

JINENIS

VOLUME 2

CİLT

ISSUE 3

SAYI

2023

JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY
ENTREPRENEURSHIP AND
INNOVATION STUDIES

DİSİPLİNLERARASI GİRİŞİMCİLİK VE YENİLİKÇİLİK
ÇALIŞMALARI DERGİSİ

ISSN : 2822-6380



JINENIS.COM

Table of Contents/İçindekiler

<i>About the Journal/Dergi Hakkında.....</i>	<i>III</i>
<i>Aim & Scope/Amaçlar ve Kapsam</i>	<i>III</i>
<i>Knowledge, Attitude and Practice of Students about Remote Work.....</i>	<i>189</i>
<i>Bir Kadın Girişimcinin Toplumsal Cinsiyet Eksenindeki Deneyimleri: Vezirköprü Örneği..</i>	<i>204</i>
<i>Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi.....</i>	<i>219</i>
<i>Factors Determining the Involvement of Youths in Social Entrepreneurial Activities (SEAs) in Pokhara Metropolitan City, Nepal.....</i>	<i>249</i>

Editors in Chief/ Baş Editörler

Prof. Dr. Kürşat Demiryürek, Ondokuz Mayıs University (OMU), Turkey

Assoc. Prof. Ali Kahramanoğlu, Ondokuz Mayıs University (OMU), Turkey

Layout Editors / Düzen Düzenleyici

Hadi Amiri, Ondokuz Mayıs University (OMU), Turkey

Final Reader Editor/ Son Okuyucu Editörü

Faruk Gülşen, Ondokuz Mayıs University (OMU), Turkey

About the Journal/Dergi Hakkında

Before the evaluation process, the editors inspect all articles with the 'Turnitin plagiarism program. The article acceptance requirement is 25%. Our journal uses a double-blind peer-review system. Those found suitable for evaluation are sent to at least two referees in the relevant field. The names of the referees are kept confidential, and the reports are kept for five years. If one of the referee reports is positive and the other is negative, the article can be sent to a third referee or the Editorial Board can review the referee reports and make the final decision. The authors take into account the criticism and suggestions of the referee and the Editorial Board. If there are issues that they do not agree with, they have the right to object together with their reasons. The referee list is published on the website at the end of each year.

Tüm makaleler değerlendirme sürecinden önce editörler tarafından 'Turnitin' intihal programı ile denetlenmektedir. Makale kabul şartı %25'tir. Dergimiz çift taraflı kör hakemlik sistemi kullanır. Değerlendirme için uygun bulunanlar, ilgili alanda en az iki hakeme gönderilir. Hakemlerin isimleri gizli tutulur ve raporlar beş yıl süreyle saklanır. Hakem raporlarından biri olumlu, diğeri olumsuz olduğu takdirde, yazı, üçüncü bir hakeme gönderilebilir veya Yayın Kurulu, hakem raporlarını inceleyerek nihai kararı verebilir. Yazarlar, hakem ve Yayın Kurulunun eleştiri ve önerilerini dikkate alırlar. Katılmadıkları hususlar varsa, gerekçeleriyle birlikte itiraz etme hakkına sahiptirler. Hakem listesi her yılın sonunda web sayfasında yayımlanır.

Aim & Scope/Amaçlar ve Kapsam

JINENIS (Journal of Interdisciplinary Entrepreneurship and Innovation Studies) is a journal aiming to publish research articles/compilations of national and international researchers about the latest developments in the field of Entrepreneurship and innovation field from all disciplines.

JINENIS (Disiplinlerarası Girişimcilik ve Yenilikçilik Çalışmaları Dergisi), Girişimcilik ve Yenilikçilik alanında tüm disiplinlerden son gelişmeler hakkında gerek ulusal gerekse de uluslararası araştırmacıların araştırma makaleleri/derlemelerini yayınlamayı amaçlayan bir dergidir.

Knowledge, Attitude and Practice of Students about Remote Work

Garam ALKHATIB^{1*}, Hiroko KAWAMORITA²

¹ Ondokuz Mayıs University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Samsun, 55270, Türkiye

² Hachinohe Gakuin University, Regional Collaboration Research Center, Hachinohe, 031-8544, Japan

¹ <https://orcid.org/>

² <https://orcid.org/0000-0002-8253-7340>

* Corresponding author : gharamalkhateeb19@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10031793>

Research article/Reviews

Article History:

Received: 12.01.2023

Accept: 19.08.2023

Available online: 29.10.2023

Keywords:

Virtual work
Student perspectives
Understanding
Türkiye
Job Opportunities

ABSTRACT

Remote work is one of the essential experiences that some people want to experience in the twentieth century. It is one of the results of the modern technological revolution. This study aimed to assess students' knowledge, attitudes, and practices (KAP) about remote work and to determine if they possess sufficient positive opinions and attributes that would help them thrive in the remote working environment in Türkiye, 2022. A cross-sectional survey was conducted between April and May 2022 using a self-developed structured questionnaire distributed online among students between Ondokuz Mayıs University students. Data were analyzed using a statistical package for social sciences (SPSS) program version 25. The descriptive analysis includes tables and percentages to explain the data's main feature. The results showed that students have a high attitude and knowledge, Moderate level of practice toward remote work in Türkiye. The study also showed that students have a (moderate) level to practice remote work. The results also showed no statistically significant differences in answers of the study sample about students' knowledge, practice, and attitude about remote work due to the social demographic data variables. And there are no statistically significant differences in answers of the study sample about the Knowledge or practice of students about remote work due to the (Number of family members, Employment sector) variables. And The results also showed differences in the answers of the study sample about the attitude of students about remote work due to the (Number of family members, Employment sector) variables. Every remote worker should educate the community and students about the importance of remote work. Besides, there is a need for more studies to comprehensively investigate the various reasons that affect the lack of acceptance of remote work among some students and how they can be addressed.

1.INTRODUCTION

Research on the employment options of some university students during their studies is not a new thing in Türkiye or in other countries, but investigating the factors related to the remote work in the recent period has become popular among researchers and also became one of the most desired jobs for students, due to Covid 19 (Dundes and Marx, 2006). Remote student work may lead to the acquisition of graduates' job skills and their diversity, and the professionalization of higher education and the possibility of graduate employment (Pfeiffer, 2013). The economic crisis that Türkiye is going through has created an urgent need for students to work remotely. Therefore, this study aimed to determine students' knowledge, attitudes, and practice about remote work and if there is a significant relationship between students' socio demographic characteristics and working remotely or not.

1.1 Remote Work

The Weidig-O'Neil (2020) defined it as a way to work using information and communication technology so that the work is performed in isolation from the job place. Some studies indicate that there are about 50 definitions of remote work. There are several advantages to working remotely, such as providing a reduction in the space used by the company and the cost of office equipment, increasing productivity, less absenteeism, flexibility in working relationships, raising the level of quality of work, lowering the cost of rent, providing a better balance between work, life and time, reducing travel costs, increasing self-confidence, providing more job opportunities for women and the disabled. On the other hand, there are several disadvantages to working remotely, and such reasons are including the lack of direct control and supervision of employees, the high costs of preparing the house and preparing it to be ready for remote work, employee isolation, lack of teamwork, and lack of incentives (Pfeiffer, 2013; Weidig-O'Neil, 2020).

There are several factors for the success of remote work. Organizational confidence, organizational culture, knowledge about work, and previous experiences are the common factors affecting the overall performance of employees (Simosi, 2012). Despite the high demand of the remote work in recent years, there are many challenges involved such as some misconceptions among employees and managers, as not all employees or managers will accept the concept of remote work. The costs of providing the sufficient infrastructure for remote work is considered high expenses for many organizations. The manager who works in technology-

producing companies must have an open mind and a strategic, creative, and conscious personality. Implementing the remote work program successfully requires good infrastructure.

1.2 Remote Work in Türkiye

With the pandemic, Turkish companies have suddenly switched to the remote work system. It has been observed that remote work can be suitable for many sectors / industries. It is understood that telecommuting is particularly ideal for areas of work that perform office work, such as consulting, finance, marketing, computer and software technologies, human resources, and accounting.

Therefore, as envisioned, there is no doubt that remote work will bring about a transformation in the structure and way of doing business for companies in Türkiye. An interesting finding in a paper by Serinikli, N. (2021) it confirmed that the majority of companies, 72.9%, answered "yes" to the question "Should working from home be practiced more in your company after the Coronavirus epidemic?" Therefore, the remote work plan will be established in more companies in the coming period, and it will be Experts are needed in this regard. A study involving participants from 10 different cities revealed that as a result of interviews, two-thirds of those who work remotely are not in touch with their team, and more than one-third have never met face-to-face with their team (Adigüzel, 2020).

According to TURKSTAT, in 2016, 2.6% (610,771 people) of all private- sector employees worked at home; 89% of those working at home were women. In addition to the female-dominated structure of working at home in Türkiye, 87% of all workers worked informally. While it is seen that working at home has an informal and female-dominated nature, only 13% of those who work at home formally are women. Also, for 2019 data, 68.6% of those working at home are over 40. Compared to the overall age distribution in the labour market, this is a reasonably high average. 16% of those working at home are under the age of 35. As well for 2020 data, 49.6% of those working at home are primary school graduates, while 13.8% have never received any education. These ratios, which make up 63.4% of all home workers, show that the education level of home workers is low. Those with a university or higher education diploma, which makes up 9.3% of all home workers, constitute the highly educated part of homeworkers. According to 2017 data, the distribution of works performed at home by sector is as follows: domestic work (29%), textile manufacturing (22%), services related to buildings and landscaping activities (17%), and clothing production (10%) (Camp, Young, and Bushardt, 2022).

There are some main policy options to support workers and employers in remote work that is done in Türkiye: Providing up-to-date, reliable, and accessible information, Providing financial and administrative support and other assistance, and Easy some bureaucratic procedures, such as those on health and safety reviews of the home office environment, to allow remote working implementation, provided each employee conducts a self-assessment of their workplace, Providing flexibility and relaxing existing regulations as appropriate for example, the employer's obligation to provide ergonomic seating or sign a telework contract before the start of the teleworking period, to support remote workers. In the future, both private and public sector employers in Türkiye may consider employing more of their workforce remotely in the aftermath of the pandemic (Naktiyok and İşcan, 2003).

1.3 University Students Work

With the pandemic, Türkiye's companies have suddenly switched to the remote work system. It has been observed that remote work can be suitable for many jobs. It is understood that telecommuting is particularly ideal for areas of work that perform office work, such as consulting, finance, marketing, computer and software technologies, human resources, and accounting. It is not always easy for a young student to find a student job that matches his academic path or professional project, so if he finds such a job, he tries to take advantage of it to obtain practical experience. Many people accept a job that is not necessarily related to their studies to gain new experiences (Hovdhaugen, 2015).

Many students seek to work to develop their network. Getting a job for a student in addition to studying allows the student to meet many people! Indeed, it is an excellent opportunity to build his network. At work, students will have the chance to interact with other employers and meet new colleagues, service providers, and clients. As a result, in the future, the student may get priority access to vacancies from the company where the student worked previously. The student can also use this same network to connect with a potential employer. Finally, this network will also help the student get good recommendations. Finally, some applications work for reasons related to the presentation. You can, for example, carry out medium and long-term projects where the student's job is considered a glimpse into his future in the world of work. Thus, it will allow them to know their qualities and disadvantages (Lundberg, 2004).

In short, we can say that there are advantages and benefits to working while studying, including gaining work experience in the early stage, learning time management, earning

financial income, acquiring human references, and increasing self-knowledge. The student may also face some problems due to remote work, such as limited time, stress, fatigue, sleep, and social distancing (Akgül, 2016). There are many job opportunities for students to work remotely like being an online copywriter, a teacher for a foreign language online, online translator, online life coacher, videos editor, photos seller, blogger, etc. There are a lot of Turkish online platforms that students can work on such as : Armut, Bionluk, Sahibinden, Sadeceon, Sanal işçi, Proje kurdu, Webly (Göktepe, 2020).

2. METHODOLOGY

Previous studies indicate that this is a well-studied topic and while the importance and harms of remote work are well documented, the association of remote work with university students' knowledge, practices, and attitudes (aged 18- 25) is poorly understood. This study seeks to explain and examine the knowledge, attitude, and practice of Ondokuz Mayıs University students towards remote work. The study also aims to reveal the impact of social demographic information on remote work according to many variables such as gender, age, number of family members, etc.

Academic and randomized studies on linking university students to remote work are insufficient. Therefore, it isn't easy to fully understand the relationship between them. Consequently, it is believed that the research is essential in understanding the extent of knowledge, attitude and practice of students working remotely. On the other hand, the research findings are believed to be important in a better understanding of the determinants of remote work in university students and in guiding specific and targeted intervention strategies to improve these outcomes for this population. The study will also contribute to the community in providing suggestions for providing programs affiliated with Turkish universities that support students' work remotely by allocating certain hours calculated academically in which the work is applied remotely.

2.1 Limitations

The research was conducted at a single University in Türkiye. The sample used for this research were students registered during the period 28 April 2022 to 28 May 2022 at Ondokuz Mayıs University. The research assumes that the sample set was taken from the university through which the research was done in the community. In addition, the sample group participated objectively and thoughtfully in the survey. On the other hand, the researcher was neutral to the research group, and the survey responses were collected anonymously. The

research included only students who had no problem with communication (there were no psychological illnesses, they could speak English or Turkish and included only those who volunteered to participate in the research and were limited to students aged 18-25 years.

2.2 Sample Size

The sample size was determined as (214) based on a 95% confidence interval and 50% response selected by the simple random method, where questionnaires were distributed and (124) a questionnaire was retrieved with a percentage of (100%), All participants who meet the sampling criteria and agree to participate in the study are adults between 18-25 years old. The study sample included only bachelor's and master's students of both genders, male and female.

2.3 Data Collection Method and Materials

As a data collection tool, the Questionnaire containing two parts was prepared on Google Forms and then distributed to the participants. Online consent was obtained from all participants as they voluntarily participated in the research. The first part was related to the socio demographic information; eight questions start with age, gender, marital status, educational status, occupational status, economic status, number of members in the family, employment sector and presence of chronic diseases.

After answering the socio demographic questions, the participants answered the questions in the second part that related to their knowledge, attitude and practice about remote work. The Questionnaire was based on an shrm quiz, Queendom test, Harvard Business review questions and jotform. There are 21 questions, eight questions in the knowledge part of the scale, six in the practice part, and seven in the attitude part.

The data was collected online by sending the questionnaire via WhatsApp to the students. This research period lasted for three weeks when 124 volunteers responded. Each volunteer in the study was asked to complete a short questionnaire to assess their knowledge, practices and attitudes towards remote work.

The items of the scale of attitude were built according to a five-point scale and the weights were given to the items as follows: (Very Much: five degrees, Much: four degrees, middle: three degrees, little: two degrees, very little: one degree). This pentagonal scale has been applied to all paragraphs. In order to identify the estimates of the sample members and to determine the degree of (students practice about remote work), according to the value of the arithmetic mean, the range was calculated ($5-1 = 4$), then it was divided into (5) To get the correct cell length ($4/5 = 0.80$), then this value was added to the lowest value in the resolution (or the beginning

of the resolution which is the correct one) in order to determine the upper limit of this cell. For knowledge and Practice, if the answer is yes, there is one point; if it is no, zero.

2.4 Data Analysis

The obtained data were standardised appropriately and transferred to the SPSS 25.0 statistical program. In this context, firstly, statistical information (Frequency, Percentage) about the demographic characteristics of the participants is given. Then, explanatory factor analysis was performed to determine the factor structures related to the scales. After selecting the scale's factor structure, the factors obtained with the demographic groups were compared. For this, a sample t-test was applied since the groups showed normal distribution in group comparisons. One Way ANOVA tests were used in comparisons of more than two groups. For the reliability of the scale, the Cronbach Alpha value was examined.

3 RESULTS

3.1 Socio-Demographical Characteristics of the Participants

According to the Table No. 1, it is clear that concerning the distribution of students by work, a small number were over 22 years old and less than 19 years old (20.9%). The sample consisted of 80 males (64.5%) and 44 females (35.5%), and this may be due to social conditions. The sample consisted of 2 married (1.6%) and 122 single (98.4%). The sample consisted of 3 master's degrees (2.4%) and 121 bachelor's degrees (97.6%) students. The sample consisted of 26 students from low-income families (21%), 81 students from middle-income families (65.3%), and 17 students from high-income families (13.7%). The sample consisted of 4 students (3.2%) who had siblings, 118 students (95.2%) whose family members consisted of 4-7 members, and 2 students (1.6%) whose family members consisted of more than 8 members. As for the employment sector, most of the students, numbering 77 (62.1%), were not working, and then remote work came as a choice for students (18.5%), and in the last place was government work. Most students did not have chronic diseases (96.8%).

Variable	Variable Levels	Frequency (N)	Percentage %
Age	18	13	10.5
	19	21	16.9
	20	14	11.3
	21	13	10.5
	22	50	40.3
	23	7	5.6
	24	3	2.4
	25	3	2.4
Total		124	100.0
Gender	Male	80	64.5
	Female	44	35.5
Total		124	100.0
Marital status	Married	2	1.6
	Single	122	98.4
Total		124	100.0
Education level	Bachelor	121	97.6
	Master's	3	2.4
	PhD	---	---
Total		124	100.0
Economic status	High	26	21.0
	Mid	81	65.3

Table 1: Distribution of Socio-Demographical Characteristics of the Participants

3.2 Students' knowledge level toward remote work

We note from the previous table and through the data in the table that level of students' knowledge of remote work were at a (high) degree, where the arithmetic mean was (1.91) with a standard deviation (0.103). Referring to the table (2) we find that students have knowledge of remote work by (91.1%) in the total degree, and this percentage is high, so students have a high level of knowledge from work remotely. The results in the previous table indicate that all items of the students' knowledge scale have a high degree, and this indicates the students' prior knowledge about remote work.

No	Scale Questions	Answer		Yes Percentage (%)	Arithmetic Average (AV)	Standard Deviation (Std)	Degree
		Yes	No				
1	Does remote work mean “is an employment arrangement in which employees do not commute to a central place of work, such as an office building, warehouse, or retail store and it is facilitated by technology.”?	115	9	92.7%	1.93	0.260	High
2	Does remote work have certain rules in every country?	99	25	79.8%	1.80	0.403	High
3	Are there a number of companies that do remote work?	124	0	100%	2	0.00	High
4	Are each of these popular programs a model for remote working? Zoom, Cisco Webex, Microsoft Teams, Google Meet, Slack, and WhatsApp?	124	0	100%	2	0.000	High
5	Did the Corona period have a positive impact on remote work, as the number of remote workers increased?	113	11	91.1%	1.91	0.285	High
6	Does remote work in general result in reduced energy use due to less time spent on energy-intensive personal transportation?	108	16	87.1%	1.87	0.337	High
7	Do global companies such as Google and Netflix follow the policy of remote work with their employees?	112	12	90.3%	1.90	0.297	High

Table 2: Arithmetic averages and standard deviations students' knowledge of remote work

The results in the table 3 indicate that the most important medium that students use to obtain information about remote work is social networking sites or what it called social media, with a percentage of (83.9%). It can be said that university students are accustomed to electronic research and information acquisition through social media, so this percentage represents the university youth group in a logical way to reality.

Method(intermediary)		Frequency	Percent
Method			t
	social media	104	83.9
	Books	6	4.8
	Magazines	1	.8
	Broadcast media	5	4.0
	Television	6	4.8
	Audio and casts	2	1.6
	Total	124	100.0

Table 3: Sources of knowledge about remote work

3.3 Students' knowledge level toward remote work

The previous table and through the data in the table that the attitude of students working remotely were at a (high) degree, where the arithmetic mean was (3.67) with a standard deviation (0.474). The results also indicated that the level of confidence in working remotely and that it brings an appropriate material income, was at a high degree where the arithmetic mean was (4.08) with a standard deviation (0.959). The results showed that the student's level of belief that remote workers are greater than necessary was at a high degree where the arithmetic mean was (3.94) with a standard deviation (0.922). And the level of benefit of remote work in the future in achieving its goals was at a high degree, where the arithmetic mean was (4.19) with a standard deviation (0.925). The results showed that the student's level of belief that there are shortcomings and difficulties in how to work remotely was at a middle degree, where the arithmetic mean was (3.24) with a standard deviation (1.205). The results indicated that the student's level of belief that remote work will be a safer and more reliable future than

it is today, was at a high degree where the arithmetic mean was (3.94) with a standard deviation (1.057). The results indicated that the student's level of belief that there is a fair distribution of remote work in Türkiye was at a high degree where the arithmetic mean was (3.41) with a standard deviation (1.189). The student's level of worrying about working remotely was at a middle degree where the arithmetic mean was (2.91) with a standard deviation (1.196).

NO.	Scale Questions	Answer					Arithmetic average (AV)	Standard Deviation (Std)	Degree
		very little	little	Middle	much	Too much			
1	How much you are confident in working remotely and that it brings a suitable financial income	3	5	19	49	48	4.08	1.192	High
2	How much do you think that remote workers are too big?	0	11	23	52	38	3.94	0.959	High
3	How much do you think that remote work has benefit in the future in achieving its goals	0	7	22	35	60	4.19	0.922	High
4	How much do you think that there are shortcomings and difficulties in how to work remotely in your country	12	22	34	36	20	3.24	0.925	middle
5	How much do you think that remote work will be a safer and more reliable future than today	3	11	22	43	45	3.94	1.205	High
6	How much do you think that there is a fair distribution of remote work in Türkiye	8	19	40	28	29	3.41	1.057	High
7	In general, how much do you think that you are worried about working remotely.	17	30	37	27	13	2.91	1.189	middle
The attitude of students working remotely		43	105	197	270	253	3.67	0.474	High

Table 4: Arithmetic averages and standard deviations the attitude of students working remotely

3.4 Students' knowledge level toward remote work

The results in Table 5 indicate that the level of students was moderate, as the answer rate is yes on the total paragraphs of the field was (58.6%), my account average (1.59), and a standard deviation (0.236). The results in the table indicated that students who work remotely have great confidence in remote work and have good economic income. The paragraph came in a high degree with an arithmetic mean (1.71) and a standard deviation (0.456), while paragraph No. (5) stated that the student had fears in the future regarding remote work at a high degree, with an arithmetic mean (1.70) and a standard deviation (0.459), and paragraph No. (6), which provided for the student's support for colleagues who are trying to work remotely, came to a high degree, with an arithmetic mean (1.80) and a standard deviation (0.403).

No.	Scale	Answer				Arithmetic average (AV)	Standard Deviation (Std)
		Yes	%	No	%		
1	I have worked or am now working in remote work	50	40.3	74	59.7	1.40	0.493
2	One of my colleagues has worked or is working remotely	55	44.4	69	55.6	1.44	0.499
3	I have great confidence in working remotely and that it has a good economic income	88	71	36	29	1.71	0.456
4	I prefer remote work to real work	57	46	67	54	1.46	0.500
5	I have no future concerns about remote work	87	70.2	37	29.8	1.70	0.459
6	I try to support all of my colleagues who try to work remotely	99	79.8	25	20.2	1.80	0.403
The level of students practices remote work		436	58.6	308	41.4	1.59	0.236

Table 5: Arithmetic averages and standard deviations students' the level of students practices remote work

4. DISCUSSION AND CONCLUSION

The study showed that the level of students' knowledge of remote work was a (high) level. The most important source that students use to obtain information about remote work was social media sites, with a percentage of (83.9%). The previous result indicates that students have a high percentage of knowledge about remote work and its importance due to the great interest that remote work has occupied in the past two years, especially after the emergence of covid-19. Also, social media sites settled the most popular source to get information from it due to the ease of access to those sites and the sharing of knowledge and files through them and because of the development of technology and the emergence of many of those sites that do not need much experience to know how to use it.

Companies are competing among them in developing communication applications to become more accessible and easier for people when using them, all of this has made them a fertile source for students to draw information from. The results showed that students have a high attitude toward remote work in Türkiye. The results indicate that there is a positive attitude for students about remote work in Türkiye due to the great importance of remote work in improving the student's income, especially in light of the current situation of high prices not only in Türkiye but in the whole world, on the other hand, we can attribute the positive attitude of students about remote work, which in terms of providing the worker with flexible working hours to that employee does not adhere to specific working hours at which led students going to work remotely.

The study also demonstrated that students have a (moderate) level to practice remote work. The previous result indicates that the practice of students working remotely at a medium degree, due to several factors, including Remote work, is flexible and does not require much effort; on the one hand, its wages are limited and low, and the orientation of companies and the market towards remote work is considered new, as it has spread vigorously only over the past two years as a result of the government's strict measures to reduce the covid-19 pandemic. Remote work is a double-edged sword as it is possible for the employee to be scammed and defrauded, especially if he is new and has no experience in this field, as there are many fake advertisements for remote work and its primary goal is to pinch and defraud people, all of these led to a weak desire among students to take the risk in working remotely.

The results showed no statistically significant differences in answers of the study sample about Knowledge, practice, and attitude of students about remote work due to (gender, Marital status, Education level, Economic status, Age, and chronic disease) variables. In addition, there are no statistically significant differences in answers of the study sample about the Knowledge

or practice of students about remote work due to the (Number of family members, Employment sector) variables. And The results also showed differences in the answers of the study sample about the attitude of students about remote work due to the (Number of family members, Employment sector) variables.

5. RECOMMENDATIONS

Based on the research results, it is recommended that students learn 1. to manage their time; for instance, to avoid jobs that finish late in the evening as this will pose a risk of fatigue the next day in class. 2. It is recommended for students who work part-time to themselves between classes and work, as their schedule is likely to be very busy. However, they should remember to take a break from time to time. 3. It is advised to avoid work contracts that require a lot of time. 4. Students who work remotely, regardless of their contract type, are advised to maintain good relations with those at work. 5. It is advised to make a good impression and does their best for the duration of the contract. 6. Students are advised to develop their teleworking skills.

This study was conducted only at a one University in Türkiye. The study could be extended to more Universities or/at national level. Also, it would be interesting to investigate the similar studies in different contexts.

RESOURCES

- Adigüzel, M. (2020). Covid-19 pandemisinin Türkiye ekonomisine etkilerinin makroekonomik analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 191-221.
- Akgül, Y. (2016, June). Quality evaluation of E-government websites of Turkey. In 2016 11th Iberian conference on information systems and technologies (CISTI) (pp. 1-7). IEEE.
- Camp, K. M., Young, M., & Bushardt, S. C. (2022). A millennial manager skills model for the new remote work environment. *Management Research Review*.
- Dundes, L., & Marx, J. (2006). Balancing work and academics in college: Why do students working 10 to 19 hours per week excel?. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 8(1), 107-120.
- Göktepe, E. A. (2020). A Phenomenological Research to Determine Individuals' Perception of Distance (Work From Home) Model in Pandemic Period; Public University Example. *Journal of Current Researches on Business and Economics*, 10(1), 29-42.
- Hovdhaugen, E. (2015). Working while studying: The impact of term-time employment on dropout rates. *Journal of Education and Work*, 28(6), 631-651.
- Lundberg, C. A. (2004). Working and learning: The role of involvement for employed students. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 41(2), 400-414.
- Naktiyok, A., & İşcan, Ö. F. (2003). İşgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları: Bireysel özellikler ve iş sürükleyicileri açısından bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 3(6), 53-72.
- Pfeiffer, S. I. (2013). Lessons learned from working with high-ability students. *Gifted Education International*, 29(1), 86-97.
- Simosi, M. (2012). The moderating role of self - efficacy in the organizational culture-training transfer relationship. *International journal of training and development*, 16(2), 92-106.
- Weidig-O'Neil, M. L. (2020). IS Mechanisms and Organizational Performance Mediated Through IS Management (Doctoral dissertation, Trident University International).

