

Meslek Seçimi ile İş Tatmini İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama

İsmail GÖKDENİZ
Kırıkkale Üniversitesi

Ethem MERDAN
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi

Öz

Meslek seçimi, bireylerin hem özel yaşamındaki hem de iş hayatındaki mutluluklarını ve doyumlarını etkileyen en önemli kararlardan biridir. Bu çalışmada bankada çalışan bireylerin meslek seçimi ile iş tatmini (iş doyumunu) arasındaki ilişkiye korelasyon analizi yardımı ile incelenmeye çalışılmıştır. Sonuçta meslek seçimi boyutlarından saygınlık, güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonellik, girişimcilik ve bağımsızlık ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır. Diğer taraftan rekabet, özel yaşam ve yönetimsellik ile iş tatmini arasında ilişki olmadığı görülmüştür. Ayrıca cinsiyete göre iş tatmininin farklılık arz edip arzetmediği de çalışma kapsamında incelenmiştir. Buna bağlı olarak cinsiyete göre iş tatmininin farklılık arz ettiği ve ayrıca erkeklerin iş tatminlerinin bayanlardan yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler:

Meslek Seçimi, İş, İş Tatmini.

The Relationship between Job Satisfaction and Occupational Choice: An Application in the Banking Sector

Abstract

The occupational choice of individuals is one of the most important decisions that affect happiness and satisfaction of both private and public life of people. In this study, the relationship between occupational choice and job satisfaction of banking workers is tried to be investigated by correlation analysis. In conclusion, significant relationships among dignity, security/stability, technical/functional, entrepreneurship, independence and job satisfaction are reached which are dimensions of occupational choice. On the other hand, there is not seen a meaningful relationship among private life, managerial priorities and job satisfaction. Moreover it is also examined that whether job satisfaction differs according to gender. At a result it is seen that job satisfaction differs in terms of gender and job satisfaction of males is higher than females.

Keywords:

Occupational Choice, Job, Job Satisfaction.

İnsan yaşamında meslekle ilgili gerçekleştirilen faaliyetler hayatımızın büyük bir kısmını kaplamaktadır. Birçok insan uzun iş hayatı içerisinde doğru kararlar veremeyerek kendilerine uygun olmayan meslekleri seçmektedirler. Bu durum bireylerin hem iş hem de sosyal hayatlarında mutsuz ve tatminsiz olmalarına neden olmaktadır. Bu gibi olumsuz durumlarla karşılaşmamak için meslek seçimi yapılırken bireyin kendisini iyi hissedebileceği, yaptığı işi severek ve isteyerek yapabileceği işleri seçmesi gerekmektedir. Aksi takdirde bu bireyler yaptıkları işi ve iş ortamını sevmedikleri için çalışma ortamına uyum sağlamakta sorun yaşarken, aynı zamanda örgüte olan bağlılıkları azalmakta ve işlerinden uzaklaşma yönünde eğilim göstermektedirler. Bu sebeple bireyin meslek seçimi konusunda doğru ve isabetli kararlar vermesi son derece önem taşımaktadır.

Meslek seçimi ile iş tatmini konusu ile ilgili literatüre baktığımızda Ong (2011) çalışmasında, riske göre meslek seçimlerinin iş tatminini nasıl etkilediğini incelemişler ve risk bazlı meslek seçimlerinin özellikle özel sektörde uzun vadede daha yüksek iş tatminine yol açtığı sonucuna ulaşmışlardır. Hosking'de (1996) yetişkinlerin kariyer gelişimlerinde mesleki ilgi türleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ancak aralarında bir ilişki bulamamışlardır. Gupta ve arkadaşları (2002) cerrahlar arasındaki karşıtlık, kariyer seçimi ve iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemişler ve sonuçta cerrahların meslek seçimlerinin güçlü olarak uygun olduğunu fakat iş tatminlerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Soyer ve Can (2007) ise çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile mesleki beklentileri ve algıladıkları mesleki destek arasındaki ilişkiyi analiz etmişler ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Bunun yanı sıra, hem erkek hem de bayanların iş tatminleri arasında farklılık olduğunu ve bayanların iş tatmini düzeyinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna da ulaşmışlardır.

Meslek Seçimi ve Önemi

Meslek kısaca bireyin geçimini sağlamak ve hayatını sürdürmek için gerekli olan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yaptığı sürekli iş olarak ifade edilmektedir (Yelboğa, 2008: 126-127). Diğer bir ifadeyle meslek, bağımsız ve sürekli bir şekilde yapılan, bireyin ve toplumun ihtiyaçlarının karşılanmasına imkân sağlayan, bilgi, ilgi, yetenek, beceri ve eğitime dayalı olarak öğrenilmiş, karşılığında maddi gelir elde edilen hizmettir (Aytekin, 2005: 22). Bu noktada bireylerin hayatlarını devam ettirmek ve ihtiyaçlarını karşılamak için meslekle ilgili bir seçim yapmak durumunda oldukları görülmektedir. Buradan hareketle meslek seçimi, bireyin kişisel özelliklerine, yetenek ve becerilerine uygun gördüğü mesleklerden birini seçip, bu konuda çeşitli değerlendirmeler yaparak birinde kararını vermesi (Doğan, 2005: 5) ya da bir kişinin hayatı boyunca sürdüreceği bir takım iş, pozisyon ya da meslekle ilgili bir seçimde bulunması şeklinde ifade edilebilir (Ohiwerei ve Nwosu, 2009: 1).

