresi, örgütte işe başladığı ilk andan itibaren toplam harcadığı zamanı gösterir. Bu zaman zarfı arttıkça çalışanlar maaşlarında, pozisyonlarında ve iş yüklerinde bir artış istemektedir. İsteklerinin karşılığını alamayan çalışanlarda ise hissedilen iş tatmininde azalma meydana gelir. Başka bir görüşte ise, işletmede geçirilen sürenin artması ile bireyin daha mantıklı ve makul düşüncelere sahip olmasını ve bu durumun iş tatminine olumlu yönde etki edeceği savunulur (Sığrı ve

Basım, 2006). Ayrıca artan süre ile birlikte kişi statü sahibi olacağı için psikolojik yönden tatmin sağlanabilir.

Eğitim: Eğitim durumu ve iş tatmini arasında olan ilişkiyi, kişinin bilgi ve yeteneklerinin yaptığı işle uyuşması ve öğrenim düzeyinin bu işi karşılama derecesine göre açıklayabiliriz. Bireyin eğitimi, yapılan işin gerektirdiği öğrenim düzeyinden daha yüksek olduğu takdirde birey tatminsizlik yaşamaktadır (Yelboğa, 2007). Kişinin bilgisi, iş anlayışı, istek ve ihtiyaçları gibi faktörlerle örgütten olan kazanımları arasında olumlu bir denge sağlanırsa; bireyin iş tatmini sağlanmış olacaktır (Çırakoğlu, 2010). Çünkü çalışan bilgi ve tecrübesini kullanabileceği daha iyi bir iş istemektedir. Eğitim personellerin hem verimlilik düzeylerini hem de işlerine karşı olan davranışlarını etkilemektedir.

Örgütsel Faktörler

Çalışanların istek ve ihtiyaçlarının giderilmesinde ve iş tatminine ulaşmalarında işletmenin çalışanlara sunduğu olanakları örgütsel faktörler başlığı altında inceleyeceğiz.

Ücret: Çalışanın almak istediği ücret ile kazandığı ücret arasındaki denge iş tatmini için önemli etkiye sahiptir. Örgüte verdikleri emekle kazandıkları imkânları kendilerince karşılaştırırlar. Çıkan oran istediklerinin altında kalır ise memnuniyetsizlik ve tatminsizlik ortaya çıkacaktır (Telman ve Ünsal, 2004). Bu gibi durumlarda örgüt, personelleri kendi amaç ve ilkeleleri yönünde çalıştırmada başarılı olamayacaktır.

Ödüllendirme: Çalışan, sahip olmak istediği ya da hak ettiği maddi kazanımlara ulaştığı durumda ya da bunların da ötesinde kazanımlar elde ettiğinde iş tatminini gerçekleştirmiş olur (Solmuş, 2004). Bu durumda çalışan örgütüyle ve üstleriyle olumlu bir iletişim içinde olacaktır.

Terfi: Çalışanlar yaptıkları işte iyice ustalaştıklarında, işleri onlara basit gelmeye başlar ve üstlendikleri yetki ve sorumluluklardan tatmin olmamaya başlarlar (Eren, 2003). Buldukları işte başarılı olmayı ve yükselme olanaklarının bulunmasını isterler. Bu şartlar oluştuğunda, personel hem statü hem de maddi güç olarak daha iyi imkânlara sahip olur. Bu imkânlara

sahip kişilerde tatmin düzeyi yükselir (Ata, 2010). Verimlilik düzeyinde artış gözlenir. Aksi takdirde ise personellerin istek ve gayretleri azalma yönüne gidecektir.

Çalışma şartları: Çalışma şartları insanların özel hayatlarını da etkilemektedir. Çalışma saatleri düzenli olmayan bir birey ailesine ve sosyal çevresine zaman ayıramadığı için ilişkilerinde de düzenli olamaz ve özel hayatının bozulması kaçınılmaz olur (Erdil ve Keskin, 2004). İş ortamının özelliklerinde iş tatminin de önemli etkileri vardır. Ortamın ısı düzeyi, ışıklandırması, temizliği uygun koşullarda ise personel bu durumdan olumlu etkilenecek ve tatmin olacaktır (Özkalp ve Kırıl, 2004).

Çalışma arkadaşları ile ilişkiler: İş hayatında insanlar zamanının büyük bir bölümünü çalışma arkadaşlarıyla paylaşmaktadır. Birey, çalışma arkadaşlarıyla arasında iyi bir ilişki kurarsa tatmin düzeyi yükselecektir. Benzer yapılara sahip olmak, aynı kültürden gelmek ve aynı dili konuşmak bireyin iş yerinde rahat davranışlar sergilemesine sebep olur. Eğer ki iyi bir çalışma ortamı kurulmuş ise, birey iş hayatından keyif alarak çalışır ve sırf arkadaşları için bile o ortamda çalışmaya devam eder (Urhan, 2014). Çalışanların birbirleriyle anlaşma, dayanışma ve yardımlaşma oranı ne kadar büyük olursa o kadar iyi bir çalışma grubu oluşmasını sağlar.

İletişim tarzı: Günümüzdeki yönetim modelleri; işletmelerin çevresel ilişkisine büyük önem vermekte ve bilime dayalı, sistemli olarak çalışan bir iletişim şeklini savunmuştur. Buradaki amaç, bütün çalışanların işine daha çok dikkat etmesini ve işletmenin verimlilik düzeyinin artmasını sağlamaktır. Çalışırken istekli ve heyecanlı olmalarını, yeteneklerinin ortaya çıkmasını sağlayabilmek için tatmin olacakları bir iş ortamı yaratmak gerekir. Bunun yolu ise çalışanları motive edebilmekten geçer. İnsanların hareketlerini izleyerek ve konuştuklarını dinleyerek, istek ve ihtiyaçlarının neler olduğunu öğrenebiliriz (Halis, 2000). İletişim, bu ihtiyaçları anlamada ve gidermede en etkili araçtır.

Denetim biçimi: Denetim kavramı, iş tatminini iki yönden etkiler. Birinci yönde denetimci, çalışanın işine karşı ilgi ve dikkatini izler. Eksik noktaları belirleyip, çalışanları yönlendirir. Aynı zamanda çalışanların birbirleriyle

olan iletişimini destekler, bireysel olarak tek tek ilgilenir. İkinci yönde ise, denetiminin personellere kararlara katılım hakkı tanınmasıdır. Bu hak; personellerin iş tatminlerinin yükselmesine sebep olurken, amirlerin personel üzerinde olumlu bir profil sergilemesine de olanak sağlar (Karaca, 2001). Bu tarz profile sahip yöneticilerle çalışan personeller sağlıklı bir iletişim kurabilirken, aynı zamanda mutlu bir çalışma ortamı kazanmış olurlar.

Kararlara katılım: Kararlara katılım, işverenler ve iş görenler arasında olumlu bir ilişki yaratarak örgüt verimliliğini de artırma konusunda faydalı olur. Psikolojik bir yakınlaşma ortamı sağlarken, personellerin benlik duygularının tatminini de gerçekleştirmiş olur. Aynı zamanda alt kademe personeller, işin uygulanması sırasında çıkan sorunlara daha yakından şahit oldukları için yönetsel kararlar için daha gerçekçi fikirlere sahip olurlar (Kaya, 2013).

Yönetim biçimi: Yönetim biçimi personellerin iş tatmini üzerinde iki açıdan etkilidir. Birincisi, personel odaklı olmaktır. İşverenlerin, personellerin arasındaki iletişimi desteklemesi ve bu konuda yol gösterici olması personellerin iş tatminlerinde olumlu etki yaratmaktadır. İkinci açı ise, personelleri karar verme sürecine dahil etmektir. (Yerlisu ve Çelenk, 2008). Personeller örgütü, işi ve amiri özdeşleştirme yönündedirler. Bu sebeple personelin örgüt içindeki hal ve hareketlerinde yönetim biçimi etkili olmaktadır. Yönetim biçiminin, personellerin katılımını desteklemesi ve amirler ile personeller arasındaki ilişkinin açık ve net olması sağlıklı bir örgüt ortamı yaratır (Erdoğan, 1999). Böyle bir uygulama personellerin örgüte olan bağlılığını arttırmada ve motive olmasında etkili bir yöntemdir.

Çalışanların iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi

Araştırmanın amacı

İnsanların hayatının büyük bir bölümü çalışarak geçmektedir. Kişi bu vakitler içerisinde hem istek ve beklentilerinin karşılanmasını hem de buna bağlı olarak keyifli ve huzurlu olmayı istemektedir. Tabi ki tüm bunların gerçek-

leşmesi için çalışana düşen birtakım sorumluluklar mevcuttur. Üstlendiği görevi başarıyla yerine getirir ve gereken özeni gösterirse, yöneticilerinden de hak ettiği karşılığı görecektir. Çalışan örgütüne karşı ne derece verimli ve bağlı çalışırsa, örgüt de o derece güçlü olur ve çalışanını memnun eder.

Bu araştırma ile kamu sektörü çalışanlarının demografik özelliklerinin iş tatmini düzeylerinde ne gibi değişiklikler yarattığı incelenmiş ve yorumlamaya çalışılmıştır.

Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde bulunan kamu sektörüne ait çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise 302 katılımcıdan oluşmaktadır.

Araştırmanın yöntemi

Araştırmamızda veri toplama yöntemimiz anket olarak belirlenmiştir. Birinci bölümde, katılımcıların kişisel bilgilerine yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, çalışanların iş tatmin düzeylerini algılamak için Minnesota iş tatmin ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin analizi

Anket uygulamamız için SPSS (Statistical Package for Social Scientist) 18 programından yararlanılmış ve hangi analiz yöntemlerinin uygulanacağına normallik analizi sonucuna göre karar verilmiştir. Normallik analizi sonucunda Shapiro-Wilk ve Kolmogorov – Smirnov testlerine göre " H_1 : H_1 : %95 güven düzeyinde ölçek normal dağılıma sahip değildir" hipotezi kabul edilmiştir. Çıkan sonuca bağlı olarak da parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Bunların yanı sıra güvenilirlik analizi ve frekans analizi de uygulanmıştır.

Araştırmanın hipotezleri

Hipotez 1: İş tatmini iş görenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: İş tatmini iş görenlerin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: İş tatmini iş görenlerin eğitim düzeylerine göre istatistiksel ola-

rak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: İş tatmini iş görenlerin kurumdaki pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: İş tatmini iş görenlerin kurumdaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Bulgular

Tablo 1: Bireylerin kişisel özelliklerinin frekans dağılımı

Değişken	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	163	54,0
	Erkek	139	46,0
Yaşınız	20 – 30 yaş arası	157	52,0
	30 – 50 yaş arası	104	34,4
	50 yaş ve üstü	41	13,6
Pozisyonunuz	İşçi	137	45,4
	Memur	33	10,9
	Uzman	29	9,6
	Şef	39	12,9
	Müdür	26	8,6
	Diğer	38	12,6
Eğitim Durumunuz	İlköğretim	38	12,6
	Lise	98	32,5
	Lisans	113	37,4
	Yüksek Lisans	39	12,9
	Doktora	14	4,6
Şirkette Çalışma Süresi	0 – 2 yıl	98	32,5
	3 – 6 yıl	113	37,4
	7 – 15 yıl	67	22,2
	15 yıl üstü	24	7,9

Araştırma örneklemini oluşturan katılımcıların medeni durum bulguları incelendiğinde %54'ü (163) kadın, %46'sı (139) ise erkek olduğu; %52'si (157) 20 – 30 yaş aralığındayken, %34,4'ü (104) 30 – 50 yaş aralığında olduğu ve %13,6'sı (41) ise 50 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların pozisyon dağılımları incelendiğinde %45,4'ünün (137) işçi ol-

duğu görülürken, %12,9'unun (39) şef, %10,9'unun (33) memur, %9,6'sı (29) uzman ve %8,6'sı (26) müdür iken %12,6'sı (38) mevcut seçeneklerin dışında bir pozisyona sahiptir. %45, 4'lük oranla çoğunluğu işçi grubunun oluşturduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların eğitim durumlarına baktığımızda ise %37,4'ü (113) lisans mezunu iken %32,5'i (98) lise, %12,9'u (39) yüksek lisans, %12,6'sı (38) ilköğretim ve %4,6'sı (14) doktora mezundur. Katılımcıların %37,4'ü (113) 3 – 6 yıl aralığında şirkette iş tecrübesine sahipken, %32,5'i (98) 2 yıldan az, %22,2'si (67) 7 – 15 yıl aralığında ve %7,9'u (24) ise 15 yıldan fazla şirkette iş tecrübesine sahiptir. Çıkan dağılım sonuçlarına göre, 7-15 yıl grubunun en düşük orana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Bireylerin İş Tatmini Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Fark (Mann Whitney U) Testi

Ölçek	Cinsiyet	N	Ort.	S.S	S.H	P
İş Tatmini	Kadın	163	3,56	1,25	,09	,088
	Erkek	139	3,23	1,39	,11	
İçsel İş Tatmini	Kadın	163	3,60	1,25	,09	,084
	Erkek	139	3,28	1,39	,11	
Dışsal İş Tatmini	Kadın	163	3,49	1,28	,10	,066
	Erkek	139	3,17	1,41	,11	

Normallik testi bulgusu doğrultusunda parametrik olmayan test Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Yapılan sınamada:

İş tatmini iş görenlerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

İçsel iş tatmini iş görenlerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Dışsal iş tatmini iş görenlerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Elde edilen sonuçlara göre; hipotez 1 reddedilmiştir.

Tablo 3. Bireylerin İş Tatmini Düzeylerinin Yaşlarına Göre Fark (Kruskal Wallis) Testi

Ölçek	Yaş	N	Ort.	S.S	S.H	P
İş Tatmini	20 – 30 Yaş Arası	157	3,21	1,31	,10	,001
	30 – 50 Yaş Arası	104	3,52	1,27	,12	
	50 Yaş ve Üstü	41	3,89	1,39	,21	
İçsel İş Tatmini	20 – 30 Yaş Arası	157	3,26	1,31	,10	,001
	30 – 50 Yaş Arası	104	3,55	1,27	,12	
	50 Yaş ve Üstü	41	3,92	1,39	,21	
Dışsal İş Tatmini	20 – 30 Yaş Arası	157	3,13	1,32	,10	,001
	30 – 50 Yaş Arası	104	3,47	1,31	,12	
	50 Yaş ve Üstü	41	3,86	1,41	,22	

Normallik testi bulgusu doğrultusunda parametrik olmayan test Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Yapılan sınamada:

İş tatmini iş görenlerin yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

İçsel iş tatmini iş görenlerin yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Dışsal iş tatmini iş görenlerin yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Elde edilen sonuçlara göre; hipotez 2 kabul edilmiştir.

Tablo 4. Bireylerin İş Tatmini Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Fark (Kruskal Wallis) Testi

Ölçek	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	S.S	S.H	P
İş Tatmini	İlköğretim	38	2,56	1,30	,21	,000
	Lise	98	3,04	1,24	,12	
	Lisans	113	3,58	1,36	,12	
	Yüksek Lisans	39	4,21	,68	,10	
	Doktora	14	4,60	,44	,11	
İçsel İş Tatmini	İlköğretim	38	2,59	1,30	,21	,000
	Lise	98	3,12	1,26	,12	
	Lisans	113	3,60	1,37	,12	
	Yüksek Lisans	39	4,26	,62	,09	
	Doktora	14	4,60	,44	,11	
Dışsal İş Tatmini	İlköğretim	38	2,52	1,33	,21	,000
	Lise	98	2,92	1,27	,12	
	Lisans	113	3,56	1,35	,12	
	Yüksek Lisans	39	4,13	,81	,13	
	Doktora	14	4,61	,47	,12	

Normallik testi bulgusu doğrultusunda parametrik olmayan test Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Yapılan sınamada:

İş tatmini iş görenlerin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$).