Bir Kadın Girişimcinin Toplumsal Cinsiyet Eksenindeki Deneyimleri: Vezirköprü Örneği

Nurgül GÜRHAN^{1*}, Senem GÜRKAN²

¹Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Girişimcilik ve Yenilikçilik Ana Bilim Dalı, Samsun

²Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Samsun

¹<https://orcid.org/0009-0006-3700-8323>

²<https://orcid.org/0000-0002-2061-6385>

*Corresponding author: gurhannurgul@gmail.com, senemgrk@yahoo.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10031795>

Araştırma Makalesi/Derleme

Makale Tarihiçesi:

Geliş tarihi: 15.02.2023

Kabul tarihi: 09.09.2023

Online Yayınlanma: 29.10.2023

Anahtar Kelimeler

1 Toplumsal Cinsiyet

2 Kadın Girişimciliği

3 Kadın Girişimciliğinin Sorunları

4 Kooperatif

5 Vezirköprü

ÖZET

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle girişimcilik olgusu gittikçe önem kazanır hale gelmiştir. Girişimcilik alanında yaşanan önemli gelişmelerden biri ise, kadın girişimcilerin ekonomik hayatta ve iş piyasasında daha fazla rol almaya başlamaları olmuştur. Günümüzde kadınlar yalnızca “kadına özgü” olarak nitelendirilen mesleklerde değil, eğitim, bilgi ve becerilerine göre her türlü mesleği başarılı bir şekilde yerine getirebilmektedir.

Araştırmanın amacı, bir kadın girişimcinin girişimcilik öyküsünü nasıl anlattığının ayrıntılı bir analizi yoluyla, deneyimlerinin çıkarımlarını toplumsal cinsiyet perspektifinden ortaya koymaktır. Bu bağlamda Samsun’un Vezirköprü ilçesinde bir kadın girişimci üretim ve işletme kooperatifi kurucusunun deneyimlerinden yola çıkılmıştır. Nitel araştırma modeline dayanan çalışma, anlatı araştırmasıyla desenlenmiştir. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla toplanmış ve içerik analiziyle incelenmiştir. Çalışmanın bulgularında ise dört öykü ortaya koyulmuş ve yorumlamalar bu öyküler aracılığıyla yapılmıştır: Örgün Üniversite Eğitimi Al(a)mamış Bir Kadın; Taşrada Girişimci Bir Kadın; Kadın Gözüyle Vezirköprü’den Kadınlık Hikayeleri ve Bir Girişimin Sürdürülebilirliğiyle Başka Projelere Hayat Veren Kadın(lar).

The Experiences of a Woman Entrepreneur in the Context of Gender: The Case of Vezirköprü

Research article/Reviews

Article History:

Received: 15.02.2023

Accept: 09.09.2023

Available online: 29.10.2023

Keywords:

1. Gender,

2. Women's Entrepreneurship

3. Problems of Women's

Entrepreneurship

4. Cooperative

5. Vezirköprü

ABSTRACT

With the transition from the industrial society to the information society, the entrepreneurship phenomenon has become important. One of the important development in the field of entrepreneurship has been women entrepreneurs' playing a greater role in labor market and economic life. Currently, women are not only able to fulfill the professions that are described as “specific to women”, but they are also successful at all kinds of professions according to their education, knowledge and skills.

The aim of the research is to put forth the implications of the experiences through a detailed analysis of how a woman entrepreneur narrated her entrepreneurship story from gender perspective. The experiences of a woman entrepreneurial production and business cooperative founder in Vezirköprü district of Samsun were focused on. In this qualitative research, narrative inquiry was adopted to conduct the study. The data were collected through semi-structured interviews with the participant and analyzed through content analysis. As findings of the study, four stories emerged and the interpretations were made through these stories: A Woman Who Couldn't Get a Formal University Education, A Woman Entrepreneur in the Rural, Femininity Stories from Vezirköprü through the Eyes of a Woman, and The Women Who Bring Other Projects to Life with the Sustainability of an Enterprise.

GİRİŞ

Girişimcilik, insanoğlunun varoluşuna kadar dayanan eski bir kavramdır. İnsanoğlunun göçebe hayatını bırakıp yerleşik hayata geçmesiyle girişimcilik faaliyetlerinin ortaya çıktığı söylenebilmektedir.

Bugün girişimciliğin tanımlarında ortaya konulan tüm özellikleri taşıyan ilkel insanlar, risk alıyorlar, yenilik yapıyorlar, yaşamlarını ortaya koyuyorlardı, fakat yaptıkları tüm bu faaliyetlerin tek amacı hayatlarını devam ettirebilmektir. Emile Durkheim yaptığı Genetik Evrim Sınıflandırılmasına göre toplumlar dört grupta sınıflandırılmaktadır. Bunlar;

- İlkel toplumlar,
- İlk topırağa yerleşik tarım ile uğraşan toplumlar,
- Feodal toplumlar,
- İleri toplumlar olarak sıralanmaktadır. (Gümüşoğlu, Ş; Karagöz B, 2014:101)

Bunun yanında dünyada girişimciliğin gelişimi ve geçirdiği evreler ise:

-İlkel toplumlar (Çobanlığa dayalı ev ekonomisi)

-Tarıma dayanan köy ekonomisi (Derebeylikler)

-Küçük el sanatlarına dayanan kent ekonomisi

-15-19 yüzyıllar arasında Avrupa'da ortaya çıkan İktisadi Düşünceler çerçevesinde girişimciliğin gelişimi

-20.yüzyılda Girişimcilik (Vural, 2006: 40).

Sanayileşme ile birlikte girişimciler toplum içinde nitelik olarak değerlendirilmiştir. Bu nitelikteki değişim hem ekonomik hemde statüde değer artışı olarak görülmüştür.

Çoklu anlamlar içeren bir olgu olan girişimcilik konusu hakkında genel olarak kabul görmüş bir tanım vermek oldukça zordur. Akademik manada ilk kez 18. yüzyılda kullanılan ve alanyazında birçok tanımı bulunan girişimci (*entrepreneur*) sözcüğü, Fransızcada “bir şey yapmak”, “üstlenmek”, “taahhüt etmek” anlamına gelen *entreprendre* sözcüğünden türemiştir. Türk Dil Kurumu, girişimciyi “ticaret, endüstri, vb. alanlarda sermaye koyarak girişimde bulunan kişi; müteşebbis” (TDK, 2019) şeklinde tanımlamıştır. Başka bir tanım ise girişimcilik itibar, sosyal statü, güç gibi sosyolojik kazanımlar; gelir, servet ve para gibi ekonomik ödüller; haz, tatmin ve bireysel bağımsızlık gibi psikolojik kazanımlar sağlayan; bunun yanı sıra stres, tuzak ve tehlikelerle dolu olan ve özel bir gayret gerektiren bir değer yaratma sürecidir (Aytaç, 2006).

Girişimciliğin herkes tarafından bilinen ve genel kabul gördüğüne inanılan ilk tanımı ise 1755 yılında Fransız asıllı İrlandalı ekonomist Richard Cantillon tarafından yapılmıştır.

Cantillon'a göre girişimci, kar elde etmek amacıyla işi organize eden ve işin riskini üstlenen kişidir (Gümüšođlu, Ş; Karagöz B, 2014:99). Bu farklı tanımlamaların ortak noktası, bir girişimcinin başkalarının gördüğü ama göremediğı fırsatları görebilmesi, bunları iş fikirlerine dönüştürebilmesi ve risk alabilme yeteneğinin bulunmasıdır (Gürol, 2000; Top, 2006). Girişimci insanlar, tıpkı yöneticiler ve liderler gibi nitelikleri, davranışları ve tutumları bakımından diğler insanlardan farklıdır. Girişimciler, risk alma, bağımsızlık, çok çalışma, kararlılık, liderlik ve yaratıcılık konularında diğler insanlardan farklılık gösterirler (Apak ve ark., 2010:39).

Bu araştırmanın konusu bağlamında kadın girişimciliğı ise, dünya üzerinde pek çok kurum ve kuruluşun üzerinde durduğu bir olgudur. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Avrupa'da, nüfusun % 52'sinin kadın olmasına rağmen; kendi işletmesinde çalışanların % 34,4'ünün ve start-up girişimcilerin % 30'unun kadın olmasından hareketle kadın girişimciliğinin geliştirilmesi gereken bir konu olduğunun altını çizmektedir. Bu sebeple kadınları güçlendirmek ve kendi işletmelerini kurarak hem aile ekonomilerine, hem de ülke ekonomilerine katkıda bulunmalarını sağlamak amacıyla kadın girişimcilere özel önem atfetmekte olduklarını dile getirmektedir (KOSGEB, 2016).

Tarihsel sürece bakıldığında, 1970'li ve 1980'li yıllarda teknolojideki hızlı değışim nedeniyle kadınların daha girişimci özelliklere sahip olduğu görülmüştür. Kadınlar, cinsiyetlerinden kaynaklı yeteneklerini ön planda tutarak girişimcilik kariyerlerini geliştirmiş ve bu özelliklerini erkeklere karşı kullanabilmişlerdir. İmalat sektörü dışındaki tüm sektörlerde kadın girişimciler de erkek girişimciler kadar başarılı olmuştur (Top, 2006). Kadın girişimcilerle ilgili araştırmalara bakıldığında,işçileriyle, tek başına birlikte ya da kurduğu ortaklık ilişkisiyle faaliyet gösteren, herhangi bir fiziksel mekânda veya evde kendi ismini kullanarak açtığı bir ya da birkaç işyeri olan, üretilen mal ve hizmetin dağıtım, pazarlama ve satışını yapan ya da yaptıran, mal veya hizmet üretimine yönelik çalışmalar yapan, kuruluşun işletilmesi, geliştirilmesi ya da kapatılması ve üretim sürecinin örgütlenmesi ve planlanması gibi konularda karar veren, girişimlerinden elde ettiği ekonomik getiri üzerinde tasarruf hakkına sahip olan, işine yönelik ilişki kurması gereken özel ve tüzel kişiliklerle kuruluşu veya kendisi adına ilişki kuran kadınlar "girişimci kadın" olarak tanımlanmıştır (Ecevit, 1993). Kadın girişimcilerin sektördeki payı gün geçtikçe her alnada gelişim göstermektedir. Örneğın, Startupswatch verilerine göre, 2022 yılının ilk çeyreğinde her 4 yatırımdan biri kadın girişimcilerin kurduğu girişimlere yapılmıştır. Kadın girişimcilerin oranı ise özellikle pandemi dönemine denk gelen 2020 yılında yüzde 11'den yüzde 13'e yükselmiştir. (Çınar ve Dalaman,

2022). Kadınların iş gücüne katılımı 2022 yılında % 30,9, kadınların istihdam oranı ise 2022 yılında % 26,3 olarak tespit edilmiştir (TÜİK, 2022).

Bir diğer araştırma ise, işletme çalışanlarının erkek bir işverenden ziyade kadın bir işverenle çalışmak istediklerini ortaya koymuştur. Bu durumun nedeni olarak ise Kadınların daha dikkatli olmaları, öğreticilik yönlerinin ve çalışanlarına yönelik ilgilerinin daha gelişmiş olması, çalışanlarını destekleyici ve teşvik edici olmaları, iletişim yönlerinin daha ileri olmasıdır (Örücü, vd., 2007).

Bu bilgi ve belgeden hareketle, bu çalışmanın amacı, bir kadın girişimcinin girişimcilik öyküsünü nasıl anlattığının ayrıntılı bir analizi yoluyla, deneyimlerinin çıkarımlarını toplumsal cinsiyet perspektifinden ortaya koymaktır. Bu bağlamda bir kadın girişimci üretim ve işletme kooperatifi kurucusunun yaşam öyküsü üzerinden bir sosyal kimlik olarak girişimci kimliğini nasıl inşa ettiğine odaklanılmış ve aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmaya çalışılmıştır:

- Katılımcı kadın girişimcinin karşılaştığı sorunlar toplumsal cinsiyet çerçevesinden nasıl yorumlanabilir?
- Vezirköprü ilçesinin genel olarak kadınlara, özel olarak katılımcının durumuna bakışı, toplumsal cinsiyet çerçevesinden nasıl yorumlanabilir?

YÖNTEM

Bu araştırma, yorumcu yaklaşımla nitel araştırma paradigmasının yöntem ve süreçleri üzerinden yürütülmüştür. Epistemolojik açıdan ise, gerek araştırılanın ve araştırmacıların kadın olması, gerekse bilginin kaynağının kadınların hayat tecrübeleri olduğunu öne süren (M. Ecevit, 2011); metodolojik olarak bir gerçekliğe ait araştırmanın o alanın uzmanlarınca değil, o gerçekliğe maruz kalanlarca incelenmesini öngören (Freire, 1970) eleştirel bir feminist yöntem, feminist duruş yaklaşımına temellendirilmiştir.

Araştırma Deseni

Araştırma, anlatı araştırması ile desenlenmiştir. Anlatı araştırması ve onun türlerinden olan yaşam öyküsü (hayat hikâyesi) araştırması, nadiren tercih edilen nitel araştırma desenlerinden birisi olmasına karşın günümüzde yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır (Mücevher, 2020). Genel ifadeyle; yaşam öyküsü araştırmasının amacı, bireyi, bireyin mevcut yaşamını etkileyen kişisel, kurumsal ve sosyal çıkarımlar açısından incelemektir (Cole, 1994). Yaşam öyküsü (*life story*), antropoloji ve sosyal bilimlerde kullanılan bir yaklaşımdır. Araştırmacı bir bireyin yaşamını derinlemesine inceleyerek, başından geçen önemli olayların hem kişisel hem de toplumsal konuları nasıl etkilediğini ya da bireyin bunlardan nasıl etkilendiğini anlamaya çalışır (Kasapoğlu, 2013:2). Kendine özgü deseni ve birey(ler)in

hayatına odaklanması bakımından diğer teknik ve desenlerden ayrılan anlatı araştırmasında (Creswell, 2016) araştırmacı, katılımcının yaşadığı ve anlattığı hikâyenin bir yerinden giriş yapar ve katılımcının hikâyelerini toplar. Daha sonra yaşanan ve anlatılan bu hikâyelerin bir yerinde araştırmacı çalışmasını keser ve bireysel ve sosyal deneyimlerini oluşturan hikâyelerini biriktirmeye devam eder (Clandinin and Connelly, 2000).

Bu araştırmada desen olarak anlatı araştırmasının seçilmesi, deneyimlenen bir olay ya da olaylar dizisinin hikâyeler aracılığıyla başka kişi ya da kişilerle paylaşılması temeline dayanması; temel amacının, insanların dünyayı (olay veya olguları) deneyimleme biçimlerini kendi ürettikleri hikâyeler aracılığıyla incelemek olması ve kendi içinde belli bir sistematığe kavuşturulmuş (kronolojik olarak düzenlenmiş, vb.) bir dizi hikâyeden oluşması bakımından uygun görülmüştür.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmada analiz süreci olarak Clandinin ve Connelly'in (2000) yaklaşımı benimsenmiş, zamansal, sosyal ve mekansal bağlamlar sürece dahil edilmiş, bireysel dökümler yorumlanarak etkileşimsel bir analiz biçimi takip edilmiştir.

Veriler, derinlemesine görüşme tekniğiyle, yarı-yapılandırılmış görüşme formuyla, araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, yaşam öyküsü araştırması metodolojisine uygun olarak tasarlanmış olup, katılımcının genel ve kişisel özellikleriyle, çalışma yaşamına, kadın olmasına ve dolayısıyla toplumsal cinsiyete ilişkin bilgi almaya yönelik sorulardan oluşmaktadır. Daha detaylıca ele almak gerekirse, araştırmada girişimcilik, kadın girişimciliği ve önündeki engeller, işletme kurulum ve yönetim sürecinde karşılaşılan sorunlar, eğitim, aile, örf ve adetler gibi kavramların nasıl değerlendirdiğine cevaplar aranmış ve çalışma bu temalar üzerinden şekillendirilmiştir.

Araştırmacılarla katılımcı öncelikle katılımcıya ait kooperatifte 5 Mart 2023 tarihinde öngörüşme yapmış, birlikte işletmeyi gezmişler, oradaki çalışanlarla tanışarak işletme hakkında kısa bilgiler almışlardır. Sonrasındaki veri toplamaya ilişkin görüşmeler ise 21 Mart 2023 tarihinde yüzyüze, kooperatifde gerçekleşmiştir. 4 saat süren görüşme, ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Araştırmacı tarafından katılımcının ifadelerinde hiçbir değişiklik ya da kısaltma yapılmadan bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Elde edilen veriler, yine araştırmacı tarafından, araştırma soruları etrafında, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle analize tabi tutularak yorumlamalara başvurulmuştur.

Katılımcı Kadın Girişimciye Ait Temel Bilgiler

Araştırmaya konu olan katılımcı, Samsun'un Vezirköprü ilçesinde yaşayan, bir kadın girişim üretim ve işletme kooperatifi kurucusudur. Katılımcının yaşam öyküsü üzerinden bir sosyal kimlik olarak girişimci kimliğini nasıl inşa ettiğine odaklanılmıştır.

Kendisi İlahiyat Fakültesi mezunu, kırk üç yaşında, üç çocuk sahibi bir kadındır. 2019 yılında Samsun'un Vezirköprü ilçesinde bir kadın kooperatifi kurmuştur. Bu işletmeyi açma amaçlarını "Bizim amacımız yöresel güzel ürünleri(burada bir pazarımız var) buralardan göçüp gitmiş insanlara ya da buraların lezzetini tatmak isteyen insanlara en güzel haliyle sunmak istedik. Annelerimizden gördüğümüz tekniklerle onlardan öğrendiğimiz şekilde yapıyoruz" olarak tanımlamaktadır. Ürettikleri ürünleri ise şu şekilde listelemiştir: "Üzüm yaprağı bastık, pancar sapından turşu yaptık, vişne reçelimizi var, çilek reçelimiz var, kivi reçelimiz var, kuru makarna, sebzeli erişte, yufka ekmeği, mantı, haşhaşlı çörek, el sanatları üzerinden de süs eşyaları, bileklik, gözlük ipi, yöresel kıyafetli bebek yapıyoruz."

İşletmede yapılan ürün çeşitliliği her geçen gün artmaktadır. Su böreği ve su böreği yufkaları, haluçka, yoka tatlısı, kadayıf, baklava, haşhaşlı katmer, lavaş, künefe gibi lezzetler yapılmaya başlanılmıştır. Ayrıca bayramlara özel tatlı tuzlu kurabiyeler, lokumlar gibi ikramlıklar üretilmeye başlanılmıştır. Yaptıkları bütün herşey doğallıktan yanadır. Hatta kendisi ile röportajımızı gerçekleştirdiğimizde şu şekilde dile getirmiştir: "Biz çoğunlukla doğal ürünler üzerine çalışıyoruz. Biz iyi tarımla yetiştirilmiş ürünlere öncelik veriyoruz. Bunları da geleneksel usullerle yapmaya çalışıyoruz, annelerimizin yaptığı tekniklerle yapmaya çalışıyoruz. Eskiden onlar yazın yapıp kış boyu yerlerdi ve hiçbir şey olmazdı ürünlere, bozulmadan diğer yaza kadar idare edilirdi. Biz de o teknikleri bulup o tekniklerle ürünlerimizi yapmaya çalışıyoruz. Bir katkı maddesinin belli oranda bir kavanozun içine koyun iki yıl rafta kalsa hiçbir şey olmaz. Ancak bu güne kadar biz hiçbir ürünümüzde katkı maddesi koruyucu renklendirici hiçbir şey kullanmadık. Hatta bizim renkli eriştelerimiz var. Bunları da ıspanak, pancar, havuç ve domatesten elde ediyoruz." şeklinde dile getirmiştir.

Bununla birlikte yapılanlar sadece yiyecek alanında değil kozmetik alanda da olmuştur. Bunun için 19 Mayıs Üniversitesi Kimya Mühendisliğinden Sayın Prof. Dr. Feza GEYİKÇİ ve Sayın Dr. Öğretim Üyesi Gediz UĞUZ gibi hocaların katılımı ile yöresel ürünler ile sabun üretimi için denemeler yapılmıştır.

Katılımcımız birçok halk eğitim kursuna gitmiştir, bu süreç boyunca kendini geliştirmek adına bir çok seminerlere katılmaya devam etmiştir. İşletmeye her geçen gün daha da yenilerini katarak onu geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ürünlerinin sadece Vezirköprü sınırları içerisinde kalmayıp tüm Türkiye'ye ulaşmasını hedeflemektedir. Örneğin Hepsiburada ile anlaşma

sağlanmış, e-ticaret imkanı ile ürünleri isteyen herkese kolayca temin edilmesi gerçekleştirilmiştir.

MAYACE adında, Samsun geneli bu tip işlerle uğraşan yedi kooperatifle birleşip üst birlik kurmayı hedeflemişlerdir. “MAYACE bizimle birlik olmak isteyen kadın kooperatiflerini bir çatıda toplama projesidir. İsmi anlamı *Mayıs Kraliçeleri* anlamına gelmektedir. Bu yedi kooperatifin içinde İlkadım, Atakum, Ladik, Havza, Kavak, Gökçeboğaz ve bulunmaktadır. Kurulum işlemleri Nerik Kadın Kooperatifleri üzerinden yürütülmüştür. Bunun bünyesinde bir çok etkinliklere katılım sağlanılmıştır. Gıda, hediyelik eşya, ev tekstili gibi ürünleri de içine alan Samsun’a özgü bir marka oluşturmayı amaçlamaktadır. Örneğin; Orta Karadeniz Kalkınma Planı kapsamında “Samsun yöresel ürünler markalaşıyor” projesine dahil olmuşlardır” şeklinde dile getirmiştir.

Etik Konular

Çalışmanın Etik Kurul Onayı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan, 27.01.2023 tarihli 2023-1237 nolu kararla alınmıştır. Ayrıca katılımcıdan gönüllü katılım formu ve gizlilik taahhütnamesi yoluyla gerekli etik izinler alınmış, kendisine de kişisel bilgilerinin sunulmayacağına dair etik taahhüt verilmiştir.

KATILIMCININ YAŞAM ÖYKÜSÜ İŞİĞİNDE BULGULAR

Katılımcı, Vezirköprü doğumlu, beş kardeşi olan kalabalık bir ailede büyümüş ve yetişmiş bir kadındır. 22 yaşında evlenmiştir. Girişimcilik fikrini ise 40 yaşında hayata geçirmiştir.

Çalışmanın bulgularında dört öykü ortaya koyulmuş ve yorumlamalar bu öyküler aracılığıyla yapılmıştır: Örgün Üniversite Eğitimi Al(a)mamış Bir Kadın; Taşrada Girişimci Bir Kadın; Kadın Gözüyle Vezirköprü’den Kadınlık Hikayeleri ve Bir Girişimin Sürdürülebilirliğiyle Başka Projelere Hayat Veren Kadın(lar).

1. Örgün Üniversite Eğitimi Al(a)mamış Bir Kadın

Katılımcı, görüşmenin çoğu noktasını, bir şekilde örgün üniversite eğitimi al(a)mamasına bağlamıştır. Dolayısıyla anlatıdan, katılımcının girişimci olmasındaki en büyük etkenin ve gücün, örgün üniversite eğitimi alamamaktan kaynaklı olduğu düşünülmekte, durumunu avantajı çevirmiş olduğu görülmektedir:

Kendimi çok şanssız hissediyorum, çok güzel puan almama rağmen (üniversiteye) yerleşemedim. Birkaç sene denedim ama olmadı. Baktım olmuyor, hayat da, kaçıyor evlilik yaşım da gidiyor. Aslında evlilik önceliğim değildi, üniversite okumak hep hayalimdi ve içimde bir ukdeydi. İyi bir insan karşıma çıkarsa evlenirim diye düşündüm ve o yöne

yöneldim ve evlendim. Evlendiğimde 22 yaşındaydım bir ben okuyamadım, tek beceremeyen bir ben kalmışım (gözleri doldu).

Kendimi diğer akranlarımdan farklıymış gibi hissettim, iki yıllık (üniversite) okudum; dört yıllıkların gözünde bir işe yaramayan oldum, iki yıllığı bitirip dörde tamamladım, bu sefer dört yıllık okuyanlar; biz örgün okuduk siz açıktan tamamladınız. Sonuçta aynı kitapları okuduk, aynı hocalardan sınav olduk. Bende isterdim o sıralarda oturup okumayı arkadaşlarla sinemaya gitmeyi sonra akşam dörde kadar ders çalışmayı ama olmadı. Coğrafya bölümünü okumak ve öğretmenlik yapmak isterdim.

2. Taşrada Girişimci Bir Kadın

Katılımcı, endüstriyel gelişmenin pek olmadığı, bunun temel nedeni kent merkezinin Karadeniz bölgesini İç Anadolu'ya bağlayan devlet yolunun 30 km kadar içerisinde olması dolayısıyla ulaşım seçenekleri açısından uygun olmaması olan Vezirköprü'de yaşamaktadır (Ulaşır, 2014).

Katılımcı, bu ilçede Halk Eğitimi Merkezlerinden birçok kursa katılım sağlamıştır. Hatta bir kurs sürecinde, bir kooperatifte çalışma girişiminde bulunmuş; fakat bazı olumsuzluklar ve COVID-19 pandemisinden dolayı ilk etapta olumlu bir sonuç alamamıştır. Fakat yaşadığı olumsuzluklara rağmen pes etmemiş, kurslara gitmeye devam etmiştir. Yine bir kurs sürecinde tekrar kooperatifte bulunma teklifi gelmiş ve kabul etmiştir. Bu durumu şöyle anlatır:

Üniversite sınavında kazanamadığım gibi KPSS de yerleşemeyeceğimi düşündüğüm için sınava hazırlanmadım ve girmedim. Olmuyorsa nasıp değildir, başka şeylere bakacağım dedim. Önceden Halk eğitimde el sanatları kursuna gitmiştim. Ben seviyorum böyle kurslara gitmeyi. Kurs arkadaşım vardı; “Annemler bir sürü bir şeyler yapıyor onları satarız, değişik yerlerde üretim yerleri oluşturuyoruz, onlar üretimiyle uğraşır, bizde satışıyla uğraşırız, belediyeden yardım isteriz” dedi ve bir proje geliştirdik. Bunun üzerine bir kaç arkadaş bulduk tanıdıklarımızdan, kurs öğrencilerinden. Birkaç yeri gezdik. Belediye başkanının yanına gittik. Belediye o zaman maddi sıkıntılar içinde olması yüzünden bize yardım gelemeceğini düşündük. Sonra kayınvalidemin bacağında bir rahatsızlık oldu ve ağır geçirdi. Bu projeye ben ilgilenemeyince, diğer arkadaşlarda ilgilenmedi, sonra gruptan çıkanlar oldu. Daha sonra bu kursum bitince başka bir kursa başladım. Pandemi başlarındaydı. İlçe tarımdan bir mühendis hanım geldi. Dedi ki; “Bir kadın kooperatifi var, biz size destek olacağız, mühendis olarak beni görevlendirdiler, ben yönlendirmeler yapacağım, sizin işlerinizi kolaylaştıracam, dosyalarınızı evraklarınızı hazırlayacağım, ne dersiniz?” dedi. Biz de böyle bir konu düşünebiliriz, siz yardımcı olursanız bende arkadaş bulurum dedim ve arkadaşlarla ilçe tarıma giderek kayıt oluşturduk. Yufka açan kadınlarla ilgili bir oluşum yapacaktık; ancak zamanla pandemi yasakları geldi. Derken bir gün kilim dokuma kursu veren hocamız aradı. Burada daha önceden bir kilim dokuma kooperatifi kurulduğundan, onların yanında yiyecek ile ilgili bir bölümün de açılacağından bahsetti. Sonra Samsun'daki koordinatör arkadaşımızla görüştim. Bir kaç boyama kursundan, birkaç çocuk gelişimi kursundan, elim ve ablası ve tanıdıklarıyla birlikte on iki kişi olduk. Hikayemiz kabaca bu şekilde başlamıştır.