Bireyin meslek hayatından beklediği ve karşılandığında mutlu olduğu ya da en önemlisi tatmin elde ettiği bir takım değerler vardır. Mesleki değer olarak ifade edilen bu kavram, bir mesleğin gerektirdiği işlerin yerine getirilmesi esnasında ya da o iş sona erdiğinde mesleğin bireye sağladığı doyum olarak tanımlanmaktadır. Mesleki değerleri; para ve şöhret kazanma, düzenli bir hayat sürme, başkalarını yönetme, rekabet etme, yaratıcılığını geliştirme, başkalarına yardımcı olma, yeteneklerini kullanma, bağımsız olma, özgür fikirler üretme, ilgilerini ve becerilerini geliştirme, yüksek kazanç sağlama, sosyal güvence, ilerleme, risk alma, liderlik, işbirliği ve dayanışma içerisinde olma, sosyal saygınlık ve statü kazanma, yarışma ve rekabet gibi sıralamak mümkündür (Koca, 2009: 55; Doğan, 2005: 6). Bu beklentilerin karşılanması bireyin hem özel yaşamda hem de iş ortamında mutluluğunu doğrudan etkileyip iş tatminini artırdığı gibi, bireyin örgütsel bağlılığını, motivasyonunu, performansını ve verimliliğini de artırmaktadır. Diğer taraftan bu mesleki beklentilerin karşılanmaması bireyin işinde mutsuz ve isteksiz olmasına sebep olacağı için stres, tükenmişlik,

tatminsizlik gibi bir takım işle ilgili olumsuz durumlara yol açacaktır. Bu yüzden bu beklentilere ya firmalar tarafından dikkat edilmesi ya da meslek seçimi öncesi bireylerin çalışmak istediği meslekle ilgili enine boyuna bir araştırma yapması ilerde bir sorun yaşanmaması için yararlı olacaktır.

Hayatın bütününe ilgilendiren meslek seçimini yaparken insanlar bireysel ve sosyo-kültürel faktörler tarafından etkilenmektedirler (Athanasou, 2003: 206). Bu süreçte insanların öncelikle kendi kişisel özelliklerine ve yeteneklerine uygun olma, yaparken haz duyabilme gibi meslek seçimini etkileyen bireysel faktörlerin yanı sıra; aile, arkadaş ve öğretmenlerin yönlendirmeleri, istihdam imkanları, ekonomik açıdan tatmin edicilik ve toplumdaki saygınlık derecesi gibi toplumsal, iktisadi ve kültürel etkenler meslek seçimini etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Can ve Yazılıtaş, 2006:76). Bu etkenler neticesinde bireyler zaman zaman da kararsızlık yaşayarak çeşitli meslekleri seçmeye yönelmektedirler. Bu yöneliş esnasında kişinin titiz ve dikkatli davranarak bir seçim yapması yaşantısını önemli ölçüde etkileyeceğinden en doğru ve isabetli kararı vermesi birey için uygun ve yerinde bir karar olacaktır (Erpolat ve Cinemre, 2006: 231). Çünkü zamanında verilecek olan yanlış bir kararın olumsuz sonuçları bireyin iş hayatına ve dolayısıyla sosyal yaşamına da yansımaktadır. İşte bu olumsuz sonuçların önüne sadece meslek seçimi konusunda en uygun kararın verilmesi ile geçilebilir.

Meslek seçimi, kişinin tüm hayatını etkilediği için hayatı boyunca yapacağı en önemli seçimlerden biridir. Kişinin seçeceği meslek, yaşam tarzını, gelirini, yaşayacağı çevreyi, ilişkide bulunacağı insanları belirlemesi açısından son derece önem arz etmektedir (Yelboğa, 2008: 126; Ohiwerei ve Nwosu, 2009: 1). Ayrıca meslek, bireyin toplumda kimlik kazanmasında ve sosyal statüsünü oluşturmasında da etkili olması bakımından önemlidir. Ayrıca psikolojik açıdan iş tatmininin oluşmasında ve kişiliğin gelişmesinde de etkilidir. Özellikle iş ortamındaki arkadaşlarından etkilenerek ve aynı zamanda onları da etkileyerek kişiliğinin gelişmesi sağlanacaktır. Birey meslek seçimi sayesinde yetenek ve becerilerini kullanarak kendini gerçekleştirebilecek, kişiliği sağlıklı ve güçlü bir

şekilde gelişecek, mesleğini severek yapacaktır (Yelken, 2008: 36-37).

İş Tatmini (İş Doymumu) ve Önemi

İş tatmini, çalışanın örgütünden ve işinden beklentilerinin karşılanması durumunda içinde bulunduğu örgüte ve yaptığı işe karşı gösterdiği duygusal tepkilerin tamamıdır (Sönmezer ve Eryaman, 2008: 192). İş tatmininin bir başka şekilde ifade edilmesi; iş şartlarının, çalışma koşullarının ya da işten elde edilen ücret, terfi gibi sonuçların bireysel değerlendirmesi sonucu bireylerin gösterdiği duygusal tepkileridir, şeklindedir (Weiss, 2002: 174). İşgörenin işten beklentileri ile gerçek iş durumu arasındaki tutarlılığın olduğunun birey tarafından algılanması olarak da tanımlanan iş tatmini, bireylerin ihtiyaçlarının, beklentilerinin ve değerlerinin örgüt tarafından düzgün bir şekilde karşılandığını işgören hissettiğinde elde edilmektedir (Ceresia, 2010: 2).