İçsel iş tatmini iş görenlerin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$).

Dışsal iş tatmini iş görenlerin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$).

Elde edilen sonuçlara göre; hipotez 3 kabul edilmiştir.

Tablo 5. Bireylerin İş Tatmini Düzeylerinin Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Fark (Kruskal Wallis) Testi

Ölçek	Pozisyon	N	Ort.	S.S	S.H	P
İş Tatmini	İşçi	137	2,89	1,23	,10	,000
	Memur	33	4,19	,88	,15	
	Uzman	29	3,69	1,27	,23	
	Şef	39	3,61	1,31	,21	
	Müdür	26	4,62	,59	,11	
	Diğer	38	3,34	1,45	,23	
İçsel İş Tatmini	İşçi	137	2,95	1,25	,10	,000
	Memur	33	4,23	,87	,15	
	Uzman	29	3,70	1,26	,23	
	Şef	39	3,62	1,34	,21	
	Müdür	26	4,64	,59	,11	
	Diğer	38	3,40	1,44	,23	
Dışsal İş Tatmini	İşçi	137	2,80	1,25	,10	,000
	Memur	33	4,12	,94	,16	
	Uzman	29	3,68	1,29	,24	
	Şef	39	3,59	1,30	,20	
	Müdür	26	4,60	,61	,12	
	Diğer	38	3,26	1,48	,24	

Normallik testi bulgusu doğrultusunda parametrik olmayan test Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Yapılan sınamada;

İş tatmini iş görenlerin kurumdaki pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

İçsel iş tatmini iş görenlerin kurumdaki pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Dışsal iş tatmini iş görenlerin kurumdaki pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Elde edilen sonuçlara göre; hipotez 4 kabul edilmiştir.

Tablo 6. Bireylerin İş Tatmini Düzeylerinin Çalışma Sürelerine Göre Fark (Kruskal Wallis) Testi

Ölçek	Çalışma Süresi	N	Ort.	S.S	S.H	P
İş Tatmini	0 – 2 Yıl	98	2,95	1,35	,13	,000
	3 – 6 Yıl	113	3,37	1,20	,11	
	7 – 15 Yıl	67	3,87	1,24	,15	
	15 Yıl Üstü	24	4,18	1,29	,26	
İçsel İş Tatmini	0 – 2 Yıl	98	2,98	1,35	,13	,000
	3 – 6 Yıl	113	3,44	1,20	,11	
	7 – 15 Yıl	67	3,88	1,24	,15	
	15 Yıl Üstü	24	4,21	1,29	,26	
Dışsal İş Tatmini	0 – 2 Yıl	98	2,89	1,37	,13	,000
	3 – 6 Yıl	113	3,27	1,23	,11	
	7 – 15 Yıl	67	3,85	1,28	,15	
	15 Yıl Üstü	24	4,13	1,30	,26	

Normallik testi bulgusu doğrultusunda parametrik olmayan test Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Yapılan sınamada;

İş tatmini iş görenlerin kurumdaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$).

İçsel iş tatmini iş görenlerin kurumdaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$).

Dışsal iş tatmini iş görenlerin kurumdaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$).

Elde edilen sonuçlara göre; hipotez 5 kabul edilmiştir.

Sonuç

Cinsiyet faktörüne göre yapılan fark testinde, kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulunmadığı gözlenmiştir. Buna göre her iki cinsiyete sahip bireylerin aynı faktörlerden etkilendiğini ve buna bağlı olarak iş tatmini düzeylerinin oluştuğunu söyleyebiliriz. Buna göre; hipotez 1- " H_1 : İş tatmini iş görenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir" reddedilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerinden yaş faktörüne baktığımızda, farklı yaş gruplarındaki çalışanların iş tatmini düzeylerinin farklı oranlarda olduğu görülmüştür. 50 yaş ve üstü katılımcıların diğer katılımcılara oranla daha yüksek iş tatminine sahip olduğunu söyleyebiliriz. En düşük iş tatmini düzeyine sahip olan grup ise 20-30 yaş aralığındaki gruptur. Bu grubu az bir farkla 30-50 yaş arası grubu izlemektedir. Bu noktada 50 yaş ve üstü çalışanların daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olmalarının sebepleri arasında; uzun yıllar çalışmış olmanın verdiği tecrübe, olgunluğa erişme, statü ve belirli amaçların gerçekleşmiş olması gibi faktörleri örnek gösterebiliriz. Çıkan sonuçlara göre; hipotez 2- “ H_1 : İş tatmini iş görenlerin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir” kabul edilmiştir.

Eğitim düzeyine göre yapılan fark testinde, çalışanların iş tatmini düzeylerinin farklılık gösterdiğini belirtebiliriz. Sonuçlar incelendiğinde; ilköğretim mezunu katılımcıların genel iş tatminlerinin, içsel iş tatminlerinin ve dışsal iş tatminlerinin en düşük orana sahip olduğu görülmektedir. İlköğretim mezunlarını takiben; lise, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunları sırasıyla artan bir orana sahiptir. Burada, iş tatmini düzeyinin eğitimle yakından ilişkili olduğunu ve eğitim düzeyinin artışı halinde iş tatmini düzeyinin de artış gösterdiğini söyleyebiliriz. Çünkü eğitim düzeyi yüksek olan bir birey için, alternatif iş fırsatları da fazla olacaktır. Birey bu fırsatlar içerisinde kendisine en uygun olanı tercih ederek en yüksek tatmin düzeyine ulaşabilecektir. Yapılan analiz sonuçlarına göre hipotez 3- “ H_1 : İş tatmini iş görenlerin eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir” kabul edilmiştir.

Katılımcıların örgüt içerisindeki pozisyonlarını incelediğimizde, iş tatmini düzeylerinde farklılık olduğunu görmekteyiz. İşçi olarak çalışan katılımcıların genel iş tatminlerinin, içsel iş tatminlerinin ve dışsal iş tatminlerinin diğer katılımcılara oranla daha düşük bir düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. İşçi grubu çalışanlarını takiben; diğer grubu, şef grubu, uzman grubu, memur grubu ve müdür grubu sırasıyla artış gösteren bir orana sahiptir. Bu noktada, çalışanların terfi düzeyine göre iş tatmini düzeylerinin de artış gösterdiğini belirtebiliriz. Çünkü statü yükseldikçe bireyin içsel iş tatmini

gerçekleşmiş olacak ve maddi imkânlar olarak da daha iyi şartlara ulaşmış olacaktır. Sonuçlara göre, hipotez 4- "H₁: İş tatmini iş görenlerin kurumdaki pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir" kabul edilmiştir.

Katılımcıların çalışma sürelerini incelediğimizde, iş tatmini düzeylerinde farklılıkların olduğunu görmekteyiz. Uzun süreli çalışan bireylerin, iş ortamına uyum sağlaması ve beklentilerinin zamanla giderilmiş olması iş tatmini düzeylerinin yüksek olmasını sağlamaktadır. Kısa süreli çalışma hayatına sahip genç bireylerin ise; tecrübesizlik, herhangi bir meslek dalında uzmanlaşmama, istek ve beklentilerin fazla olması gibi sebeplerden dolayı iş tatmini düzeyleri düşük olmaktadır. Sonuçlara göre, hipotez 5- "H₁: İş tatmini iş görenlerin kurumdaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir" kabul edilmiştir.

Çalışanların tatmin olması; mutlu ve verimli çalışmalarını, motive olmalarını, devamsızlıktan kaçınmalarını, örgüte karşı bağlı olmalarını ve uzun süreli çalışmalarını sağlamaktadır. Çalışanların tatminsizliği durumunda ise, motivasyonlarının ve verimliliklerinin düşmesine, iş arkadaşlarıyla çatışma yaşamasına, özel hayatında sorunlar çıkmasına ve örgüt içerisinde terfi imkânlarını kaçırmalarına yol açmaktadır. Bu konuda yöneticilerin gerekli özeni göstererek; çalışanlara terfi imkânları sunmalarını, motive olmaları için onları teşvik etmeleri ve başarılı olduklarında takdir ederek ödül sunmaları olumlu yönde gelişmeler sağlayacaktır.

Kaynakça

- [1] Akyüz, K. C. ve Koçak, S. (2011). Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi: (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği). *SDÜ Orman Fakültesi Dergisi*, 12 (1), s. 20-26.
- [2] Alkış, H. ve Öztürk, Y. (2009). Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), s. 212-236.
- [3] Ata, A. Ç. (2010). *Ticari Banka Çalışanları Açısından Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, s. 67.

- [4] Ay, Z. (2007). *Sanayi İşletmelerinde Motivasyon ve Ülkemizdeki Motivasyon Uygulamaları*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, s. 76.
- [5] Bulut, E. A. (2004). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Kayseri’de Bulunan Büyük İşletmelerin Pazarlama Elemanları Üzerine Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, s. 24.
- [6] Camuzoğlu, N. (2014). *Kütüphane Yöneticileri ve Çalışanlarının Liderlik Özelliklerine Bakış Açılı ve İş Tatmini: Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Karşılaştırması*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. 62-63.
- [7] Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, s. 40-41.
- [8] Dönmez, F. Y. (2013). *Çalışanlarda İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık (Diyarbakır Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği)*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 15-16.
- [9] Dugguh, S. I. ve Ayaga, D. (2014). Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance In Organizations. *IOSR Journal of Business and Management*, 16 (5), p. 11-18.
- [10] Eğinli, T. A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), s. 35-52.
- [11] Erdil, O. ve Keskin, H. (2004). Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı 5 (1), s. 17-26.
- [12] Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayını, İstanbul, s. 241.
- [13] Eren, E. (2003). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 573, 11. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- [14] Güney, S. (2017). *Örgütsel Davranış*. Nobel Yayıncılık, Ankara, s. 330.
- [15] Gürsoy, N. (2013). *Hastane Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik*

- Durumlarının Aile Yaşamına Etkisi: Kurum Ev İdaresi Personeli Üzerine Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. 13.
- [16] Halis, M. (2000). Örgütsel İletişim ve İletişim Tatminine İlişkin Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14 (1), s. 217-230.
- [17] Kale, E. (2015). Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7 (14), s. 103-120.
- [18] Kanbur, E. (2005). *Toplam Kalite Yönetimi Uygulayan İşletmelerde İşgören Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Mobilya Ve Gıda Sektörlerinde Ampirik Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, s. 45.
- [19] Karaca, B. S. (2001). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, s. 43.
- [20] Kaya, N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişki: Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 22.
- [21] Kuranchie-Mensah, E. B. and Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9 (2), p. 255-309.
- [22] Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), s. 251-281.
- [23] Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001-2004). *Örgütsel Davranış*. 77, 6. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- [24] Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. 4. Baskı, Furkan Ofset, Bursa, s. 137.
- [25] Saklan, A. (2010). *Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, s. 40-41.
- [26] Sarı, S. (2011). *Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki*

- İlişkiler: Bankacılık Sektörü Antalya Örneği*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, s. 53.
- [27] Sarıbay, E. ve Sarıbay, B. (2016). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle Olan İlişkinin Parametrik Olmayan İstatiksel Yöntemler ve Faktör Analizi İle İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (30), s. 580-603.
- [28] Sığı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), s. 131-154.
- [29] Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler*. Beta Yayınları, İstanbul, s. 186.
- [30] Sökmen, A. (2014). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. Detay Yayıncılık, Ankara, s. 196.
- [31] Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications Inc, p. 7.
- [32] Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (147), s. 54-70.
- [33] Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması*, (Yayımlanmamış doktora tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. 24.
- [34] Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. Epsilon Yayınları, İstanbul, s. 39.
- [35] Tucker, M. L. and Mccarthy A. M. (2002). *The Human Challenge Managing Yourself and Others in Organizations*. Prentice Hall, New Jersey, p. 138.
- [36] Urhan, S. (2014). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, s. 24.
- [37] Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), s. 1-18.
- [38] Yerlisu, T. Ve Çelenk, B. (2008). Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6 (2), s. 87-93.

Halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

Filiz GÜZEL¹
Cem KİRAZOĞLU²

Geliş tarihi / Received: 04.09.2019

Düzeltilerek geliş tarihi / Received in revised form: 05.09.2019

Kabul tarihi / Accepted: 24.09.2019

Öz

Yapılan bu araştırma halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yöneliktir. İstanbul ilindeki Halk Eğitim Merkezlerinde çalışan kadrolu öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, yirmi bir halk eğitim merkezindeki 183 öğretmen oluşturmaktadır. Aykırı durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Öğretmenlere bir adet kişisel bilgi formu ile birlikte Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve yabancılaşma düzeyini belirlemek için de Yabancılaşma Ölçeği uygulanmıştır. Verilerin analizi için, iki bağımsız grubun ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için “Bağımsız Gruplar -t- testi” kullanılmıştır. İki den çok bağımsız grubun ortalamalarının arasındaki farkın analizi için de Tek Yönlü ANOVA Testi kullanılmıştır. Yabancılaşma ölçeği alt bo-

¹ İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı, e-mail: filizguzel74@hotmail.com, Kartal Mesleki Eğitim Merkezi Topselvi Mah. Seçenter Sok. No.32 Kartal/İstanbul, ORCID:0000-0002-7198-5842.

² Dr.Öğr.Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, e-mail: cemkirazoglu@aydin.edu.tr. ORCID:0000-0002-1727-6172./ DOI: 10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod_v15i58006

yut (güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma) ve toplam puanları ile iş doyumunu ölçeği alt boyut (içsel ve dışsal doyum) ve toplam puanları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma modelindeki değişkenlerin birbirlerini ne düzeyde açıkladığını ve yordadığını test etmek için ise çoklu doğrusal (linear) regresyon analizi yapılmıştır.

İş doyumunu ile okula yabancılaşma alt boyutları arasında pozitif yönlü orta düzeyde korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre yabancılaşma alt boyutlarının tümü iş doyumunu yordayabilmektedir. Yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre iş doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçlarında, yabancılaşma toplam puanları ile iş doyum arasında negatif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu, görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Halk eğitim merkezi öğretmenleri, yetişkin eğitimi, iş doyumunu, yabancılaşma.

The the relationship between job satisfaction and alienation levels of teachers working in the public education centers

Abstract

This research aims to determine the relationship between job satisfaction and alienation levels of teachers working in Public Education Centers. The population of the research is the permanent teachers working in Public Education Centers in Istanbul. In this study, groups consist of 183 teachers working in twenty-one public education centers in İstanbul Province were selected using the extreme cases sampling method based. Personal information form and the Minnesota Job Satisfaction Scale and the Alie-

nation Scale were used to determine the level of alienation. For the analysis of the data, the “Independent Groups -t-test” was used to determine the difference between the means of two independent groups. A one-way ANOVA test was used to analyze the difference between the means of more than two independent groups. Pearson Correlation analysis was conducted to examine the relationship between the subscale (weakness, meaninglessness, isolation, alienation to school) and total scores of the alienation scale and the subscale (internal and external satisfaction) and total scores of the job satisfaction scale. Multiple linear regression analysis was used to test the extent to which the variables in the research model explained and predicted each other.

It has been concluded that there is a moderate positive correlation between job satisfaction and alienation sub-dimensions. According to the results of the regression analysis, all of the alienation subscales can predict job satisfaction. The results of the regression analysis of the predictions of job satisfaction according to the alienation total scores, age, and professional seniority variables showed that there was a negative and high-level relationship between the total scores of alienation and job satisfaction.

