

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TÜRKÇE VE SOSYAL BİLİMLER EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
YABANCI DİL OLARAK TÜRKÇENİN ÖĞRETİMİ BİLİM DALI

YABANCI DİL OLARAK TÜRKÇE ÖĞRETİMİNDE GÖREV ALAN
ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ETHEM GÜRSOY

ÇANAKKALE

Ocak, 2019

T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Türkçe Ve Sosyal Bilimler Eğitimi Anabilim Dalı
Yabancı Dil Olarak Türkçenin Öğretimi Bilim Dalı

**Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Alan Öğretmenlerin İş Tatmini ve
Tükenmişlik Düzeyleri**

Ethem GÜRSOY
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Dr. Öğretim Üyesi Fatih KANA

Çanakkale
Ocak, 2019

Taahhütname

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “*Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Alan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri*” adlı çalışmanın tarafımdan, bilimsel ahlak ve değerlere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

03/01/2019

Ethem GÜRSOY




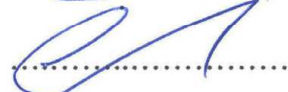

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Onay

Ethem GÜRSOY tarafından hazırlanan çalışma, 03/01/2019 tarihinde yapılan tezsavunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No : 10137119

Akademik Unvan	Adı SOYADI	İmza	
Dr. Öğretim Üyesi	Fatih KANA		Danışman
Doç. Dr.	Yusuf AVCI		Üye
Dr. Öğretim Üyesi	Bekir KAYABAŞI		Üye

Tarih: 21.01.2019.....

İmza: 

Prof. Dr. Salih/Zeki GENÇ
Enstitü Müdürü

Ön söz

“*Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Alan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri*” adlı çalışmada Türkçemizi gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yabancılara öğretmede görev almış öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmiş, elde edilen bulgular doğrultusunda alana çeşitli tavsiyelerde bulunulmuştur.

Bu çalışma dört bölümden oluşmuştur. Çalışmanın ilk bölümünde araştırmanın problemi, amacı, alt problemleri, önemi, sınırlılıkları, varsayımlar ve alanyazın taraması yer almıştır. Alanyazın taramasında dilin tanımı, yabancı dil kavramı, yabancı dil öğretimini etkileyen faktörler, iş doyumunu, iş doyumunun tarihçesi, iş doyumunu kuramları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde araştırmanın yöntemi, modeli, veri toplama aracı, evren ve örnekleme, verilerin toplanma süreci, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları belirtilmiştir. Üçüncü bölümde toplanan verilere yer verilmiş, elde edilen bulgular problem cümlesi ve alt problemlerle ilişkilendirilerek yorumlar yapılmıştır. Çalışmanın son bölümünde araştırmanın sonucu ifade edilmiştir. Çalışmanın tartışma bölümünde alana nasıl katkı sağlayacağına dair önerilerde bulunulmuştur. Ayrıca alanla ilgili yapılacak diğer çalışmalara yol gösterebilmek açısından tavsiyelerde bulunulmuştur. Çalışmanın sonuna kaynakça ve veri toplama aracı da eklenmiştir.

Bu çalışmanın ortaya çıkma sürecinde desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, hem lisans hem de yüksek lisans eğitimim sırasında fikirleri ile rehberim olan değerli danışmanım Doktor Öğretim Üyesi Fatih KANA'ya yapmış olduğum bütün katkılardan dolayı teşekkür ederim. Tez yazma sürecinde bana önerilerde bulunarak yardımcı olan Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eski Dekanı Prof. Dr. Rıdvan CANIM'a teşekkür ederim. Hayatım boyunca kendisini örnek aldığım eğitim hayatım boyunca hiçbir konuda yardımını esirgemeyen, bu çalışmanın ortaya çıkmasında yoğun akademik hayatına rağmen her konuda bana yardımcı

olan değerli dostum Arş. Gör. Canser BOZ'a teşekkürü bir borç bilirim. Tez yazma sürecinde bana yardımcı olan, maddi ve manevi her açıdan destekleyen sevgili eşim Özlem GÜRSOY'a teşekkür ederim.

Çanakkale, 2019

Ethem GÜRSOY



Özet

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Alan Öğretmenlerin

İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Dil, bir anlaşma sistemi olarak ifade edilir. Bu sistem sadece seslerden, sözcüklerden oluşmaz. Seslerin ve sözcüklerin yanında ait olduğu milletin düşünce yapısı, kültürü, dünya görüşü de yer alır. Yabancı dil öğretimini bu açıdan incelendiğinde, yabancı dil sadece ana dildeki kavramları yabancı dile çevirip karşı tarafa aktarmak şeklinde algılanmamalıdır. Yabancı dil öğretiminde bireylere hedef dilin kültürü, düşünce yapısı ve dili kullanan toplumun dünya görüşü de aktarılmalıdır.