Görüldüğü gibi, iş tatmininin ile ilgili farklı birçok tanım söz konusudur. İş tatmini en basit ifadeyle, iş görenlerin işlerinden duydukları memnuniyettir. Yani iş tatmini, mesleki özellikler ile iş görenlerin özellikleri birbirine uyduğunda gerçekleşen ve işgörenin işinden memnun olmasını sağlayan bir olgudur (Akıncı, 2002: 2-3). Bu tanımlardan yola çıkarak iş tatminini en basit ifadeyle, işgörenin mesleki beklentilerinin (saygınlık, özel yaşam, bağımsızlık, güvenlik/istikrar v.b.), istek ve ihtiyaçlarının karşılanması durumunda gösterdiği olumlu yöndeki tutum olarak tanımlayabiliriz.

İş tatmini ya da tatminsizliği işgörenlerin buldukları iş ortamına ilişkin çok sayıda farklı faktöre bağlı olarak oluşmaktadır. Bir anlamda iş tatmini, çalışanın işle ilgili algıladığı bu faktörlerin etkisiyle bireyin gösterdiği olumlu ya da olumsuz tutumların tarifini içermektedir (Ghazi vd. 2011: 651). İş doyumuna etki eden durumlar incelendiğinde, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki şekilde meydana geleceği görülmektedir. Yaş, cinsiyet, medeni ve mesleki durumu, eğitim seviyesi, sosyo kültürel çevre, zekâ, kişilik özellikleri, çalışma süresi, meslek seçimi, geleceğe yönelik meslekle ilgili yapılan planlar, aile ve sosyal yaşam şekli bireysel faktörler olarak sıralanabilir. Örgütsel faktörler ise, ücret, işin niteliği, güvenlik, gelişme ve terfi olanakları, çalışma ortamı ve

koşulları, yönetimin tutumu, işin içeriği, yöneticilerle ilişkiler ve grup etkileşimi olarak sıralanabilir (Durmuş ve Günay, 2007: 140; Gençay, 2007: 767).

İnsanlar günlerinin oldukça fazla kısmında işleriyle ilgilenmektedirler. Dolayısıyla bireye sadece ekonomik yönden değil aynı zamanda psikolojik olarak da doğrudan etki eden işiyle ilgili beklentilerini kazanan insan daha huzurlu şekilde yaşamaktadır. Bu sebeple iş tatmini kişinin hayatında ekonomik olmasının yanı sıra psikolojik açıdan da son derece önem arz etmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 6).

Luthans'a göre iş tatmini üç noktada önem taşımaktadır (Luthans, 1995:3):

- İş tatmini, duygusal bakımdan son derece önem taşımaktadır. Sebebi görülememesi fakat hissedilmesidir.
- İş tatmini, çıktılarının ne ölçüde beklentilere cevap verebilmesi ile açıklanabilir.
- İş tatmini, birbiri ile ilişki içerisinde bulunan bazı tutumları da bünyesinde barındırır. Bu tutumlar çoğu zaman işe, ücrete, terfi imkânlarına, yönetimin tavrına ve iş arkadaşlarına yönelik gelişen tutumlardır.

İşinden tatmin olmayan bireylerde işe karşı ilgisizlik, işten kaçma isteği, işten ayrılma niyeti, yaptığı işten sürekli yakınma, yaptığı işin geleceğine yönelik umutsuzluğa sevk eden düşünceler bir takım tatminsizlik belirtileri ve olumsuz duygular görülebilmektedir (Durak ve Serinkan, 2007: 120). İş tatmininin artırılmasıyla, insan örgüt için daha değerli olacaktır ve bireyin işe devamsızlık, işi sabote etme ve işi bırakma gibi olumsuz davranışlarının önüne geçilerek örgütlerin gelişmesini önleyen engeller kalkmış olacaktır (İmamoğlu ve diğ., 2004: 168-169). Böyle durumlarla karşılaşmamak için işgörenlerin istek ve beklentileri örgüt tarafından dikkate alınmalıdır. En önemlisi de çalışanların çalışma ortamı ile ilgili kişisel rahatlıkları ve yaptıkları işle ilgili faaliyetleri kolaylaştırılmalıdır. İnsanlar zaman zaman da iş ortamında sosyal etkileşime ihtiyaç duymaktadırlar. Bu gibi durumlarda iş arkadaşlarının ve meslektaşlarının desteği onların iş tatminlerini de artırmaktadır (Xiaoyan ve Puxi , 2010: 2699).

Meslek Seçimi ile İş Tatmini İlişkisi

Hayatının büyük bir bölümünü çalıştığı işyerinde geçiren bir çalışanın tatmin düzeyi özel hayatını, kişisel sağlığını ve aile yaşantısını sağlığını olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemektedir. İş tatmininin yüksek düzeyde olması işgörenin işinde ve sosyal yaşamındaki mutluluğuna katkı sağladığı görülmekle birlikte diğer taraftan düşük olması ise, işgörenin tükenmişlik hissine kapılmasına, stres yaşamasına, işine yabancılaşmasına ve bunlarında ötesinde işten ayrılmak istemesine neden olduğu, buna bağlı olarak da işe karşı ilgisizliğin ve uyumsuzluğun arttığı görülmektedir (Akıncı, 2002: 7).