Kendisine bu girişimin ilk iş tecrübesi olup olmadığı sorulduğunda ise şöyle bir yanıt vermiştir:

5 yıl çalıştım. Köylere gidip kurs açardım. Anneannemi bakmak benim için bir nefis terbiyesiydi. Benim yetişmemde anneannemin büyük bir yeri vardır. Anneannem çok otoriter ve zeki bir kadındı. Bütün köy ondan korkarmış. Akşamları dama oynarlardı ama onu kimse yenemezmiş. Sonra anneannem felç geçirdi ve 18 yıldır yatakta. Annemle biz bakıyoruz ona. çok zor ve sabır gerektiren bir şey.

Bu işte sabırlı olmak gerekiyor. Çünkü iş stresini eve yansıtırsan aile mutsuz oluyor. O şekilde işten çıkan arkadaşlarımız oldu. Benim köyde büyümem ve köy hayatımın sabırlı olmamda etkili olduğunu düşünüyorum. Yaz tatillerinde üç ay boyunca mal güderdim sabahtan akşama kadar.

Katılımcıya sorulan bir diğer soru ise, kooperatifin oluşum aşamasında karşılaştığı zorluklardır. Kendisi, yanıt olarak maddi olarak çok zorlandıklarını, ayrıca finans konusundaki bilgi ve deneyim eksikliğini, dolayısıyla hammadde temininde sorun yaşadıklarını ifade etmiştir:

Sorunlar çok. Burada para döngüsünün çok seri olmaması; olmayınca da buradaki çalışanların işi bırakmak istemesi ve motivasyonlarının düşmesi. İkincisi de çalışan arkadaşlarımızın özverili olmayışı bizleri olumsuz etkileyen durumlardan bazılarıdır. (...)

Bu işe girmeden öne hiç parasal işlerle ilgilenmezdim. Piyasayı hiç bilmiyordum, alışverişe hiç gitmezdim. Bu işe girdikten sonra parasal işlerle daha çok ilgilenmeye başladım. Hesap yaptım, piyasayı takip ettim. Hammadde alırken uyguna almaya bakıyoruz onu işleyip bir değere dönüştürüyoruz. Buna göre de bir değer biçiyoruz. Piyasanın üstünde veremezsin, altında da veremezsin. Altında verirsen kardan zarar edersin; üstünde verirsen müşteriden zarar edersin, orantılı vermezsen de emeğinden zarar edersin. Kendi emeğinden israf etmemek lazım. Zaman da emek de bir para aslında. Bu işe 40 yaşından sonra girince de zor oluyor. Zorlanan arkadaş oldu çıkmak istedi ve çıktı. (...)

Açıkcası bedavaya kimse kimseye bir şey vermiyor; ama şunu da anladık ki az gayretle çok güzel şeyler kazanılabiliyor. Biz bir araya gelmeyi başardık, kooperatifi oluşturduk. Ticaret odasına belli meblağlar yatırmamız gerekti. Belediye başkanımızdan yardımlar aldık. Üç yıllık kira sözleşmesi yaptık (bir buçuk yılımız geçti). Başlama sürecinde doğalgaz sıkıntısı yaşadık. Mülk sahibi ön ödemeyi yapmadı, iki ödemeyi de biz yapmak zorunda kaldık. Burası geniş, ısınması biraz zor ve kullandığımız makineler sanayi tipi makineler olduğundan epey bir masrafımız oldu. İlk günlerde kaşeyi bile parayla bastık. O bile bize ağır gelmişti. Şimdi daha iyi durumdayız.

Dahası, katılımcı, kendisinin ve arkadaşlarının bu işe hep beraber ve bir olma düşüncesiyle başladıklarını ifade etmiştir. Kooperatifte çalışmanın belirli sabit bir maaşı olmadığını belirtmiştir.

Burada çalışırsan kazanacaksın, burada birlikte olursan kazanacaksın, beraber olursan kazanacaksın mantığıyla başladık bu işe. Birçok şeyi, yaparken öğreniyoruz. Kooperatifin belli sabit bir maaşı yoktur. Kooperatifte kazanırsın; kazandığını bölüşürsün.

Katılımcı, kendisine en çok desteği eşinin verdiğini söylerken, gerek işletmeyi açarken, gerekse şimdi bazı endişelerinin olduğundan bahsetmektedir:

Bu işletmeyi açarken endişelerimiz oldu. Yapabilecek miyiz dedik, para kazanır mıyız dedik, devamını getirebilir miyiz dedik, buranın kirasını ödeyebilir miyiz dedik. Bu endişelerin bir kısmını hallettik. Fakat üye artırma konusunda endişelerim var. Ben arkadaşlara ortaklık teklif ediyorum; o bana sigortam ödenecek mi diyor. İnsanlar pek sıcak bakmıyor.

3. Kadın Gözüyle Vezirköprü'den Kadınlık Hikayeleri

Katılımcı, yaşantısında iz bırakan olumlu ve olumsuz anıların neler olduğu sorusunu, kendisine idol olarak seçtiği anneannesinin çok güçlü oluşu ve dik duruşlu olması; sonra da felç geçirmesi olduğunu ve bu durumdan çok etkilendiğini belirtmektedir. Ancak yetiştirilme

tarzını, bu sefer ailedeki bir başka kadına, annesine bağlayarak biraz sitemle bahseder. Küçük yaşlarda özgüvensiz oluşundan annesini sorumlu tutar. Yaşı ilerledikçe bunu aştığını ve özgüvenin yerine geldiğini ve köylü olmaktan utanmadığını dile getirir:

Yeşil ceviz yerdim küçükken, annem kızardı; ellerin kapkara nasıl gideceksin okula derdi. Çamaşır suyuyla yıkarım geçer anne derdim. Hâlbuki kızım cevizi ye arkadaşlarına da götür, onlar yeşil cevizin tadını ne bilsinler, ya da yeşil cevizin böyle kararttığını anlatırsın onlar da kir olmadığını anlarlar dese sorun yok. Sınıfa giriyordum a ellerin ne biçim diyorlardı bende ellerimi saklardım on beş gün boyunca. Şivemizden utandırdılar, elimizdeki lekeden utandırdılar, sevdiğimiz şeyleri söylemekten utandırdılar. Şiveli konuştuğumuzda güldüler hep böyle olunca da içten içe kapandım.

Duygusal bir yapısı olup olmadığı sorulduğunda ise (gözleri dolar ve ağlamaklı olur), şu sözlerle yanıt verir:

Çoktandır böyle biriyle konuşmadım. Özgüvenli çocuk yetiştirmek çok başka bir şey bence. Ben çocuklarımı özgüvenli yetiştirmeyi çok istiyorum. Bazen büyükler karışıyor bir şekilde; olmuyor. Çocuğun özgüvenini yitirmesini istemiyorum. Ben şunu istiyorum; bir çocukta bir cevher var ve onu keşfetmek lazım. Bazen beni hiç tanımaya çalışmadıklarını düşünüyorum. Büyüklerim kendi kalıpları içerisinde yetiştirmeye çalıştılar, potansiyelimin farkında olmadılar. Ben hep büyüklerin sözünü dinledim ama bazen dinlememek lazımmış. Hep onların kanalizesiyle hareket ettim. Tek bu işte aileme karşı çıktım. Ailem yapmamı istemedi her zaman bırakmamı istediler. Hala bile fırsatı geldikçe biz sana demiştik yapma bırak diyorlar. İlk defa anneme karşı aldım ve dedim ki“Anne, kırk yaşına kadar sana evlat olarak hiç ters davranmadım, sizi utandırmadım, saygısızlık yapmadım, sözünüzden çıkmadım yanlış bir şey yapmadım; bu işte de bir yanlışlık yok zaten. İlk defa bir şey yapmak istiyorum. Hayatta maddi anlamda hiçbir ihtiyacım yok. Sadece bunu kendim için istiyorum. Çocuklarıma azimli çalışkan bir anne modeli çizmek istiyorum. Çocukları çok yönlü yetiştirmek istiyorum. Okula gitsin, memur olsun, tamam. Öyle bir dünya yok. Bunun garantisi de yok. Benden örnek aldıklarını hissediyorum.”. Şöyle düşüncelerini istiyorum; “Annem o kadar karşı çıkmalarına karşı başarmak için yaptı ve başardı.”.

Konuşmanın bu bölümünde ise Vezirköprü’de toplumun kız çocuklarından beklentisi ve evlenme şekilleri sorulunca, açık yüreklilikle açıklamalarda bulunmuştur:

Okuyan okusun, okuyamayan evlensin, anne baba yaşlanınca onlara baksın. Burada hala başlık parası var. Hatta bazen kolay başlık parası alabilmek için kızı istediğine vermiyorlar kızı kaçırmaya zorluyorlar. Kız kaçınca mecbur başlık parası veriliyor. (...) Evlilik türlerine gelince, bir kaç şekilde var. Önceden görücü usulü vardı ama şimdi gençler kendilerinin isteği ile evleniyorlar. Başlık parası da var. (...) Ben, görücü usulüyle evlendim. Büyükler istedi birbirimize uygun olduğumuzu düşünmüşler. Biz kuzendik ama birbirimizi hiç görmedik. Evlendikten sonra iyi tanıdım onu. Mutlu bir evliliğe sahibim.

“Kız çocuklarının hangi yaşta evlenmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?”

Erken diye düşünebilirsiniz 20-25 yaşlarında olmasını düşünüyorum. Çünkü gençlik hallerini eşiyile geçirmesini düşünüyorum. Yaş ilerleyince çok olgunluk oluyor; şirket kurar gibi bir evlilik oluyor. Bazı şeyleri beraber yaşamak çok önemli bence.

“Vezirköprü’de kadının çalışmasına nasıl bakılır?”

Yavaş yavaş alışılıyor. Fakat yine de sıcak bakılmıyor. Şunu istiyorlar; kadın çalışırsa memur olsun istiyorlar. Kadın bir dükkân açsın istemiyorlar, esnaf olsun istemiyorlar. Bunları yapana kadar gir bir sigortalı işe çalış diyorlar.

“Vezirköprü’de kadınlar ne gibi işlerde çalışabilir?”

Tekstil, fabrika, çocuk bakma, hasta bakma, çapa işlerine, gündeliğe gidiliyor.

“Siz bir anne olarak çocuklarınızı nasıl yetiştirdiniz?”

Kendi işlerini kendileri yapabilmeyi öğrenen, birine bağlı değil, özgüvenli, kendi işini kendisi yapabilen, maneviyatı güçlü, milli değerlere sahip, vatanını milletini bilen kişiler olmasını sağlıyorum. Onlara çok yakın olmayı istiyorum, ama kuşak farkı diye bişey varmış; bu sene çok daha iyi anladım.

“Kız çocuklarının eğitim hakkıyla ilgili neler düşünüyorsunuz?”

Kız çocukları erkeklerden önce eğitim almalı diye düşünüyorum. Kadının eğitilmiş olması çok önemli. Bir söz vardır ve çok anlamlı olduğunu düşünüyorum: “Bir erkek yetiştiren bir insan yetiştirmiştir; bir kadın yetiştiren bir nesil yetiştirmiştir”. Kızlarının gelişmesi için her türlü kurslara etkinliklere gitmesine izin veriyorum.

“Bir kadın girişimci olarak, gelecek için neler planlıyorsunuz?”

Aile anlamında çocuklarımı güzel bir şekilde yetiştirip güzel bir hayata (illa zenginlik değil) sahip olsunlar, kendi adıma burayı on sene içinde daha güzel bir noktaya getirip tecrübeli özverili çalışanlara bırakmak istiyorum. On yılımı buraya adadım. Bu işe girerken hayata bir iz bırakayım diye girdim, güzel bir şeyler bırakayım, güzel örnek olayım diye, belki bizden esinlenerek daha güzel şeylere vesile olurum diye girdim.

4. Bir Girişimin Sürdürülebilirliğiyle Başka Projelere Hayat Veren Kadın(lar)

Katılımcı, kooperatifin gelişme sürecinde koordinatör grubu içinde olan kişinin yardımı ve desteğiyle başka bir projeye daha başvurmuş ve hayata geçirmiştir. Arkadaşları ile birlikte hem kooperatifle ilgilenmiş hem de yeni projeye hayat vermişlerdir. Kooperatifin hemen yanına başka bir binaya yeni kreş açmışlardır. Kreşin ana malzemeleri projeye temin edilmiştir:

Bu projeye ilk başta gıda kapsamında girdik. Daha sonra tekrar bir proje yazılabileceğimizi öğrendik. Arkadaşımız .. Hanım bu projeyi hazırladı. Bize hangi alanda girebileceğimizi danıştı. O dönemde Çocuk Gelişimi Sosyal Hizmet uzmanı bir arkadaşımız daha vardı. “Benim kreş müdürlüğü yapma yetkim var. Çocuk gelişimi mezunuyum hem de anaokullarında görev yaptım.” dedi. Bizim proje kabul edildi. Buradan (kooperatiften) kazandığımızı oraya harcadık; hala çok eksiklerimiz var ve harcamalarımız çok. Ama iş görüyor. Her geldiğinizde biraz daha gelişmiş ve değişmiş olarak görürsünüz. Çünkü çok çalışıyoruz. Ve başarılı olduğumuzu düşünüyorum. Çünkü yaz döneminde (bir buçuk aylık sürecinde) öğrenci sayımız on altıya çıktı.

TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma soruları olan “Katılımcı kadın girişimcinin karşılaştığı sorunlar toplumsal cinsiyet çerçevesinden nasıl yorumlanabilir?” ve “Vezirköprü ilçesinin genel olarak kadınlara, özel olarak katılımcının durumuna bakışı, toplumsal cinsiyet çerçevesinden nasıl yorumlanabilir?” soruları literatürden desteklerle cevaplanmaya çalışılmıştır.

Kadına ve erkeğe toplum içerisinde, sosyalleşme sürecinde atfedilen sorumluluklara, rollere ve görevlere işaret eden toplumsal cinsiyet rolleri, sosyo-kültürel, insan icadıdır, değişkendir ve değiştirilebilirdir (Bhasin, 2003). Çalışma bağlamında sosyo-kültürel olarak genel olarak Türkiye, özel olarak ise Vezirköprü'deki toplumsal cinsiyet rollerine işaret edilmiştir.

Katılımcının Samsun'un Vezirköprü ilçesinde bir kadın girişim üretim ve işletme kooperatifi kurucusu olmasından hareketle, özellikle kadının çalışma hayatında karşılaştığı problemler toplumsal cinsiyet ekseninde değerlendirilmiştir.

Vezirköprü halkının, hatta katılımcının ailesinin dahi kadının çalışmasına yönelik tutumları, literatürdeki eğilime benzer bir şekilde, kadının çalışmasının olumlu karşılanmadığı ve/ya belirli işler dahilinde olumlandığı görüşünü destekler niteliktedir:

(Kadının çalışmasına) Yavaş yavaş alışılıyor. Fakat yine de sıcak bakılmıyor. Şunu istiyorlar; kadın çalışırsa memur olsun istiyorlar. Kadın bir dükkân açsın istemiyorlar, esnaf olsun istemiyorlar. Bunları yapana kadar gir bir sigortalı işe çalış diyorlar.

Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Dünyada İstihdama ve Toplumsal Görünüm: Eğilimler 2022 Raporu (ILO, 2022), toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadının emek piyasasında geri kalmasının nedenlerinden biri olduğunu belirtmektedir (Lloyd, 1975; Kabeer, 2004; Ertürk, 2008).

Katılımcının yaşam öyküsünden elde edilen ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma hayatındaki etkilerinden biri olan bir diğer çıkarım ise, kadına ve erkeğe yönelik meslek ayrımının yapılmış olmasıdır. Katılımcının, kadınların çalışma alanları konusunda "tekstil, fabrika, çocuk bakma, hasta bakma, çapa işlerine, gündeliğe gidiliyor" şeklinde bir açıklamada bulunması, literatürdeki cinsiyete dayalı meslek ayrımının varlığını destekler niteliktedir (Kazgan, 1982; Sivaslıgil, 2006; Parlaktuna, 2010).

Yaşam öyküsünde yapılan bir diğer çıkarsama ise, eğitim haklarına erişimde ortaya çıkan eşitsizlik durumudur. Katılımcı, Vezirköprü halkının, kadının çalışmasına bakışını "kadın çalışırsa memur olsun istiyorlar" diyerek halkın kadının eğitime karşı çıkmadığını belirtmektedir. Yine bir kadın, hatta örgün üniversite eğitimi almış bir kadın olarak - burada kendisinin eğitim alamamasının toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bağlamamıştır- kendisinin kız çocuklarının eğitim hakkıyla ilgili düşüncelerinde ise "Kız çocukları erkeklerden önce eğitim almalı diye düşünüyorum. Kadının eğitilmiş olması çok önemli. Bir söz vardır ve çok anlamlı olduğunu düşünüyorum: "Bir erkek yetiştiren bir insan yetiştirmiştir; bir kadın yetiştiren bir nesil yetiştirmiştir". Kızlarının gelişmesi için her türlü kurslara etkinliklere gitmesine izin veriyorum." diyerek, literatürde kadının erkeklerle eşit eğitim hakkı olmadığını belirten eğilime ters bir ortaya koymuştur (Akkaş, 2019; Aktaş, vd., 2019; Güçlü, 2017).

Toplumun kız çocuklarından beklentisi konusunda ise başlık parasının varlığı, okuyamayan kızların evlenerek anne-babalarına bakmaları durumu, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadının sosyal yaşantısındaki görünümlerindedir (Laslett and Brenner, 1989; Connell, 2019; Çiğdem, 2018; Butler, 2018).

Bir diğer çıkarım olan, kadınların birbirlerine desteğinin varlığı ve katılımcının konuşmasında çeşitli noktalarda ortaya çıkması, feminist akımların, kadınların birbirlerini desteklemeleri durumunu gözler önüne sermektedir (Donovan, 2009; Sancar, 2014; Reddock, 2000).

SONUÇ

Samsun'un Vezirköprü ilçesinde yaşayan bir kadın girişimcinin girişimcilik öyküsünü nasıl anlattığının ayrıntılı bir analizi yoluyla, deneyimlerinin çıkarımlarını toplumsal cinsiyet perspektifinden ortaya koymayı amaçlayan çalışma sonucunda dört öykü ortaya koyulmuş ve yorumlamalar bu öyküler aracılığıyla yapılmıştır.

Bu öyküler Örgün Üniversite Eğitimi Al(a)mamış Bir Kadın; Taşrada Girişimci Bir Kadın; Kadın Gözüyle Vezirköprü'den Kadınlık Hikayeleri ve Bir Girişimin Sürdürülebilirliğiyle Başka Projelere Hayat Veren Kadın(lar)'dır.

Yapılan analizler sonucunda, katılımcının yaşam öyküsünden hareketle, araştırma sorularına yanıt olarak toplumsal cinsiyete ilişkin çıkarsamalarda bulunulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda kadının çalışma hayatındaki yeri, mesleklerin cinsiyeti, kadının eğitim hakkı, toplumsal cinsiyet rolleri, başlık parası gibi konularla literatürden desteklerle ortaya koyulmuştur. Öz olarak, kadınların iş piyasasındaki başarı hikayelerinin varlığına ve dahi bu varlığın diğer dezavantajlı/kırsaldaki kadınları da olumlu yönde etkileyerek büyümesine karşın, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin varlığı birtakım noktalarda etkisini sürdürmektedir.

KAYNAKÇA

- Akkaş, İ., 2019. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları çerçevesinde ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı. *Ekev Akademi Dergisi ICOAEF Özel Sayısı*, 97-118.
- Aktas, S. G., Kumtepe, E. G., Kantar, Y. M., Ulukan, I. C., Aydın, S., Aksoy, T., Er F., 2019. Improving gender equality in higher education in Turkey. *Spatial Analysis*, (12):167-189.
- Apak, S., vd., 2010. Girişimcilik ve Sermaye Tedarik Yöntemleri, (1. Baskı), Papatya Yayıncılık Eğitim.
- Aytaç, Ö., 2006. Girişimcilik: Sosyo-kültürel bir perspektif. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 139- 160.
- Bhasin, K., 2003. Toplumsal cinsiyet “Bize yüklenen roller”. *Kader Ay (çev.)*, İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları.
- Butler, J., 2018. Cinsiyet belası (Feminizm ve kimliğin altüst edilmesi), (Çev. Başak Ertür), İstanbul: Metis Yayınları.
- Cole, A. L., 1994. Doing life history research. In theory and in practice. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. 4-8 Nisan, New Orleans. ED 371005
- Creswell, J. W., 2016. Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni, Çev. Ed. Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir, 3. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çiğdem, A., 2018. Berdel evliliği üzerine kalitatif bir araştırma: Mardin örneği, *Uluslararası Folklor Akademi Dergisi*, (1)1, 17-34.
- Çınar, D. ve Dalaman, Z., 2022. Türkiye’deki kadın girişimciliğinin önündeki engeller. *Topkapı Journal of Social Science*, 1, 1, 117-130.
- Clandinin D. J. and Connelly F. M., 2000. Narrative inquiry: Experience and story in qualitative research. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Connell, R. W., 2019. Toplumsal cinsiyet ve iktidar, (Çev. CemS oydemir), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Donovan, J. (2009). Feminist teori. (5. Baskı). Aksu Bora, vd. (çev.). İstanbul: İletişim Y.
- Ecevit, Y. (1993). “Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi”, *Kadın Girişimciliği Özendirme ve Destekleme Paneli*, Haziran, Ankara
- Ecevit, M., 2011. “Epistemoloji”. Yıldız Ecevit ve Nadide Karkıner (eds.) *Toplumsal cinsiyet sosyolojisi*. (32-63). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ertürk, Ş., 2008. Uluslararası belgeler ve Avrupa Birliği direktifleri ışığında çalışma hayatımızda kadın erkek eşitliği, Ankara: Belediye – İşsendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi.
- Freire, P., 1970. Pedagogy of the oppressed. New York: Seabury Press.
- Güçlü, M., 2017. Türkiye’de kadınların bölgesel işgücüne katılımının belirleyicileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35(3), 83-102.
- Gümüšoğlu, Ş; Karaöz, B., 2014. Tarihsel Süreçte Girişimcilik: Muğla Örneği; (101) *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1).
- Gürol, M. A., 2000. Türkiye’de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi: Fırsatlar, Sorunlar, Beklentiler ve Öneriler *Atılım Üniversitesi Yayını*, 2, Ankara.
- <https://www.tdk.gov.tr/icerik/diger-icerikler/2019-yili/>

- ILO. 2022. Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2022 Raporu. Erişim: 04.02.2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_834656.pdf
- Kabeer, N., 2004. Globalisation, labour standards and women's rights: dilemmas of collective action in an interdependent world. *Feminist Economics*, 1466–4372.
- Kasapoğlu, H., 2013. Okulda değer eğitimi ve hikayeler. *Milli Eğitim Dergisi*, 43(198): 97-109.
- Kazgan, G., 1982. "Türkiye ekonomisinde kadınların işgücüne katılması, mesleki dağılımı, eğitim düzeyi ve sosyo-ekonomik statüsü". Nermin Abadan Unat (ed.). *Türk toplumunda kadın*. (2. Baskı). 137-170. Ankara: Araştırma, Eğitim ve Ekin Yayınları.
- KOSGEB. 2016. <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/6057/kadin-girisimciligi-women-entrepreneurship> Erişim tarihi: 16.03.2023.
- Laslett, B. and Brenner, J., 1989. Gender and social reproduction: historical perspectives. *Annual Review Socio*. 15: 381-4004.
- Lloyd, C.B., 1975, "The division of labor between the sexes: A review", in C.B. Lloyd (ed.), *Sex, Discrimination and the Division of Labor*, New York: Columbia University Press, 1–24.
- Mücevher, M. H., 2020. Anlatı ve hayat hikâyesi araştırmaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (25)3 277-295.
- Örücü, E.; Kılıç R.; Kılıç, T., 2007. Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 /2: 117-135.
- Parlaktuna, İ., 2010. Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*. 10 (4). 1217-1230.
- Reddock, R., 2000. "Why gender? Why development?". Jane L. Parpart, vd. (ed.). *Theoretical perspectives on gender and development*. 23-50. Ottawa, Kanada: International Development Research Centre.
- Sancar, S., 2014. Türk modernleşmesinin cinsiyeti erkekler devlet, kadınlar aile kurar. (3. Baskı). İstanbul: İletişim.
- Sivaslıgil, P., 2006. Türk Milli Eğitim Bakanlığı’na yayımlanan 6. 7. ve 8. Sınıf ders kitaplarında cinsiyet ideolojisi. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Top, S., 2006. Girişimcilik Keşif Süreci, İstanbul: Beta Yayınları.
- TÜİK., 2022. İstatistiklerle Kadın, 2021. Erişim Tarihi 06.3.2023: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>
- Ulaşır, E., 2014. Toplumsal Değişme ve Dini Hayat (Vezirköprü Örneği) Yüksek Lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, SAMSUN
- Vural, S., 2006. Girişimci Kişilik Özellikleri ve Biga İlçesi Girişimcilik Profili Araştırması, Dönem Projesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 42.

Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi**Hülya KIYAKLI^{1*}, *Mustafa ÇATALÇAM²**¹ Ahmet Yesevi Üniversitesi, Beşeri Bilimler Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Yüksek Lisans, Ankara² Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Girişimcilik ve Yenilikçilik Anabilim Dalı, Samsun¹<https://orcid.org/0009-0009-8143-5834>²<https://orcid.org/0009-0001-6505-6932>*Corresponding author: mustafacatalcam@gmail.com<https://doi.org/10.5281/zenodo.10051938>**Araştırma Makalesi/Derleme****Makale Tarihiçesi:**

Geliş tarihi: 15.08.2023

Kabul tarihi: 25.09.2023

Online Yayınlanma: 22.10.2023

Anahtar Kelimeler

Öğretmen

Okul

İş Doyum

ÖZET

Bu çalışmada okulöncesi öğretmenlerin iş doyumunu konusunda algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Ankara Mamak ilçesi Nedim İnal İlkokulu, Kınık Şehit Murat Yatarkalkmaz İlkokulu, Şehit Arif Yüksekaya İlkokulu, Korgeneral Ömer Keçecigil İlkokulu, Ege İlkokulunda görev yapan 275 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış olup çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 88 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmada Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Uygulanan ölçeğin sonuçlarını değerlendirmek için öncelikle katılımcıların demografik faktörlerine ilişkin bulgular belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki doyumlarına ilişkin görüşlerine yönelik ifadelerle verdikleri yanıtların ortalamalarını belirlemek amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır. Normal dağılıma uygun olduğu belirlenen ifadelerle verilen cevapların demografik faktörlere göre değişimini belirlemek amacıyla t-testi ve tek yönlü anova analizi yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre; Kadın öğretmenler işlerindeki gelişme fırsatının erkek öğretmenlerin göre daha iyi olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların mesleki kıdem sürelerine göre çalışanların mesleki doyum algısı niteliklere uygunluk ve gelişme fırsatı açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yaşı 30-39 arasında olan öğretmenler, niteliklere uygunluk konusunda mesleki doyumları daha yüksektir. Lisans mezunu öğretmenlerin mesleğinin niteliklerini yüksek lisans mezunu öğretmenlerin göre kendilerine daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir.

Determining the Job Satisfaction Levels of Preschool Teachers**Research article/Reviews****Article History:**

Received: 15.08.2023

Accept: 25.09.2023

Available online: 22.10.2023

Keywords:

1 Teacher

2 School

3 Jop Satisfaction

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the perceptions of preschool teachers about job satisfaction. The population of the study consists of 275 preschool teachers working in Ankara Mamak district Nedim İnal Primary School, Kınık Şehit Murat Yatarkalkmaz Primary School, Şehit Arif Yüksekaya Primary School, Korgeneral Ömer Keçecigil Primary School, Ege Primary School in the 2022-2023 academic year. Simple random sampling method was used in the study and 88 teachers who voluntarily participated in the study constituted the sample of the study. The Occupational Satisfaction Scale developed by Kuzgun, Sevim and Hamamcı (2005) was used in the study. In order to evaluate the results of the scale, firstly, the findings related to the participants' demographic factors were determined. T-test and one-way ANOVA analysis were performed to determine the change in the answers given to the statements determined to be suitable for normal distribution according to demographic factors. According to the research findings, female teachers stated that the opportunity for development in their jobs was better than male teachers. According to the participants' professional seniority, there was no significant difference in the perception of employees' professional satisfaction in terms of

compliance with qualifications and opportunity for development. Teachers aged between 30-39 years have higher professional satisfaction in terms of compliance with qualifications. Teachers with bachelor's degrees stated that the qualifications of their profession were more suitable for them than teachers with master's degrees.

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada ele alınan problem açıklanmış, problem cümlesi ve alt problemler belirtilmiş, araştırmanın amacı ve önemi ifade edilmiş, sınırlılıklar belirtilmiştir.

1.1. Araştırma Problemi

İnsan yaşamının en önemli bölümlerinden biri olan iş, sadece bir amaç olmayıp kişisel, sosyal, fizyolojik ve ekonomik amaçları gerçekleştirmek için gerekli bir araç konumundadır. İş görenin ekonomik ve sosyal temel ihtiyaçlarını karşılaması, sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürebilmesi için bulunduğu örgütte yaptığı işten doyum sağlaması gerekmektedir (Köse, 2015:1). Eski zamanlarda daha çok bireysel veya küçük topluluklar halinde çalışan kişiler, öncelikle sanayi devrimi daha sonrasında ise teknolojik gelişmeler ile birlikte daha fazla çalışmanı içerisinde barındıran ve daha büyük hedefleri olan örgütlerin ortaya çıkmasıyla birlikte iş doyum kavramı önem kazanmıştır (Akalin, 2006). Bununla birlikte çalışma hayatını yakından etkileyen ve ilgilendiren yeni kavramlar ortaya çıkmıştır Hoy ve Miskel, 2010; çeviren Turan vd., 2012: 29). İlk defa 20. yüzyılın başlarında incelenmeye başlanan iş doyum kavramı, 20. yüzyılın ortalarına doğru gerekliliği ve öneminin fark edilmesiyle üzerinde sıklıkla durulan bir kavram haline gelmiştir. İş hayatı işgörenlere zaman içerisinde kazandırdığı tecrübe ile birlikte, çalışılan her gün farklı olay ve durumlar olduğundan dolayı, farklı duygusal süreçlerden geçmesinde de etkin rol oynar. Edinilen tecrübe ve yaşanan duygusal süreçler sonucunda işgören, çalıştığı işe yönelik bilişsel ve duygusal bir tavır geliştirir. Örgütlerin temel amaçlarından olan çalışanların işten ve işe ilişkin tüm koşullardan memnuniyet duymaları ve bunun sonucu olarak iş yerinin amaç ve hedeflerini içselleştirebilmeleri için, iş ile ilgili olumlu birikimler edinmesine bağlıdır. İş doyumunu, işgörenin yaptığı işten ve işi ile ilgi bütün etmenlerden aldığı haz ve yaşadığı mutluluğun belirtisidir (Akkaya, 2015).

İş doyumunu diğer birçok kavramdan farklı kılan en önemli faktörlerden biri bilişsellikten ziyade duygusal yönünün daha fazla olmasıdır. İş doyumunun bireysel yani şahsa özel olmasından dolayı örgüt yöneticisi, çalışanlarının elverişli, iyi ve uygun olan bir doyum seviyesine ulaşmalarını sağlamaya yönelik adımlar atmalıdır. İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; bu kavram genellikle örgüt içi davranış geliştirme ve örgütün

verimliliğinin artmasına etki eden bir unsur olarak ele alınmıştır. İş doyumu, bireylerin birbirlerine karşı geliştirdiği duygusal bağlılık tutumunda pozitif yönlü ve ehemmiyet arz eden bir etkiye sahiptir (Önder, 2007).

Çalışanların iş doyumunu etkileyen iki temel unsurun olduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi çalışanın yaşı, iş tecrübesi, eğitim düzeyi ve karakter ile ilgili özellikleri barındıran bireysel faktörlerdir. İkincisi ise işin ortamı, ücreti, örgüt yöneticilerinin davranış ve tutumları, çalışma şartları, yönetici ve diğer çalışanlarla olan iletişim, adil yükselme şartları, iş güvenliği ve ödüllendirme sistemini içerisinde bulunduran örgütsel faktörlerdir (Diri, 2015).

İş doyumu; işin kendisinden, ücretinden, denetim mekanizmasından, sağladığı sosyal koşullarından, çalışma koşullarından ve çalışma arkadaşlarından memnuniyeti ifade eder. İşinden ve sayılan koşullardan memnun olan bireyin performansı ve davranışları işyerini olumlu yönde etkilerken, memnun olmayan birey ise iş yerini olumsuz yönde etkileyecektir. İş doyumu, bir çalışanın işinden elde ettiği memnuniyet durumunu anlatan bir kavram olup, zihinsel olmaktan çok duygusal özelliğe sahiptir. İş doyumunun bu özelliğinden dolayı yöneticinin çalışanlarının en uygun şartlarda çalışmasını sağlayacak ortamlar oluşturması beklenir (Kaya, 2014).

Çalışanların kendilerini işyerinde rahat hissetmeleri iş doyumunda olumlu bir etki oluşturması beklenir. İş doyumuna bu kadar ilgi duyulmasının bir sebebi de doyum sağlayan bir çalışanın daha iyi çalışacağına dair inanç olmuştur. Bir sonraki aşamada ise bu konu ile ilgilenen araştırmacılar bu kavramlar arasındaki ilişkinin birbirini etkileme düzeyi ile ilgilenmişlerdir. Özellikle psikoloji ile ilgilenen araştırmacılar bu konu ile sürekli ilgilenmişlerdir. Üzerinde en çok durulan kısım ise çalışanın işine ve çalıştığı kuruma olan tepkisi olmuştur (Lüleci, 2017). Çalışanlar kurumda gösterdikleri performans ile kurum tarafından kendilerine verilen maddi ve sosyal hakları karşılamaktadırlar. Aynı zamanda kendileri ile diğer çalışanları da bu faktörler açısından incelemektedirler. Eğer çalışan bu karşılaştırmalar sonucunda kendi aleyhinde bir durum ile karşılaşır, çalışanın işine ve kurumuna karşı doyumсуuzluk oluşmaktadır (Kaya, 2014).

İş yerinde çalışma ortamında bulunan bireylerin, kuruma karşı bağlılıkları, başarı düzeyleri, işten aldıkları doyumları, ongunlukları, çalışanın özellikleri hakkında bilgi sahibi olmaları, kurum yöneticilerine, gözlemlenen olumsuzlukların ortadan kaldırılması ve çalışanların etkililiğinin üst düzeye getirilmesi ile kurum yöneticisinin liderlik özellikleri, kurum ve çalışanların tutumları ile örtüşmesini sağlayacaktır (Akalin, 2006).

Akkaya (2015) ve Arslan'ın (2019) yaptıkları çalışmalarla eğitim durumu artan kişilerin iş doyumlarının azaldığı tespit edilmiştir. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) ve Taşdan ve

Tiryaki (2008) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre; Okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının çeşitli değişkenlere göre farklılaştığı görülmüştür. Mesleki doyumun çalışanlarda farklılaşmalar görülmüş olup (Taşdan ve Tiryaki, 2008; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005) olduğu gibi (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009) tarafından yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur.

Bu araştırmanın problemi; okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nasıldır? şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini farklı değişkenlere göre belirlemektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Katılımcıların iş doyumları ne düzeydedir?
- 2) Katılımcıların iş doyum düzeyleri;
- 3) Cinsiyetlerine,
- 4) Kıdemlerine,
- 5) Yaşlarına,
- 6) Mezuniyet durumlarına göre
- 7) Görev yaptıkları okul türüne,
- 8) Yaşadıkları yere göre farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olması kurum yöneticilerinin istediği bir durumdur. Bunun nedeni ise çalışanlardaki yüksek iş doyumunu kurum yöneticilerinin kurumları iyi yönettiğinin göstergesi olarak görülmektedir. Yüksek iş doyumunun sağlanması kolaylıkla gerçekleştirilebilir bir durum olmamakla beraber satın alınması da mümkün değildir. Kurum yöneticilerinin çalışanlara karşı etkin ve etkili yönetimlerinin sonucu olarak ortaya çıkar. Kurumlarda etkin bir kurumsal ortam oluşmasının ölçütlerinden biri de iş doyum kavramıdır. Elde edilen veriler, okulların kaliteli çıktı sağlamasında önemli rol oynayan Okul öğretmen performans artışını anlamlı bir şekilde etkileyen iş doyum değişkenlerinin ilişkisini saptayarak konuya farklı bir bakış açısı getirip alan yazına katkı sağlayacaktır. Bu çalışma ile öğretmenlerin iş doyumlarını düşüren unsurlar tespit edilmiş olacaktır. Ortaya çıkan bu sonuçlar doğrultusunda hangi konularda iş doyumunun etkilendiği tespit edilerek o konularda iyileştirmeler yapılması için bir farkındalık ortaya konulacaktır.

1.4. Sayılılar

1. Çalışma kapsamında algılarına başvuru alan öğretmenlerin sorulara doğru cevaplar vereceği varsayılmıştır.
2. Bu araştırma iş doyum ölçeğinde yer alan sorularla sınırlıdır.
3. Araştırmaya katılanların sorulara samimi ve içten cevap verecekleri varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Bu çalışma katılımcıların verdiği cevaplarla sınırlıdır.
3. Bu çalışma Mesleki Doyum Ölçeğinden elde edilen verilerle sınırlıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Doyumu Tanımı

İş doyumunu, çalışanların örgüt ortamında sergiledikleri faaliyetler neticesinde hem kendi amaçlarını, hem de örgüt hedeflerini gerçekleştirmede önemli bir faktördür. İş doyumunu, iş görenlerin işlerinden duydukları memnuniyet olarak belirtilmektedir. Çalışanlar işe karşı olumlu ya da olumsuz tutum besleyebilmektedir. Çalışanın beslediği olumlu tutumlar iş doyumunu olarak kabul edilmektedir (Eğimli, 2009: 36).

İş doyumunu ile ilgili birçok tanım ve araştırma bulunmaktadır. Bu tanımlar içerisinde bütün araştırmacıların hemfikir olduğu veya kesin olarak kabul edilen bir tanımlama veya değerlendirme bulunmamaktadır. Yalnız araştırmacılar tarafından fazlaca incelenmesi bu kavramın yönetim biliminde ne kadar önemli olduğu ve vazgeçilmesinin mümkün olmadığı bir noktada durduğunu göstermektedir. Bunun yanında iş doyumunu kavramı genel olarak, bireyin işinin ve çalışma hayatının bütün yönlerinin, bireyin iç dünyasında meydana getirdiği olumlu duygusal durumlar ve bu duyguların bileşkesi olarak tanımlanabilmektedir (Çetinkanat, 2000).

2.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu, geçmişten günümüze birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve tartışma konusu yapılmıştır. Üzerinde en fazla durulan durum ise iş doyumunun çalışanın ve kurumun başarısı, çalışanın kuruma olan bağlılığı, çalışanın ve kurumun performansı, verimlilik ve çalışanların mutluluğu ile olan ilişkisi özellikle davranış bilimcileri açısından önemli görülmüştür (Akkaya, 2015).

Eğitim sisteminin başarısı da sistemin en önemli parçalarından biri olan öğretmenlerin işlerinde kendilerini başarılı ve mutlu hissetmelerine bağlıdır. Öğretmenlerin işlerinde doyum

ya da doyumsuzluk yaşamaları hem bireysel hem de örgütsel açıdan sonuçlarının fazla olması sebebiyle üzerinde durulması, önem verilmesi, incelenmesi ve gerekli önlemlerin alınması gereken bir durumdur (Akşit Aşık, 2010: 33).

Çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olması kurum yöneticilerinin istediği bir durumdur. Bunun nedeni ise çalışanlardaki yüksek iş doyumunu kurum yöneticilerinin kurumları iyi yönettiğinin göstergesi olarak görülmektedir. Yüksek iş doyumunun sağlanması kolaylıkla gerçekleştirilebilir bir durum olmamakla beraber satın alınması da mümkün değildir. Kurum yöneticilerinin çalışanlara karşı etkin ve etkili yönetimlerinin sonucu olarak ortaya çıkar. Kurumlarda etkin bir kurumsal ortam oluşmasının ölçütlerinden biri de iş doyumunu kavramıdır (Akalin, 2006).

İş doyumunu iş görenlerin yaptıkları işe karşı gösterdikleri tutum ve duygular olarak tanımlandığında, yapılan işe karşı gösterilen olumlu yönde gösterilen tutum ve davranışlar iş doyumunu, olumsuz yönde gösterilen tutum ve davranışlar ise iş doyumsuzluğunu ifade eder. İş doyumunu tanımları arasında en sık kullanılanı çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizliktir. İşin şartları ve özellikleri ile çalışanın talepleri örtüştüğünde iş doyumunu gerçekleştirmiş olur. İş doyumunu tek yönden değil, bireye veya kuruma yönelik olabilmektedir. Kurumda iş doyumunun gerçekleşebilmesi için çalışanların ve ortamın incelenmesi, sorunların tespit edilmesi ve görülen sorunların çözülmesi gerekmektedir (Akkaya, 2015).

İş doyumunu ile ilgili birçok tanım ve araştırma bulunmaktadır. Bu tanımlar içerisinde bütün araştırmacıların hemfikir olduğu veya kesin olarak kabul edilen bir tanımlama veya değerlendirme bulunmamaktadır. Yalnız araştırmacılar tarafından fazlaca incelenmesi bu kavramın yönetim biliminde ne kadar önemli olduğu ve vazgeçilmesinin mümkün olmadığı bir noktada durduğunu göstermektedir. Bunun yanında iş doyumunu kavramı genel olarak, bireyin işinin ve çalışma hayatının bütün yönlerinin, bireyin iç dünyasında meydana getirdiği olumlu duygusal durumlar ve bu duyguların bileşkesi olarak tanımlanabilmektedir (Demir, 2001).

Çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olması kurum yöneticilerinin istediği bir durumdur. Bunun nedeni ise çalışanlardaki yüksek iş doyumunu kurum yöneticilerinin kurumları iyi yönettiğinin göstergesi olarak görülmektedir. Yüksek iş doyumunun sağlanması kolaylıkla gerçekleştirilebilir bir durum olmamakla beraber satın alınması da mümkün değildir. Kurum yöneticilerinin çalışanlara karşı etkin ve etkili yönetimlerinin sonucu olarak ortaya çıkar. Kurumlarda etkin bir kurumsal ortam oluşmasının ölçütlerinden biri de iş doyumunu kavramıdır (Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2006).

İş doyumunu işgörenlerin yaptıkları işe karşı gösterdikleri tutum ve duygular olarak tanımlandığında, yapılan işe karşı gösterilen olumlu yönde gösterilen tutum ve davranışlar iş doyumunu, olumsuz yönde gösterilen tutum ve davranışlar ise iş doyumsuzluğunu ifade eder. İş doyumunu tanımları arasında en sık kullanılanı çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizliktir. İşin şartları ve özellikleri ile çalışanın talepleri örtüştüğünde iş doyumunu gerçekleştirmiş olur. İş doyumunu tek yönden değil, bireye veya kuruma yönelik olabilmektedir. Kurumda iş doyumunun gerçekleşebilmesi için çalışanların ve ortamın incelenmesi, sorunların tespit edilmesi ve görülen sorunların çözülmesi gerekmektedir özellikleri; işin kendisi, çalışma koşulları, ücret ve benzeri değişkenlerin fonksiyonu ya da işlemi olarak ortaya çıkan duygusal tepkiler olarak bilinmektedir” (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012).

Feldman ve Arnold iş doyumunu kavramını “çalışanın çalıştığı işe karşı geliştirdiği olumlu duygular” olarak, Schermerhorn ve arkadaşları ise “çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri olumlu ya da olumsuz duygu ve düşünceleri ve çalışanın beklentilerinin karşılanma düzeyinin sonucunda ulaştığı doyum miktarını gösteren bir faktör” olarak tanımlamışlardır. Mumford ise " işgörenin işinden ve kurumundan beklentisi ile bu beklentinin karşılanma düzeyi arasındaki denge ve uyum olarak” tanımlamıştır (Akalın, 2006).

İş doyumunu yöneticiler açısından verimlilik ile birebir ilişkili olduğundan önem arz etmektedir. İşinden memnun olan çalışanlar işinden memnun olmayanlara göre kurumu amaçlarına ulaşması noktasında daha fazla çaba göstereceği kabul edilmektedir. Aynı zamanda bazı yöneticilere göre çalışanın iş doyumsuzluğu, işe devam etmede aksaklıklar ve işten ayrılmaları beraberinde getirmektedir. Bunun sonucu olarak ta iş doyumunu sağlanan çalışanların işe devam etmede daha dikkatli davranacakları ve işten ayrılma durumunun azalacağı düşünülmektedir (Kaya, 2014).

İş doyumunu kavramı ile yaşam doyumunu kavramı genellikle birbiri ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle iş doyumunu kavramını tek başına değil de işgörenlerin genel duygusal durumları açısından incelemek daha verimli sonuçlar verecektir. İş doyumunu bir değişken olarak ele aldığımızda bu değişkenin çalışanlar açısından nasıl ne kadar önemli olduğunun ayrı ayrı incelenmesi bu kavramı yorumlamada bize katkı sağlayacaktır (Açıkalin, 2016: 23).

İş doyumunu kavramı birçok kavramla ilişkili olduğundan tek başına incelemek doğru olmayacaktır. İlişkili olduğu kavramlardan birkaçı işe bağlılık, güven, verimlilik, işi sevme, güdüleme, yükselme, sağlık, kuruma bağlılık, moral, devamsızlık ve işten ayrılma olarak sayılabilir. İş doyumunu ile örgüte olan güven sonucunda oluşan kurumsal bağlılığın birbirini

etkilemesi sonucu devamsızlık ve işe aksatma arasında daima süregelen bir negatif ilişkinin olduğu bilinmektedir (Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2006).

2.3. İş Doyumu Amacı

İş doyumu ile çalışanın ve kurumun verimliliği arasında her ne kadar çok güçlü bir ilişki olmadığı belirtiliyor olsa da çalışanların başarısı, iş isteği ve mutluluğunu etkileyen iş doyumunun kurumun verimliliğine katkısı olacağı daha mümkün görünmektedir. Buna rağmen yapılan araştırmalar bu iki önemli kavramın birbirini direkt etkilemediğini göstermektedir. Yani aralarında neden sonuç ilişkisi yoktur. Bunun nedeni ise bu iki kavramı ana etkenlerinin birbiriyle aynı olmamasıdır. İş doyumu çalışanın yaşı kıdemi görevi eğitim durumu kişilik özellikleri gibi faktörlerden etkilenirken verimlilik ise ekonomik durum yetenek bilgi beceri gibi faktörlerden etkilenmektedir (Diri, 2015).

İş doyumu işgörenlerin yaptıkları işe karşı besledikleri olumlu veya olumsuz duygu, düşünce davranış, inanç ve değerlendirmelerden oluşan tutumları tutumlarıdır. Bu nedenle her ne kadar moral kavramı ile yakından ilgili olsa bile farklı bir anlam taşımaktadır. Kurumun ya da bir çalışma kümesinin belli ve ortak bir amaca ulaşabilmek maksadıyla kararlılıkla yol alabilme isteği ve becerisidir (Akkaya, 2015).

İş doyumu ile oran kavramlarının ortak tarafı işgörenlerin çalıştıkları işe karşı oluşturdukları olumlu duygulardan kaynaklanıyor olmasıdır. Buna rağmen, iş doyumu işin anlık ve geçmiş durumları ile ilgili olup gelecekle bir bağlantısı yoktur. Morali ise bunun tam tersi olarak gelecekler daha fazla ilgili olan bir kavramdır. İki kavram arasındaki bir başka farklı nokta ise moralin bir çalışma kümesinin iş ile ilgili olumlu tutumları olmasına rağmen, iş doyumu ise tek bir çalışanın işe karşı duyduğu olumlu durumları ifade etmesidir. Kısaca iş doyumu sadece bir birey ile ilgili iken moral daha çok ekip, küme ve grup ile ilgilidir (Lüleci, 2017).

Moral kavramı yaşamın belirli bir bölümüne ya da bir duruma karşı alınmış bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda işlerin seyri karşısında verilen olumlu veya olumsuz yargıların ortaya çıkardığı genel bir yaşantı anlamında da kullanılmaktadır. Bunun sonucu olarak bulunduğu kurumdan gurur duyan, kuruma bağlı olan ve kurum tarafından sağlanan ücret ve statüden doyum elde edebilen çalışanların morallerinin yüksek olacağı söylenilebilir (Eren, 2004).

İş doyumu ile bir isteği ve bir amacı doyurmaya yönelik çabayı ifade eden bir kavram olan güdüleme yakın bir ilişki içerisindedir. Bir kurumda yeterli düzeyde güdüleme olmadığında çalışanlardan iş doyumunun sağlanması ve çalışanların kurumun amaçlarına yönelik çaba sarf etmesi pek mümkün olmayacaktır. Yapılacak olan bir işin çekici kılınabilmesi

için, işi yapacak olan kişinin karakterine uygun biçimde hazırlanması bu sayede işin çalışan tarafından benimsenmesini ve beğenilmesini sağlamak gerekmektedir. Bir işi çekici kılabilecek durumları yönetim bilimlerinde şu şekilde özetlemek mümkündür (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012):

- Yapılacak işin standart ve sıradan olmasından ziyade, farklı etkinlikler içermelidir.
- İş parçalar halinde değil bir bütün halinde olmalıdır.
- Yapılacak olan iş, çalışana yeni bilgiler edinme olanağı sağlamalıdır.
- İş, çalışanın yükselebilmeye fırsat vermelidir.
- Çalışan, yapılan işte kendini denetleyebilme olanağına sahip olmalıdır.
- Çalışanın işi yapabileceği düzeyde sorumluluğu ve yetkisi olması gerekmektedir.
- İş kademeli olarak zorlaşmak yerine, farklılaşmalı ve işin çekiciliği devamlı olmalıdır.

İş görenlere, işin standardını ve verimliliği değiştirmeden, kurumun belirlemiş olduğu amaçlar doğrultusunda isteklerini arttırmak, hedeflere yönlendirmek ve bu hedeflere inandırmak kurumlar açısından çok büyük önem arz etmektedir. Çalışanların devamsızlığı da kurumların verimliliği açısından olduğu kadar, işgörenlerin moral, mutluluk ve sağlığı bakımından da önemlidir. İşe devamsızlık veya işi aksatma çalışan bireyin çalışma planına göre belirlenen zaman dilimi içerisinde işe gelmemesi olarak tanımlanabilmektedir. Çalışanların devamsızlık yapmalarının sebepleri genel olarak şu şekilde sıralanabilmektedir (Açıkalın, 2016: 12):

- Çalışanın yaşından kaynaklanan durum
- Çalışanın cinsiyeti
- Çalışanın ailevi durumu
- Çalışanın evine iş yerine olan uzaklığı
- Çalışanın işindeki kıdemi
- Çalışanın öğrenim düzeyi
- İşin dönemsel değişimlerinin etkisi
- Günlük çalışma süresinin fazlalığı
- Alınan ücret ve bu ücretin ödeme türünün etkisi
- İş görenin, içerisinde bulunduğu çalışma grubunun şekli.

Önemli bir kurumsal sorun olan çalışan devamsızlığını önlemek ayrı bir emek ve çaba sarf edilmesini zorunlu kılmaktadır. Devamsızlık ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki olduğu birçok araştırma ve inceleme sonucunda ortaya konulmuştur. İşten doyum elde edemeyen ve iş yerinde mutlu olmayan bireylerin işlerine karşı olumlu tutumları azalmakta bunun sonucunda ise işe geç gelme veya hiç gelmeme davranışlarını ortaya koymaktadırlar.

Bunun yerine işlerine gitmekten daha tatmin edici faaliyetlerle uğraşmayı tercih etmektedirler (Eren, 2004).

Benzer şekilde iş doyumunu ile çalışan sağlığı arasında da bu sefer pozitif yönde bir ilişki bulunduğu bilinmektedir. Bireylerin uyku dışında en fazla zaman geçirdikleri ortam iş yerleridir. Bu sebeptendir ki iş doyumunu, işgörenin ruhsal, biyolojik ve fizyolojik sağlığıyla yakın ilişki içerisinde. Çalışanın mutlu olmadığı, beklentilerini karşılamayan, küçük düşürüldüğü bir iş bireyin ruh sağlığına olumsuz etki edeceği ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle işten doyum sağlanmadığı zaman fiziksel ve ruhsal rahatsızlıkların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bir işe kendisini bağlayacak hiçbir şeyi olmayan bir çalışan alternatifi olduğu zaman iş değiştirme eyleminde bulunabilecektir. İş değiştirmelerin sebeplerinin başında iş doyumsuzluğu gelmektedir (Diri, 2015).