Keywords: Public education center teachers, adult education, job satisfaction, alienation

Giriş

Ülkemizde öğretmen yetiştirme modeli örgün eğitime göre belirlenmiş ve sistem buna göre düzenlenmiştir. Bir dönem, yaygın eğitime öğretmen yetiştirme konusu özel olarak ele alınmış ve iki üniversitede ön lisans düzeyinde yaygın eğitim kurumlarına öğretmen yetiştirme programları uygulanmıştır. Daha sonraki dönemlerde bu uygulamadan vazgeçilmiş, lisans düzeyinde öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarından mezun olanlar yaygın eğitim kurumlarına da atanmaya başlanmıştır (Yıldırım, 2009).

Öğretmen yetiştirme modeli ağırlıklı olarak örgün eğitim kurumlarına göre belirlendiğinden yaygın eğitim kurumlarına atanan öğretmenler zaman zaman adaptasyon sorunu yaşamaktadır. Halk eğitim merkezlerindeki yöneticiler gibi öğretmenlerin de örgün eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerden farklı görev ve rolleri bulunmaktadır (Yıldırım, 2009).

Bu bakımdan halk eğitim merkezindeki öğretmenlerin, örgün eğitimde olduğu gibi bazı dönemlerde yoğun olmak koşulu ile yıl boyunca alan çalışması yapma gibi görevleri de bulunmaktadır. Halk eğitim merkezlerinde ise öğretmenlerin çalışma saatleri kursiyerlerin katılım şartları, devam edebilme durumları fiziki mekân imkânı gibi nedenlerle hafta sonları da dâhil olmak üzere çalışma saatleri örgün eğitime göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin eğitim verdiği kursiyerlerin bir kısmı kendilerinden daha küçük yaşta olabilmektedir. Bazı durumlarda da, öğretmenler kendilerinden daha fazla hayat deneyimine sahip kursiyerlere eğitim vermek durumunda kalabilmektedirler. Sınıflarda ve atölyelerde her zaman homojen bir grup bulamayabilecek olan öğretmenler diğer yandan, çevrede eğitim ihtiyacı içinde olup çeşitli engelleri nedeniyle kurslara katılamayan vatandaşların belirlenmesi, engellerin ortadan kaldırılması için çare ve öneriler geliştirilmesi gibi çalışmalar içinde de yer alabilmektedirler. Bu nedenle görevli yöneticiler gibi öğretmenlerin de güler yüzlü, özverili, iletişim becerilerine sahip olması beklenmektedir (Yıldırım, 2009). Bu beklenti sonucunda 2017’de yapılan 6764 Sayılı Kanun değişikliği ile kadro sayılarının azalması iş doyumunun ve yabancılaşmanın önemi artırmaktadır.

İş doyumunu kavramı, güdülenme, moral, işle özdeşleşme, işi çekici bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir. Fakat bunların hepsinden daha farklı anlamlara da gelmektedir. Güdülerin bir amaca doğru çaba harcamayı gerektirmesine karşılık, iş doyumunu, işe bağlı olarak memnun olmayı göstermektedir.

Kişisel, öznel ve duygusal bir kavramı ifade eden doyum, bir başka birey tarafından doğrudan gözlenmeyen, yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen iç zevki veya iç huzuru anlatan bir kavramdır. Bireyin bu unsurun aracılığı olmadan kendisini daha iyi hissetmesi de pek mümkün değildir (Şahin, 2013).

Yabancılaşmayı bireyin iş yaşamı bağlamında ele alan ve işe yabancılaşma olarak nitelendiren diğer bir tanıma göre yabancılaşma; “bireyin yaptığı işi anlamsız bulması, iş yerinde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendini yalnız, yetersiz ve güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” anlamına gelmektedir (Elma, 2003).

Yabancılaşma, yaygın olarak kendinden, başkalarından veya toplumdan uzaklaşma duygularını tanımlamada, aynı zamanda; benlik kaybı, umutsuzluk, ilgisizlik, yalnızlık, ait olamama, güçsüzlük, karamsarlık, tarafsızlık, hoşnutsuzluk, geri adım atma, uzak durma, umursamazlık, endişe, duyarsızlaşma, izolasyon ve anlamsızlık duygularını ifade etmek için kullanılmaktadır (Seeman, 1959).

Yabancılaşmaya ilişkin çalışmalar, kavramı farklı biçimlerde boyutlandırmalarına rağmen güçsüzlük, kuralsızlık, soyutlanmışlık ve anlamsızlık olmak üzere dört boyutlu bir yabancılaşma kavramı, eğitim örgütleri için daha uygulanabilir gözükmektedir.

Güçsüzlük, bireyin ortaya koyduğu ürünler ve bu süreçte kullandığı araçların sonuçları üzerindeki denetiminin yokluğu, yüksek düzeyde amaçları olmasına rağmen bu amaçları başarabileceğine ilişkin beklentilerin düşüklüğü gibi durumları ifade etmektedir. Kuralsızlık, amaçları gerçekleştirmek için gerekli görülen davranışların gerekliliğini onaylamamaktır. Soyutlanmışlık, bir arkadaşlık bağının eksikliğini ya da örgütsel ortama en alt düzeyde katılımı ifade etmektedir. Anlamsızlık, bireyin kendi etkinliğine bir anlam verememesi, şimdi ile gelecek arasında bir ilişkinin kurulamamasını ifade etmektedir (Seeman, 1959).

Amaç

Bu araştırmanın amacı; Halk Eğitim Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ile Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin incelenmesidir. Yabancılaşma ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda elde edilecek bulgu ve varılacak sonuçların, meydana gelen aksaklıkların sebeplerinin fark edilmesi ve çözümüne yönelik adımların atılmasında

önemli rolü olabileceği düşünülmektedir. Halk eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeylerini artırmaya yönelik öneriler getirilebileceği ve bu açıdan araştırmanın anlamlı olduğu görülmektedir. Buna ek olarak yapılabilecek başka araştırmalarda yabancılaşmaya ve düşük iş doyumuna yol açan faktörler belirlenip ortadan kaldırılabılır ve eğitim kurumlarının yönetim süreçleri yeniden yapılandırılabilir. Kullanılan veri toplama araçları ile aşağıdaki araştırma soruları yanıtlanmaya çalışılmıştır:

- İş doyumu düzeyi, çalışan kurumun yöneticisinin cinsiyetine, çalışan öğretmenlerin cinsiyetine, mesleklerindeki kıdeme, eğitim durumlarına, yaşlarına, branşlarına, aynı kurumda çalışma sürelerine ve çalışılan kurumdaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermekte midir?
- Yabancılaşma düzeyi, çalışan kurumun yöneticisinin cinsiyetine, çalışan öğretmenlerin cinsiyetine, mesleklerindeki kıdeme, eğitim durumlarına, yaşlarına, branşlarına, aynı kurumda çalışma sürelerine ve çalışılan kurumdaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermekte midir?
- İş doyumu ile yabancılaşma arasında ilişki bulunmakta mıdır?
- Yabancılaşma düzeyi, iş doyumunu yordamakta mıdır?

Yöntem

Bu araştırma var olan durumu ortaya çıkarmayı amaçladığı için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmamda İstanbul ilindeki Halk Eğitim Merkezlerinde çalışan kadrolu öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. İstanbul ilinde Halk Eğitim Merkezlerindeki öğretmen sayısı 2018-2019 Eğitim Öğretim yılındaki verilere göre 767'dir.

Bu çalışmada, aykırı durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Büyükoztürk, 2013). Aykırı durum ölçütü olarak da merkez başına düşen öğretmen sayısı değişkeni dikkate alınmıştır. Başka bir deyişle,

en az öğretmene sahip olan merkezler ile en fazla öğretmene sahip merkezlerin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bunun nedeni, bir merkezde çalışmakta olan öğretmen sayısının, iş doyumu ve yabancılaşma ile ilişkisinin olup olmadığının merak edilmesidir.

Bu çalışmada 341 kadrolu idareci ve öğretmene veri toplama aracı dağıtılmıştır. Yanıtlanan araç sayısı 183'tür. Yönetici, görevlendirme, askere giden, doğum iznine ayrılan, gönüllülük esası olduğundan dolayı yapmak istemeyenler sayısı ise toplamda 158'dir. Bu çalışmada verileri toplamak amacıyla sırasıyla "Kişisel Bilgi Formu", "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" ve "Yabancılaşma Ölçeği" kullanılmıştır.

Verilerin Toplanması

Öncelikle araştırmanın konu ile ilgili literatür taraması yapılmış, ölçekler belirlenmiştir. Mevcut araştırma kapsamında İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden araştırma izni alınmıştır. Araştırmanın evreni belirlenmiş ve örneklem grubu seçilmiştir. Çoğaltılan veri toplama araçları 17 Mayıs 2019 ile 14 Haziran 2019 tarihleri arasında uygulanmıştır. Örneklem kapsamındaki halk eğitim merkezlerine gidilerek ölçekler uygulanmıştır. Ölçek uygulamaları, okul yönetiminin izni ve kontrolünde öğretmenlerin dinlenme saatlerinde ve gönüllülük esasına göre, araştırmacı tarafından yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi için öncelikle normal dağılım incelemesi yapılmıştır. Normal dağılım incelemesi için hesaplanan merkezi eğilim ve değişkenlik göstergeleri hesaplanmıştır. Bu çalışmada, normal dağılım incelemesi için, ölçek toplam ve alt boyut puanlarının çarpıklık değerleri ölçüt olarak kabul edilmiştir. Ölçek toplam ve alt boyut puanlarının tüm örneklemdeki dağılımı incelendiğinde, çarpıklık katsayılarının, bir alt boyut dışındaki tüm puan türlerinde -1,00 ile

+1,00 arasında kaldığı ve bu puanların normal dağılıma sahip olduğu bulunmuştur (Büyüköztürk, 2013).

Yabancılaşma Ölçeğinin “Anlamsızlık” alt boyutundaki puanların çarpıklık katsayısının 1,628 olduğu bulunmuştur. Bu değer, aşırı pozitif çarpıklık anlamına geldiğinden, bu ölçekten alınan puanlara önce karekök dönüştürme işlemi yapılmıştır. Bu işlem sonucunda elde edilen çarpıklık katsayısı 1,005 bulunmuştur. Bu değer de kabul edilebilir sınır olan $\pm 1,00$ 'ın dışında olduğu için son aşamada bu ölçekten elde edilen puanlara inverse (evrik) dönüştürme işlemi uygulanmıştır. Bu işlem sonucunda bu ölçekten alınan puanların çarpıklık katsayısı -0,529'a düşmüştür. Bu değer kabul edilebilir çarpıklık sınırı olarak belirlenen $\pm 1,00$ 'in içinde olduğu için bu ölçekten alınan puanların evrik dönüştürme işlemi sonrasında oluşan değerleri analizlerde kullanılmıştır. Ayrıca ölçeklerin tüm alt boyut puanlarının ve ölçek toplam puanlarının, yapılan tüm grup karşılaştırmaları öncesinde her grup içinde normal dağılıma sahip olup olmadığını incelemek amacıyla çarpıklık katsayıları hesaplanmış ve birkaç tanesi dışında bütün gruplarda çarpıklık katsayılarının -1,00 ile +1,00 arasında kaldığı saptanmıştır. Diğer gruplarda ise elde edilen çarpıklık değerlerinin $\pm 1,00$ 'in çok az üzerinde olması nedeniyle aşırı düzeyde çarpıklık olmadığına karar verilmiş ve bütün karşılaştırmalarda parametrik testler kullanılmıştır.

Bu çalışmada iş doyumu ölçeğinin güvenilirlik analizi (Cronbach's Alpha) hesaplandığında $\text{Alpfa} = ,96$ bulunmuştur. Böylece anketin yüksek güvenilirlikte ($0,80 < a < 1$) olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada Yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik analizi (Cronbach's Alpha) hesaplandığında ise $\text{Alpha} = ,86$ bulunmuştur. Böylece anketin yüksek güvenilirlikte ($0,80 < a < 1$) olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde öncelikle tüm bağımsız değişkenler için frekans (N) ve yüzde (%) değerleri hesaplanmıştır. İki bağımsız grubun ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için “Bağımsız Gruplar

-t- testi” kullanılmıştır. İki den çok bağımsız grubun ortalamalarının arasındaki farkın analizi için de Tek Yönlü ANOVA Testi kullanılmıştır.

Anlamlılık analizleri, $p < 0,05$ anlamlılık aralığına göre yapılmıştır. ANOVA analizlerinde, F Testi anlamlı çıktığında çoklu karşılaştırmalar Scheffe testi ile yapılarak tabloların yanında sunulmuştur.

Yabancılaşma alt boyutlarından güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma ve iş doyumu boyutlarının puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu ve yabancılaşma düzeyleri arasındaki korelasyon analizi bulguları tablolar halinde gösterilmiştir. Araştırma modelindeki değişkenlerin birbirlerini ne düzeyde etkilediğini, açıkladığını test etmek için ise çoklu doğrusal (linear) regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizlerinde, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır: Yabancılaşmanın hangi boyutu iş doyumunu daha güçlü ve anlamlı yordamaktadır? Yabancılaşma toplam puanı, yaş ve mesleki kıdem ile birlikte iş doyumunu hangi düzeyde yordamaktadır? Yabancılaşma toplam puanı, yaş ve mesleki kıdem ile birlikte iş doyumunun içsel ve dışsal doyum boyutlarının hangi düzeyde yordamaktadır?

Bulgular

Halk eğitim merkezlerinde çalışan 183 öğretmenin kişisel bilgileri verilmiştir. İş doyumu ve yabancılaşma ölçeklerinden elde edilen veriler, cinsiyet, halk eğitim merkezi yöneticisinin cinsiyeti, medeni durumu, meslekteki kıdemi, yaşı, branşı, aynı kurumda çalışma süresi, eğitim durumu ile kurumdaki öğretmen sayısı değişkenleri açısından incelenmiştir.

Halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

Tablo 1. Araştırmanın bağımsız değişkenler için frekans ve yüzde değerleri

Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	139	76,0
	Erkek	44	24,0
	Toplam	183	100,0
Merkez Yöneticisinin Cinsiyeti	Kadın	69	37,7
	Erkek	114	62,3
	Toplam	183	100,0
Medeni Durum	Evli	133	72,7
	Hiç Evlenmedim	27	14,8
	Eşimden Ayrıldım / Eşim Vefat Etti	23	12,6
	Toplam	183	100,0
Meslekteki Kıdem	1 - 6 yıl arası	43	23,5
	7 - 17 yıl arası	49	26,8
	18 - 27 yıl arası	58	31,7
	28 - 45 yıl arası	33	18,0
	Toplam	183	100,0
Yaş	24-33 arası	39	21,3
	34-43 arası	54	29,5
	44-54 arası	60	32,8
	55-65 arası	30	16,4
	Toplam	183	100,0
Branş	Meslek Dersleri	98	53,6
	Kültür Dersleri	85	46,4
	Toplam	183	100,0
Aynı Kurumda Çalışma Süresi	1 - 4 Yıl arası	81	44,3
	5 - 7 Yıl arası	33	18,0
	8 - 10 Yıl arası	34	18,6
	11 - 17 Yıl arası	19	10,4
	20 - 35 Yıl arası	16	8,7
Toplam	183	100,0	
Eğitim Durumu	Ön Lisans Mezunu	16	8,7
	Lisans Mezunu	132	72,1
	Lisansüstü Mezunu	35	19,1
	Toplam	183	100,0
Kurumdaki Öğretmen Sayısı	En az sayıda öğretmenin çalıştığı kurumlar: 1-18 arası	94	51,4
	En çok sayıda öğretmenin çalıştığı kurumlar: 26-52 arası	89	48,6
	Toplam	183	100,0

Tablo 1 incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun (%76,0) kadın olduğu; büyük bir çoğunluğunun (%62,3) yöneticisi erkek olan merkezlerde çalıştığı; medeni duruma göre büyük bir çoğunluğunun (%72,7) evli oldukları; meslekteki kıdemlerinin 18 – 27 yıl arası (%31,7) ve 7 – 17 yıl arası (%26,8) çoğunluğun olduğu; yaşa göre öğretmenlerin büyük bir kısmının 44 – 54 (%32,8) ve 34 – 43 yaş aralığında (%29,5) olduğu; branşa göre öğretmenlerin yarıdan fazlasının (%53,6) meslek dersi veren öğretmen grubundan olduğu; kurumdaki çalışma sürelerinin büyük bir çoğunluğunun (%44,3) 1 – 4 yıl arasında olduğu; eğitim durumuna göre öğretmenlerin çok büyük bir kısmının (%72,1) lisans mezunu olduğu; kurumdaki öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin yarıdan biraz fazlasının (%51,4) en az sayıda öğretmenin çalıştığı kurumlarda çalıştığı görülmektedir.