Bireyin yaptığı işten tatmin olabilmesi, bireyin kendisine uygun doğru meslek seçimi yapması ile mümkündür. Bireyler, bu amaçla işe giriş koşulları, çalışma şartları ve iş ortamı, iş yerindeki sosyal ilişkiler, üstlenilen görevler, kurumsal eğitim fırsatları, ücret ve terfi imkânları gibi meslekle ilgili özellikleri ayrıntılı olarak araştırmalıdır (Erdoğan, 2008: 161). Bu bağlamda iş yaşamında istediği işte çalışan, ihtiyaçlarını ve gereksinimlerini karşılayacak derecede ücrete sahip olan, istediği olanak ve koşulları elde eden bir işgörenin hiç şüphesiz hem maddi hem de manevi doyuma ulaşması sebebiyle iş ve sosyal yaşamında mutlu olacağı söylenebilir. Diğer taraftan istediği bir işte çalışmayan, isteklerinin ve beklentilerinin sürekli olarak ertelendiği bir iş ortamında çalışan, ihtiyaçlarını gideremeyen işgören olumlu olmayan davranışlarda bulunabileceğinden hem iş hem de sosyal hayatı da bu olumsuzluğa maruz kalacaktır (Örücü ve diğ., 2006: 40).

Günümüzde meslek seçimi özellikle yüksek ücret ve şöhret sahibi olma gibi maddi beklentiler önemsenerak yapılmaktadır. İnsanlar sadece bunların kendilerini mutlu edeceğini düşünmektedirler. Hâlbuki bu maddi beklentilerin yerine iş arkadaşları ile ilişkiler, motivasyon, saygınlık, bağımsız olma gibi manevi beklentilere de dikkat edilmesi gerekmektedir. Aşırı derece sadece maddi unsurlara önem atfedilmesi bunun yanı sıra manevi fırsatların göz önüne alınmaması kişiyi çalışma yaşamında mutsuzluğa götürecektir.

Araştırmanın Amacı

İş tatmini her meslekte olduğu gibi bankacılıkta da son derece önemlidir. Ancak bankacılık mesleğinde çalışma koşullarının yoğunluğu nedeniyle iş hayatının stresli olması, alınan ücretin ihtiyaçları karşılama konusunda düşük olması, mesleki saygınlığın yetersizliği, çalışma saatlerinin ağır şartlar içermesi ve bunlardan kişinin sosyal hayatının etkilenmesi nedeniyle iş tatmini bu durumdan olumsuz yönde daha fazla etkilenmektedir. Bu çalışmada amaç, meslek seçimi ile iş tatmini arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Bu noktada bireylerin mesleki boyutlarda (beklentiler) nelere önem verdikleri ve bunların iş tatminine etkileri belirlenmeye çalışılacaktır. Böylece bu çalışmayla uygun olmayan bir meslek seçiminin ve sonrasında olası iş tatminsizliğinin önüne geçilmesi hedeflenmektedir.

Araştırmanın Yöntemi

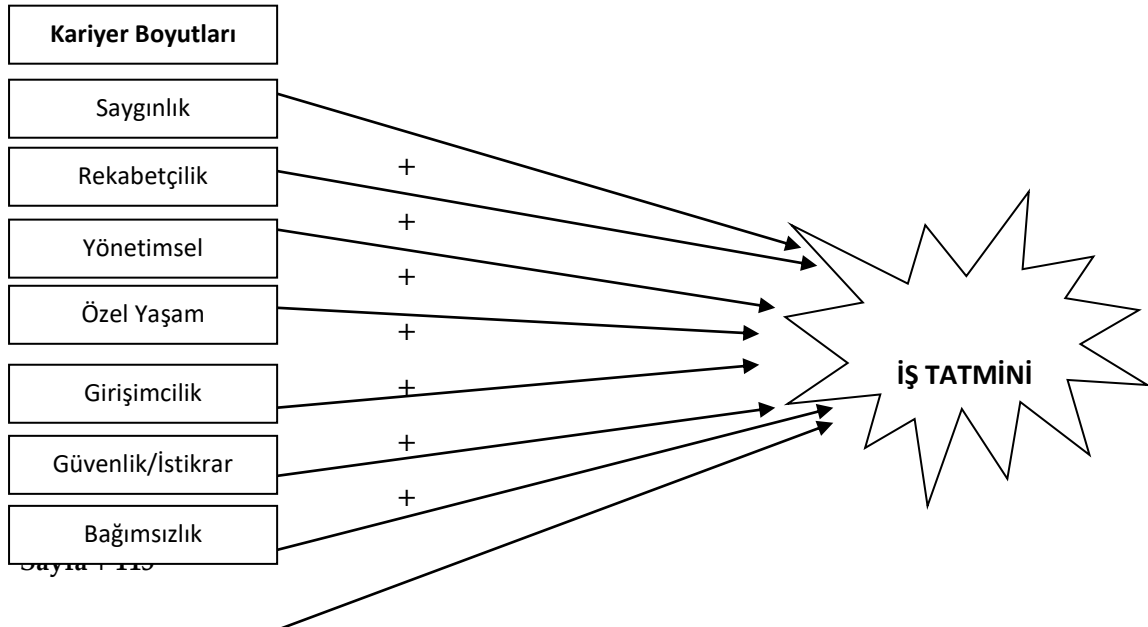
Araştırmanın evrenini Kırkkale şehir merkezinde faaliyet gösteren banka çalışanları oluşturmaktadır ve rastsal yöntem kullanılarak belirlenen 200 banka çalışanına anketler uygulanmıştır. Fakat sadece 132 banka çalışanından geri dönüş sağlanabilmiştir. Bu durumun sebebi olarak banka çalışanlarının yoğun iş tempolarından dolayı vakit bulamamalarından kaynaklandığı gösterilebilir.