Toplumsal koşullardan etkilendiği bilinen iş doyumunu, koşulların uygun olmadığı ortamlarda iş doyumuna negatif yönde, uygun olduğu ortamlarda ise pozitif yönde etki etmesi beklenmekte beraber durum her zaman bu şekilde olmayabilmektedir. Çalışanlar genellikle kendi çalışma koşullarını toplum içerisindeki diğer çalışma koşullarıyla karşılaştırıp toplumun genelinden daha iyi bir koşulda olup olmadıklarını gözlemlemektedirler. Kendi koşulları toplumun koşullarından daha iyi olduğu durumlarda çalışanların iş doyumlarının pozitif yönde artış göstermesi beklenmektedir (Akkaya, 2015).

2.2.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, çalışanın yapmış olduğu işi etki eden en başta çalışanın ekonomik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal yaşam ihtiyaçlarıyla birebir ilişkilidir. Bunların yanı sıra iş doyumunu olumlu veya olumsuz şekilde etkileyen; yapılan işin türü, amacı, işin yapılması için gereken bilgi ve tecrübe, işin fiziksel ve sosyal koşulları, ücreti, çalışma grubunun kendi arasındaki ilişkiler, işin güvenliği, işte yükselme imkânı ve işin kendisi gibi birçok etken bulunmaktadır. İş doyumunu tüm bu etkenlerin bir sonucu olmasının yanında, bu etkenlerin çalışanın iş doyumunu etkileme düzeyi kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Buradaki temel belirleyici çalışanın algılama durumu düzeyidir. Çünkü çalışanların bir kısmı yapılan işin türüne, amacına ve işin kendisine önem verirken, bir kısım çalışanlar ise ücrete ve işten meydana gelen sosyal statüye önem vermektedir. Bundan sonuçla iş doyumunu “Çalışanların beklentileriyle iş yaşamlarını kendilerine kazandırdıkları arasındaki fark olarak” özetleyebiliriz

Çalışanın beklentileriyle işten elde edilen kazanımlar arasında pozitif bir fark oluşuyorsa doyum gerçekleşecek; bunların arasında negatif bir fark oluşuyorsa doyumsuzluk meydana gelebilecektir. Çalışanın yaptığı işten doyumunu etkileyen faktörlerden bir diğeri de bireyin

kişiler arası ilişkilerden elde ettiği tatmin ile bağlantılı olarak bireyin kurum yöneticisi ile iyi ilişkiler ve iyi iletişim kurabilme becerisine sahip olmasıdır. Bireyler arasındaki etkileşimin ancak iletişim yolu ile mümkün olabilmesi kurum içi iletişime verilen önemi daha da arttırmaktadır (Açıkalın, 2016: 2).

İş doyumunu etkileyen önemli kavramlardan biri de aldıkları ücrettir. Beklentileri doğrultusunda ücret alan çalışanlar yaptıkları işlerde daha mutlu olmaktadır. Beklentileri karşılamayan bir ücretle çalıştıklarında ise işgören çalıştığı kuruma karşı olumsuz bir tutum geliştirir. Çalışanlar için işinin önemli olduğuna inanması doyum sağlayabilmesi açısından çok önemlidir. Çünkü yaptığı işten haz almayan bir çalışan görevini layıkıyla yerine getirmeyecektir. Bunun yanında her işgören çalıştığı ortamda emeğinin fark edilmesini ve kurum yöneticileri ile diğer çalışanlar tarafından saygı görmeyi arzulamaktadır.

Aynı kurum içerisinde çalışan herkes sevgi ve saygı kavramının yerleştiği bir ortamda çalışmak ister. Bunun sonucunda çalışanlar arasında bir takım havası oluşur ve herkes kendisine bir bütünün parçası gibi hissederek kurumun amaçlarına ulaşması için gayret gösterir. Bu şekilde bir bütünleşme çalışanlar açısından doyum sağlar. Çalışanlar bu şekilde bir ortamın var olduğu bir kurumda kendisini kuruma ait hissetmeye başlayacaktır. Bunlarla beraber, işgörenler, çalıştıkları kurumda iş ortamının fiziksel koşullarının beklentilerini karşılayacak düzeyde olmasını ve işlerinde ilerleyebilmeyi arzu ederler (Lüleci, 2017).

Bireyin istek ve ihtiyaçları iş oyumunu etkileyebilir. Eğer birey iyi bir statü sahibi olmak istiyorsa bu beklentisinin iş doyumunun düzeyini arttırması beklenmektedir. İşin bireye sağladığı imkânlar ve faydalarda önem arz etmektedir. Çalışanlar yaptıkları işlerden doyum alamadıklarında daha fazla memnuniyetsizlik yaşadıkları gibi, yaptıkları işlerden hoşnut olduklarında daha faydalı işlere yönelmeyi de talep edebilirler. Özetlemek gerekirse çalışanlar doyuma ulaştıkları sürece kurum içerisinde daha aktif ve daha programlı çalışabilirler (Akkaya, 2015).

Çalışanların işlerinde doyum ve doyumсуzluklarına neden olan faktörler kişilik, değerler, iş durumu ve sosyal etkiler olmak üzere dörde ayrılır (George ve Jones, 1996): Kişilik: Kişilik, bireyin sahip olduğu duygu, düşünce ve davranışlarının çalışma ortamı veya iş doyum hakkındaki duygu ve düşüncelerinin yönü ve yoğunluğu ile ilgili nişanesidir. Bireyin kişiliği çalıştığı hakkındaki olumlu veya olumsuz duygu ve düşünceleri kapsar. Değerler: Bireyin sahip olduğu değerlerin çalışma yaşamında iş doyumunun düzeyi üzerinde etkisi oldukça fazladır. Çünkü değerler, çalışanın yaptığı işin sonuçlarını ve kurumdaki davranışlarının nasıl olduğunun belirleyicisidirler. Bir birey güçlü veya zayıf iş değerlerine sahip olabilir. Sahip olduğu bu

değerler iş doyumunu etkiler. Örneğin, bir kurumda süreli çalışan bir bireyde daha düşük düzeyde iş doyumunu beklenmektedir (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012).

2.3. İlgili Araştırmalar

Balcı (1985) İş görenin iş doyum düzeyini etkileyen etmenleri bireysel ve örgütsel etmenler olarak ikiye ayırmıştır. Yaş, cinsiyet, kıdem, hizmet süresi, eğitim düzeyi, medeni durum ve bireysel özellikler bireysel faktörleri; ücret, terfi, çalışma şartları ve yönetim biçimi ise örgütsel faktörleri oluşturmaktadır.

Baloğlu vd. (2006) tarama modeli kullanarak yaptıkları çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Kadıköy ilçesinde bulunan 17 ilköğretim okulundan tabakalı örnekleme yoluyla seçilen 420 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla Arıca (1999) tarafından geliştirilen ‘Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği’ ve Özdayı (1995) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ‘İş Doyum Ölçeği’ ve yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Öğretmenlerin ölçeklere vermiş oldukları yanıtların ortalamalarına bakıldığında, öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının orta derecede olduğu buna karşılık iş doyum düzeylerinin oldukça düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına göre ise, mesleki benlik saygısı ile iş doyumunu arasında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu ilişki mesleki benlik saygısı ile iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları olan içsel doyum ve dışsal doyum faktörleri için de aynen geçerlidir. Araştırmada öğretmenlik mesleğinin saygınlığının artırılmasının yanı sıra, sadece mesleğin saygınlığının artırılmasının iş doyumunu artırmayacağı aksine düşüreceği, öğretmenlerin iş doyumlarını artırmak için daha başka (ücret artışı, terfi, sosyal haklar) faaliyetlere yapılması önerisinde bulunulmuştur.

Gündüz (2008) genel tarama modelini kullanıldığı araştırmasında ilköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Gaziantep ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 750 öğretmen oluşturmuştur. Veri toplamak amacıyla yazar tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği” ile “İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında, iş doyum ölçeği ve örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı, pozitif ve kuvvetli ilişkilere rastlanmıştır. Buna göre örgüt iklimini etkileyen faktörler, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini de önemli ölçüde etkilemektedir. Örgüt iklimini ölçeğinden elde edilen puanlara bakıldığında cinsiyet, görev türü (sınıf ya da branş öğretmeni), medeni durum, okuldaki kıdem

ve mezun olunan okul türü değişkenlerinde anlamlı farklılığa rastlanmazken; yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı farklılık görülmüştür. Buna göre, bireylerin yaşı ve meslekteki kıdemleri arttıkça örgüt iklimine ilişkin inançlarının da genel olarak arttığı ifade edilebilir. İş doyum ölçeğinden elde edilen puanlar demografik özelliklere göre karşılaştırıldığında, cinsiyet, görev türü (sınıf ya da branş), medeni durum değişkenlerinde anlamlı farklılık görülmezken; yaş, okuldaki kıdem, meslekteki kıdem, mezun olunan okul türü değişkenlerinde anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre öğretmenlerin yaşları ve okulda kalma süreleri arttıkça, iş doyumlarının da çoğunlukla arttığı da ifade edilebilir.

Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) çalışmalarında lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenleri incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini Sivas merkezde 25 lisede görev yapan 482 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında, öğretmenlerin iş doyum ölçeğine verdiği yanıtların ortalaması 3,55 olarak bulunmuş ve öğretmenlerin mesleklerinden orta derecede doyum sağladıkları görülmüştür. Katılımcılar ‘Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?’, ‘İşinizle ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?’ ve ‘İşyerinizde aldığınız eğitime uygun iş yapıyor musunuz?’ sorularına en yüksek düzeyde yanıt vermişlerdir. Buna göre öğretmenlerin yaptıkları işi son derece anlamlı buldukları, kendilerini geliştirmeye çalıştıkları ve aldıkları eğitime yönelik işlerini icra ettikleri görülmektedir. Öğretmenler ‘Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oluyor mu?’, ‘Fırsat bulursanız başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?’ ve ‘Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?’ sorularını ise en düşük olarak puanlamışlardır. Buna göre öğretmenlerin mesleği değiştirmeyi en düşük olarak yanıtlamalarından ve erken emekli olmayı istememelerinden mesleklerini severek icra ettikleri anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin iş doyum puanları çeşitli değişkenlere göre kıyaslandığında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma biçimi (kadrolu veya sözleşmeli) ve aylık gelir aralığına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Buna karşılık iş doyum puanlarının çalışma süresi, meslekte yükselme ve kurum işlerinden memnuniyet değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Çalışma sürelerine bakıldığında, öğretmenlerin görev süreleri arttıkça iş doyum puanlarının azaldığı görülmüştür. Meslekte yükselme imkânı olanların da olmayanlara karşılık iş doyum puanları anlamlı ölçüde daha yüksektir. Kurum işleyişinden memnun olanların iş doyum puanları da olmayanlara kıyasla anlamlı ölçüde daha yüksektir.

Şahin ve Dursun (2009) tarama yöntemini kullandıkları araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini ve iş doyumlarının çeşitli değişkenlere göre nasıl değiştiğini incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini Burdur merkezde görev yapan 39 okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veri toplamak amacıyla ‘Minnesota İş Doyum

Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş, kıdem, medeni durum ve gelirden memnun olma değişkenlerine bağlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin üstlerinden takdir görme ve okulun maddi imkânlarının yeterli olup olmaması değişkenlerine göre ise anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Buna göre üstlerinden takdir gören öğretmenlerin dışsal doyumları ve genel iş doyumları takdir görmeyenlere nazaran daha yüksektir. Benzer şekilde, maddi imkânları yeterli olan okullarda çalışan öğretmenlerin dışsal doyum ve genel iş doyumları, maddi imkânı yetersiz olan okullarda çalışan öğretmenlere nazaran daha yüksektir.

Yılmaz ve Ceylan (2011) nicel araştırma yöntemlerini kullandığı çalışmalarında okul yöneticilerin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Samsun il ve ilçelerinde görev yapan 804 öğretmen ve 153 yönetici oluşturmaktadır. Veri toplamada Taşdan (2008) tarafından geliştirilen "İş Doyumu Envanteri" ve araştırmacılar tarafından geliştirilen "Liderlik Davranışları Düzeyi Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmazken, öğretmenlerin idarecilerinde görmüş oldukları liderlik düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre, öğretmenlerin idarecilerinde gördükleri liderlik düzeyleri yükseldikçe, öğretmenlerin iş doyumları da artmaktadır. Yapılan t-testi analizinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete bağlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumları, branş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken; hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Liderlik ölçeğinin işe yönelik liderlik ve kişiye yönelik liderlik alt boyutlarının her ikisinde de yöneticiler ile öğretmenler arasında yöneticiler lehine anlamlı farklılık görülmüştür. Yani idarecilerin kendilerinden gördükleri liderlik algıları ile öğretmenlerin idarecilerinde görmüş oldukları liderlik düzeyleri farklılık göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin iş doyum puanları artırılmak isteniyorsa yöneticilerin öğretmenlere bakış açılarının değiştirilmesi önerisinde bulunulmuştur.

Ertürk ve Keçecioğlu (2012) çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini İzmir'in Kemalpaşa ilçesinde ilköğretim okulları ve liselerde görev yapan 224 öğretmen oluşturmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu ölçmek amacıyla 'İş Betimleme Ölçeği' ve mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek için 'Maslach Tükenmişlik Envanteri' kullanılmıştır. Her iki ölçeğin de dilimize uyarlanması Ergin (1997) tarafından yapılmıştır. İş betimleme ölçeğinden elde edilen bulgulara bakıldığında *yönetim* alt boyutunda ilköğretim öğretmenleri ile lise öğretmenleri

arasında, ilköğretim öğretmenleri lehine anlamlı farklılığa ulaşılmıştır. Buna göre ilköğretimde görev yapan öğretmenler lisedeki meslektaşlarına nazaran idarecilerinden daha memnundurlar. İlköğretim seviyesinde merkez yada köylerde görev yapan öğretmenlerin ise iş betimleme ölçeğinden elde edilen iş doyum puanları, iş arkadaşları, genel olarak iş alt boyutları ile ölçeğin tamamında köylerde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı farklılaşmaktadır. Buna göre, köylerde görev yapan öğretmenler yaptıkları işten, çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerden daha memnundurlar. İş doyum puanları arasındaki son anlamlı farklılık ise sınıf ve branş öğretmenleri arasında şimdiki iş alt boyutunda ve sınıf öğretmenleri lehinedir. Buna göre sınıf öğretmenleri yaptıkları işin branş öğretmenlerine kıyasla daha fazla doyum sağlamaktadır. Mesleki tükenmişlik envanterinden elde edilen bulgulara bakıldığında duyarsızlaşma alt boyutunda kadrolu olan ve olmayan öğretmenler arasında kadrolu öğretmenler lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre kadrolu olmayan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri kadrolu öğretmenlere nazaran daha yüksektir. Öğretmenlerin iş doyum puanları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, her iki ölçeğin alt boyutları arasında anlamlı ve negatif ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçlarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama; önemli olan onu uygun bir biçimde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2009: 77). Bu ilkedен hareketle tarama modeli uygulanmış ve veriler olduğu gibi ortaya konulmuştur.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Ankara Mamak ilçesi Nedim İnal İlkokulu, Kınık Şehit Murat Yatarkalkmaz İlkokulu, Şehit Arif Yüksekaya İlkokulu, Korgeneral Ömer Keçecigil İlkokulu, Ege İlkokulunda görev yapan 275 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış olup çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 88 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örnekleme ait veriler aşağıda yer alan tabloda verilmiştir. (Tablo 3.1).

Tablo 3. 1. Demografik Değişkenler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	49	55,7
	Erkek	39	44,3

	Toplam	88	100,0
Yaş	20-29 yaş	43	48,9
	30-39 yaş	26	29,5
	40-49 yaş	9	10,2
	50 ve üzeri	10	11,4
	Toplam	88	100,0
Çalışma Süresi/Mesleki Kıdem	0-5 yıl	33	37,5
	6-10 yıl	38	43,2
	11 yıl ve üstü	17	19,3
	Toplam	88	100
Eğitim durumu	Lisans	70	79,5
	Yüksek Lisans	18	20,5
	Toplam	88	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin %44,3'ünü (n=39) erkek, %55,7'sini (n=49) kadın katılımcıların oluşturduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan kadın katılımcı sayısı erkek katılımcı sayısından fazladır. Katılımcıların yaşlarına ilişkin yanıtlar; 20-29 arası yaş %48,9 (n=43), 30-39 yaş arası %29,5 (n=26), 40-49 yaş arası %10,2 (n=9), 50 ve üstü %11,4 (n=10) olarak ifade edilmiştir. Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular incelendiğinde çalışmaya en fazla katılımın 20-29 yaş arasında yer alan katılımcılardan en az katılım ise 40-49 arası yaştaki çalışanlardan olduğu görülmüştür. Katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin verdikleri yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %37,5'inin (n=33) 0-5 yıl arası, %43,2'sinin (n=38) 6-10 yıl arası, %19,3'ünün (n=17) 11 yıl ve üstü süre ile çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya en fazla 6-10 yıl arasında çalışanlardan, en az katılımcı sayısı ise 11 yıl ve üstü süre çalışanlardan oluşmuştur. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin bulgular incelendiğinde, katılımcıların %79,5'inin (n=70) lisans mezunu olduğu, %20,5'inin (n=27) yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, çok önemli bir bölümünün lisans mezunu öğretmenlerden olduğu görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

Mesleki Doyumu Ölçeği güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha değeri Alfa =,659 olarak bulunmuştur. Bulunan değer $0,60 < \text{cronbach's alpha} < 0,80$ aralığında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Mesleki Doyum Ölçeği 20 ifade ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ve ölçek maddeleri şu şekildedir. İki faktörün açıkladığı varyans oranı %48,8 olup, bunun %36,4'ünü nitelikleri uygunluk boyutu, %12,2'sini ise gelişme fırsatı boyutu açıklamaktadır.

Niteliklere Uygunluk: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 14, 15, 18, 19

Gelişme Fırsatı: 7, 11, 12, 13, 16, 17, 20

3.4. Verilerin Toplanması

Örneklem grubundaki katılımcılara 2022-2023 öğretim yılında araştırmacı tarafından online anket uygulanması yoluyla elde edilmiştir. Anketlerin cevaplandırma sürelerinin yaklaşık 10-15 dakika sürdüğü gözlenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS programında çözümlenmiştir. Çözümlenen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmış olup, verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiş ve parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Ölçekte yer alan maddelere yönelik katılımcı görüşlerini belirlemek amacı ile betimsel istatistikler yapılmış frekans (f), yüzde (%) ve ortalamalara bakılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmış olup yapılan analizler sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Buna göre çalışmada parametrik testler kullanılmıştır. Cinsiyetlerine ve mezuniyetlerine göre bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için t testi, yaş ve kıdeme göre bir fark olup olmadığını tespit etmek için ise Anova analizi yapılmıştır

4.BULGULAR VE YORUM

Öğretmenlerin mesleki doyumlarına ilişkin görüşlerine yönelik ifadelerle verdikleri yanıtların ortalamalarını belirlemek amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır. Elde edilen bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Katılımcıların toplam 20 ifadeye verdikleri cevapların alt boyutlarına göre ortalama ve standart sapmalar aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 4. 1. Katılımcıların Mesleki Doyum Niteliklere Uygunluk Alt Boyutuna İlişkin Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları

İfadeler	N	Ort.	S.s
1.Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?	88	3,41	1,228
2. Yaptığımız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?	88	2,18	1,001
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	88	3,45	,741
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?	88	3,55	1,082

5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?	88	3,02	1,222
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?	88	3,58	1,047
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?	88	3,35	,743
9. İşgünü sonunda kendiniz mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?	88	3,92	,746
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?	88	4,17	,592
14. İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?	88	3,81	,623
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	88	3,99	,719
18. İşinizin ilgililerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	88	3,80	,761
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?	88	3,75	,682

Mesleki Doyum Ölçeği Niteliklere *Uygunluk Alt Boyutu* ifadelerine verilen cevapların ortalamaları incelenmiş, en düşük ve en yüksek ortalamaya sahip 3'er ifade değerlendirilerek yorumlanmıştır. Ölçekte yer alan en yüksek en yüksek ortalamaya sahip ifadenin "Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?." ($\bar{X}=4,17$) olduğu görülmüştür. En yüksek ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla "İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?." ($\bar{X}=3,99$) ve "İşgünü sonunda kendiniz mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?" ($\bar{X}=3,92$) olmuştur.

İfadelerine verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamaya sahip ifadenin "Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?." ($\bar{X}=2,18$) olduğu görülmüştür. En düşük ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla "Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?." ($\bar{X}=3,02$) ve "İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?." ($\bar{X}=3,35$) olmuştur.

Tablo 4. 2. Katılımcıların Mesleki Doyum Gelişme Fırsatı Alt Boyutuna İlişkin Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları

İfadeler	N	Ort.	S.s
7. İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?	88	3,03	1,179
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?	88	4,09	,637
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınız onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?	88	3,75	,762
13. Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?	88	3,33	,784

16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?	88	4,07	,708
17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?	88	3,93	,675
20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?	88	4,11	,651

Mesleki Doyum Ölçeği *Gelişme Fırsatı Alt Boyutundaki* ifadelerine verilen cevapların ortalamaları incelenmiş, en düşük ve en yüksek ortalamaya sahip 3'er ifade değerlendirilerek yorumlanmıştır. Ölçekte yer alan en yüksek en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?” ($\bar{X}=4,11$) olduğu görülmüştür. En yüksek ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla “Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?” ($\bar{X}=4,09$) ve “Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?” ($\bar{X}=4,07$) olmuştur.

İfadelerine verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamaya sahip ifadenin “İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?” ($\bar{X}=3,03$) olduğu görülmüştür. En düşük ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla “Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?” ($\bar{X}=3,33$) ve “Meslektaşlarınızla karşılaştığınız onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?” ($\bar{X}=3,75$) olmuştur.

Araştırmada kullanılan iş doyumunu ölçeğinde yer alan ifadelerin ortalama ve standart sapmaları genel olarak değerlendirilmiştir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Niteliklere uygunluk alt boyutu ölçek ortalamasının orta değerinin biraz üstünde puanlandığı görülmüştür. Niteliklere uygunluk alt boyutu için çalışanların mesleki doyum düzeyleri genel olarak yüksek bulunmaktadır. Gelişme fırsatı alt boyutu ölçek ortalamasının yüksek bir değerinde puanlandığı görülmüştür. Gelişme Fırsatı alt boyutu için çalışanların mesleki doyum düzeyleri genel olarak oldukça yüksek bulunmaktadır. Bu bağlamda ölçeğin her iki alt boyutunda alınan puanların yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir.

4.2. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular

Katılımcıların cinsiyetine ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4. 3. Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin T-Testi Sonuçları

Liderlik stili	Boyutlar	Erkek n=39		Kadın n=49		Anlamlılık t	p
		\bar{X}	S	\bar{X}	S		
Niteliklere							
Uygunluk		3,39	.284	3,59	.251	3,537.	.001

Gelişme Fırsatı	3,65	,281	3,83	,3039	2,857	,005
-----------------	------	------	------	-------	-------	------

Katılımcıların cinsiyetine göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk ($p < 0,05$) ve Gelişme Fırsatı ($p < 0,05$) alt boyutlarının her ikisi içinde bulunmuştur. Çalışanların mesleki doyum algısı kadın ya da erkek olma durumlarına göre Niteliklere Uygunluk ve Gelişme Fırsatı alt boyutlarının her ikisi için de değişmektedir.

Tablo incelendiğinde, kadın çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin cinsiyet değişkenine göre [$t(88) = 3,53, p < .05$], niteliklere uygunluk boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların iş doyumunu algısı Niteliklere Uygunluk alt boyutunda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha ($\bar{X} = 3,59$), yüksek bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin mesleğinin niteliklerini erkek öğretmenlerin göre kendilerine daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo incelendiğinde, kadın çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin cinsiyet değişkenine göre [$t(88) = 2,85, p < .05$], Gelişme Fırsatı boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların iş doyumunu algısı Gelişme Fırsatı alt boyutunda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksek ($\bar{X} = 3,83$), bulunmuştur. Kadın öğretmenler işlerindeki gelişme fırsatının erkek öğretmenlerin göre daha iyi olduğunu ifade etmişlerdir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin Anova sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4. 4. Anova Sonuçları Betimsel İstatistikleri

		N	\bar{X}	SS
Niteliklere Uygunluk	0-5 yıl	33	3,8612	,6032
	6-10 yıl	38	4,1215	,4812
	11 ve üstü yıl	17	3,9732	,3443
	Total	88	3,2598	,2634
Gelişme Fırsatı	0-5 yıl	33	3,2454	,4776
	6-10 yıl	38	3,6621	,3054
	11 ve üstü yıl	17	3,4143	,5237
	Total	88	3,7597	,3156

Katılımcıların mesleki kıdem sürelerine göre çalışanların mesleki doyumu algısı Niteliklere uygunluk ve Gelişme Fırsatı açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Gruplar arasında farkların olup olmadığını anlamak için yapılan scheffe testine göre niteliklere uygunluk boyutunda 0-5 yıl arasında olan katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X}= 3,86$), 6-10 yıl grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X}= 4,12$), 11 ve üstü grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X}= 3,97$) olduğu görülmektedir. Anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Gelişme fırsatı alt boyutunda ise 0-5 yıl arasında olan katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X}= 3,24$), 6-10 yıl grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X}= 3,66$), 11 ve üstü gurubunda olanların ortalamaları ($\bar{X}= 3,41$) olduğu görülmektedir. Gelişme fırsatı boyutunda da anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 4. 5. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Anova Analizi

ANOVA							
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlılık
Niteliklere Uygunluk	Gruplar arası	,659	4	,147	1,165	,328	
	Grup içi	6,277	84	,084			
	Toplam	6,168	88				
Gelişme Fırsatı	Gruplar arası	,453	4	,153	,165	,847	
	Grup içi	7,478	84	,080			
	Toplam	8,547	88				

Tablo incelendiğinde, çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin çalışma süreleri değişkenine göre niteliklere uygunluk [F (88) = 1,165, p <.05], ve gelişme süreleri [F (88) =,165, p <.05], boyutunda anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Buna göre Anova tablosundan da anlaşılacağı üzere bu faktörler için %95 güven aralığında p>0,05'tir. Katılımcıların çalışma sürelerinin kısa ya da uzun olmasına göre mesleki doyumu (Niteliklere uygunluk alt boyutu ve gelişme fırsatı) algısı değişmemektedir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Katılımcıların yaşlarına ilişkin yapılan Anova analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4. 6. Anova Sonuçları Betimsel İstatistikleri

		N	\bar{X}	SS
Niteliklere Uygunluk	20-29 yaş	43	3,5365	,24860
	30-39 yaş	26	3,9791	,34450
	40-49 yaş	9	3,5873	,15883
	50 ve üzeri	10	3,5857	,26684
	Total	88	3,5008	,28334
Gelişme Fırsatı	20-29 yaş	43	3,7641	,32380
	30-39 yaş	26	3,8132	,32769
	40-49 yaş	9	3,5873	,20757
	50 ve üzeri	10	3,7571	,20259
	Total	88	3,7597	,30597

Katılımcıların yaşlarına göre iş doyum algısı açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk ($p < 0,05$) alt boyutu için bulunmuştur. Gelişme Fırsatı alt boyutu için %95 güven aralığında $p > 0,05$ 'tir.