Tablo 2. Halk eğitim merkezinde çalışanların iş doyumunu düzeylerinin cinsiyetine göre değişkenliğinin incelendiği bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	sd	p								
İçsel Doyum	Kadın	139	4,18	,61	2,53	181	,012*								
	Erkek	44	3,89	,75				İş Doyumu Toplam	Kadın	139	3,93	,61	2,01	181	,046*
İş Doyumu Toplam	Kadın	139	3,93	,61	2,01	181	,046*								
	Erkek	44	3,71	,75											

Tablo 2 incelendiğinde, halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin içsel doyum alt boyutu ($p < 0,05$) düzeyinde ($p = ,012^*$) anlamlı fark elde edilmiştir. İş doyumunu ölçek toplam puanlarının ($p < 0,05$) düzeyinde ($p = ,046^*$) cinsiyet gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Anlamlı farklılık incelendiğinde, kadın öğretmenlerin ortalama puanlarının erkek öğretmenlerin ortalama puanından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu da kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini daha çok sahiplendikleri ile yorumlanabilir.

Tablo 3. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin merkez yöneticisinin cinsiyetine göre değişkenliğinin incelendiği bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Yönetici Cinsiyeti	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
İçsel Doyum	Kadın Yönetici	69	4,25	0,57	2,29	181	,023*
	Erkek Yönetici	114	4,02	0,70			

Tablo 3 incelendiğinde halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutunda aldıkları puanların çalıştıkları merkezin yöneticisinin cinsiyetine göre anlamlı fark gösterdiği bulunmuştur ($p < 0,05$). Yöneticisi kadın olan merkezde çalışan öğretmenlerin içsel doyum alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması, yöneticisi erkek olan merkezlerde çalışan öğretmenlerin aldıkları puanların ortalamasından anlamlı düzeyde yüksektir. Bu da kadın yöneticilerin öğretmenlere daha iyi daha kibar davranışlar sergilediği ya da öğretmenlerin sorunlarıyla daha çok ilgilendikleri yorumu ile açıklanabilir.

Tablo 4. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin meslekteki kıdeme göre değişkenliğinin incelendiği tek yönlü ANOVA testi sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
İçsel Doyum	Gruplar Arasında	4,499	3	1,500	3,616	,014*
	Gruplar İçinde	74,236	179	,415		
	Toplam	78,736	182			
Dışsal Doyum	Gruplar Arasında	4,705	3	1,568	3,066	,029*
	Gruplar İçinde	91,556	179	,511		
	Toplam	96,261	182			
İş Doyumu	Gruplar Arasında	4,577	3	1,526	3,758	,012*
	Gruplar İçinde	72,675	179	,406		
	Toplam	77,252	182			

Tek Yönlü ANOVA testine göre, hem İş Doyumu Ölçek Toplam Puanı hem de Altboyut puanlarının meslekteki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0,05$). Gruplar arası varyans ile gruplar içi varyans arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Kıdemli öğretmenlerin yıllar içinde edindiği tecrübenin verdiği rahatlık ve kendine güven duygusu iş doyumlarına etki etmiştir diyebiliriz. Ayrıca meslekte son yıllarını çalışmalarının verdiği rahatlık, gelecek kaygısını da ortadan kaldırmasıyla iş doyumlarını etkilemiştir yorumu yapılabilir.

Tablo 5. Çalışanların iş doyumunu düzeylerinin yaşa göre değişkenliğinin incelendiği tek yönlü ANOVA testi sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
İçsel Doyum	Gruplar Arasında	5,648	3	1,883	4,610	,004*
	Gruplar İçinde	73,088	179	,408		
	Toplam	78,736	182			
Dışsal Doyum	Gruplar Arasında	4,903	3	1,634	3,202	,025*
	Gruplar İçinde	91,358	179	,510		
	Toplam	96,261	182			
İş Doyumu	Gruplar Arasında	5,221	3	1,740	4,325	,006*
	Gruplar İçinde	72,031	179	,402		
	Toplam	77,252	182			

Tek Yönlü ANOVA testine göre, hem İş Doyumu Ölçek Toplam Puanı hem de Altboyut puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0,05$). Gruplar arası varyans ile gruplar içi varyans arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Yaşça ilerlemiş öğretmenler aynı kıdemli öğretmenlerde olduğu gibi yıllar içinde edindiği tecrübenin verdiği rahatlık ve kendine güven duygusu ile hareket ettikleri düşünülerek ve iş doyumunu açısından daha olumlu görüş içinde oldukları yorumu yapılabilir.

Tablo 6. Halk eğitim merkezinde çalışanların iş doyumu düzeylerinin branşa göre değişkenliğinin incelendiği bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Branş	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
İçsel Doyum	Meslek Dersleri	98	4,24	0,57	3,07	181	,002*
	Kültür Dersleri	85	3,95	0,71			
Dışsal Doyum	Meslek Dersleri	98	3,70	0,68	2,00	181	,047*
	Kültür Dersleri	85	3,48	0,76			
İş Doymu Toplam	Meslek Dersleri	98	4,00	0,59	2,71	181	,007*
	Kültür Dersleri	85	3,74	0,70			

Tablo 6 incelendiğinde, halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin içsel doyum alt boyutu ($p<0,05$) ve iş doyumu ölçek toplam puanlarının ($p<0,05$) öğretmenlerin branş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Anlamlı farklılık incelendiğinde, meslek dersleri öğretmenlerinin ortalama puanlarının kültür dersleri öğretmenlerinin ortalama puanından daha yüksek olduğu görülmüştür. Meslek dersleri öğretmenleri halk eğitim merkezlerinde ekseri oluşturdukları için öğretim işini daha çok sahiplenmekte ve bu açıdan iş doyumlarının daha çok olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Halk eğitim merkezinde çalışanların yabancılaşma düzeylerinin cinsiyetine göre değişkenliğinin incelendiği bağımsız gruplar t-testi sonuçları

		Levene's Testinin Varyans Eşitliği				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Anlamsızlık evrik puanlar	Varsayılan Eşitlikler	12,983	,000	2,195	181	,029*
	Varsayılmayan Eşitlikler			1,909	59,643	,061

Tablo 7 incelendiğinde, halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin anlamsızlık evrik puanlar alt boyutu ($p<0,05$) cinsiyet grup-

larına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Anlamlı farklılık incelendiğinde, kadın öğretmenlerin ortalama puanı erkek öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmüştür. Kadının öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini daha çok sahiplendikleri yaptıkları işe anlam kattıkları yorumu yapılabilir.

Tablo 8. Öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin meslekteki kıdeme göre değişkenliğinin incelendiği tek yönlü ANOVA testi sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Güçsüzlük	Gruplar Arasında	4,404	3	1,468	3,961	,009*
	Gruplar İçinde	66,340	179	,371		
	Toplam	70,744	182			
Yalıtılmışlık	Gruplar Arasında	2,547	3	,849	2,949	,034*
	Gruplar İçinde	51,533	179	,288		
	Toplam	54,080	182			

Tek Yönlü ANOVA testine göre, yabancılaşma ölçeğine göre güçsüzlük ve yalıtılmışlık alt boyutlarında meslekteki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p < 0,05$). Gruplar arası varyans ile gruplar içi varyans arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Meslekte kıdemli öğretmenlerin tecrübelerinden kaynaklı güçsüzlük ve yalıtılmışlık yaşamadığı yorumu yapılabilir. Gerek işe hâkim olma gerekse de bilgi kaynaklı tecrübelerden kaynaklı, öğretmenlerin yabancılaşmadıkları görülmektedir.

Tablo 9. Öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin yaşa göre değişkenliğinin incelendiği tek yönlü ANOVA testi sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Anlamsızlık Evrik Puanlar	Gruplar Arasında	,371	3	,124	2,992	,032*
	Gruplar İçinde	7,406	179	,041		
	Toplam	7,777	182			

Tek Yönlü ANOVA testine göre, Anlamsızlık Evrik Puanlar alt boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0,05$). Gruplar arası varyans ile gruplar içi varyans arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Anlamlılık incelendiğinde 55-65 yaş arası öğretmenlerin daha az yabancılaştığı görülmektedir. Bu da kıdem değişkeninde olduğu gibi yaşlı öğretmenlerin tecrübelerinden kaynaklı bir sonuç olduğu yorumu yapılabilir.

Tablo 10. Halk eğitim merkezinde çalışanların yabancılaşma düzeylerinin branşa göre değişkenliğinin incelendiği bağımsız gruplar t-testi sonuçları

		Levene's Testinin Varyans Eşitliği				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Anlamsızlık evrik puanlar	Varsayılan Eşitlikler	6,306	,013	2,223	181	,027
	Varsayılmayan Eşitlikler			2,200	167,474	,029*

Tablo 10 incelendiğinde, halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin anlamsızlık evrik puanlarının alt boyutu ($p<0,05$) branş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Anlamlı farklılık incelendiğinde, meslek dersleri öğretmenlerinin ortalama puanlarının kültür dersleri öğretmenlerinin ortalama puanından daha yüksek olduğu görülmüştür. Meslek dersleri öğretmenlerinin eğitim ve öğretim işini daha çok sahiplendikleri ve yabancılaşmadıkları yorumu yapılabilir.

Tablo 11. Öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin eğitim durumuna göre değişkenliğinin incelendiği tek yönlü ANOVA testi sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	F	p
Anlamsızlık evrik puanlar	Ön Lisans	16	1,11*	0,22	3,599	,029*
	Lisans	132	1,46	0,55		
	Lisansüstü	35	1,50*	0,50		
	TOPLAM	183	1,44	0,53		

Yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına göre, anlamsızlık evrik puanlarında, eğitim durumu ön lisans olanlarla lisansüstü olanlar arasında sonraki grubun lehine anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Eğitim durumu lisansüstü olanların anlamsızlık evrik puanlarının ortalamaları ön lisans olanlara göre daha yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$). Beklenen bir sonuç olmasada ön lisans mezunu öğretmenler daha az yabancılaşma yaşamaktadırlar. Başka bir yorum eklemek gerekirse lisansüstü mezun öğretmenlerin eğitime bakış açısı yönünden farkındalıkları arttığı için seçici davranıp daha çok yabancılaştıkları söylenebilir.

Halk eğitim merkezindeki çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

Tablo 12. Öğretmenlerin, iş doyumu ve yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi sonuçları

		Güçsüzlük	Anlamsızlık ve Evrik Puanlar	Yalıtılmışlık	Okula Yabancılaşma	Yabancılaşma Toplam	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İş Doyumu
Güçsüzlük	r	1	-,594**	,656**	,211**	,821**	-,539**	-,566**	-,584**
	p		,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
Anlamsızlık ve Evrik Puanlar	r	-,594**	1	-,634**	-,200**	-,798**	,614**	,465**	-,574**
	p	,000		,000	,007	,000	,000	,000	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
Yalıtılmışlık	r	,656**	-,634**	1	,119	,807**	-,539**	-,504**	-,552**
	p	,000	,000		,108	,000	,000	,000	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
Okula Yabancılaşma	r	,211**	-,200**	,119	1	,528**	-,397**	-,319**	-,381**
	p	,004	,007	,108		,000	,000	,000	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
Yabancılaşma Toplam	r	,821**	-,798**	,807**	,528**	1	-,719**	-,633**	-,717**
	p	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
İçsel Doyum	r	-,539**	,614**	-,539**	-,397**	-,719**	1	,789**	,951**
	p	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
Dışsal Doyum	r	-,566**	,465**	-,504**	-,319**	-,633**	,789**	1	,940**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
İş Doyumu	r	-,584**	,574**	-,552**	-,381**	-,717**	,951**	,940**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	183	183	183	183	183	183	183	183

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu (2 - tailed).

Tablo 12 incelendiğinde yabancılaşma alt boyutlarından güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma ve iş doyumunun da içsel, dışsal doyum alt boyutlarının puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Buna göre iş doyumunu ile yabancılaşma alt boyutlarının tümünde anlamlı bir ilişki vardır ($p < .001$). İş doyumunu ve alt boyutları ile güçsüzlük, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma, yabancılaşma toplam puanları arasında ters yönlü negatif anlamlı bir ilişki korelasyon (-) görülmektedir. “Anlamsızlık” alt boyutu pozitif yönde olsa da evrik dönüştürme işlemi yapıldığı için negatif yönde ilişki vardır ($p < .05$). İş doyumunu ile okula yabancılaşma alt boyutları arasında negatif yönlü orta düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir.

Böylece iş doyumunun puanları artıkça olumsuz maddeli yabancılaşma alt boyutlarının puanları düşmekte, olumlu maddeli okula yabancılaşma puanları da artmaktadır.

Kısacası halk eğitim merkezinde çalışanların iş doyumunu artıkça güçsüzleşme, anlamsızlaşma, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma azalmaktadır. Yine halk eğitim merkezinde çalışanların İş doyumunu artıkça okula yabancılaşmadıkları görülmektedir.

Yabancılaşma boyutlarının kendi aralarındaki ilişkiye bakılacak olursa güçsüzlük, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarının aralarında doğru yönlü pozitif düzeyde bir korelasyon (+) olduğu görülmektedir. “Anlamsızlık” alt boyutu negatif yönde olsa da evrik dönüştürme işlemi yapıldığı için pozitif yönde ilişki vardır. Böylece halk eğitim merkezinde çalışanların iş doyumunu artıkça güçsüzleşme, anlamsızlaşma, yalıtılmışlık azalmaktadır. Yine halk eğitim merkezinde çalışanların iş doyumunu artıkça okula yabancılaşmadıkları görülmektedir.

Çalışanların, iş doyumları ve yabancılaşma boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizde “Yabancılaşmanın hangi boyutu iş doyumunu daha güçlü ve anlamlı yordamaktadır?” sorusunun yanıt aranmış ve sonuçlar aşağıdaki çizelgede verilmiştir.