Araştırmada tercih edilen anket üç kısımdan meydana gelmektedir. İlk kısımda demografik faktörler yani;

cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve çalışma yılından oluşan 6 soru bulunmaktadır. Ankette yer alan ikinci kısımda, Schein (1996) tarafından geliştirilmiş olup Aktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve Koca'nın (2009) tez çalışmasında kullandığı 16 sorudan oluşan kariyer boyutları ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek kariyer tercihinin ilişkin toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Koca'nın, çalışmasında tercih ettiği gibi bu çalışmada da kariyer boyutları ölçeğinin 27 maddesinden 16'sı kullanılmıştır. Üçüncü bölümde de Batıgün ve Şahin (2006) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği yer almaktadır. Ölçekte 32 soruya yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında uygulanan anketin verileri "SPSS 16.0" programı vasıtasıyla analiz edilmiştir. Meslek seçimi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon analizinden, cinsiyete göre meslek seçiminin ve iş tatmininin farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla ise t-testi analizinden yararlanılmıştır. Bu analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Araştırmaya yol göstermek ve hipotezlerin oluşabilmesi amacıyla aşağıda yer alan model oluşturulmuştur.



+

Teknik/Fonksiyonel

Şekil 3.1. Araştırma Modeli

Bu modele göre oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

- H1: Saygınlığa önem verme ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.
H2: Rekabetçiliğe önem verme ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.
H3: Yönetimselliğe önem verme ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.
H4: Özel yaşama önem verme ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.
H5: Girişimciliğe önem verme ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.
H6: Güvenlik/İstikrara önem verme ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.
H7: Bağımsızlığa önem verme ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.
H8: Teknik/Fonksiyonelliğe önem verme ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Araştırma Bulguları

Tablo 1: Demografik Bulgular

		F (Sıklık)	(%) Yüzde
Cinsiyet	Bayan	51	38,6
	Erkek	81	61,4
	Toplam	132	100,0
Medeni Durum	Evli	66	50,0
	Bekâr	66	50,0
	Toplam	132	100,0
Yaş	18-22	5	3,8
	23-27	33	25,0
	28-32	55	41,7
	33-37	5	3,8
	38 ve üstü	34	25,8
	Toplam	132	100,0
Eğitim Durumu	Lise	34	25,8
	Lisans	93	70,5
	Yüksek Lisans	5	3,7
	Doktora	-	-
	Toplam	132	100,0
Aylık Gelir	750 TL VE DAHA AZ	9	6,8
	751-1500	66	50,0
	1501-2250	32	24,2
	2251-3000	25	18,9
	3000 TL DEN DAHA ÇOK	-	-
	Toplam	132	100,0
Çalışma Yılıınız	0-3	45	34,1
	4-7	53	40,2
	8-11	2	1,5
	12-15	32	24,2
	16 ve üstü	-	-
	Toplam	132	100,0

Tablo 1'e bakıldığında katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgulardan cinsiyet dağılımlarına ait oranın % 38,6'sı bayanlara (51 kişi), % 61,1'i erkeklere (81 kişi) aittir. Katılımcıların medeni durumlarına ait dağılımlara bakıldığında; %50'sinin evli (66 kişi), yine % 50'si (66 kişi) bekâr olduğu görülmektedir. Yaşa ait oran incelendiğinde katılımcılardan % 3,8'inin (5 kişi) 18-22 yaş aralığında, %25'inin (33 kişi) 23-27 yaş aralığında, % 41,7'sinin (55 kişi) 28-32 yaş aralığında, %3,8'inin (5 kişi) 33-37 yaş aralığında ve % 25,8'inin (34 kişi) 38 ve üstü yaşında olduğu görülmektedir. Katılımcılar eğitim durumları açısından incelendiğinde % 25,8'inin (34 kişi) lise, % 70,5'inin (93 kişi) lisans, %3,7'sinin (5 kişi) yüksek lisans eğitimi aldığı görülmüştür. Ayrıca doktora eğitimi alan olmamıştır. Katılımcıların aylık gelir durumlarına bakıldığında % 6,8'inin (9 kişi) 750 TL ve daha az, %50'sinin (66 kişi) 751-1500 arası, % 24,2'sinin (32 kişi) 1501-2250 arası, %18,9'unun (25 kişi) 2251-3000 arası aylık gelire sahip olduğu gözlenmektedir. Katılımcılardan 3000 TL den daha çok aylık gelire sahip olanlar görülmemektedir. Katılımcıların buldukları iş kolundaki çalışma yılları incelendiğinde; % 34,1'inin (45 kişi) 0-3 yıl arası, % 40,2'sinin (53 kişi) 4-7 yıl arası, % 1,5'2 (2 kişi) 8-11 yıl arası, %24,2'sinin (32 kişi) 12-15 yıl arası bulunduğu iş kolunda çalışmıştır. Katılımcılardan 16 ve üstü yıl çalışan olmamıştır.

Tablo 2. Değişkenlerin Güvenilirliği

	Cronbach Alpha Değeri
Kariyer Seçimi	,875
İş Tatmini	,974

* $0,80 < \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Anket soruları öncelikle bağımsız değişken (meslek seçimi) ve bağımlı değişken (iş tatmini) güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Sonuç olarak alfa (cronbach alpha) katsayısı her iki değişken için tablo 2'de görüldüğü gibi genel olarak yüksek derecede güvenilir olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3: Cinsiyete Göre İş Tatmini t-Testi Analiz

Sonuçları

	Cinsiyet	N(Kişi Sayısı)	Ortalama
İş Tatmini	Bayan	46	3,1250
	Erkek	67	3,7859
Sig ,001			