Gruplar arasında farkların olup olmadığını anlamak için yapılan scheffe testine göre niteliklere uygunluk boyutunda 30-39 yaş arasında olan katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X} = 3,97$), 20-29 yaş grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X} = 3,53$), 40-49 yaş gurubunda olanların ortalamaları ($\bar{X} = 3,58$) ve 50 ve üstü yaş grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X} = 3,50$)'ından daha yüksek olduğu görülmektedir. Gelişme fırsatı alt boyutunda anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 4. 7. Katılımcıların Yaşlarına Göre Anova Analizi

ANOVA							
	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlılık	
Niteliklere Uygunluk	Gruplar arası	,579	3	,193	2,533	,042	30 ve 39 yaş arası ile diğer gruplar
	Grup içi	6,405	84	,076			
	Toplam	6,985	87				

	Gruplar arası	,343	3	,114	1,230	,304
Gelişme Fırsatı	Grup içi	7,802	84	,093		
	Toplam	8,145	87			

Tablo incelendiğinde, çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin yaş değişkenine göre niteliklere uygunluk [$F(87) = 2,533, p < .05$], boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre; Mesleki Doyum Ölçeği *Niteliklere Uygunluk Alt Boyutu* öğretmenlerin yaşlarına göre verilen cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. 30-39 yaş arasında olan öğretmenlerle diğer yaş gruplarında yer alan (20-29 yaş, 40-49 yaş ve 50 ve üzeri) öğretmenler arasında niteliklere uygunluk alt boyutu cevapların ortalamalarında farklılık görülmüştür. 30-39 yaş arasında olan öğretmenler ($\bar{X} = 3,97$), diğer yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin göre mesleğin niteliklerine uygunluk konusunda mesleki doyum algıları konusunda daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Yaşı 30-39 arasında olan öğretmenler, niteliklere uygunluk konusunda mesleki doyumları daha yüksektir. Tablo incelendiğinde, kadın çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin yaş değişkenine göre gelişme süreleri [$F(87) = 1,230, p < .05$], boyutunda anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

4.5. Beşinci Alt Probleme Ait Bulgular

Katılımcıların mezuniyet durumlarına ilişkin T-Testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4. 8. Katılımcıların Mezuniyet Durumuna İlişkin T-Testi Sonuçları

		Grup İstatistiği					
		Eğitim	N	\bar{X}	Ss	t	p
Niteliklere Uygunluk	Lisans		70	3,5347	,28976	2,264	0,026
	Yüksek Lisans		18	3,3690	,21672		
Gelişme Fırsatı	Lisans		70	3,7490	,29732	-,648	0,518
	Yüksek Lisans		18	3,8016	,34348		

Katılımcıların mezuniyet durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk alt boyutu ($p < 0,05$) için bulunmuştur. Gelişme Fırsatı alt boyutu için %95 güven aralığında $p > 0,05$ 'tir. Çalışanların mesleki doyum algısı lisans ya da yüksek lisans mezunu olma durumlarına göre Niteliklere Uygunluk alt boyutu için değişmektedir.

Tablo incelendiğinde, lisans mezunu çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin eğitim değişkenine göre [$t(88) = 2,26, p < .05$], niteliklere uygunluk boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların iş doyum algısı Niteliklere Uygunluk alt boyutunda lisans mezunu çalışanların yüksek lisans mezunu çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Lisans mezunu öğretmenlerin mesleğinin niteliklerini ($\bar{X} = 3.53$), yüksek lisans mezunu öğretmenlerin göre ($\bar{X} = 3.36$), kendilerine daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo incelendiğinde, lisans mezunu çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin eğitim değişkenine göre [$t(88) = .648, p < .05$], Gelişme fırsatı boyutunda anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak yüksek lisans mezunu olanların ortalamalarının ($\bar{X} = 3.80$) lisans mezunu olanların ortalamalarına ($\bar{X} = 3.74$), göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Öğretmenlerin mesleki doyumlarının incelendiği bu çalışmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesi için SPSS 20 paket programı kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla katılımcılar sorular yöneltilmiştir. Çalışmaya katılan kadın katılımcı sayısı erkek katılımcı sayısından fazladır. Araştırmaya çalışma süreleri bakımından en fazla 6-10 yıl arasında çalışanlardan, en az katılımcı sayısı ise 11 yıl ve üstü süre çalışanlardan oluşmuştur. Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular incelendiğinde çalışmaya en fazla katılımın 20-29 yaş arasında yer alan katılımcılardan en az katılım ise 40-49 arası yaştaki çalışanlardan oluştuğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan iş doyum ölççeğinde yer alan ifadelerin ortalama ve standart sapmaları genel olarak değerlendirilmiştir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Niteliklere uygunluk alt boyutu ölçek ortalamasının orta değer bir üstünde puanlandığı görülmüştür. Niteliklere uygunluk alt boyutu için çalışanların mesleki doyum düzeyleri genel olarak yüksek bulunmaktadır. Gelişme fırsatı alt boyutu ölçek ortalamasının yüksek bir değerde puanlandığı görülmüştür. Gelişme Fırsatı alt boyutu için çalışanların mesleki doyum düzeyleri genel olarak oldukça yüksek

bulunmaktadır. Bu bağlamda ölçeğin her iki alt boyutunda alınan puanların yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir.

Katılımcıların mesleki doyumunu ölçeğindeki ifadelerle verdikleri cevapların katılımcıların demografik değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde t-testi ve Anova analizleri yapılmıştır.

Katılımcıların cinsiyetine göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk ve Gelişme Fırsatı alt boyutlarının her ikisi içinde bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin mesleğinin niteliklerini erkek öğretmenlerin göre kendilerine daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Kadın öğretmenler işlerindeki gelişme fırsatının erkek öğretmenlerin göre daha iyi olduğunu ifade etmişlerdir.

Katılımcıların mesleki kıdem sürelerine göre çalışanların mesleki doyumunu algısı Niteliklere uygunluk ve Gelişme Fırsatı açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Katılımcıların mesleki kıdem sürelerinin kısa ya da uzun olmasına göre mesleki doyumunu algısı değişmemektedir.

Katılımcıların yaşlarına göre iş doyumunu algısı açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk alt boyutu için bulunmuştur. 30-39 yaş arasında olan öğretmenler, diğer yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin göre mesleğin niteliklerine uygunluk konusundaki mesleki doyum algıları konusunda daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Yaşı 30-39 arasında olan öğretmenler, niteliklere uygunluk konusunda mesleki doyumları daha yüksektir.

Katılımcıların mezuniyet durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk alt boyutu için bulunmuştur. Lisans mezunu öğretmenlerin mesleğinin niteliklerini yüksek lisans mezunu öğretmenlerin göre kendilerine daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir.

5.2. Tartışma

Aynı araştırma farklı illerde farklı örneklem grupları ile yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir, geçerlikleri ve güvenilirlikleri test edilen farklı ölçekler kullanılarak tekrar uygulanabilir.

Cinsiyet Alt Problemine göre tartışma;

Katılımcıların cinsiyetine göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk ve Gelişme Fırsatı alt boyutlarının her ikisi içinde bulunmuştur. Değişik eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlerin uygulanan anketlerin sonucunda mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet açısından farklılaştığını ispatlayan çalışmalara (Taşdan ve Tiryaki, 2008; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009) çoğunlukla

rastlanmaktadır. Fakat bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular bu konunun farklı boyutları ile tartışılmasını zorunlu kılmaktadır.

Alan yazın incelemesinde cinsiyet değişkeni açısından Erdoğan (2016), Özkan (2017), Şahin (2013), ve Uyan'ın (2002) yaptığı çalışmalar cinsiyet açısından kadınların iş doyumunun erkeklerden daha fazla olduğunu belirtirken; Kaya (2014), Taştan ve Tiryaki (2008), Ssesange ve Garret (2005) yaptığı araştırmalarda ise erkeklerin iş doyumunun kadınlardan daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak Lüleci (2017), Serik (2015) ve Mumcu'nun (2014) yaptıkları araştırmalar cinsiyetin iş doyumunu etkilemediğini belirterek bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedirler.

Mesleki kıdem alt problemine göre tartışma

Katılımcıların mesleki kıdem sürelerine göre çalışanların mesleki doyum algısı niteliklere uygunluk ve gelişme fırsatı açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Mesleki doyumun çalışanların kıdem sürelerine göre farklılık olmadığı sonucuna ulaşan çalışmaların (Taştan ve Tiryaki, 2008; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005) olduğu gibi (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009) tarafından yapılan çalışmalarda farklılaşmaların ortaya konulduğu görülmektedir. Yaptığımız bu çalışmada ortaya konulduğu gibi bir fark olmasa da mesleki deneyimin başlarında daha yüksek olan doyum düzeylerinin çalışma tecrübesi arttıkça düştüğü görülmektedir.

Bu araştırmayı destekleyen araştırmaları Ssesange ve Garent(2005), Serik (2015), Özkan (2017) ve Arslan'ın (2019) yaptığı araştırmalardır. Bu araştırmalar kıdem iş doyumunu olumsuz etkilediğini göstermiştir. Ancak George, Louw ve Bodenhart(2005), Taştan ve Tiryaki (2008), Mumcu (2014), Diri (2015) yaptıkları araştırmalarda kıdem iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını ortaya atmışlardır. Buna rağmen kıdem iş doyumunu etkilediğini belirten araştırmalar da yapılmıştır. Sonuç olarak kıdem iş doyumunu üzerinde farklı etkilerinin olduğu söylenebilir

Yaş değişkeni alt problemine göre tartışma

Katılımcıların yaşlarına göre iş doyumunu algısı açısından anlamlı bir farklılık niteliklere uygunluk alt boyutu için bulunmuştur. Deniz ve Kahraman (2005) ve Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009)'un yaptığı çalışmada öğretmenlerin yaşlarına göre herhangi bir farklılaşma ortaya konulamamıştır.

Alan yazın incelemesinde yaş değişkeninin iş doyumunu üzerindeki etkisine göre farklı sonuçlar bulunmaktadır. Günbayı ve Toprak (2010), Özkan (2017) çalışmalarında ilerleyen 74 yaşın iş doyumunu arttırdığını belirtirken; bu araştırmanın sonucunu da destekleyen Dinham ve Scott (1996) bir çalışmada ilerleyen yaşın daha fazla doyum sağlamadığını belirtmiştir.

Yaş değişkeni açısından yapılan araştırmaların genelinde, yaş ile iş doyumunu arasında U şeklinde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Mumcu (2015), yaptığı çalışmada 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerle 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarınının 30-50 yaş aralığındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu durum Herzberg'in eğrisi ile de uyumludur. Ancak Uyan (2002), Sagent ve Annum (2003), Diri (2015) yaptığı çalışmalarda yaşın iş doyumunu etkilemediği yönünde sonuçlar ortaya koymuşlardır. Kısacası yaş değişkeninin iş doyumuna etkisi üzerine araştırmalar farklı sonuçlar vermişlerdir

Mezuniyet değişkenine göre tartişma

Katılımcıların mezuniyet durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk alt boyutu için bulunmuştur. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) ve Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre; öğretmenlerin mesleki doyumlarınının mezuniyet durumlarına göre herhangi bir farklılaşma içermediği görölmektedir. Eğitim durumu değişkeninin iş doyumuna etkileri üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde aralarında ters bir orantı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, Akkaya (2015) ve Arslan'ın (2019) yaptıkları çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Bu durumda eğitim durumu artan kişilerin iş doyumlarınının azaldığı söylenebilir. Bu kişilerin iş doyumunun olumsuz yönde etkilenmelerinin nedeni eğitim durumunun yükselmesinin kurum içerisinde herhangi bir statü kazanmaya ya da ücret artışına neden olmaması yorumu yapılabilir

5.3. Öneriler

Öğretmenler iş ve özel yaşamlarında zamanlarını nereye ve nasıl harcadıklarını belirlemelidirler. Zaman tuzaklarına karşı hazırlıklı olmalı ve zamanlarını düzenlerken esnek olmaya önem göstermelidirler. Bunun için zaman kaybına neden olan sorunları belirleyerek zaman tuzaklarından kaçınmalıdırlar. Bu konuda okul yöneticileri de öğretmenlerin eğitim ortamında zamanlarını verimsiz kılacak zaman tuzaklarına karşı önlemler olarak gerekli araç ve gereçleri önceden temin etmelidirler. Okul yöneticileri, zamanın önemi, zaman planlanması, zaman tuzakları ve iş doyumunu gibi konuları içine alan eğitim programlarına katılmaları sağlanmalıdır. Böylelikle öğretmenlerin yönetsel rehberlik sunabilirler. Yöneticiler, öğretmenlerin çalışma şartlarını, ücret ve yükselme olanaklarını iyileştirilmenin yanında öğretmenlerin başkaları için bir şeyler yapabilme, yeteneklerini kullanabilme ve yapılan iş karşılığında duydukları başarı hislerinin artmasına yönelik olumlu okul ortamı oluşturmaları ve iş doyumlarınının gidererek yükselmesini sağlamalıdırlar.

KAYNAKÇA

- Açıklan, A., 2016. Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Akalın, Ç., 2006. Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara değişken olarak örgüt temelli öz-saygı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akkaya, R., 2015. Öğretmenlerin Kontrol Odağı ile İş Doyumunu Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., ve Turunç, Ö., 2012. Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iştatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 105-135
- Akşit Aşık, D., 2010. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 467, 31-51.
- Arslan, K.Y., 2019. Meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Avşaroğlu, S., Deniz, E. M. ve Kahraman, A., 2005. Teknik öğretmenlerde yaşam boyu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H., 2009. Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10(1), 18-25.
- Ayan, S., Kocacık, F., Karakuş, H., 2009. Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10, 18-25.
- Balcı, A., 1985. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(2), 345-358.
- Çetinkanat, A. C., 2000. Örgütlerde güdüleme ve iş doyumunu. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Demir, E., 2001. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Diri, M. S., 2015. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi (Aydın ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın
- Eğinli, A. T., 2009. Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3).
- Erdoğan, Y., 2016. Meslek liselerinde çalışan kültür ve meslek dersi öğretmenlerinin motivasyonlarının karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E., 2004. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, (7.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T., 2012. Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. Ege Akademik Bakış, 12(1), 39-52.
- George, E., Louw, D. ve Bodenhorst, G., 2008. Job Satisfaction among Urban Secondary-School Teachers in Namibia South Africa Journal of Education
- Günbayı, İ. ve Toprak, D., 2010. İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. İlköğretim Online, 9(1), 150-169.
- Gündüz, H., 2008. İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki (gaziantep ili örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep
- Hoy, W. K., Miskel, C. G., ve Turan, S., 2010. Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, V., 2014. Lise Yöneticilerinin İş Doyumları ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Kocaeli
- Köse, A., 2015. İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki. Kahramanmaraş İli Örneği (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Lüleci, C., 2017. İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale

- Mumcu, L., 2014. Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon
- Önder, S., 2007. Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri Ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., ve Cömert, M., 2006. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. Ege Eğitim Dergisi, 7(1), 103-124.
- Özkan, A., 2017. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri(Balıkesir ili merkez ilçeler örneği). Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir
- Şahin, H. ve Dursun, A., 2009. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (18), 160-179.
- Serik, B., 2015. İlkokul öğretmenlerinin iş doyum algıları Batman ili örneği. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep
- Ssesange, K. ve Garret R.M., 2005. Job Satisfaction of University Academics: Perspectives From Uganda.
- Taşdan, M., Tiryaki, E., 2008. Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması, Eğitim ve Bilim, 33(147), 54-70.
- Uyan, G., 2002. İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B., 2011. İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 2(2), 277-394.

Factors Determining the Involvement of Youths in Social Entrepreneurial Activities (SEAs) in Pokhara Metropolitan City, Nepal

Surendra TIWARI^{1*}, David SHARMA²

¹ Pokhara University, Pokhara, NP

² Nepal Open University, Lalitpur, NP

¹ <https://orcid.org/000-001-6358-4590>

² <https://orcid.org/000-002-1472-7281>

* Corresponding author : rsuren77@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10056777>

Research article/Reviews

Article History:

Received: 10.04.2023

Accept: 21.09.2023

Available online: 31.10.2023

Keywords:

Determinants

Involvement

Poverty

Social Entrepreneurial Activities

Social Entrepreneurship

ABSTRACT

There are numerous sociocultural and socio-economic factors limiting the involvement of youth in Social Entrepreneurial Activities (SEAs) in Nepalese societies. Despite various deliberative efforts by the government and different development agencies to empower youth to participate fully in social entrepreneurship activities (SEAs), it is still not clear what factors influence Nepalese youth to be involved in such activities. In this context, this study aimed at examining the factors that determine the involvement of youth in SEAs in the Pokhara, Metropolis. For this purpose, data were gathered employing a standardized survey form. A total of 150 respondents were interrogated entailing 75 youth engaged in SEAs (selected purposively) and 75 youth, who are not involved in SEAs (selected randomly) for making the study more comprehensive. Binomial logistic (Probit and Logit) regression models were employed to find out the factors determining the involvement of youth in SEAs. Findings disclosed that age (X_1), skill/training (X_6), and education level (X_5) significantly affect the involvement of youth in IGAs at 0.1 %, 1%, and 5% level of probability respectively while gender (X_2), marital status (X_3), and family size (X_4), do not have any effect on it. The study suggests that it is imperative to make youth aware of the importance of involvement in SEAs as this will help them to be self-dependent. This study appealed to Nepalese universities and institutions to include entrepreneurial courses in their curricula to ensure the necessary knowledge and entrepreneurial skills needed for youths' effective participation in social entrepreneurial activities.

INTRODUCTION

All the entrepreneurial activities, industrial or business unit operating by the community effort and mainly contributing to the community's social welfare are considered social entrepreneurial activities and organizations themselves are known as social enterprises. Social enterprises are those whose major shares of benefits or profit go for the welfare of society either through the sale of goods or services or through the form of cash, food, or the yields from agriculture. A firm that operated with a social mission is referred to as social entrepreneurship (Cukier et al., 2011; Sharma and Bhandari, 2023). The idea utilizes the strategies employed by a commercial business to tackle social issues and perhaps generate revenue during the process (Tran, 2017 quoted in Tawanda et al., 2021). Hence, social entrepreneurship can be considered as the profit-driven idea of business aiming to produce societal worth by initiating social

businesses and resolving social problems (Tawanda et al., 2021). Youths, who are between the age of finishing their obligatory education and landing their first employment are also referred to as a youth. Youth according to UNICEF, WHO and UNFPA are defined as “those between the age of 15 to 24”. In the context of Nepal also, youth are people with age between 15 -24 years (CBS, 2011).

In this emerging world, indeed social entrepreneurship is acknowledged as one of the preconditions for reducing poverty at the household level, the economic prosperity of the nation, and enhancing the capabilities of youth. Asia has a wide range of social entrepreneurship options, including cooperative businesses, foundations managed by corporations, organizations linked with religion along with organizations founded by well-known social entrepreneurs (Santos et al., 2009). India, Bangladesh, and Sri Lanka are the three South Asian nations with the most social entrepreneurial research being conducted, however, the search for Afghanistan, Bhutan, Nepal, Pakistan, and Maldives turned up nothing (Sengupta, 2017 quoted in Pathak et al., 2018). However, social entrepreneurship with an aim of developing a community has been observed in recent years in different parts of Nepal, such enterprises are utilizing relevant marketing and non-marketing methods to lift economic as well as social conditions of local people by aiding in social value (Anderson, et al., 2006; Antinori and Bray 2005; Bhandari et al., 2022; Peredo and Chrisman, 2006).

Despite being a relatively new concept in Nepal, social entrepreneurship has recently gained popularity among youth (Pathak et. al., 2018). Recently, lots of social entrepreneurial activities in the forms of cooperative enterprises such as; small farmer’s cooperatives, agro-product (milk, vegetables, fish, meat, etc.) production cooperatives, saving and credit cooperatives, etc. observed to be operated across Nepal, which is mainly contributing for the social welfare of the community. These organizations have been founded and working not for profit along with financial transactions, creating incomes, and offering jobs to the local people (Silwal, 2020). However, due to the lack of market, information, and technological knowledge or even modern social marketing tools, youth entrepreneurship and business remained unheard (Kunwar et al., 2022). So, multi-level (local as well as national) efforts are needed to bring those unseen activities into the spotlight (Pathak et. al., 2018).

Currently, in Nepal, youth are facing major economic challenges. Youth are still facing difficulties in acquiring the specific knowledge and expertise required by the market in today's competitive world, and there is a dire need for research to solve such a problem, especially in countries like Nepal where unemployment is a serious problem. Central Bureau of Statistics (2018) highlighted that,

There were approximately 20.7 million people of working age and approximately 7.1 million were employed and approximately 908 thousand Nepalese were actively looking for work (unemployed). This translated into an unemployment rate of 11.4 percent. 38.1 percent of job seekers were youth (aged from 15–24 years). This was the biggest group of unemployed and was followed by those aged between 25 and 34 years, at 31.1 percent. This implies that 69.1 percent of job seekers in Nepal were young people aged between 15 and 34 years. Almost one-third (30.4 percent) of those who were looking for work, were in long-term unemployment, i.e., they had been unemployed for a period of 12 months or longer. (p. XI, XII-XIII)

The third episodic report published by MoLESS (GoN, 2018) demonstrated that the “number of migrant workers departing from Nepal is growing each year. In between two years, the overseas employment department allotted 786,564 new labor licenses, for over 100 targeted nations worldwide. The data was about 520,000 during the fiscal year 2014.” The preceding figures show that Nepal has been suffering from an acute unemployment problem, prompting young Nepalese to hunt for work abroad. Empirical studies in a number of countries show that the expansion of social enterprises can significantly relate to employment generation, utilization of locally available resources, and major substitute, thereby boosting the gross domestic product and protecting vulnerable households from slipping into poverty or averting a rise in poverty. A recent development is observed that entrepreneurs are focusing towards social, environmental aspect over just profit (Bhandari and Sharma, 2022). Despite many purposeful attempts by the government and various development agencies to empower the young and encourage them to fully participate in social entrepreneurial activities, it is still unclear what factors influence Nepalese youth's participation in various social entrepreneurial activities.

There are numerous demographics, socio-cultural and socio-economic variables that affect youths' involvement in entrepreneurial activities of social nature in society. Age, gender,

marital status, ethnicity, family type and size, education, availability of loans, employment status, and skill or training recognition/motivation are some noticeable variables affecting the engagement of youth in social entrepreneurship activities. So, it is very imperative to identify the factors affecting the participation of youth in social entrepreneurial activities. Based on this context, this study intends to examine the multi-dimensional variables influencing the participation of youth in SEAs in the area of study, as no previous research on the subject has been undertaken in this area.

LITERATURE REVIEW

For the conceptual clarity of social entrepreneurship, diverse definitions have been made by scholars at different times (Shin, 2018). Social entrepreneurship is an emerging trend (Zietlow, 2002); an agent for social transformation and sustaining values (Dees, 2001); a multifaceted approach for achieving a social objective (Mort et al., 2003, p. 76); a procedure for exploring possibilities to spark social change and addressing social issues that involve the creative use of multiple resources (Mair and Noboa, 2006). Social entrepreneurship is also observed as identification, evaluation and utilization of opportunities that will ultimately form a social value (Sharma and Bhandari, 2023). Though, there is a lot of ambiguity in literature and practice around what social entrepreneurship means to different individuals (Zahra et. al., 2008). However, all these viewpoints agreed that it is a recent global movement that has had an impact on society by using creative solutions to social problems (Robinson, 2006).

The act of applying one's entrepreneurial skills for the advancement of society by starting a social enterprise can be termed social entrepreneurship (Silwal, 2020). According to Mair and Marti (2004), it is the practice of blending commercial growth with social advancement in order to thrive in the economy and build a community. "Social entrepreneurship is the practice of collective actions for innovating social value and benefits through the social venture creation" (Silwal, 2020).

According to Develi et al. (2011), entrepreneurial activities are influenced by various socio-demographic, socio-economic, and socio-cultural factors like age, gender, marital status, financial access, level of education, skill/training, family occupational background, family environment as well as private factors such as individual's attitude, behaviors, motivation and so on. Age is the most significant demographic element that determines the engagement of

young in entrepreneurial activities. The most appropriate age for starting a venture with high performance is between the age of 25 to 45 (Sefiani, 2013). Generally, people at a young age showed substantially greater enthusiasm for becoming entrepreneurs (Subramaniam, 2010). Numerous empirics have examined that there is a significant association between gender and the start-up of the entrepreneurial venture (Sajilan et al., 2015). Under the same circumstances, both sexes have equal chances to become entrepreneurs (Cohoon et al., 2010). An individual's attitude, way of thinking, and priorities can all be significantly influenced by their marital status. Jaiswal and Patel (2012) have disclosed that entrepreneurial behavior and marital status are correlated with each other. They further argued that unmarried people are more likely to have entrepreneurial attitudes than married ones. In the word of Delmar and Davidson (2000), "unmarried individuals were more passionate about starting their own venture than married people." So, age, gender, and marital status are crucial factors for determining association with entrepreneurial activities. Another factor to be considered by youth while deciding to start a social venture is access to funding. Management of start-up funds for social enterprises is frequently noted as the major challenge for youth to accomplish because of their relatively poor banking history (Bank, 2008).

Bushell (2008) asserted that the absence of education limits young people from taking advantage of opportunities, hinders their capacity to navigate the bureaucracies in the financial and governmental sectors, and frequently avoids them from efficiently expressing their views. An individual acquires training and education within the milieu s/he grows up, hence, significantly helping in shaping her/his mindset regarding the start of entrepreneurial endeavors (Pillania et al., 2009). Both formal, as well as informal edification, are responsible for spreading entrepreneurial skills (Rahmawati et al., 2012). According to legendary entrepreneur, Henry Ford "it's a classroom where nation's competitiveness initiates but not factory or engineering lab". Therefore, it is realized that education and training are crucial to help youth for developing entrepreneurial abilities, traits, and attitudes as well as make them aware of the business.

The importance of the family is also encouraging the youth to be involved in social entrepreneurial activities. An individual who lives in an atmosphere that promotes entrepreneurship is more inclined to engage in such activities throughout their careers. Role models within the family are crucial since they serve as conduits for values, feelings as well as experiences to be self-employed. It is observed that the likelihood of children continuing in an

entrepreneurial profession is higher for those whose parents work for themselves than for those whose parents do not. The entrepreneurial mindsets of youth living together in the same milieu may therefore be influenced by their parents' entrepreneurial activities (Nieman and Nieuwenhuizen, 2009).

Research Hypothesis

The following illustrates the research hypotheses of the proposed study:

H01: Age of youth affects the involvement in SEAs.

H02: Family size affects the youth's involvement in SEAs.

H03: Gender of youth effects on involvement in SEAs.

H04: Married youth have a higher level of intention to start SEAs than unmarried.

H05: Youth with a higher level of education have a higher level of intention to involve in SEAs than youth with a lower level of education.

H06: Skills/trained youth have a higher level of intention to start SEAs than unskilled/untrained.

METHODOLOGY

Study Area

Pokhara Metropolis, the most promising city among six metropolises has been selected as the study area for this research. It consists of 33 wards with great diversity in terms of culture, customs, traditions, rituals, ethnicity, religions, language, climate, geography, natural resources, livelihoods, economic activities, and so on. As per statistical data from CBS (2011), "Pokhara is dominated by the youth (age 15 -24) population with 22.42 percent and a literacy rate of 84.29 percent." Similarly, more than a quarter (25.23%) of people are found to be self-employed (Economic Census, 2018) in various entrepreneurial activities.