Tablo 13. Çalışanların, iş doyumları ve yabancılaşma boyutları puanları arasındaki etkiyi belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi sonuçları

DEĞİŞKEN	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit (İş Doyumu)	4,713	,332	-	14,203	,000*	-	-
Güçsüzlük	-,264	,078	-,252	-3,376	,001*	-,245	-,180
Anlamsızlık Evrik Puanlar	,779	,229	,247	3,399	,001*	,247	,181
Yalıtılmışlık	-,239	,092	-,200	-2,586	,011*	-,190	-,138
OkulaYabancılaşma	-,201	,043	-,254	-4,639	,000*	-,328	-,247
R=,704 f= 43,835	R ² =,496 p= ,000						
*p<,005	**p<,05						

Tablo 13 incelendiğinde regresyon analizi sonuçları çalışanların güçsüzlük (,001), anlamsızlık evrik puanları (,001), yalıtılmışlık (,011) ve okula yabancılaşma ile iş doyumunu arasında anlamlı etki olduğunu göstermektedir. Bu anlamlı etkinin yönüne bakıldığında “Anlamsızlık” alt boyutu pozitif yönde olsa da evrik dönüştürme işlemi yapıldığı için negatif yönde etki vardır ($p<.005$, $p<.05$). Diğer alt boyutlardan güçsüzlük, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma boyutlarında da negatif yönde anlamlı bir etki bulunmuştur.

Yukarıdaki tabloda verilen regresyon analizi sonuçlarına göre yabancılaşma alt boyutlarının tümü iş doyumunu yordayabildiği sonucuna ulaşılmıştır ($p<.05$ ve $*p<.005$).

Standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde (β) öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini yordayan değişkenler önem sırasına göre birinci sırada okula yabancılaşma olduğu ($\beta=.254$) görülmektedir. Yabancılaşma boyutunun en önemli yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır.

İkinci sırada güçsüzlük ($\beta= ,252$), üçüncü anlamsızlık evrik puanlar ($\beta=,247$), dördüncü sırada da yalıtılmışlık ($\beta= ,200$) yer aldığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Regresyon analizi sonucuna göre öğretmenlerin yabancılaşma boyutları (güçsüzlük, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma, anlamsızlık evrik puanlar) birlikte ele alındığında iş doyumunu ile arasında 0.704 düzeyinde anlamlı etkiler olduğu anlaşılmaktadır ($R=.704$, $p<.000$). Çoklu Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde bağımsız değişkenlerin toplamı; yabancılaşma boyutları (güçsüzlük, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma, anlamsızlık evrik puanlar) ve iş doyumunun %50'sini ($R^2=.496$) açıkladığı anlaşılmaktadır. Bu bulgu iş doyumunu ile yabancılaşma boyutlarını açıklayan önemli değişkenler olduğunu göstermektedir.

Regresyon analizi sonucuna göre öğrencilerin yabancılaşma düzeylerine ilişkin regresyon eşitliği (matrisi) aşağıdaki gibidir:

(İş doyumunu = 4.713 - 0,264 güçsüzlük, + 0,779 anlamlı evrik puanlar, - 00,239 yalıtılmışlık, -0,201 okula yabancılaşma).

Çalışanların, yabancılaşma toplam puanı, yaş ve mesleki kıdem ile birlikte iş doyumunu belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizde “Yabancılaşma toplam puanı, yaş ve mesleki kıdem ile birlikte iş doyumunu hangi düzeyde yordamaktadır?” sorusuna yanıt aranmış ve sonuçlar aşağıdaki çizelgede verilmiştir.

Tablo 14. Çalışanların, yabancılaşma toplam puanı, yaş ve mesleki kıdem ile birlikte iş doyumunu puanları arasındaki etkiyi belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi sonuçları

DEĞİŞKEN	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit (İş Doyumu)	5,407	,240	-	22,554	,000*	-	-
Yabancılaşma Toplam	-1,011	,076	-,706	-13,351	,000*	-,706	-,689
Yaş	,010	,006	,168	1,742	,083	,129	,090
Mesleki Kıdem	-,006	,006	-,104	-1,070	,286	-,080	-,055
R=0,723	R ² =0,523						
f= 65,465	p= ,000						
*p<,005	**p<,05						

Yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre iş doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 14’te verilmiştir. Yordayıcı değişkenlerle bağımlı (yordanan, ölçüt) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, yabancılaşma toplam puanları ile iş doyum arasında negatif yönlü ve yüksek düzeyde bir etkinin ($r=0.71$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=.69$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Yaş ile iş doyum arasındaki pozitif ve çok düşük düzeyde ($r=0.129$) bir etki vardır. Ancak diğer iki değişken kontrol edildiğinde, bu korelasyonun $r=0.09$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Personelin mesleki kıdem puanları ile iş doyum arasında hesaplanan negatif ve çok düşük ikili korelasyonun ($r=0.080$) ise diğer iki değişken kontrol edildiğinde, negatif ve çok düşük düzeyde ($r=0.06$) olduğu görülmektedir.

Yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri birlikte, çalışanların iş doyum puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir etki vermektedir, $R=0.723$, $R^2=0.523$, $p<.01$. Adı geçen üç değişken birlikte, iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık %52’sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenleri iş doyumunu üzerindeki göreceli önem sırası, yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdemdir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece yabancılaşma toplam puanları iş doyumunu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Yaş ve Mesleki Kıdemdeğişkenleri önemli bir etkiye sahip değildir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre iş doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$\text{İş doyumunu} = 5.407 - 1.011 \text{Yabancılaşma Toplam} + .010 \text{Yaş} - .006 \text{Mesleki Kıdem}$$

Çalışanların, yabancılaşma toplam puanı, yaş ve mesleki kıdem ile birlikte iş doyumunun içsel doyum boyutunu belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizde “Yabancılaşma toplam puanı, yaş ve mesleki kıdem ile birlikte iş doyumunun içsel doyum boyutunu hangi düzeyde yordamaktadır?” sorusunun yanıtı aranmış ve sonuçlar aşağıdaki çizelgede verilmiştir.

Tablo 15. Çalışanların, yabancılaşma toplam puanı, yaş ve mesleki kıdem ile birlikte iş doyumunun içsel doyum boyutu puanları arasındaki etkiyi belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi sonuçları

DEĞİŞKEN	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit (İçsel Doyum)	5,585	,240	-	23,262	,000	-	-
Yabancılaşma Toplam	-1,023	,076	-,708	-13,490	,000	-,710	-,691
Yaş	,013	,006	,207	2,163	,032	,160	,111
Mesleki Kıdem	-,008	,006	-,135	-1,409	,160	-,105	-,072
R= ,729 f= 67,493	R ² =,531 p= ,000						
*p<,005	**p<,05						

Yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre içsel doyum alt boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 15’te verilmiştir. Yordayıcı değişkenlerle bağımlı-

lı (yordanan, ölçüt) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, yabancılaşma toplam puanları ile içsel doyum alt boyutu arasında negatif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişkinin ($r=0.71$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=.69$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Yaş ile içsel doyum alt boyutunun arasındaki pozitif ve çok düşük düzeyde ($r=0.16$) bir etki vardır. Ancak diğer iki değişken kontrol edildiğinde, bu korelasyonun $r=0.11$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Çalışanların mesleki kıdem puanları ile içsel doyum alt boyutunun arasında hesaplanan negatif ve çok düşük ikili korelasyonun ($r=0.105$) ise diğer iki değişken kontrol edildiğinde, negatif ve çok düşük düzeyde ($r=0.72$) olduğu görülmektedir.

Yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri birlikte, çalışanların içsel doyum alt boyutu puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir etki vermektedir, $R=0.729$, $R^2=0.531$, $p<.01$. Adı geçen üç değişken birlikte, içsel doyum alt boyutunun toplam varyansın yaklaşık %53'ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenleri içsel doyum alt boyutunun üzerindeki görece önem sırası, yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdemdir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, yabancılaşma toplam puanları ve yaş değişkeninin içsel doyum alt boyutu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Mesleki Kıdem değişkenleri önemli bir etkiye sahip değildir. Regresyon analizi sonuçlarına göre iş doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir.
İş doyumunu= 5.585-1.023Yabancılaşma Toplam+.013Yaş-.008Mesleki Kıdem

Çalışanların, yabancılaşma toplam puanı, yaş ve mesleki kıdem ile birlikte iş doyumunun dışsal doyum boyutunu belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizde “Yabancılaşma toplam puanı, yaş ve mesleki kıdem ile birlikte iş doyumunun dışsal doyum boyutunu hangi düzeyde yordamaktadır?” sorusunun yanıtı aranmış ve sonuçlar aşağıdaki çizelgede verilmiştir.

Tablo 16. Çalışanların, yabancılaşma toplam puanı, yaş ve mesleki kıdem ile birlikte iş doyumunun dışsal doyum boyutu puanları arasındaki etkiyi belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi sonuçları

DEĞİŞKEN	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit (Dışsal Doyum)	5,188	,299	-	17,346	,000	-	-
Yabancılaşma Toplam	-,997	,095	-,624	-10,555	,000	-,619	-,609
Yaş	,007	,007	,108	,998	,319	,074	,058
Mesleki Kıdem	-,004	,008	-,058	-,539	,591	-,040	-,031
R= ,636 f= 40,508	R ² =,404 p= ,000						
*p<,005	**p<,05						

Yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre dışsal doyum alt boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 16’da verilmiştir. Yordayıcı değişkenlerle bağımlı (yordanan, ölçüt) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, yabancılaşma toplam puanları ile dışsal doyum alt boyutu arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir etkinin ($r=0.62$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=.61$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Yaş ile dışsal doyum alt boyutunun arasındaki pozitif ve çok düşük düzeyde ($r=0.074$) bir etki vardır. Ancak diğer iki değişken kontrol edildiğinde, bu korelasyonun $r=0.058$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Çalışanların mesleki kıdem puanları ile dışsal doyum alt boyutunun arasında hesaplanan negatif ve çok düşük ikili korelasyonun ($r=0.040$) ise diğer iki değişken kontrol edildiğinde, negatif ve çok düşük düzeyde ($r=0.031$) olduğu görülmektedir.

Yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri birlikte, çalışanların dışsal doyum alt boyutu puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir etki vermektedir, $R=0.636$, $R^2=0.404$, $p<.01$.

Adı geçen üç değişken birlikte, içsel doyum alt boyutunun toplam varyansın yaklaşık %41'ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenleri dışsal doyum alt boyutunun üzerindeki görelî önem sırası, yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdemdir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece yabancılaşma toplam puanları dışsal doyum alt boyutu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Yaş ve mesleki kıdem değişkenleri önemli bir etkiye sahip değildir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre iş doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$\text{İş doyumunu} = 5.188 - 0.997 \text{ Yabancılaşma Toplam} + .007 \text{ Yaş} - .004 \text{ Mesleki Kıdem}$$

Sonuçlar ve Tartışmalar

Halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı araştırmada; iş doyumunu ölçüğünde yer alan ifadelerle ilişkin öğretmen algıları bağımsız değişkenlere göre değerlendirildiğinde cinsiyet, meslekteki kıdem, yaş ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık elde edilmiştir. Özkan (2017), çalışmasında cinsiyete göre şu bulgulara ulaşmıştır: “İlkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin içsel iş doyumlarının yüksek olduğu, dışsal doyumlarının orta dereceli olduğu sonucuna varılmıştır.” Özkan (2017)’in çalışması ile bu araştırma arasında hem iş doyumunda hem de içsel doyum puanının yüksek olması yönünde benzerlik olduğu görülmektedir. Başka bir çalışmada Erdoğan (2017), yaşa göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin bulgularında şu sonuçlara ulaşmıştır: “Öğretmenlerin yaşları ile işin kendisi ve bireyler arası ilişki alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.” Erdoğan (2017)’in çalışması ile bu araştırma arasında farklılık olduğu görülmektedir. Alt boyutlarda anlam çıkması ve yaşın artması ile iş doyumunun etkilendiği yönünde de benzerlik bulunmaktadır.

Yabancılaşma ölçeğinde yer alan ifadelerle ilişkin öğretmen algıları bağımsız değişkenlere göre değerlendirildiğinde ise cinsiyete, bransa ve eğitim durumuna göre anlamsızlık alt boyutunda, mesleki kıdeme göre güçsüzlük ve yalıtılmışlık alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmektedir.

Elma (2003)'nın çalışmasında "Cinsiyet değişkeni açısından anlamsızlık boyutuna ilişkin öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır." Diğer alt boyutlarda da cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Elma (2003)'ün çalışması ile bu araştırma arasında yabancılaşma ölçeğinin alt boyut puanlarının hiç birinde anlam bulunmaması açısından farklılık olduğu görülmektedir. Korkmaz (2014)'ün çalışmasında "Yaşa göre güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarında anlamlı farklılık elde edilmiştir." Korkmaz (2014)'ün çalışması ile bu araştırma arasında yabancılaşma ölçeğinin alt boyut puanlarının sadece birinde anlam bulunması açısından benzerlik olduğu görülmektedir.

İş doyumunu ile yabancılaşma alt boyutlarının tümünde anlamlı bir ilişki vardır. İş doyumunu ve alt boyutları ile güçsüzlük, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma, yabancılaşma toplam puanları arasında ters yönlü negatif anlamlı bir ilişki korelasyon (-) görülmektedir. "Anlamsızlık" alt boyutu pozitif yönde olsa da evrik dönüştürme işlemi yapıldığı için negatif yönde ilişki vardır.

İş doyumunu ile okula yabancılaşma alt boyutları arasında negatif yönlü orta düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçları çalışanların güçsüzlük, anlamsızlık evrik puanları, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu anlamlı ilişkinin yönüne bakıldığında "Anlamsızlık" alt boyutu pozitif yönde olsa da evrik dönüştürme işlemi yapıldığı için negatif yönde ilişki vardır. Diğer alt boyutlardan güçsüzlük, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma boyutlarında da negatif yönde anlamlı bir etki bulunmuştur.

Böylece regresyon analizi sonuçlarına göre yabancılaşma alt boyutlarının tümü iş doyumunu yordayabilmektedir.

Sonuç olarak, halk eğitim merkezinde çalışanların iş doyumunu, yabancılaşmaya etkisi anlamlı bir düzeydedir. Öğretmenlerin iş doyumunu arttıkça yabancılaşmaları da azalmaktadır. Bu sonuçlara göre yabancılaşma ile iş doyumunu arasında anlamlı düzeyde bir etki olması, beklenen bir durumu ortaya koymaktadır.

Yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre iş doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçlarında, yabancılaşma toplam puanları ile iş doyum arasında negatif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Yaş ile iş doyumunu arasındaki pozitif ve çok düşük düzeyde bir ilişki vardır. Personelin mesleki kıdem puanları ile iş doyumunu arasında hesaplanan negatif ve çok düşük ikili korelasyonun ise diğer iki değişken kontrol edildiğinde, negatif ve çok düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri birlikte, çalışanların iş doyum puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir, Adı geçen üç değişken birlikte, iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık %52'sini açıklamaktadır.

Yabancılaşma toplam puanları ile içsel doyum alt boyutu arasında negatif yönlü ve yüksek düzeyde bir etki olduğu, yaş ile içsel doyum alt boyutunun arasındaki pozitif ve çok düşük düzeyde bir etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri birlikte, çalışanların içsel doyum alt boyutu puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. Adı geçen üç değişken birlikte, içsel doyum alt boyutunun toplam varyansın yaklaşık %53'ünü açıklamaktadır.