Cinsiyete göre iş tatmininin farklı olup olmadığını gösteren tablo 3'e bakıldığında cinsiyete göre iş tatmininin farklı olduğu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca erkeklerin iş tatmini ortalamalarının bayanlardan yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 4: Cinsiyete Göre Meslek Seçimi Boyutları t-Testi Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N (Kişi Sayısı)	Ortalama	Sig
Saygınlık	Bayan	51	4,5980	,109
	Erkek	81	4,4198	
Rekabet	Bayan	51	4,3824	,092
	Erkek	67	4,4104	
Özel Yaşam	Bayan	51	4,5882	,872
	Erkek	81	4,3827	
Güvenlik/İstikrar	Bayan	51	4,3725	,215
	Erkek	81	4,3642	
Teknik/Fonksiyonel	Bayan	51	3,6863	,000
	Erkek	81	3,8951	
Girişimcilik	Bayan	51	4,5882	,000
	Erkek	81	4,4753	

Bağımsızlık	Bayan	51	4,0686	,389
	Erkek	81	3,9815	
Yönetimsel	Bayan	51	4,5588	,000
	Erkek	81	4,0370	

* Ortalama farklılığı 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Çalışanların meslek seçimlerinin cinsiyetlerine göre farklı olup olmadığını gösteren tablo 4'e bakıldığında; teknik/fonksiyonelliğin, girişimciliğin ve yönetimselliğin cinsiyete göre farklı olduğunu söylemek mümkündür. Tabloda yer alan ortalamalar incelendiğinde; teknik/fonksiyonellik boyutunda erkeklerin bayanlardan, girişimcilik ve yönetimsellik boyutunda ise bayanların erkeklerden daha fazla önem verdikleri gözlemlenmektedir.

Tablo 5: Aylık Gelire Göre İş Tatmini Anova Testi Sonuçları

Aylık Gelir	Kişi Sayısı	Ortalama
750 TL VE DAHA AZ	9	5,0000
751-1500	47	4,0120
1501-2250	32	2,6006
2251-3000	25	3,2250
3000 TL DEN DAHA ÇOK	-	-
Toplam	345	3,5169
Sig ,000		

Tablo 5.'de aylık gelire göre iş tatmininin farklılık arz ettiği gözlemlenmektedir. Buradan hareketle 2251-3000 TL ücret alanların ortalamalarının 751-1500 TL den ve 750 TL ve daha az alanlardan düşük çıktığı ve beklenen bir sonucun aksine bir durum ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Aylık gelir arttıkça iş tatmininde arttığı yönünde olan bu genel kanaate ters bir durum karşımıza çıkmaktadır. Ancak 2251-3000 TL ücret alanların ortalamalarının 1501-2250 TL ücret alanlardan iş tatmini ortalamalarının yüksek olması tahmin edilen bir sonucu ortaya koymaktadır.

Tablo 6: Meslek Seçimi İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

MESLEK SEÇİMİ		İŞ
Saygınlık	Pearson Correlation	-,206*

	Sig. (2-tailed)	,029
Rekabet	Pearson Correlation	-,025
	Sig. (2-tailed)	,789
Özel Yaşam	Pearson Correlation	-,085
	Sig. (2-tailed)	,373
Güvenlik/İstikrar	Pearson Correlation	,469**
	Sig. (2-tailed)	,000
Teknik/Fonksiyonel	Pearson Correlation	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000
Girişimcilik	Pearson Correlation	,234*
	Sig. (2-tailed)	,013
Bağımsızlık	Pearson Correlation	,206*
	Sig. (2-tailed)	,028
Yönetimsel	Pearson Correlation	,050
	Sig. (2-tailed)	,602

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Meslek seçimi ile iş tatmini arasında bulunan ilişkinin incelendiği korelasyon analizi sonuçlarını gösteren tablo 6'ya bakıldığında; saygınlığa önem verme ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu nedenle H1 hipotezi kabul edilmemiştir. Güvenlik/istikrara önem verme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ise pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre H4 hipotezi kabul edilmektedir. Teknik/fonksiyonelliğe önem verme ile iş tatmini arasında da pozitif ilişki gözlenmektedir. Buna göre H5 hipotezide kabul edilmektedir. Yine girişimciliğe önem verme ile iş tatmini arasında da ilişki olduğu görülmüştür. Bu bağlamda H6 hipotezide kabul edilmektedir. Ve son olarakta Bağımsızlığa önem verme ile iş tatmini arasında ilişki olduğu görülmektedir. Buradan hareketle H7 hipotezi de kabul edilmektedir. Bunların yanı sıra rekabete, özel

yaşama ve yönetimselliğe önem verme arasında ilişki olmadığı görülmektedir.

Sonuç

Bu çalışma Kırıkkale ilindeki bankalarda çalışan bireylerin meslek seçimleri ile iş tatminleri arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda değerlendirilen çalışma neticesinde demografik özelliklerden cinsiyete göre dağılım bakımından erkeklerin çoğunlukta olduğu ve katılımcıların yarısının evli yarısının ise bekâr oldukları tespit edilmiştir. Yaş gruplarına göre dağılıma bakıldığında; katılımcıların birçoğunun 28-32 yaş aralığından oluştuğu, eğitim seviyeleri açısından değerlendirme yapıldığında; lisans eğitimi alanların çoğunlukta olduğu, aylık gelir açısından inceleme yapıldığında; 751-1500 TL gelir elde edenlerin ve çalışma yılı incelendiğinde de 4-7 yıl arası çalışma yılına sahip katılımcıların sayısının daha çok olduğu görülmüştür.