Ward No. 29, 30, and 31, Pokhara Metropolis were selected as the study area (fig 1). The study area consists of heterogeneous ethnic communities dominated by Brahmin and Chhetri, various entrepreneurial environments, and local resources. Farming and medium-scale business are the main occupations of the people. In recent years, various social entrepreneurial activities have been initiated by different cooperatives for the welfare of community people such as; small farmers' cooperatives, agricultural cooperatives, milk production cooperatives, fish production

cooperatives, etc. are seen to flourish and most of the youth (i.e., 15-24 years) are found to be involved in such activities across this area.

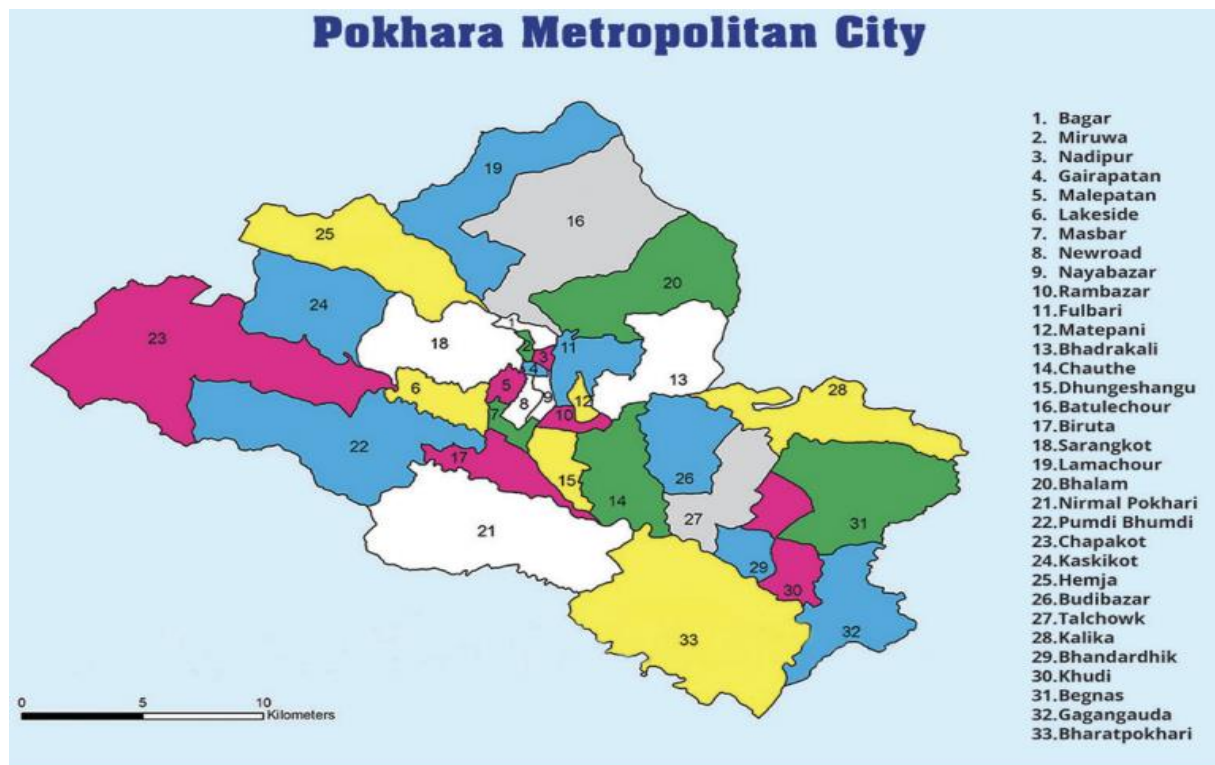


Figure 1. Study area

Source: https://pokharamun.gov.np/sites/pokharamun.gov.np/files/Broucher_0.pdf

Data Collection

Organized survey forms were employed to collect information in the three wards from 150 respondents. The total youth (15-24 years) in three wards consists of 6092 people (CBS, 2011). Yamane formula gives a sample size of 150 at an 8.05% precision level. Some inclusion criteria have been defined in order to include almost socio-economic characteristics of youth in each ward, which consist of both sexes (i.e., male and female), both married and single, skilled and unskilled, undergraduate and graduate level of education, involved and not involved in different types of SEAs. Figure 2 illustrates the sampling procedure adopted in this study.

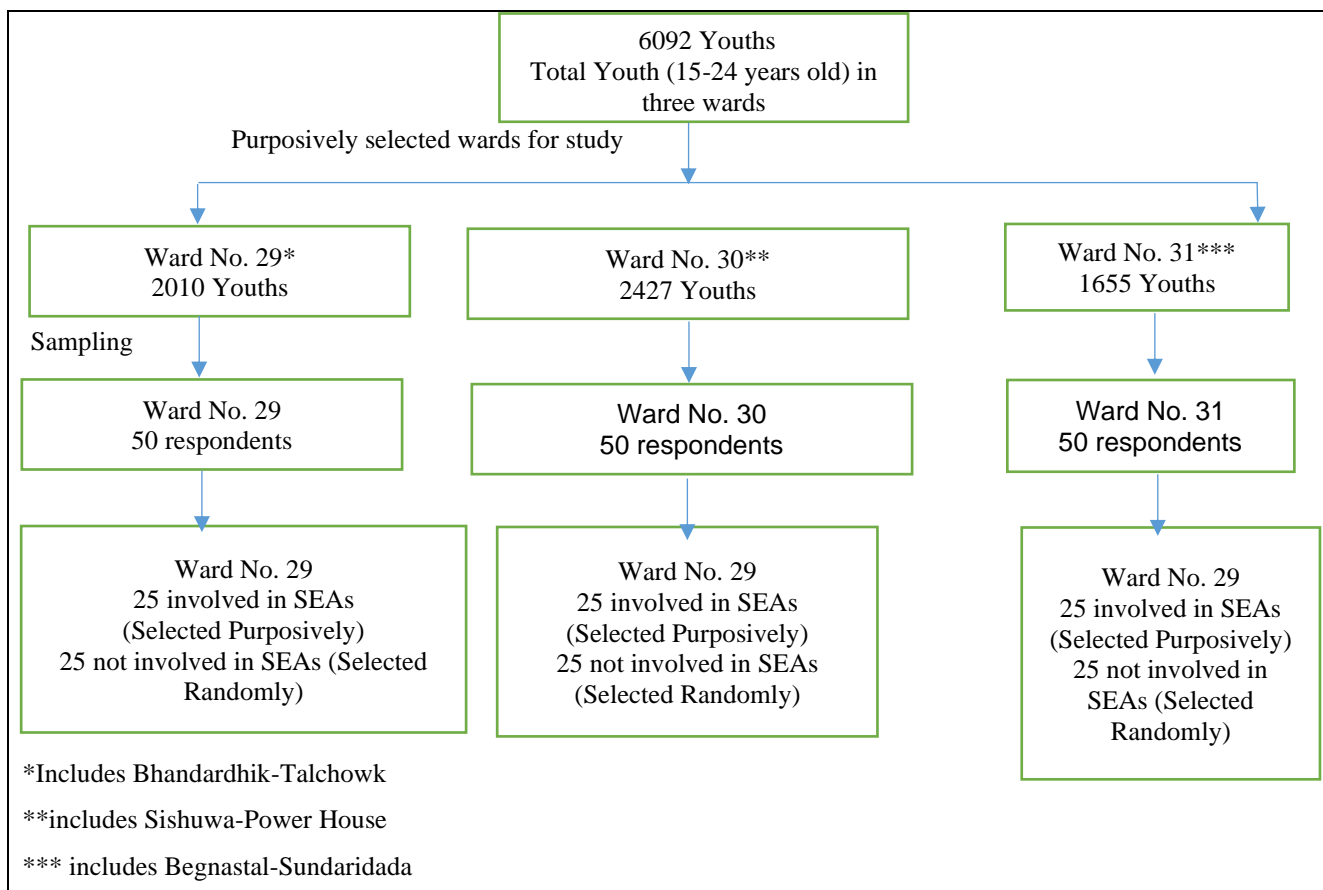


Figure 2. Sampling procedure for the study

75 youth (i.e., 25 from each ward) from sampled wards who are engaged in some sort of SEAs (i.e., members of Cooperatives) were selected purposively and 75 (25 from each sampled ward) youth who are not engaged in any SEAs (not a member of any cooperative) were selected randomly as respondents and asked them to take part voluntarily in the enumeration process.

The survey forms contained the information about following three parts:

1. Personal details of respondents (age, sex, caste/ethnicity, marital status, education, family type and size, occupation, and involvement in cooperatives;
2. Perceptions of youth about SEAs, with ratings from strongly disagree, disagree, neutral, agree, and strongly agree.

3. Perceptions of reasons for not joining SEAs, with ratings from strongly disagree, disagree, neutral, agree, and strongly agree.

DATA ANALYSIS AND FINDINGS

Data from the questionnaire survey were analyzed using descriptive statistics. The mean value and standard deviation (SD) were determined primarily to assess respondents' impressions of SEAs and the reasons for not joining SEAs among youth. A binomial logistic regression (Probit and Logit) model (1) has been used to find the determinants of youth's involvement in SEAs, where the factors described in the descriptive statistical examination have been introduced as independent variables in the regression model.

$$y_i = b_o + b_1x_{1i} + b_2x_{2i} + b_3x_{3i} + b_4x_{4i} + b_5x_{5i} + b_6x_{6i} + e_i \quad (1)$$

Where; y_i is a dependent variable and stands for the involvement in SEAs. Since y_i is a binary variable that has two possible values: 0 and 1. Hence, $Y = 1$ for the involvement in SEAs.

$Y = 0$ for not involvement.

The variables $x_{1i} - x_{6i}$ are the factors determining the involvement of youth in SEAs and they are the independent variables.

X_1 = Age (in years)

X_2 = Gender (1 = Man, 0 = Woman)

X_3 = Marital Status (1 = Married, 0 = Unmarried)

X_4 = Family Size (in number)

X_5 = Education Level (1= Graduate, 0 = Undergraduate)

X_6 = Skill/Training (1 = Skilled, 0 = Unskilled)

$b_1 - b_n$ = Coefficients

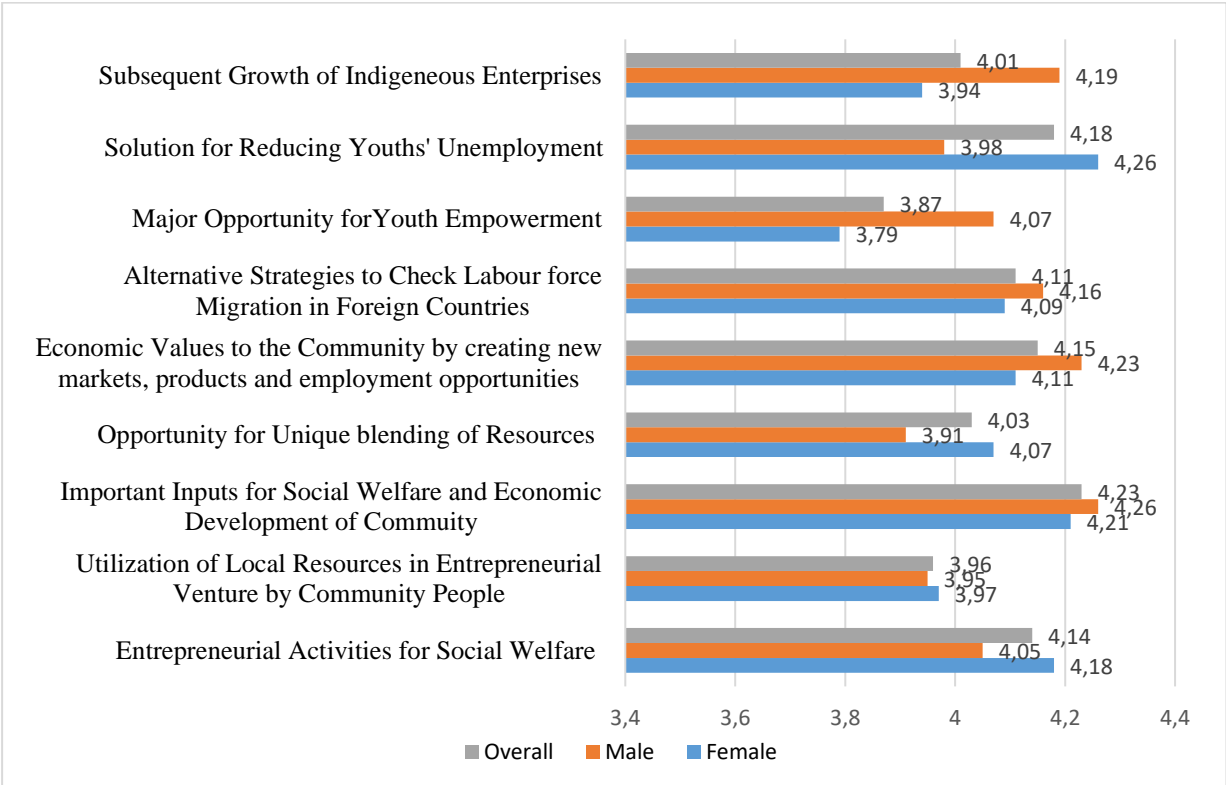
b_o = constant

Youths' Perceptions of Social Entrepreneurship in Pokhara based on Different Socioeconomic Groups

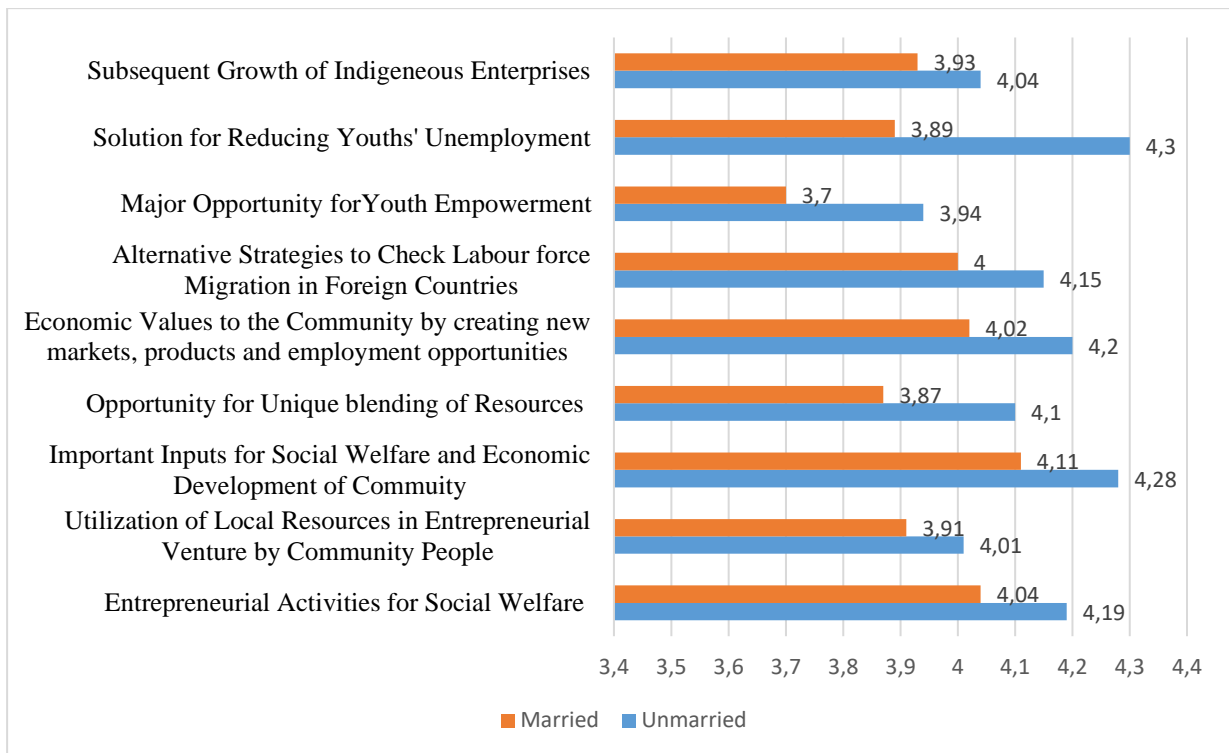
Figure 3 highlights general perceptions linked to social entrepreneurship opined by different socioeconomic groups of youth based on the mean value. Overall, youths mostly perceived social entrepreneurship as an important input for the social welfare and economic

development of the community with the highest mean value of 4.23. They also opined social entrepreneurship as a solution for reducing youths' unemployment (4.18); economic values to the community by creating a new market, product, and employment opportunities (4.15); entrepreneurial activities for social welfare (4.15); alternative strategies to check labor force migration in foreign countries (4.11); opportunities for unique blending resources within and outside agriculture (4.03); subsequent growth of indigenous enterprises (4.01); utilization of local resources in entrepreneurial ventures by community people (3.96) and major opportunities for youth empowerment (3.87) (Figure 3a). Based on gender and marital status, males as well as married youth mostly thought of social entrepreneurship as an important input for the socioeconomic welfare of the community.

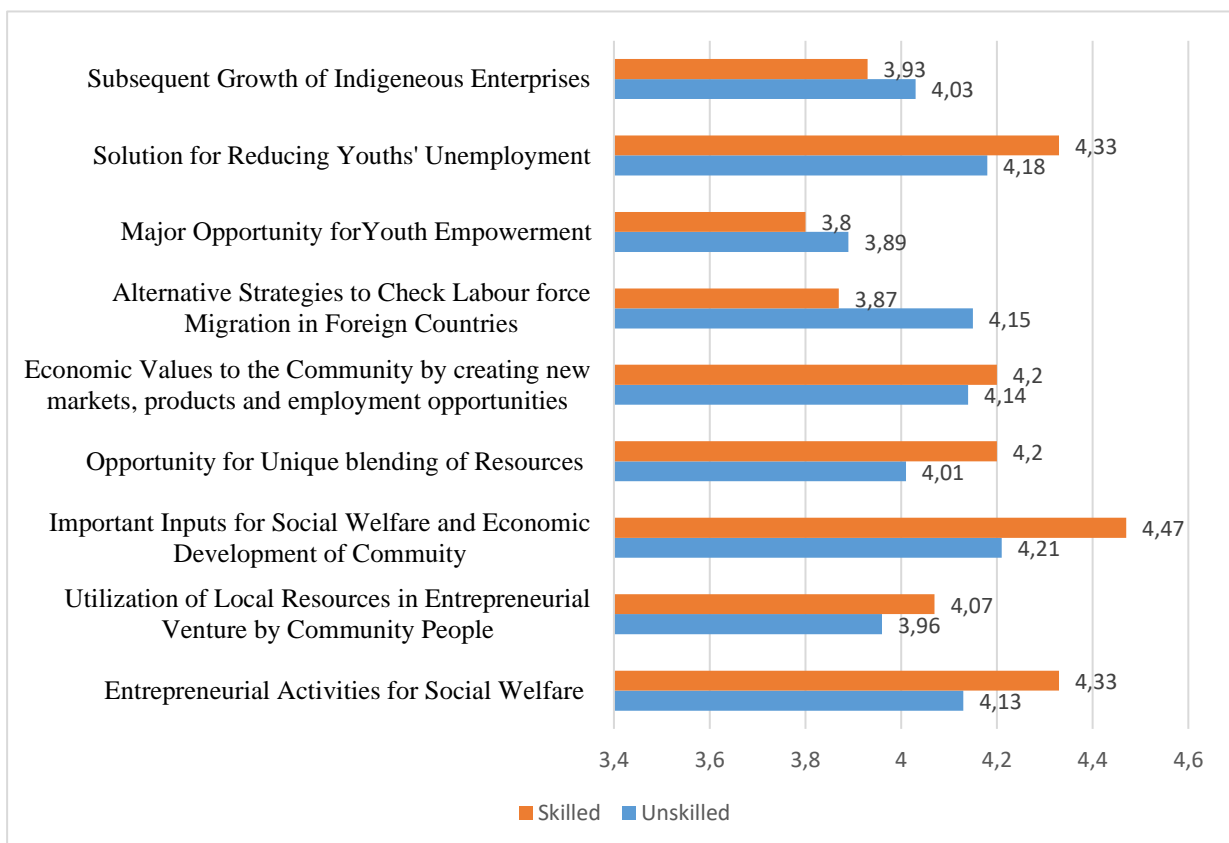
Conversely, females and unmarried youth mainly came up with it as a solution for reducing youth unemployment (Figure 3a, 3b). No differences were found between the occupational status (i.e., Skilled and Unskilled, Figure 3c). However, youth with an undergraduate level of education mostly viewed social entrepreneurship as a solution for minimizing the youth unemployment problem, contrary to this graduate youth mainly think of it as a vital input for the socio-economic development of the community (Figure 3d).



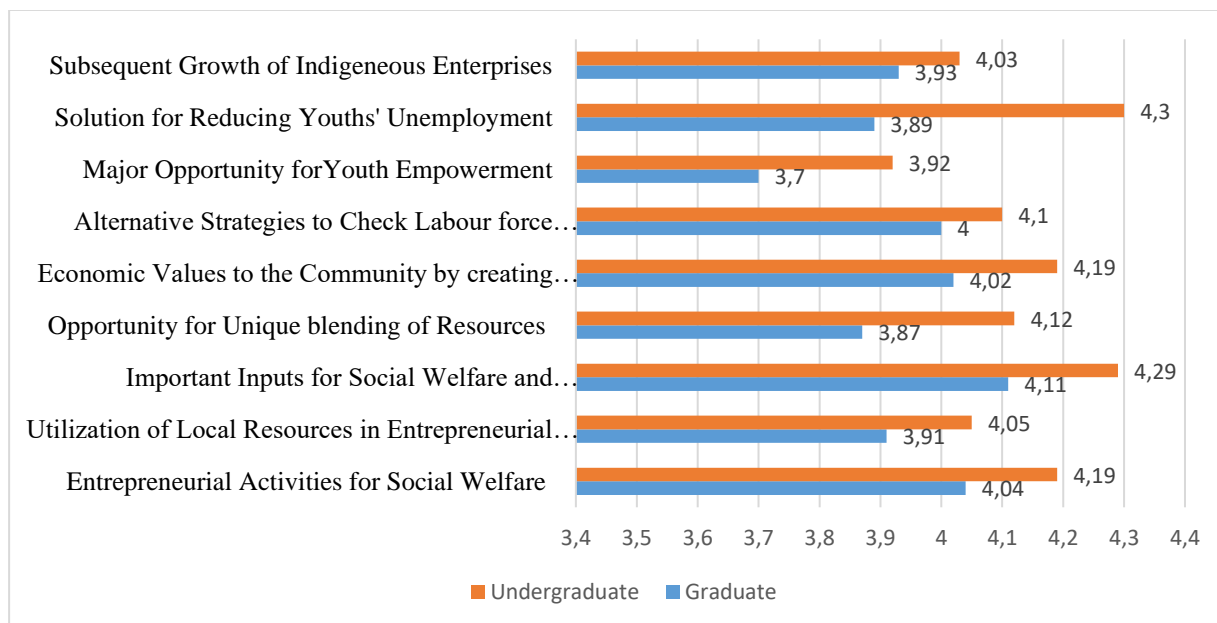
(a) Overall and Gender



(b) Marital Status



(c) Occupational Status



(d) Level of Education

Figure 3: Youths' perceptions of Social Entrepreneurship based on different Socioeconomic Groups (n=150)

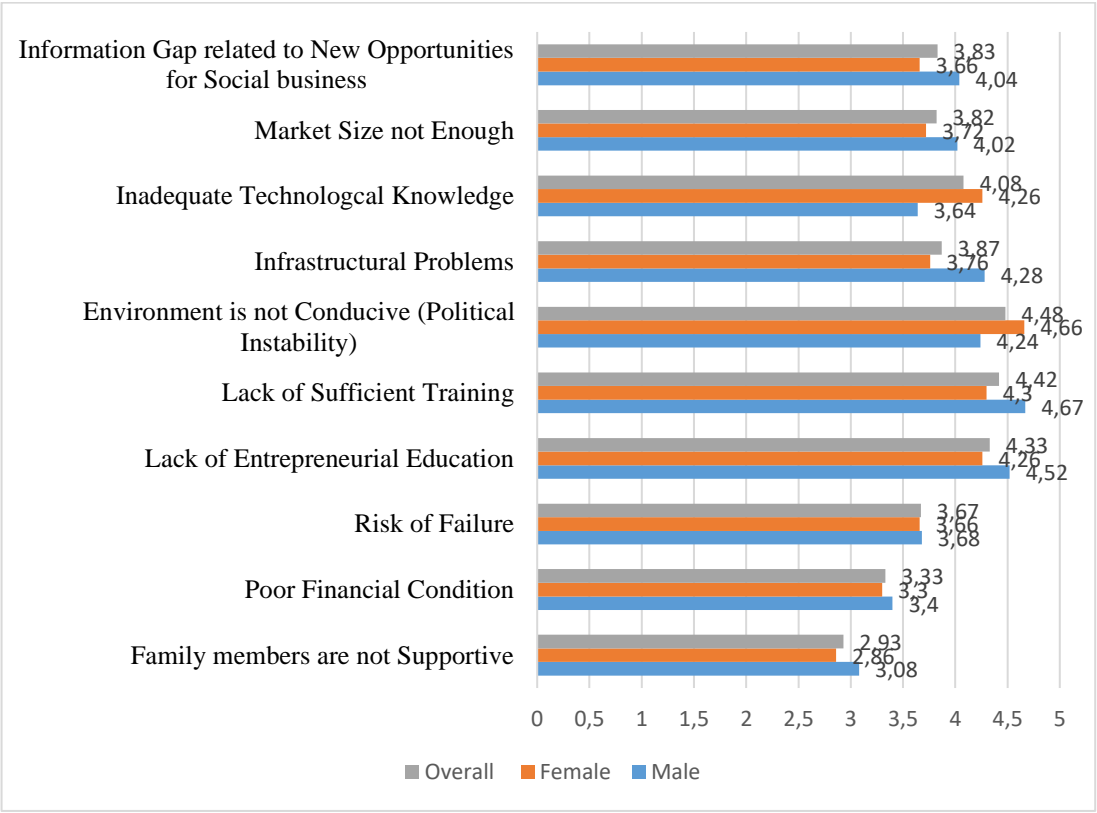
Reasons for not Involvement in Social Entrepreneurial Activities based on Different Socioeconomic Groups

Figure 4 depicts the mean values of different reasons (for not involving in social entrepreneurship) perceived by diverse socioeconomic groups of youth. Overall, youths opined unstable political condition of the country was the prominent reason for hindering their involvement in SEAs with the highest mean value of 4.48, whereas, lack of sufficient training (4.42), lack of entrepreneurial education (4.33), and inadequate technological knowledge (4.08) were the significant reasons limiting youths to start social enterprises. Similarly, other associated causes preventing youth joining from SEAs were infrastructural problems (3.87), information gaps related to new opportunities for social business (3.83), insufficient size of the market (3.82), risk of failure (3.67), poor financial condition (3.33) and non-supportive family members (2.93) (Figure 4a). Based on gender, males rated highest for lack of sufficient training (4.67) whereas females ranked political instability (4.66) as the main reason for not involving in SEAs.