Yabancılaşma toplam puanları ile dışsal doyum alt boyutu arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir etkinin olduğu, yaş ile dışsal doyum alt boyutunun arasındaki pozitif ve çok düşük düzeyde bir etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların mesleki kıdem puanları ile dışsal doyum alt boyutunun arasında hesaplanan negatif ve çok düşük ikili korelasyonun ise diğer iki değişken kontrol edildiğinde, negatif ve çok düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Yabancılaşma toplam puanları, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri birlikte, çalışanların dışsal doyum alt boyutu puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir, adı geçen üç değişken birlikte, içsel doyum alt boyutunda görülen toplam varyansın yaklaşık %41'ini açıklamaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir:

Öğretmenlerin yaşları ilerledikçe iş doyumlarının arttığı görülmüştür. Genç yaştaki öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkileyen sebepler üzerinde çalışma yapılarak öğretmenlerin mesleki yaşamları süresince iş doyumunun oluşması için çalışmalar yapılabilir. Özellikle genç yaştaki öğretmenlerin okul yöneticileri tarafında daha çok desteklenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

İş doyumunu öğretmenler ve okullar açısından düşünüldüğünde, okulların diğer kurumlar gibi genel ve özel amaçları bulunmaktadır. Okulların bu genel ve özel amaçlara ulaşırken insanlar, yani öğretmenler ve diğer paydaşları işin içine katması gerekmektedir. Eğitim - öğretim işlerinin en önemli unsurlarından birisi olan öğretmenlerin ise iş doyumları, kurumların etkililikleri açısından ve eğitim - öğretim performansı açısından olumlu etkilere sebep olabilecek önemdedir.

Araştırma bulguları kültür dersleri öğretmenlerinin işe yabancılaşma algılarının meslek dersleri öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu nedenle kültür öğretmenlerinin okula aidiyetlik duygularının geliştirilmesi, meslek öğretmenleriyle etkileşimlerinin artırılması, kendilerini ifade edebilecek ve kendi yaratıcılıklarını ortaya koyabilecek ortamların sunulması gerekir.

Kaynaklar

- [1] Başaran, İ.E., (2000). *Örgütsel Davranış, İnsan Üretiminin Gücü*, Ankara: Feryal Matbaası. 3. Baskı.
- [2] Büyüköztürk, Ş., (2013). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara, Pegem. 18.Baskı. s.40.
- [3] Elma, C.(2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması*. Eğitim Bilimleri Doktora Tezi (YÖK Dökümantasyon Merkezi No:205176). Ankara.

- [4] Erdoğan, H. (2017). *Ortaokul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Sebahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- [5] Korkmaz, H. (2014). *Ortaöğretim Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yabancılaşma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- [6] Özkan, A. (2017). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- [7] Seeman, M. (1959). On meaning of alienation. *American Sociological Review*. Vol. 24, s. 783-790.
- [8] Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 1, s. 142-167.
- [9] Yıldırım, M. (2009). *Yaygın Eğitim ve Halk Eğitimi Merkezleri*, Haziran: Ankara.

Yazar Kılavuzu

Aşağıda belirtilen yayın ilkeleri ve yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmış yazılar, “makale sunum formu” ile birlikte e-posta yoluyla aşağıdaki adreslere gönderilebilir.

Çevirisi yapılmış makalelerin değerlendirmeye alınabilmesi için özgün metinlerin ve makale sahibinden (asıl yazar veya hak sahibi yayinevi) izin yazılarının da gönderilmesi zorunludur.

Ön inceleme ve hakem değerlendirmesi doğrultusunda geliştirilmek ve/veya düzeltilmek üzere yazarlarına geri gönderilen yazılar, gerekli düzeltmeler yapılarak en geç bir ay içinde tekrar dergiye ulaştırılır.

Yapılan ön incelemede yazım kurallarına uyulmadığı tespit edilen makaleler düzeltilmesi için yazarına iade edilir ve yayım programına alınmaz.

Yayın İlkeleri

1. Dergide yayımlanan makaleler yazı işlerinin izni olmaksızın başka hiçbir yerde yayımlanamaz veya bildiri olarak sunulamaz. Kısmen veya tamamen yayımlanan makaleler kaynak gösterilmeden hiçbir yerde kullanılamaz. Dergiye gönderilen makalelerin içerikleri özgün, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Makaledeki yazarlar isim sırası konusunda fikir birliğine sahip olmalıdır.
2. ABMYO Dergisi’ne gönderilen yazılar, referans sistemi, dipnot gösterme biçimi ve kaynakça düzenlenmesinde American Psychological Association (APA) stilinde hazırlanmalıdır. APA’nın 6. baskısı, yazarların dikkate alacağı versiyonu olmalıdır. Bununla birlikte kaynakça düzenlenirken Türkçe’ye uyarlanmış ve APA’nın istisnası olan hususlar da bulunmaktadır.

Türkçede gün ve ay içeren tarihler önce gün, sonra ay şeklinde (örneğin 12 Şubat) yazılmalıdır.

3. ABMYO Dergisi'nde yayımlanan makaleler yayın tarihinden itibaren derginin bir sonraki sayısına kadar tartışmaya açık olacaktır. Makaleler için yapılan eleştiriler dergide yayınlanacaktır.
4. Makaleler en fazla 12 sayfa olmalıdır. Makaleler en az Word 6.0/95 formatında diskette veya CD'de teslim edilmeli ya da ABMYO Dergisi elektronik posta adresine gönderilmelidir. Orijinal olarak hazırlanmış makaleler % 20 oranında küçültülerek basılacaktır, bu nedenle şekil ve tablolar bu durum göz önünde bulundurularak hazırlanmalıdır. ABMYO Dergisi siyah beyaz basıldığından gönderilen makaledeki resim, fotoğraf, şekil ya da grafikler renkli olmamalıdır.
5. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen yazıların, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış olması veya bir başka yayın organında değerlendirme aşamasında bulunmaması gerekmektedir.
6. Herhangi bir sempozyum, kongre, konferans vb. bilimsel etkinliklerde sunulmuş veya sunulacak olan bildiri metinleri, yayımlanmamış olması koşulu ile hakem değerlendirmesine gönderilir.
7. Dergi Yayın Kurulu, makaleleri, üç hakem gönderir. Makaleler, en az iki hakemin olumlu görüşüyle yayımlanır.
8. Yayımlanması için düzeltilmesine karar verilen yazıların, yazarları tarafından en geç (posta süresi de dahil olmak üzere) 30 gün içerisinde, yeniden Yayın Kuruluna gönderilmesi gerekir. Belirlenen sürede gönderilen makaleler bir sonraki dönemde yayımlanmak üzere sıraya konulur. Metin, değişiklikleri isteyen hakemler tarafından yeniden incelenebilir.

9. Hakem onayı alan makaleler, raporların tamamlanma tarihlerine göre sıraya konularak yayımlanır.
10. Dergiye gönderilecek yazılar, iki kopya alınarak hazırlanmalıdır. Bunlardan bir kopya posta yolu ile gönderilmeli; bir kopya ise; elektronik posta aracılığıyla iletilmelidir. Elektronik posta olarak gönderilen nüshada, yazar/yazarların adı soyadı, makalelerin tam adı, bağlı buldukları kurum ve ünvanları, iş-cep telefonları ve elektronik posta adreslerini içeren bir kapak sayfası bulunmalıdır. Kapak sayfası, posta yolu ile gönderilecek kopyaya da eklenmelidir.
11. Yazarlar, yayınlarını İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisine göndermekle, telif haklarını İstanbul Aydın Üniversitesine devretmiş sayılırlar.
12. Dergide yazısı yayımlanan yazarlara, iki adet dergi ücretsiz olarak gönderilir. Ayrıca telif hakkı ödenmez.
13. Ulusal ve uluslararası düzeyde akademik bilgi paylaşımının sağlanması amacıyla İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi'nde yayımlanmak üzere Hakem Kurulundan geçen yazılar Üniversitenin internet sitesine bağlı olarak da yayımlanabilir.
14. Dergiye gönderilen yazılar, yayımlanmasa dahi iade edilmez.

Yazım Kuralları

I. Makale Türleri

Dergiye gönderilen makaleler aşağıdaki özellikleri taşıyan çalışmalar olmalıdır:

- Özgün araştırmalarla ilgili çalışmalar,
- Uygulama örneklerini bilimsel bir yaklaşımla anlatan çalışmalar,
- Belirli bir konuda, önemli gelişmeleri değerlendirip eksiklikleri ortaya koyan derleme çalışmaları,

-Tez çalışmasından elde edilen sonuçların bilimsel tutarlılığı olan bir bölümünden ya da tümünden yararlanılarak hazırlanmış, doktora öğrencisinin ve tez danışmanının ortak yazar olarak yer aldığı bilimsel makaleler.

II. Sayfa Düzeni

Sayfa boyutu A4 kâğıt boyutunda olmalı, sayfa yapısında sağdan ve soldan 2 cm; üstten 2.5 cm; alttan da 3 cm boşluk bırakılmış olmalıdır. Metin, sağ ve sola dayalı (justify), özet ve abstract tek aralık olarak, ana metin 1,5 aralıkla yazılmalı, paragraflar arasında bir satır boşluk bırakılmalıdır. Başlık, şekil adı, tablo adı gibi formatı belirtilmiş yazılar dışında kalan metin Times New Roman yazı karakterinde 12 punto ile yazılmalıdır.

III. Makale Başlığı

Makale başlığı metnin içeriğini yansıtmalı, 70 harfi geçmemeli ve gereksiz uzatmalardan kaçınılmalı; Times New Roman yazı karakterinde 20 punto ile yazılmalı ve sadece başlığın ilk harfi büyük olmalıdır. Başlık sayfanın üst sınırından 6 cm boşluk bırakıldıktan sonra yazılmalıdır.

IV. Yazar Adı

Yazar adı sayfanın üst sınırından 10 cm aşağıda olmalıdır. Yazar adının ilk harfi ve soyadı büyük harf olmak üzere Times New Roman, 12 punto, sağa yaslanmış şekilde ve **koyu** olarak yazılmalıdır. Yazar adı birden çok olması durumunda, isimlerin her birine üslü sayı şeklinde bir numara verilerek kurumları dipnotta belirtilecektir. Yazışmalara yapılacağı yazarın isminin yanına asteriks (*) işareti koyulacak ve kurumu, telefon numarası, elektronik posta adresi, yayının 1. Sayfasının altında dip not (footer) olarak alttan 2 cm yukarıda, bir çizgi çekilerek, 10 punto, Times New Roman ve italik formatıyla yazılmalıdır.

V. Kısaltmalar, ilgili bilim alanının standart kısaltmaları olmalı ve metin içinde ilk geçtiği yerde tanımlanmalıdır.

VI. Türkçe Öz

Öz; yazıya konu olan çalışmanın amaçlarını, kullanılan yöntemleri, ulaşılan sonuçları, değerlendirmeleri içermeli ve 200-250 kelime arasında olmalıdır. Bu haliyle özet, yapılan çalışma hakkında fikir verebilmelidir. Öz, Times New Roman yazı karakteri ile 12 punto, italik olarak sayfanın üst sınırından 13cm boşluk bırakıldıktan sonra yazılmalı ve satırlar arasında tek aralık bırakılmalıdır. Öz kelimesi **koyu** olmalıdır. Öz kelimesi ile metin arasında bir satır boşluk bırakılmalıdır.

VII. Anahtar Kelimeler

Öz ve Abstract kısımlarından sonra, makalenin konu sınıflandırmasının yapılabilmesi için en az 3, en çok 6 adet anahtar kelime verilmelidir. Anahtar kelimeler önemlerine göre sıralanmış, Times New Roman yazı karakteri ile Türkçe anahtar kelimeler 12 punto, İngilizce keywords 11 punto ve italik yazılmalıdır. Sadece “anahtar kelimeler” ve “keywords” kelimeleri **koyu** ve *italik* olarak yazılmalıdır. Türkçe öz ile anahtar kelimeler arasında ve abstract ile keywords arasında bir satır boşluk bırakılmalıdır. Özel isimler hariç anahtar kelimeler küçük harfle yazılacaktır.

VIII. Makalenin İngilizce Başlığı

Makalenin İngilizce başlığı sadece ilk harfi büyük olmak üzere Times New Roman yazı karakterinde 16 punto ile koyu olarak ve sola yanaşık yazılmalıdır.

IX. İngilizce Özet (Abstract)

İngilizce özet, yazıya konu olan çalışmanın amaçlarını, yazıda kullanılan yöntemleri, ulaşılan sonuçları ve değerlendirmeleri içeren, Türkçe özetinde olduğu gibi bilgi vermek üzere, 200-250 kelime arasında olacak şekilde hazırlanmalıdır. Abstract, Times New Roman yazı karakteri ile 11 punto, italik ve satırlar arasında tek aralık olacak şekilde yazılmalı, sadece “abstract” kelimesi 12 punto ve **koyu** olmalıdır.

X. Başlıklar

- Ana Başlık

Giriş bölümü yazıyı doğrudan ilgilendiren, uzun tarihçeler içermeyen bir bölüm olmalıdır. Tüm ana başlıklar sola dayalı olarak Times New Roman formatında 14 punto, **koyu** ve başlığın sadece ilk kelimesinin ilk harfi büyük olacak şekilde yazılmalıdır. Hiçbir başlığın önüne numara veya herhangi bir işaret konulmamalıdır. Ana başlıklardan önce boşluk bırakılmamalı, ana başlıktan sonra boşluk bırakılmadan makale metni başlamalı, metin yazı karakteri Times New Roman ve 12 punto olmalıdır.

-Ara Başlık

Ana başlıktan sonra herhangi bir metin yazılmadan ara başlık yazılması gerektiğinde arada boşluk bırakılmayacaktır. Ara başlıklar sola dayalı olarak Times New Roman formatında, 12 punto, **koyu** yazılmalı ve başlığın sadece ilk kelimesinin ilk harfi büyük olmalıdır. Ara başlıktan sonra boşluk bırakılmadan makale metni başlamalıdır. Herhangi bir metin yazıldıktan sonra konulacak ara başlıklardan önce bir boşluk bırakılmalıdır.

-Alt Başlık

Alt başlıklar paragrafın başında ve metinden bir çizgi (-) işareti ile ayrılarak yazılmalı ve hemen yanından metin devam etmelidir. Alt başlık Times New Roman yazı tipinde italik, 12 punto ve sadece ilk kelimenin ilk harfi büyük olarak yazılmalıdır.

XI. Şekiller

Metin içinde yer alan şekiller metin sınırlarını aşmayacak şekilde ortalanarak konulmalıdır. Şekiller mutlaka net ve okunaklı olmalıdır. Baskı sırasında yayın %20 oranında küçültüleceği için şekil büyüklükleri bu durum göz önünde bulundurularak belirlenmelidir. Şekiller ya bir çizim programı ile çizilmiş olmalı ya da taranmış ise en az 300dpi çözünürlükte taranmış olmalıdır. Şekil olarak gösterilen grafik, resim ve metin kutularında yer alan yazı ve sayıların büyüklüğü makale içinde Times New Roman karakteri ile yazılmış 9

punto boyutundaki bir yazının büyüklüğünden az olmamalıdır. Şekil numaraları ve adları şeklin altında ortalanarak, tek aralıklı ve Times New Roman 12 punto ile *italik* yazılmalı ve sadece ilk kelimenin ilk harfi büyük olmalıdır. Şekilden önce, şekil adından önce ve sonra da birer satır boşluk bırakılmalıdır. Şekiller metin içine yerleştirilirken mutlaka şekilden önce atıfta bulunulmalıdır.

XII. Resim ve Fotoğraflar

Resim ve fotoğraflar taranmış ise en az 300 dpi çözünürlükte taranmış olmalı, metin içinde mutlaka atıfta bulunulmalı, şekillerle beraber numaralandırılmalıdır.