Cinsiyet açısından iş tatmininin farklılık arz edip etmediği incelendiğinde, cinsiyete göre iş tatmininin farklılık arzettiğini ve erkeklerin iş tatmininin bayanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Yine cinsiyete göre meslek seçim boyutlarının farklılık arz edip etmediği incelendiğinde cinsiyete göre meslek seçimi boyutlarından teknik/fonksiyonelliğin, girişimciliğin ve yönetimselliğin farklılık arzettiğini söylemek mümkündür. Bu noktada ortalamalara bakıldığında teknik/fonksiyonellik boyutunda erkeklerin bayarlardan, girişimcilik ve yönetimsellik boyutunda ise bayanların erkeklerden bu boyutlara daha fazla önem verdikleri gözlemlenmektedir. Ayrıca farklılık arz eden bir başka durumda aylık gelire göre iş tatminidir. Bu noktada yüksek ücret alanların iş tatminlerinin de yüksek olduğu yönündeki genel kanaatin aksine 2251-3000 TL ücret alanların ortalamalarının 751-1500 TL den ve 750 TL ve daha az alanlardan düşük çıktığı gözlemlenmektedir. Ancak 2251-3000 TL ücret alanların ortalamalarının 1501-2250 TL ücret alanlardan iş tatmini ortalamalarının yüksek olması tahmin edilen bir sonucu ortaya koymaktadır. Bu durum bizim daha öncede bahsettiğimiz gibi sadece yüksek ücret dikkate alınarak meslek seçimi yapılmasının iş tatminini artırdığını düşünmenin

yanlış bir tutum olduğunu göstermektedir. Yani yüksek ücret yüksek iş tatmini demek değildir. Bu bağlamda kişiler meslek seçiminde sadece maddi imkânları göz önüne almaması gerektiği kuramsal çerçevede de bahsedildiği gibi bu sonuçla birlikte ortaya konulmuş olmaktadır.

Meslek seçimi ile iş tatmini arasındaki ilişkilere bakıldığında saygınlığa önem verme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda bireylerin sosyal çevre tarafından önemsenmek, kendilerini topluma kabul ettirmek istemelerinin onların iş tatminini azalttığı sonucuna ulaşmaktayız. Halbuki, toplumdan saygı gören ve çevre tarafından önemsenen bireylerin iş tatminlerinin de bu doğrultuda artması gerekmektedir. Bu sonuç beklenenin tersi bir sonucu ortaya koymuştur. Bunda banka personelinin, saygın olmaktan daha başka konulara (özel yaşam, bağımsızlık gibi) daha fazla önem vermelerinin etkisinin olduğu düşünülebilir.

Güvenlik/istikrara önem verme ile iş tatmini arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır. Buradan hareketle güvenlik/istikrara önem verdiğimiz iş tatmininin de arttığını söylemek mümkündür. Bunda bireylerin yaptıkları işin garantili ve huzurlu olmayı istemelerinin etkisinin olduğu söylenebilir.

Teknik/fonksiyonelliğe önem verme ile iş tatmini arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Bu noktada teknik/fonksiyonelliğe verilen önem arttıkça iş tatmininde arttığını söylemek mümkündür. Burada çalışanların kendi ilgi alanlarında ve uzmanlık gerektiren işlerde çalışmayı istemelerinin etkili olduğu düşünülebilir.

Girişimciliğe önem verme ile iş tatmini arasındaki ilişki de pozitif yönlü ve anlamlıdır. Dolayısıyla girişimciliğe verilen önem arttıkça iş tatmininde arttığını söylemek mümkündür. Bu durumda bireylerin yeni şeyler yaratarak başarılı olmak istemelerinin etkisinin olduğunu düşünmek mümkündür.

Bağımsızlığa önem verme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin de pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda bağımsızlığa verilen önem arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Bu durumda

bireylerin bağımsız olmak istemelerinde kendi işlerini yapmak istemeleri ve kimsenin etkisinde kalmak istememelerinin etkisinin olduğu düşünülebilir.

Rekabete, özel yaşama ve yönetselliğe önem verme ile iş tatmini arasında ilişki olmadığı görülmektedir. Aslında başta özel yaşam olmak üzere rekabete ve yönetselliğe verilen önem arttıkça iş tatminin de artması gerekmektedir. Özel yaşamla iş tatmini arasında ilişki olmamasının sebebi yoğun iş temposu sebebi ile kişilerin kendilerine pek fazla zaman ayıramamalarının sebep olduğu düşünülebilir. Rekabete önem verme ile iş tatmini arasında ilişki bulunmasında da insanların başarılı olmak, buldukları konumda yükselmek istemek yerine sahip olduğu imkanlarla kendilerini tatmin etmeye çalışmalarının etkisinin olduğu düşünülmektedir. Ayrıca bireylerin diğerlerini ne şekilde olursa olsun yönetmek istemesi olarak ifade edilen yönetsellik kavramı ile iş tatmini arasında ilişki bulunmamasında uyumlu ve kendi sosyal beklentilerini karşılayan bir yönetim altında daha rahat çalışabileceklerini düşünmelerinden kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Meslek seçimi, sadece ekonomik açıdan değil aynı zamanda saygınlık görme, rekabetçi olma, özel yaşamda mutlu ve rahat olunması, güvenlik/istikrarın ve teknik/fonksiyonelliğin sağlanması, bağımsızlığın kazanılması, girişimci olunması ve yönetsel olma gibi manevi yönden de bireyi etkilemesi açısından da son derece önem taşımaktadır. Bu suretle bireylerin meslek seçimi sırasında çalışacağı iş ile ilgili araştırmalar yapması, enine boyuna düşünerek karar vermesi kendisine en uygun mesleği seçmesinde yararlı olacaktır. Aksi taktirde bireyler verecekleri yanlış bir karardan dolayı işinden tatminsizlik duyacak, motivasyon düşüklüğü, stres, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, örgütten uzaklaşma gibi olumsuz tutum ve davranışlar göstereceklerdir. Bu çalışma ile kişilerin bir meslekten neler bekledikleri ve bunlardan hangilerinin iş tatmini ile ilişkisi olduğu belirlenerek meslek seçimi konusunda bireylere yararlı sonuçlar ortaya konulmuştur.