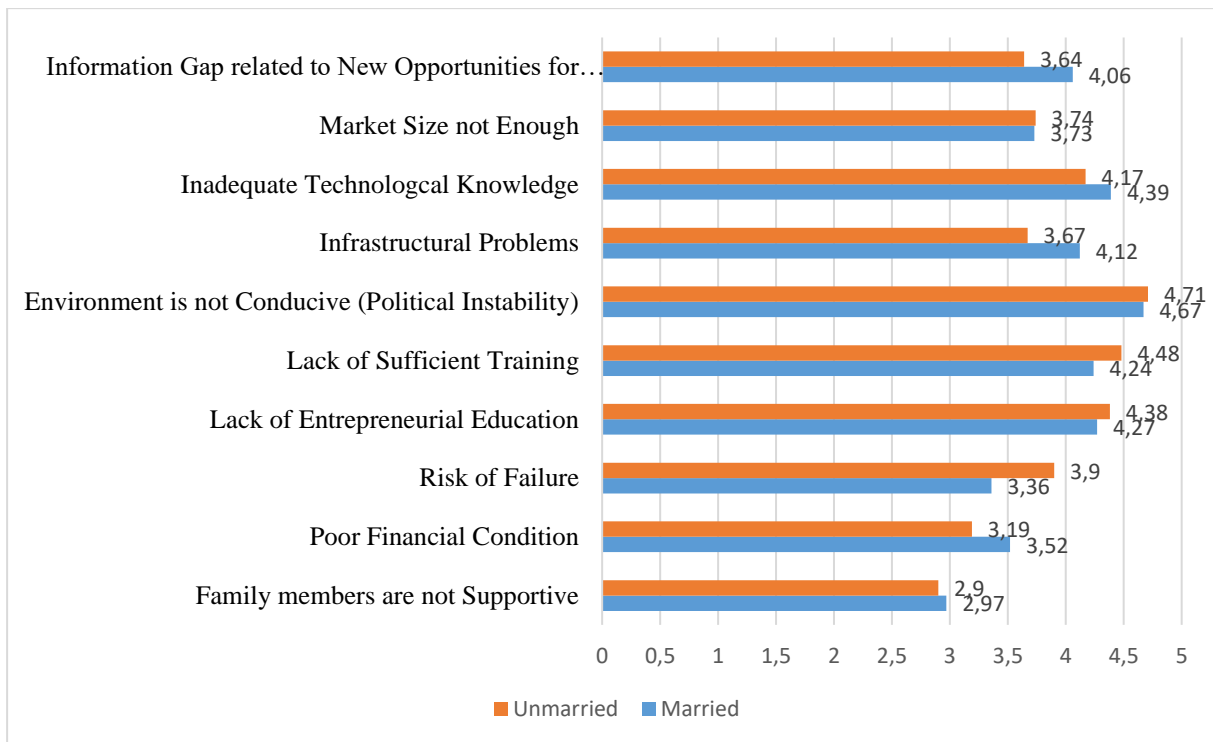
Both males and females agreed on lack of entrepreneurial education, inadequate technological knowledge, infrastructural problem, information gap related to new opportunities

for social business, market size not enough, risk of failure, and poor financial conditions were other associated reasons for preventing them from joining SEAs (Figure 4a). Similarly, both married as well as unmarried youth rated the unstable political condition of the nation to be the main cause for limiting them to start up social ventures (Figure 4b). Skilled, as well as unskilled, and graduate, as well as undergraduate youth, also agreed that political instability is the foremost reason for halting them to involve in social enterprises (Figure 4c and 4d). The youth in the age group 15-18 years and 22-24 years agreed on the same. However, youth in the age group 19-21 years, equally perceived political instability, lack of entrepreneurial education, and lack of sufficient training as the main root causes for hindering their participation in SEAs (Figure 4e).

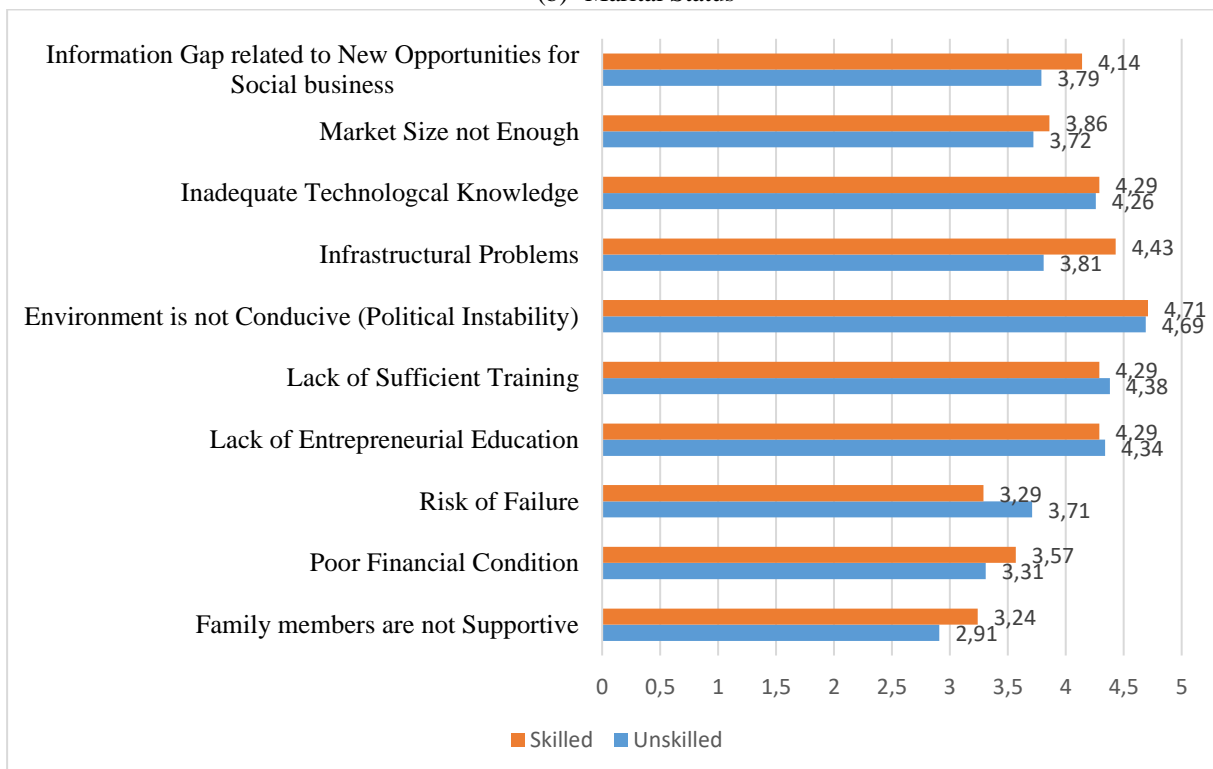
For the youth with a family size of more than 10, political instability, as well as inadequate technological knowledge, were the prime factors obstructing them to initiate social entrepreneurship whereas for youth with a family size of less than 5 and 6-10 members, opined political instability as the foremost reason for impeding them from starting a social business (Figure 4f). Interestingly, all socioeconomic groups rated lowest for not supportive family members for onsetting social entrepreneurship.



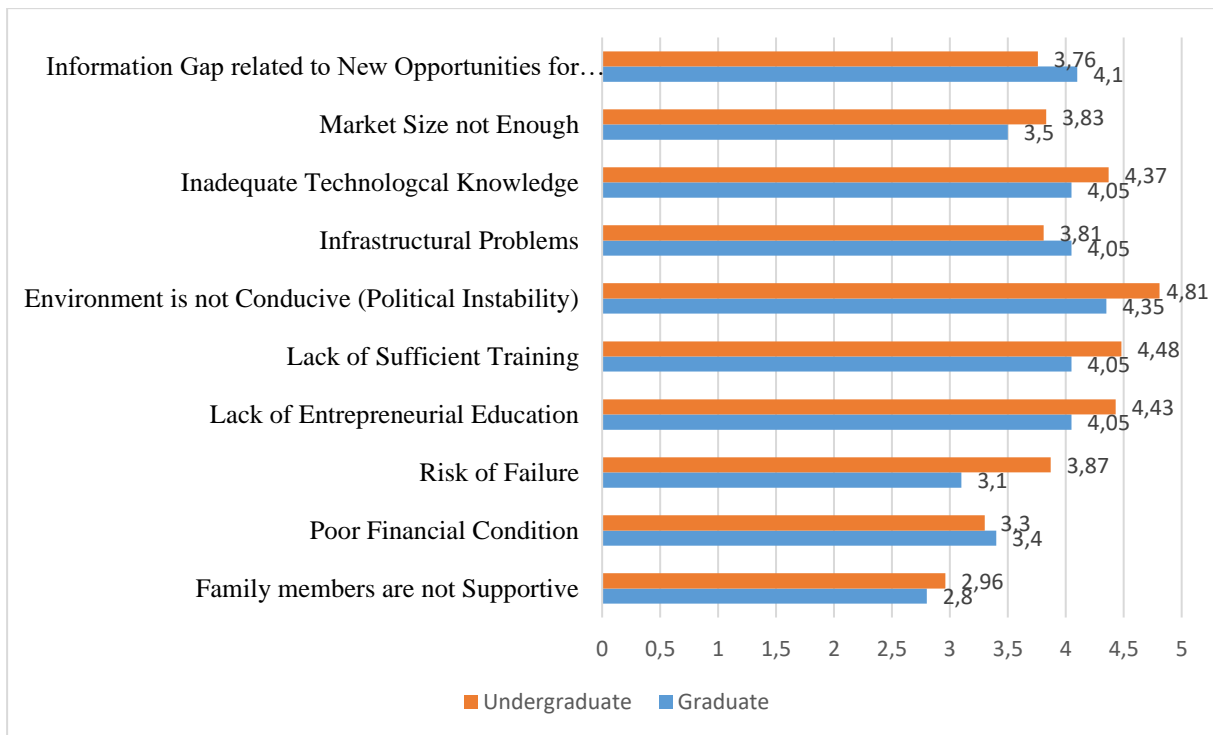
(a) Overall and Gender



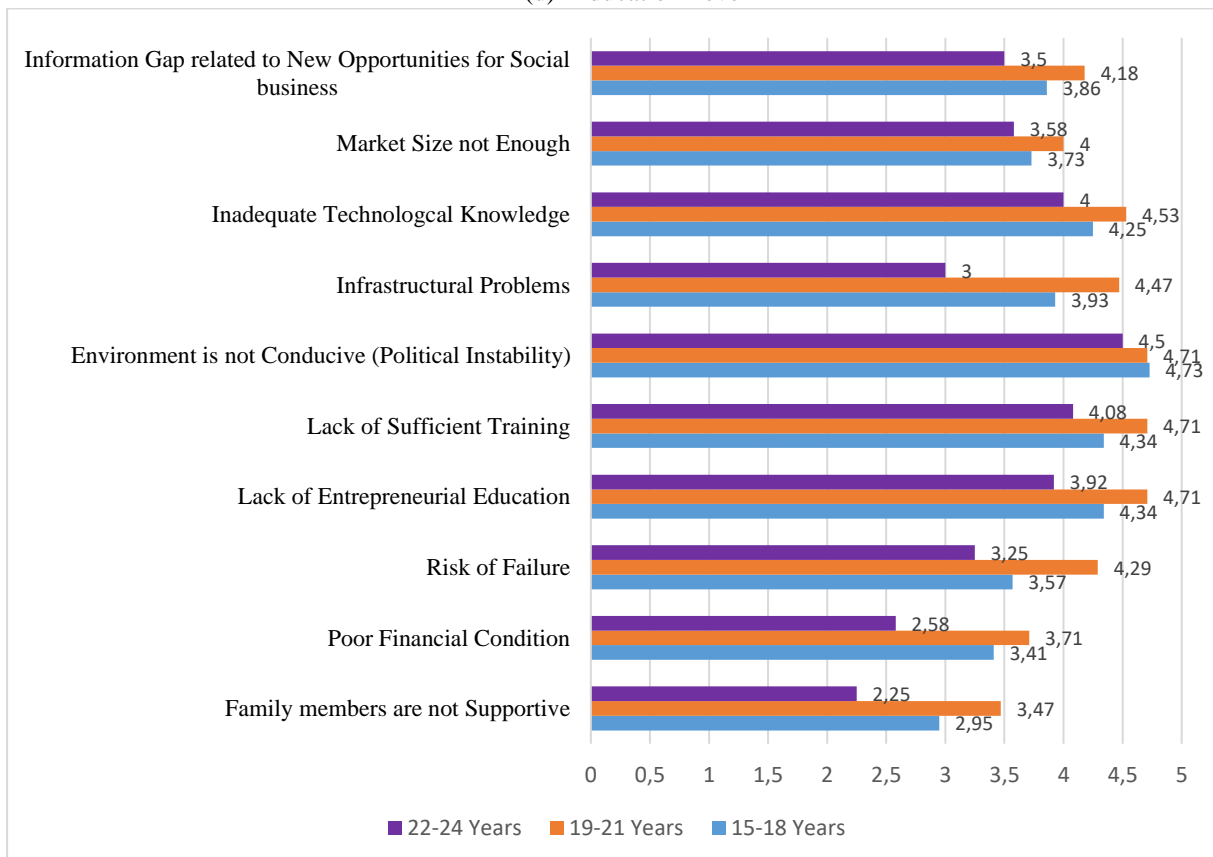
(b) Marital Status



(c) Occupational Status



(d) Education Level



(e) Age Group



(f) Family Size

Figure 4: Reasons for not Involvement in Social Entrepreneurial Activities based on Different Socioeconomic Groups (n=75)

Table 1. Result of the Probit and Logit Models and Variance Inflation Factor (VIF)

variables	Probit			Logit			VIF
	Coefficient	ME on Pr (y = 1)	P - value	Coefficient	ME on Pr (y = 1)	P - value	
Age (years)	0.0556***	0.0149***	0.000	0.0934 ***	0.0143***	0.000	2.001392
Gender (1 if Men)	-0.1832	-0.0492	0.503	-0.3567	-0.0547	0.453	1.058062
Mat_ Status (1 if married)	-0.7220	-0.1939	0.062	-1.3692	-0.2100	0.053	1.964964
Family_ Size (count)	-0.0458	-0.0123	0.408	-0.08438	-0.0129	0.386	1.014170
Edu_ Level (1 if Graduate)	-0.7333*	-0.1969*	0.017	-1.3854*	-0.2125*	0.011	1.006656
Skill_ Training (1 if Skilled)	1.5811**	0.4246**	0.002	3.1868 **	0.4887**	0.001	1.024587
Constant	-1.3953 *	NA	0.045	-2.26478	NA	0.058	
Wald χ^2 statistic	43.3			36.1			
AIC	155.45 ~ 155			152.83 ~ 153			
p-value	0.0000			0.0000			

Source: Field Survey, 2021

Dependent variable: Involvement in Social Entrepreneurial Activities (SEAs) (1 if involved, 0 otherwise) n = 150, Sig. Codes: *** < 0.001, ** < 0.01, * < 0.05, VIF Criteria; VIF > 10 Unacceptable, 3 < VIF < 10 Acceptable, VIF < 3 Ideal

Factors Determining Youth Involvement in Social Entrepreneurial Activities

The predicted variable i.e., involvement in SEAs has two options i.e., Yes and No. “No” is used as a reference category for identifying the determinants of involvement. Both, the Probit and the Logit models showed almost similar results (see table 1).

The involvement of youth in SEAs was significantly affected by age, education level, and skill/training. Provided that a 10-year increase in age will increase the probability of being involved in SEAs by 0.149 (14.9% points) on average, holding other variables constant. It means older the age, the chance of involvement in SEAs will be increasing, which confirms the acceptance of stated hypothesis 1. This result is similar to the finding of Subramaniam (2010), where he concluded that generally, people at a young age showed substantially greater enthusiasm for becoming entrepreneurs. However, this result contradicts the findings of Tanveer et. al. (2013), who asserted that though age and performance of a venture are positively correlated but the likelihood of becoming an entrepreneur lowers extremely as you get older.

Interestingly, the result of the study shows that for those who have a graduate level of education, the probability of involvement in SEAs will decrease by 0.1996 (19.96 % points) on average, keeping other variables remaining the same. It implies that the higher the level of education, the chance of involvement in SEAs will be decreased, which confirms the rejection of stated hypothesis 2. This finding contradicts the finding of Wadhwa et al. (2009) who disclosed that an individual with good performance at their higher education level and who have studied entrepreneurship, achieved greater success in their business endeavors.

Similarly, changing the occupational status from unskilled to skilled will increase the probability of involvement by 0.4246 (42.46 % points), *ceteris paribus*. It means the chance of engagement in SEAs will increase with the being skillful, which confirms acceptance of stated hypothesis 6. This result is similar to the result obtained by Pillania et. al. (2009), where, who came to the conclusion that a person's exposure to entrepreneurial skills/training in the environment in which he or she was raised had a significant impact on her or his attitude toward involvement in social enterprise. This is also supported by Bushell's (2008) finding, in which he asserted that entrepreneurial skills/training help for fostering social ventures in the community. However, family size, gender, and marital status do not have any significant effect on involvement in SEAs as a P-value > 0.05. This means the stated hypotheses are rejected i.e., hypothesis 2, hypothesis 3, and hypothesis 4.

From the above analysis, it is clear that age, education level, and skill/training had a significant effect on the involvement of youth in SEAs. Conversely, gender, marital status, and family size do not significantly affect involvement in SEAs. It shows that age, education level, and skill/training are the determinants of youth's involvement in SEAs.

CONCLUSION AND RECOMMENDATION

Though social entrepreneurship is a fairly a new concept in Nepal, numerous social institutions based on cultural and religious belief are serving as not-for-profit organizations for hundreds of years. Recently, the concept has been gaining its pace in the form of collective efforts as cooperatives. Many cooperatives have been established and functioning for social benefits and welfare; creating job opportunities, collecting revenues, helping ultra-poor households for their survival, lending start-up funds for income-generating activities for the economically disadvantaged community, and so on across the nation. Despite government endorsement of youth self-employment programs focusing on youth social entrepreneurship, their involvement seems to be very slim. The existence of sociocultural, socioeconomic, and socio-demographic factors limits the involvement of youth in such social entrepreneurial activities in Nepalese society. The findings of this study confirm that age, education level, and skill/training were some socio-demographic factors that show a significant effect on youth involvement in SEAs whereas other factors such as gender, marital status, and family size do not show any effect on involvement in such activities. Education and skill/training play a crucial role for youth to be an entrepreneur. Youth are more enthusiastic to start up new ventures to be self-dependent. It is imperative to provide entrepreneurial education, skills, and training for youth to make them competitive and starts social venture at the appropriate time. This study appealed to a revision of existing policies related to youth and entrepreneurship in Nepal for the inclusion of youth in social entrepreneurial activities. Furthermore, Nepalese universities and academic institutions should include special courses related to entrepreneurship in their curricula to ensure the necessary knowledge and entrepreneurial skills needed for their effective participation in social entrepreneurial activities.

FUTURE SCOPE

For detailed analysis, future research works should concentrate on the specific type of social entrepreneurial activity and explore more socioeconomic, sociocultural, and demographic variables comprehensively. This would clearly indicate what are the factors

limiting for engagement of youth in a particular social entrepreneurial activity and the particular problems related to such activity. Such a detailed study will be helpful for revising existing entrepreneurial policy for the inclusion of youth in social entrepreneurial activities and to create a conducive environment for social enterprises.

Contribution Rate Statement Summary of Researchers

The authors declare that they have contributed equally to the article.

Conflict of Interest

The authors have declared that there are no competing interests.

Acknowledgement

This research was funded by the School of Development and Social Engineering, Faculty of Humanities and Social Sciences, Pokhara University.

REFERENCES

- Anderson, R, Dana, L. P and Dana. T.E (2006). Indigenous land rights, entrepreneurship and economic development Canada: Opting in to the global economy. *Journal of World Business* 41: 45-55
- Antinori, C., & Bray, D. B. (2005). Community forest enterprises as entrepreneurial firms: Economic and institutional perspectives from Mexico. *World Development*, 33(9), 1529-1543. doi:10.1016/j.worlddev.2004.10.011
- Bank, W. (2008). "Youth entrepreneurship: Measures to overcome the barriers facing youth", Volume II, Number 6."
- Bhandari, R., & Sharma, D. (2022). Green entrepreneurship: Towards sustainable future. H. Kawamorita and A. Salamzadeh (Ed.), *Inter-Disciplinary Entrepreneurship and Innovation Studies*, 135. Istanbul: EFE Academy.
- Bhandari, R., Sharma, D., Kunwar, K., & Han, Y. (2022). Community based Entrepreneurship Education: A Study of the CATET Program in Nepal. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 10(1), 15-29.
- Bushell, B. (2008). "Women entrepreneurs in Nepal: what prevents them from leading the sector?" *Gender & Development* 16(3): 549-564.
- CBS. (Central Bureau of Statistics) (2018). *Report on Nepal Labor Force survey 2017/2018*. Kathmandu: CBS. Retrieved from <https://cbs.gov.np/nepal-labor-force-survey-iii/>
- CBS. (Central Bureau of Statistics). (2011). *Nepal Living Standard Survey 2011*. Kathmandu: CBS.
- Cohoon, J. M., Wadhwa, V., & Mitchell, L. (2010). *The Anatomy of an Entrepreneur Are Successful Women Entrepreneurs Different From Men?* https://www.kauffman.org/wp-content/uploads/2009/07/successful_women_entrepreneurs_510.pdf
- Dees, G.J. (2001). "The meaning of social entrepreneurship", available at: www.caseatduke.org/documents/dees_sedef.pdf
- Delmar, F., & Davidson, P. (2000). Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs. *Entrepreneurship and Regional Development*, 12(1), 1-23. [http:// dx. doi.org](http://dx.doi.org).
- Develi, E.I., Sahin, E.B. & Sevimli, U. (2011). Entrepreneurship and importance of personality on entrepreneurship: A research on trainees of entrepreneurship education program.

- International Journal of Business Management Studies*, 3(1):115-124.
- GoN. (Government of Nepal). (2018). *Labor Migration for Employment: A Status Report for Nepal: 2015/16-2016/17*. Ministry of Labor and Employment, and Social Security (MoLESS), Kathmandu: GoN.
- Jaiswal, E., & Patel, M.M. (2012). Entrepreneurial Behaviors of Rural Women. *Indian Res. J. Ext. Edu.* 12 (1).
- Kunwar, K., Gyanwali, S., Sharma, D., & Bhandari, R. (2022). Effectiveness of Social Media in Promoting Tourism in Nepal. *JINENIS*, 1(2), 46-64
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7487662>
- Mair, J., & Marti, I. (2004). *Journal of Social Entrepreneurship*.
- Mair, J., & Noboa, E. (2006). *Social entrepreneurship: How intentions to create a social venture are formed. In Social entrepreneurship (pp. 121–135)*. UK: Palgrave Macmillan.
- Mort, G.S., Weerawardena, J. & Carnegie, K. (2003). Social entrepreneurship: towards conceptualization. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8 (1): 76-89.
- Nieman, G. & Nieuwenhuizen, C. (2009). *Entrepreneurship: A South African Perspective*, Van Schaik.
- Pathak, R., Poudel, B. & Acharya, P. (2018). Social Enterprise and Social Entrepreneurship: Conceptual Clarity and Implication in Nepalese Context. *NCC Journal* 3 (1): 143-152
[10.3126/nccj.v3i1.20256](https://doi.org/10.3126/nccj.v3i1.20256).
- Pokhara Metropolitan City (2018). Economic Census. Retrieved from <https://www.nepalarchives.com/content/pokhara-metropolitan-city-kaski-profil>.
- Pillania, R. K., Lall M. & Sahai, S. (2009). "Motives for starting business: Indian women entrepreneurs' perspectives." *International Journal of Indian Culture and Business Management* 3(1): 48-67.
- Rahmawati, F., Hasyiyati, A. & Yusran H. L. (2012). The obstacles to be Young Entrepreneur. *Proceedings of the international conference on business and management*, Phuket, Thailand.
- Robinson, J.A. (2006). "Navigating social and institutional barriers to markets: how social entrepreneurs identify and evaluate opportunities", in Mair, J., Robinson, J.A. and

- Hockerts, K. (Eds), *Social Entrepreneurship*, Palgrave, London, pp. 145-60.
- Sajilan, S., Hadi, N. U., & Tehseen, S. (2015). Impact of entrepreneur's demographic and personal characteristics on firm performance under the mediating role of entrepreneur orientation. *Review of integrative business and economics research*, 4(2), 36.
- Santos, J., Macatangay, L., Capistrano, A. M., & Burns, C. (2009). Southeast Asia. In Kerlin, A. Janelle (eds). *Social Enterprise A Global Comparison*. Tufts University Press, Printed in U.S.A.
- Sefiani, Y. (2013). *SMEs: a perspective from tangier*. University of Gloucestershire.
- Shin, C. (2018). How Social Entrepreneurs Affect Performance of Social Enterprises in Korea: *The Mediating Effect of Innovativeness*. *Sustainability*, 10(8), 1-14.
- Silwal, Y. B. (2020). Social Entrepreneurship and Social Venture in Nepal, Case of Martyrs Memorial Park (Sahid Smarak), Hetauda, Nepal. *International Research Journal of MMC*, 1(1), ISSN 2117-4999 (Online) 2717 -4980 (Print)
- Sharma, D. & Bhandari, R., (2023). Social entrepreneurship: A way towards sustainability. H. Kawamorita and K. DEMİRYÜREK (Ed.), *Digital Resilience and Sustainable Entrepreneurship in the Time of Covid*, 33. Istanbul: EFE Academy.
- Subramaniam, T. (2010). Micro Enterprise and Employment Creation Among the Youth in Malaysia. *Jati*, 15, 151–166.
- Tanveer, M. A., Akbar, A., Gill, H., & Ahmed, I. (2013). Role of personal level determinants in entrepreneurial firm's success. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(1), 449–458.
- Tawanda, I. C., Tendai, C. & Hilda, A. K. (2021). Factors Influencing Social Entrepreneurial Intentions of Students at A University in South Africa. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(4). ISSN: 1087-9595; Online ISSN: 1528-2686.
- Tran, A.T.li. (2017). Factors influencing social entrepreneurial intention: a theoretical model. *International Journal of Management and Allied Science*, 3(12), 38-44.
- Wadhwa, V., Aggarwal, R., Holly, K., & Salkever, A. (2009). The anatomy of an entrepreneur: Making of a successful entrepreneur. *Ewing Marion Kauffman Foundation*. <https://www.kauffman.org/wp-content/uploads/2009/07/makingofasuccessfulentrepreneur.pdf>
- Zahra, S.A., Rawhouser, H.N., Bhawe, N., Neubaum, D.O. & Hayton, J.C. (2008),

“Globalization of social entrepreneurship opportunities”, *Strategic Entrepreneurship Journal*, Vol. 2 No. 2, pp. 117-31.

Zietlow, J.T. (2002), “Releasing a new wave of social entrepreneurship”, *Nonprofit Management and Leadership*, Vol. 13 No. 1, pp. 85-90.