XIII. Tablolar ve Denklemler

Metin içerisinde yer alan tablolar metin sınırlarını aşmayacak şekilde ortalanarak konulmalıdır. Tablo numaraları ve adları, tablonun üstünde tek aralık ve Times New Roman 12 punto ile sadece ilk kelimenin ilk harf büyük olacak şekilde ortalanarak ve *italik* yazılmalıdır. Tablo adı yazılırken üstte ve altta birer satır, tablodan sonra ise bir satır boşluk bırakılmalıdır. Tablolara tablodan önce mutlaka metin içerisinde atıfta bulunulmalıdır.

Tablo satır ve sütunlarındaki rakam ve yazılar Times New Roman 12 punto yazılmalıdır. Ancak zorunlu kalman durumlarda yazı boyutu yazı sınırlarını geçmeyecek şekilde en az 9 puntoya kadar düşürülebilir. Tablodaki parametre ve isimlerin yer aldığı ilk satırın hem altı hem de üstü 1.5 punto kalınlıkta birer çizgi ile kapatılmalıdır. Daha sonraki satırlarda herhangi bir yatay ve dikey çizgi kullanılmadan son satırın altına bir çizgi daha ilave edilerek tablo sınırlandırılmalıdır.

Metin içerisine yazılacak denklemler, Microsoft Word yazım programındaki Equation Editör ile sola dayalı olarak yazılmalı ve eşitliklere sağa dayalı olarak parantez içerisinde numara verilmelidir.

XIV. Semboller

Makale çok sayıda sembol içeriyor ya da makaledeki sembollerin açıklanması gerekiyorsa uluslararası standarda uygun olarak, semboller, kaynaklardan önce, Times New Roman 11 punto ile *italik* yazılmalıdır.

Makalede ondalık gösteriminde nokta kullanılmalı, binlikleri ayırırken virgül veya nokta kullanılmamalı gerekiyorsa tek boşluk kullanılmalıdır.

XV. Kaynaklar

Dergideki referans sistemi, American Psychologists Association (APA) versiyon 6' dır. APA sistemine göre yazılmış bir eserin sonunda muhakkak ki bir kaynakça bölümü olmalıdır. Sayfanın başına Kaynaklar (başlık 14 punto, küçük harfle, sadece ilk harf büyük olmalı) diye yazılmalıdır. Metin içinde gönderme yapılmış/ anılmış her eser kaynakçada belirtilmelidir.

Makale metninin sonunda bulunan kaynaklar bölümü yazar soyadına göre A'dan Z'ye doğru, alfabetik bir şekilde sıralanmalı ve Kaynaklar içeriği Times New Roman 11 punto ile yazılmalı, sadece dergi, kitap ya da sempozyum adları italik olmalıdır.

Kaynaklarda, varsa cilt numarası koyu renkte, sayı numarası normal karakter ile yazılmalıdır. Kaynaklar kısmında yer alan ulusal-uluslararası makalelerin yer aldığı dergi adları kısaltılmış halleriyle değil, açık olarak yazılmalıdır.

» **Örnek:** Dergi adı Wat. Res. şeklinde değil, Water Resources şeklinde yazılmalıdır.

Yazı içinde atıfta bulunulan kaynaklar; ya ...Smith (1980)... şeklinde cümlelerin içinde, ya ...(Smith, 1980; Adams, 1981) ya da (Smith vd., 1980) şeklinde cümlelerin sonunda yazar soyadı ve yayın yılı belirtilerek verilmelidir. İki yazarlı kaynaklarda iki yazarın da soyadı yazılmalı (Snell ve Etre, 1971), ikiden fazla yazarlı kaynaklar parantez içinde gösterilecek ise vd. kısaltması kullanılmalı (Li vd., 1998), parantez dışında Li ve diğerleri (1998) kullanılmalıdır.

-Metin içinde kitap, dergi ve film, TV programı adları italik yazılır. Örneğin, Siyaset Meydanı Programı'nda (...).

-Ayrıca yeni veya teknik bir terim metin içinde ilk geçtiği anda italik yazılabilir, sonrasında italik yazılmaz. Örneğin, 1990'lardan sonra alımlama çalışmaları Türkiye'de de artış göstermiştir.

-İngilizcede yaygın olan ifadeler ve kısaltmaları italik yazılmaz. Metinde bir ifadeyi daha çok vurgulamak amacıyla italik yazılmaz.

-Organizasyon kısaltmaları: İlk alıntıda adı açıkça yazılmalıdır; eğer okuyucu kısaltmayı yakından biliyorsa sonrakilerde kısaltma kullanılmalıdır.

» **Örnek:** İlk Alıntı: National Institute of Mental Health (NIMH),
Sonrakiler: (NIMH, 2015)

40 ya da daha fazla alıntı sözcük varsa, içeriden, tek veya sık satır aralığı vererek, ana metinden daha küçük bir puntuyla (10 veya 11 punto), italik olmadan, tırnaksız yazılır. Sonunda paragraf içinde sayfa numarası yazılır.

Dönüşüm Krishnamurti'ye göre (1998),

(...) zamanın bir sonucu değildir. Dönüşüm sessiz, sakin, pasif bir zihnin sonucudur. Zihin bir sonuca odaklandığında, artık pasif değildir. İnsan dönmek istedikçe, değişmek istedikçe, olanı değiştirmek istedikçe, bir sonuca odaklanacaktır, bir sonucu arayacaktır. Zihin basit bir şekilde olanı anlamağa niyet etmek zorundadır. O zaman sakinleşebilir. Bu sakinlik içinde, insan olanı anlayabilir. Dolayısıyla bir dönüşüm olabilir (s.83).

E-maile, telefonla, yüz yüze ya da başka biçimlerde yapılan kişisel görüşmelere dayalı bilgiler, metin içinde gösterilir, ancak kaynakçaya yazılmazlar. Örneğin:

Profesör Mark Post, “etüretimindeki temel sorunun verimsizlik olduğunu ve et üretimini bir tarım sürecinden fabrika sürecine dönüştürmek gerektiğini “ söyledi. (Mark Post kişisel görüşme, 24 Aralık 2011).

- Kanunların metin içinde ilk defa gösterimi:

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na dayanılarak halkın mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere belediyeler kurulmuştur (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982:Madde 127).

Belli koşulları sağlayan ve nüfus yoğunluğu fazla olan belediyelerde hizmetin daha etkin ve verimli şekilde verilebilmesi amacıyla Yapı Kontrol Müdürlükleri kurulmuştur (Belediye Kanunu [BK], 2005:Madde 48).

- Kanun metinde ikinci defa geçtiğinde:

Belediyeler 5393 sayılı yasanın kendilerine vermiş oldukları yetki çerçevesinde yapacakları işlerle ilgili olarak yönetmelikler çıkarırlar ([BK], 2005:Madde 48).

Kaynak gösterimleri aşağıdaki örnekler gibi yapılmalıdır.

Ulusal - Uluslararası Makaleler

- » Ishidate, M., Sofuni, T., Yoshikawa, K., Hayashi, M., Nohmi, T., Sawada, M., Matsuoka, A., (1984). Primary mutagenicity screening of food additives currently used in Japan. *Food and Chemical Toxicology*, 22(8), 623-636.
- » Pandey, A. K., Kumar, P., Singh, P., Tripathi, N. N., Bajpai, V. K., (2017). Essential oils: Sources of antimicrobials and food preservatives. *Microbiology*, 7: 2161. doi: 10.3389/fmicb.
- » Gezgin, S., (2009). Medyanın sorumluluğu (Türk Alman ilişkileri Örneğinde). *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1:44-54.

Ulusal - Uluslararası Bildiriler

- » Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., (1998). *Magnetic fields*, Proceedings, 5tJI Conference, Electronics, 117-143, Sydney, A.

Ulusal - Uluslararası Kitap

- » Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., (1998). *Magnetic fields*, 295, Mc. Graw Press, London.

Kitap İçinde Bölüm

- » Sensoy, T., (1998). *Magnetic fields*, in Reinhardt, M, eds, Physics, Mc. Graw HM Press, 2-5, Oxford, UK.

Çeviri Kitap

- » Ong, W.J (1995). *Sözlü ve Yazılı Kültür*. Sema Postacıoğlu (Çev.). 136, Metis Yayınevi. İstanbul

Editörlü Kitap

- » Çebi, M.(Ed).(2003). *Medya Etki Araştırmaları* 142, Alternatif Yayınevi. Ankara.

Editörlü Kitapta Bölüm

- » Keeplinger. H,M(2003). *Etki Kavramının Sınırları*. Murat Çebi (Ed.), *Medya Etki Araştırmaları* 142, Alternatif Yayınevi. Ankara.

Dergiden Makale

- » Gezgin, S. (2009). *Medyanın Sorumluluğu (Türk Alman ilişkileri Örneğinde)*. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1, 44-54

Basılmamış Tezler, Bildiriler

- » Arvas, İ.S (2010). *Cumhuriyet Döneminde Basında Etik Bağlamda Ortaya Konulan Uygulamalar ve Bir Meslek Örgütü: Basın Konseyi*. (Yayınlanmamış doktora tezi.) İstanbul Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kanun ve Yönetmelikler

- » *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası* (1982), Kanun No:2709, Resmi Gazete: 09.11.1982/17863.
- » *Yapı Denetimi Hakkında Kanun* (2001), Kanun No:4708, Resmi Gazete: 13.07.2001/24461.
- » *Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği* (2008), Kanun No:4708, Resmi Gazete: 05.02.2008/26778.

İnternette Makale

- » Koloğlu, O. (1999). *Medya, Devlet ve Sermaye*.
<http://dorduncukuvvetmedya.com>

Basılmış Bilimsel Rapor

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., eds. (1998). Magnetic fields, J., Technical Report, ICTP TRIL Programme, 12, Trieste.

Mesleki Teknik Rapor

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., eds. (1998). *Manyetik Alan Teorisi*, Teknik Rapor 5, CEV Vakfı, İstanbul.

Doktora, Y. Lisans Tezi

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., (1998). *Manyetik Alan Teorisi*, Doktora tezi, AÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Standartlar

» TS920, (1990). *Binalarda rüzgar yükü kuralları, Türk Standartları*, Ankara. ix) Güncel Yazı,

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., (1998). Manyetik Alan Teorisi, *Bilim ve Teknik*, 63, 7, 3-5

Web Adresleri

Kaynakların A'dan Z'ye sıralanması bittikten sonra 1 punto kalınlıkta bir çizgi çekilerek, çizginin altından itibaren, internet kaynakları, siteden yararlanılan tarihle beraber yazılmalıdır.

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., (1998). *Manyetik Alan Teorisi*, <http://www.server.com/final/paper1.html>, (21.12.2005)

Broşür (Tarihsiz ve yazarsız):

» *Inside these doors: A guidebook of Elfreth's Alley homes* [Brochure]. (t.y.). Philadelphia: Elfreth's Alley Association.

Film

» Yönetmenin Soyadı, Yönetmenin Adının Baş Harfleri. (Yönetmen). (Yıl). *Filmin adı italik şekilde*. Prodüksiyon şehri: Prodüksiyon şirketi ismi.

» Huston, J. (Yönetmen/Senaryo Yazarı). (1941). *Malta Şahini* [Film]. U.S.: Warner.

» Metin içindeyse: (*Malta Şahini*, 1941) şeklinde gösterilir.

Fotoğraf

» Adams, Ansel. (1927). Monolith, the face of Half Dome, Yosemite National Park [Fotoğraf]. Art Institute, Chicago.

Metin içindeyse: (Adams, 1927) şeklinde gösterilir.

Görüşme

» Arroyo, Gloria Macapagal. (2003). A time for Prayer. Michael Schuman ile söyleşi. *Time*. 28 Temmuz 2003. Erişim Tarihi 13 Ocak 2004, <http://www.times.com/time/nation/article/0,8599,471205,00.html>

Rapor ve teknik makaleler

» Gencil Bek, M. (1998). Mediscape Turkey 2000 (Report No. 2). Ankara: BAYAUM.

Televizyon programı

» Long, T. (Yazar), ve Moore, S. D. (Yönetmen). (2002). Bart vs. Lisa vs. 3. Sınıf [Televizyon Dizisi]. B. Oakley ve J. Weinstein (Yapımcı), *Simpsonlar* içinde. Bölüm: 1403 F55079. Fox.

Metin içindeyse: (Simpsonlar, 2002) şeklinde gösterilir.

İletişim Bilgileri:

**Anadolu Bil Meslek Yüksek Okulu Dergisi
Yayın Koordinatörlüğü**

İstanbul Aydın Üniversitesi

Beşyol Mahallesi, İnönü Caddesi, Nu: 38
Sefaköy, Küçükçekmece/İstanbul

Tel: 0535 354 64 73

Web Sayfası: <http://abmyod.aydin.edu.tr/>

E-posta: candanvarlik@aydin.edu.tr

Author's Guide

Author's may send their articles which are prepared in accordance with the below stated publishing and editorial principles, together with the "article presentation form" via e-mail to the provided addresses.

Providing the permissions of the authors (the main author or the rightful publishing house) is obligatory for the translated texts and articles as well.

The articles which are sent to their authors for further improvement and/or proofreading following the preliminary reviews and referee evaluations, must be edited accordingly and delivered back to the journal in one month at the latest.

On the other hand, the articles which are found to be conflicting with this guideline, will be returned to their authors for further proofreading and will not be issued.

Publishing Principles

1. The articles to be published in the journal cannot be published or presented elsewhere without the permission of the Editorial Board. The articles that are published, partially or as a whole, cannot be used elsewhere without citation. The journal only accepts original manuscripts which are not published, being reviewed for publication or accepted to be published previously. The authors of the related articles must build a consensus upon the name order.
2. The articles delivered to the journal are expected to be arranged according to American Psychological Association (APA) style regarding the references, footnotes and bibliography. The authors must consult the 6th edition of APA.
3. The articles that are published in the journal will be open for discussion from the date of publication till the next issue of the

journal. The criticisms made for the articles will be published in the journal as well. The articles must not exceed 12 pages and they must be handed as a disc or delivered via e-mail to the given addresses. The originally prepared manuscripts will be scaled down by 20 % while printing, thus the sizes of the figures and tables must be arranged accordingly. Also, the journal is printed black and white, therefore the photographs, images, figures or graphics within the text must not be colored.

4. The journal only accepts manuscripts which are not published, being reviewed for publication or accepted to be published previously.
5. The papers that are presented or to be presented in a scientific gathering such as symposium, congress or conference can be accepted for referee evaluation provided that they are not published.
6. The Editorial Board of the Journal delivers the article to three different referees. The articles are published at least with two positive referee reviews.
7. The manuscripts that are expected to be revised must be completed and resent to the Editorial Board within 30 days (including the posting time). Manuscripts that are sent within the specified period will be queued to be published in the next issue. Manuscript revision may also be evaluated by the referees who demanded the changes.
8. The approved articles are published one after another regarding the completion dates of their referee reports.
9. The manuscripts to be sent to the journal must be prepared as two copies. One of the two copies must be posted as a hard copy and the other must be delivered via e-mail. Both of the delivered copies (digital and hardcopy) must include a cover page which

contains the names and the surnames of the author(s), the full title of their articles, their titles and the workplaces, work and mobile phones as well as e-mails.

10. The copyrights of the manuscripts which are accepted to be published following the evaluation process, are considered as transferred to Istanbul Aydin University.
11. Following the publication of the article, two copies of the related issue of the journal is delivered to the author. No royalty is payed to the authors.
12. The manuscripts which pass Referee Board and to be published with the purpose of sharing knowledge on a national and international basis, may be published depending on the website of the university.
13. The manuscripts sent to the journal are not be returned even if not to be published.