Bireylerin meslek seçimi konusunda iş hayatına ve özel yaşama yönelik beklentilerinin örgüt tarafından

fark edilip karşılanmasını kolaylaştıran bu çalışma işletmelerin işgörenleri tatmin etme konusunda dikkat edeceği noktaları göz önüne sermesi açısından önemlidir. Araştırmada elde edilen sonuçlar meslek seçimi alanında güncel ve güvenilir yaklaşımlardan yararlanılmış olması nedeniyle, işletmeler açısından önem arz etmekte ve son derece değerli bilgiler sağlamaktadır. Sonuç olarak meslek seçimi konusunda işgörenlerin mesleki beklentilerinin işletmelerin farkında olmalarının ve bu beklentileri karşılamalarının işgörenlerin tatmin olmalarına, onlardan daha verimli bir şekilde yararlanmalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akıncı, Z. (2002) Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı
- Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (4), 1-25.
- Aytekin, A. (2005) Meslek Seçimini Etkileyen Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Faktörler: Isparta
- Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Athanasou, J.A. (2003) "Factors Influencing Job Choice", Internat. Jnl. for Educational and Vocational Guidance, 3: 205-221.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., (2004) "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki
- İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (7), 1-30.
- Can, Y., Yazılıtaş, A. (2006) "Polis Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Meslek Seçimine Etki Eden Faktörler ve Okullarını Algılama Biçimleri", Polis Bilimleri Dergisi, Cilt 8, sayı:2, 73-96.
- Ceresia, F. (2010) "The Individual-Organization Fit between Organizational Culture and Individual Values as Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment in a Italian Municipality: The Role of Human Resource Management in a Public Organization", Management and Service Science (MASS), 2010 International Conference on, Wuhan, 1-13.
- Doğan, C. (2005), "Türkiye ve Kazakistan'da Öğretmen Adaylarının Meslek Tercihi ve Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Düşünceleri", Bilig, Sayı: 33, 1-22.
- Durak, İ., Serinkan, C. (2007) " Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma", Karaman İİBF Dergisi, Yıl: 9, Sayı:13, 119-135.
- Durmuş, S., Günay, O. (2007) "Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Etmenler", Erciyes Tıp Dergisi (Erciyes Medical Journal), 29(2), 139-146.

- Erdoğan, Z. (2008) Bireyden Profesyonele: Kariyere İlk Adım. 1. Baskı, Ankara: Ekin Yayınları.
- Erpolat S., Cinemre, N. (2006) "Analitik Hiyerarşi Yöntemi'yle İş Sektörü Seçimi", Öneri Dergisi Marmara Üniversitesi, S:25, Yıl: 12, Cilt: 7, 231-241.
- Gençay, Ö. A. (2007) "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt:15, No:2, 765-780.
- Ghazi, S.R., Shahzad, S., Shahzada, G., Gillani, U.Z., (2011) "Job Satisfaction of Head Teachers for the Selected Twenty Dimensions of Job", International Journal of Academic Research, Vol. 3. No. 1., 651-654.
- Gupta, M.R., Vohra, A., Gupta, A., Singla, M. (2002) "A Study of Hostility, Career Choice and Job Satisfaction Among Surgeons", MJAFİ, Vol: 58, No: 3, 210-213.
- Hosking, K.F. (1996) A Comparison of Vocational Interest Types and Job Satisfaction in Adult Career Development: A Study of Unskilled Workers in Australia, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University of Technology, Sdney.
- İmamoğlu, S.Z., Keskin, H., Erat, S. (2004) "Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama". Yönetim ve Ekonomi-CBÜ İİBF Dergisi, 11, 1, 167-176.
- Koca, A. İ. (2009) Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Luthans, F. (1995) Organizational Behavior, 7th ed., New York: McGraw-Hill, Inc.
- Ohiwerei, F.O., Nwosu, B.O. (2009) "Vocational Choices among Secondary School Students: Issues and Strategies in Nigeria", Asian Journal of Business Management, 1(1): 1-5.
- Ong, Q. (2011) "Does Risk Based Occupation Choice Matter for Job Satisfaction? Evidence from the German Reunification Experiment", https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=ESAM2011&paper_id=375 (01.08.2011).
- Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y. (2006) "Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Yönetim ve Ekonomi, 13/1, 39-51.
- Soyer, F. ve Can Y. (2007) "İş Tatmini İle Mesleki Beklenti ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma". Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 11, S: 3, 23-36.
- Sönmezer, M.G., Eryaman, M.Y. (2008) "Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması", Eğitimde Kuram ve Uygulama (Journal of Theory and Practice in Education), 4 (2): 189-212.
- Weiss, H. , M. , "Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences", Human Resource Management Review, Vol:12, s. 173-194.
- Xiaoyan Z., Puxi O. (2010) "Comparison of Factors Influencing Job Satisfaction in Domestic and Foreign Banks in China", Information Science and Engineering (ICISE), 2010 2nd International Conference on, Hangzhou, China, 2698 – 2701.
- Yelboğa, A. (2008) "İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi". Yönetim, Yıl: 19, Sayı: 61, 125-142.
- Yelken, K. (2008) Orta Öğretim Son Sınıf Öğrencilerinin Üniversite Tercihlerini ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler "Sakarya İl Merkezi Örneği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.