Editorial Principles

I. Types of Articles

The articles to be published in the journal are expected to be as follows;

- » Works related to original studies,
- » Works which explain application examples in a scientific way,
- » Works of collection presenting the deficiencies and evaluating the developments on a specific subject,
- » Scientific articles that are prepared using the results obtained from a thesis, where there is a scientific consistency partially or as a whole and in which the doctorate student and the advisor have worked together as collective authors.

II. Page Layout

A4 page size with 2 cm margins on left and right; 2.5 cm on up and 3 cm on the bottom of the page. The text must be justified and written with 1,5 space whereas the Turkish and English abstracts must be written with single space leaving an empty line between the paragraphs. The text, excluding the title, name of the figure or table for which the format is specified, must be written using Times New Roman font type in 12-point size in general.

III. Article Titles

The title of the article must reflect its content, must not exceed 70 characters. Authors must avoid redundancy; the title must be typed using Times New Roman font type in 20-point size with only the initial letter of the title capitalized. The title must be 6 cm below the upper page limit.

» The English Title of the Article

12-point size, **bold**, Times New Roman font type with only the initial letter of the first word capitalized.

IV. Author's name(s) and Address(es)

10 cm below the upper page limit, only the initials of the name and surname capitalized, Times New Roman in 12-point size, aligned to right and **bold**. In case there are more than one author name to be mentioned, each author's institution must be indicated as a footnote. The author responsible for correspondence must be indicated with an asterisk (*) and his/ her contact information such as institution, phone number and e-mail address must be given on the first page of the article as a footnote with 2 cm above the bottom page limit using 10-point size Times New Roman font type.

V. Scientifically standardized abbreviations should be preferred and explained where it is first mentioned.

VI. Abstract

The abstract must contain the purpose(s), methods, results and evaluations regarding the subject of the work and consist between 200-250 words. In this respect, the abstract must be able to give an idea about the work to the reader. Starting from 13 cm below the upper page limit, the abstract must be typed with single space using 12-point size Times New Roman font type in italics. The title of the abstract (Abstract) must be typed in bold leaving an empty line before the text.

VII. Keywords

Following the abstract part, at least 3 and at most 6 keywords must be given in order for the article subject to be classified. The keywords must be prioritized with 12-point size Times New Roman font type for Turkish and 11-point size and italics for English with only the “**Keywords**” typed in **bold**. There must be a blank space between the abstract and the keywords. Keywords must be typed in lower-case letters unless indicating a proper name.

VIII. Titles

» *English Title of the Article*

Only the initial letter capitalized; Times New Roman, 16-point size, bold and aligned to the left.

» *Main Title*

The introduction section must be directly related to the text itself without long background information. All main titles must be aligned to the left using 14-point size, bold, Times New Roman font type with only the initial letter of the title capitalized. Titles must not start with numbers or any kind of signs. Main titles must not have space before or after them and the main title must immediately be followed by the text (12-point size, Times New Roman) without an empty line.

» ***Section Titles***

No empty space is required when main titles are to be followed by the section titles without a text. The section titles must be aligned to the left and written in 12-point size, Times New Roman font type in bold with only the initial letter of the first word capitalized. Section titles must be followed by the text without an empty line in between. However, any section title following a text must have an empty line before.

» ***Sub-titles***

Sub-titles must be typed at the beginning of the text and separated from the text using a hyphen (-) after which must follow the text without a space. Sub-titles must be written in 12-point size italics using Times New Roman font type with only the initial letter of the first word capitalized.

IX. Figures

The figures included in the text must be centered on the page aligned with the text. The figures must be clear and understandable. The manuscripts will be scaled down by 20 % while printing thus the sizes of the figures must be arranged accordingly. The drawings must either be prepared in a digital drawing software or if scanned the file must at least have 300dpi definition. The texts found in graphics, images and text boxes must not be smaller than a text written with 9-point size in Times New Roman font-type. The numbers and the names of the figures must be centered on the page, typed under the figure itself, following a single space with 12-point size italics in Times New Roman font-type with only the initial letter of the first word capitalized. There must be a single space before the figure, its title and after its title. The figures must be referred to within the text prior to the figure.

X. Images and Photographs

The images, photographs or special drawings included within the text must be scanned in 300 ppi (300 pixels per inch) with a 10

cm short edge in JPEG format, cited within the text and numbered together with figures.

XI. Tables and Equations

The tables included in the text must be centered on the page aligned with the text. The numbers and the names of the table must be typed above the table leaving a single space before and after as well as below the table using italics, 12-point size, Times New Roman font type; the title and the number must be centered with only the initial letter of the first word capitalized. Tables must certainly be referred to within the text beforehand. The contents of the tables lines and columns must be typed with Times New Roman font-type and in 12-point size. In case necessary the font size can be decreased down to 9-point size not exceeding text limits. The first line of the table, where the parameters and the names are found, must be closed by a 1.5-point size thick line from above and under. The table must be limited by adding an additional line under the last line of the table without using horizontal or vertical lines.

The equations to be written within the text must be typed using Microsoft Word Equation Editor and aligned to left with equals numbered within parentheses and aligned to the right.

XII. Symbols

In case the article contains a lot of symbols or they are required to be explained, symbols should be written in 11-point size italics with Times New Roman font type before the bibliography in accordance with international standards. Decimal demonstrations must be done with full stop“.” with no comma separating thousands. If required use space.

IIIX. Bibliography

The reference system for the journal is American Psychologist Association (APA) 6th Edition. A work prepared in APA system must have a references section at the end. The page must begin with a

title named “References” written in 14-point size Times New Roman with only the initial letter capitalized. Any work referred or quoted within the text must be cited in the references section.

The references content must be placed at the end of the text, aligned in an alphabetical order with Times New Roman, 11-point size with only the names of journals, books or symposiums written in *Italics* as shown in the following examples.

In case there is, the volume numbers must be typed in **bold** and issue numbers in regular characters. The names of the journals where national or international articles are taken must not be abbreviated and must be given in full.

» **Example:** Name of the journal should be written as Water Resources, not as Wat. Res.

Citation must be as follows within the text in a sentence...Smith (1980)... or ...(Smith, 1980; Adams, 1981) as well as (Smith et al., 1980) at the end of a sentence indicating the surname and publishing year of the work. For citing the works with two authors, the surnames of both authors must be mentioned as follows (Snell and Etre, 1971). In case there are more than two authors to be indicated in the citation then “et al.” abbreviation must be used, in parentheses (Li et al. 1998) or within a sentence ... Li et al. (1998)...

- The names of books, magazines or journals, films or TV programs must be written in italics.

- A new or technical term may be written in italics when it is mentioned for the first time in the text and with regular characters later on.

- The common expressions and abbreviations in English must be written in regular characters. Italics must not be used for emphasizing an expression more.

-Organization abbreviations: the first reference must include the

full name clearly; the abbreviations can be used later on in case the reader is familiar with the concept.

Example: First reference: National Institute of Mental Health (NIMH),

Later on: (NIMH, 2015)

Place direct quotations that are 40 words, or longer, in a free-standing block of typewritten lines, and omit quotation marks. Use a smaller point size than the text itself (10 or 11) and add page number in parenthesis at the end of the quote.

Example:

According to Krishnamurti (1998),
(...) zamanın bir sonucu değildir. Dönüşüm sessiz, sakin, pasif bir zihnin sonucudur. Zihin bir sonuca odaklandığında, artık pasif değildir. İnsan dönüşmek istedikçe, değişmek istedikçe, olanı değiştirmek istedikçe, bir sonuca odaklanacaktır, bir sonucu arayacaktır. Zihin basit bir şekilde olanı anlamağa niyet etmek zorundadır. O zaman sakinleşebilir. Bu sakinlik içinde, insan olanı anlayabilir. Dolayısıyla bir dönüşüm olabilir (s.83).

Information based on personal conversations that are realized through e-mail, telephone, face to face communication and in other ways are cited within the text but not in references section.

Initial use of laws within a text:

For laws (statutes), the preferred form includes the name of the law and the year – e.g. (Child Abuse Prevention and Treatment Act of 1974). APA style requires anything cited briefly in the text (e.g. in parentheses) should also have a complete listing in the References list. Belli koşulları sağlayan ve nüfus yoğunluğu fazla olan belediyelerde hizmetin daha etkin ve verimli şekilde verilebilmesi amacıyla Yapı Kontrol Müdürlükleri kurulmuştur (Belediye Kanunu [BK], 2005:Madde 48).

Repeated use of laws in a text:

Belediyeler 5393 sayılı yasanın kendilerine vermiş oldukları yetki çerçevesinde yapacakları işlerle ilgili olarak yönetmelikler çıkarırlar ([BK], 2005:Madde 48).

Bibliography should be prepared as follows:

National – International Articles

- » Ishidate, M., Sofuni, T., Yoshikawa, K., Hayashi, M., Nohmi, T., Sawada, M., Matsuoka, A., (1984). Primary mutagenicity screening of food additives currently used in Japan. *Food and Chemical Toxicology*, 22(8), 623-636.
- » Pandey, A. K., Kumar, P., Singh, P., Tripathi, N. N., Bajpai, V. K., (2017). Essential oils: Sources of antimicrobials and food preservatives. *Microbiology*, 7: 2161. doi: 10.3389/fmicb.
- » Gezgin, S., (2009). Medyanın sorumluluğu (Türk Alman ilişkileri Örneğinde). *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1:44-54.

National – International Papers

- » Yilmaz, A., Brown, O. and Nelson, H., (1998). *Magnetic fields*, Proceedings, 5tJl Conference, Electronics, 117-143, Sydney, A.

National – International Books

- » Yilmaz, A., Brown, O. and Nelson, H., (1998). *Magnetic fields*, 295, Mc. Graw Press, London.

Sections from Books

- » Sensoy, T., (1998). *Magnetic fields*, in Reinhardts, M, eds, Physics, Mc. Graw HM Press, 2-5, Oxford, UK.

Translated Books

- » Ong, W.J (1995). *Sözlü ve Yazılı Kültür. Sema Postacıoğlu (Çev.)*. 136, Metis Yayınevi. İstanbul

Edited Books

» Çebi, M.(Ed).(2003). *Medya Etki Araştırmaları* 142, Alternatif Yayınevi. Ankara.

Sections from Edited Books

» Keeplinger. H,M(2003). *Etki Kavramının Sınırları*. Murat Çebi (Ed.), *Medya Etki Araştırmaları* 142, Alternatif Yayınevi. Ankara.

Journal Articles

» Gezgin, S. (2009). Medyanın Sorumluluğu (Türk Alman ilişkileri Örneğinde). *İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 44-54

Unpublished Theses, Papers

Arvas, İ.S (2010). *Cumhuriyet Döneminde Basında Etik Bağlamda Ortaya Konulan Uygulamalar ve Bir Meslek Örgütü: Basın Konseyi*. (Unpublished Doctorate thesis) İstanbul Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Law and Regulations

» *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası* (1982), Kanun No:2709, Resmi Gazete: 09.11.1982/17863.

» *Yapı Denetimi Hakkında Kanun* (2001), Kanun No:4708, Resmi Gazete: 13.07.2001/24461.

» *Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği* (2008), Kanun No:4708, Resmi Gazete: 05.02.2008/26778.

Online Articles

» Koloğlu, O. (1999). *Medya, Devlet ve Sermaye*. <http://dorduncukuvvetmedya.com>

Printed Scientific Reports

» Yılmaz, A., Brown, O. and Nelson, H., eds. (1998). *Magnetic fields*, J., Technical Report, ICTP TRIL Programme, 12, Trieste.

Vocational, Technical Reports

» Yılmaz, A., Brown, O. and Nelson, H., eds. (1998). *Manyetik Alan Teorisi*, Teknik Rapor 5, CEV Vakfı, İstanbul.

Theses

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., (1998). *Manyetik Alan Teorisi*, Doktora tezi, AÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Standards

» TS920, (1990). *Binalarda rüzgar yükü kuralları*, Türk Standartları, Ankara. ix) Güncel Yazı

» Yılmaz, A., Brown, O. and Nelson, H., (1998). *Manyetik Alan Teorisi*, *Bilim ve Teknik*, 63, 7, 3-5

Online Sources

Following the alphabetical order of the sources, online sources must be indicated below a 1-point size line together with the date the source was used.

» Yılmaz, A., Brown, O. and Nelson, H., (1998). *Manyetik Alan Teorisi*, <http://www.server.com/final/paper1.html>, (21.12.2005)

Booklets (no date, no author):

» *Inside these doors: A guidebook of Elfreth's Alley homes* [Brochure]. (t.y.). Philadelphia: Elfreth's Alley Association.

Film

» Director's Surname, Director's Initials. (Director). (Year). *Name of the film in italics*. Production city: Production company name.

» Huston, J. (Director/Scriptwriter). (1941). *Malta Şahini* [Film]. U.S.: Warner.

Within the text: ...(Malta Şahini, 1941)...

Photograph

- » Adams, Ansel. (1927). *Monolith, the face of Half Dome, Yosemite National Park* [Fotoğraf]. Art Institute, Chicago.
- » Within the text: ...(Adams, 1927)...

Dialogue

- » Arroyo, Gloria Macapagal. (2003). A time for Prayer. Michael Schuman ile öyleşi. *Time*. 28 Temmuz 2003. Erişim Tarihi 13 Ocak 2004, <http://www.times.com/time/nation/article/0,8599,471205,00.html>

Report and technical articles

- » Gencil Bek, M. (1998). *Mediscap Turkey 2000* (Report No. 2). Ankara: BAYAUM.

TV Show

- » Long, T. (Author), and Moore, S. D. (Director). (2002). Bart vs. Lisa vs. 3 Grade [TV Series]. B. Oakley and J. Weinstein (Producer), *Simpsons*. Episode: 1403 F55079. Fox.

Within the text: ...(Simpsons, 2002)...

Contact Information:

Anadolu Bil Meslek Yüksek Okulu Dergisi Editorial Board

Istanbul Aydin University
Beşyol Mahallesi, İnönü Caddesi, No: 38
Sefaköy, Küçükçekmece/Istanbul

Tel: 0535 354 64 73

Web: <http://abmyod.aydin.edu.tr/>

E-mail: candanvarlik@aydin.edu.tr



Her türlü bilgiye ihtiyaç duyduğunuzda bilgi merkezi 7/24 kapıları sizlere açık!

"Aydınlık bir geleceğe"

İÇİNDEKİLER CONTENTS

Yaygın din eğitiminde çalışan Kur'an Kursu öğretmenlerinin sınıf yönetimi algıları
*Employees in religious education the Qur'an Course teachers
on the class management perceptions*

Ayşe KILIÇARSLAN, Recep Cengiz AKÇAY

Yeniden işlevlendirme kapsamında tarihi Sultanahmet Cezaevi
Historical Sultanahmet Prison case within the context of re-functioning

Ece KORKUT, Alev ERARSLAN

Enerji verimliliği açısından yüksek yapılar ve sürdürülebilirlik
High-rise buildings and sustainability in terms of energy efficiency

Edanur ÇİFTÇİ, Süleyman BALLYEMEZ

İş görenlerin bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi
The effect of individual characteristics employees on job satisfaction

Sedef TEKNE, Salih GÜNEY

Çalışanların iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi
Examination of job satisfaction levels of employees by demographic variables

Nurten ELİBÜYÜK, Salih GÜNEY

Halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile
yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

*The the relationship between job satisfaction and alienation
levels of teachers working in the public education centers*

Filiz GÜZEL, Cem KİRAZOĞLU