Bu araştırmanın amacı, yabancı dil olarak Türkçenin öğretiminde görev alan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda yabancı dil olarak Türkçenin öğretiminde görev alan öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, kıdem, iş yerindeki konum, iş yerindeki imkanlar, medeni durum, mesleği isteyerek seçme değişkenlerine göre incelenip değerlendirilecektir.

Araştırmada nicel araştırma türleri içerisinde yer alan “Tarama araştırması modeli” kullanılmıştır. Bir grubun belirli niteliklerini tespit etmek amacıyla bilgilerin toplanmasını sağlayan çalışmalarda tarama modeline başvurulur. Araştırmanın örneklemini yurt içi ve yurt dışında Türkçe Öğretim Merkezlerinde görev yapan ve yabancı dil olarak Türkçe öğretimiyle görevli 115 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada 11 maddelik kişisel bilgi formu ve Minnesota İş Tatmini ölçeği ile Maslach Tükenmişlik düzeyi ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın nicel verilerinin analizi SPSS 21.0 istatistik paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Araştırmadan çıkan veriler Mann-Whitney ve Kruskal-Wallis Testi uygulanarak incelenmiştir.

Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin görüşlerinin; yaş, mesleği isteyerek seçme, medeni durum, cinsiyet, iş yerindeki konum değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin görüşlerinin; mesleki kıdem ve gelir düzeyi değişkenlerinin dışsal tatmin puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin görüşlerinin çalışılan kurumdaki imkanlar ve eğitim durumu değişkenlerinin toplam tatmin puanı ve tükenmişlik düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, tükenmişlik, yabancı dil olarak Türkçe öğretimi.

Abstract

Evaluation of Job Satisfaction and Burnout Levels of Teachers Teaching Turkish as a Foreign Language

Language is a communication system. This system does not only consist of sounds or words. Besides the sounds and words, the thought structure, culture and world view of the nation it belongs to also take place. When we study foreign language teaching in this respect, foreign language should not be perceived as translating the concepts in the mother tongue to a foreign language and transferring it to the other side. In the foreign language teaching, the culture of the target language, the structure of thought and the world view of the society that uses the language should be conveyed to the individuals.

The aim of this research is to determine the job satisfaction levels and burnout levels of teachers who are involved in teaching Turkish as a foreign language. For this purpose, the job satisfaction and burnout levels of the teachers working in the teaching of Turkish as a foreign language will be examined and evaluated according to the variables of gender, age, education, income level, seniority, place of work, opportunities in the workplace, marital status, and the choosing the profession willingly

In the research, “Exploratory Correlation Model which is among the correlational research types is used. This model has been selected to analyze the relationships between variables and to understand the effect of these variables on job satisfaction and burnout levels of teachers. The sample of the study consists of 115 teachers working in various institutions and teaching Turkish as a foreign language.

An 11-item personal information form and Minnesota Job Satisfaction scale with Maslach Burnout level scale were used in the study. The analysis of the quantitative data of the study was made by using SPSS 21.0 statistical package program. The data of the study were analyzed by using Mann-Whitney and Kruskal-Wallis Test.

It was determined that on the opinions of teachers working in Turkish teaching as a foreign language; age, occupational choice, marital status, gender, workplace variables were not found to show a statistically significant difference. It was determined that on the opinions of teachers working in Turkish teaching as a foreign language; there is a statistically significant difference between the variables of seniority and income level in terms of external satisfaction points. It was determined that on the opinions of teachers working in Turkish teaching as a foreign language; there is a statistically significant difference in terms of total satisfaction and burnout level in the facilities and educational status in the institution.

Keywords: Burnout, job satisfaction, teaching Turkish as a foreign language.

İçindekiler

Taahhütname	ii
Ön söz.....	ii
Özet	iv
Abstract	vi
Tablolar Listesi.....	xi
Şekiller Listesi.....	xiii
Kısaltmalar Listesi.....	xiv
Bölüm I: Giriş.....	1
Problem Durumu	1
Problem Cümlesi	2
Alt Problemler.....	2
Araştırmanın Amacı	4
Araştırmanın Önemi	4
Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
Araştırmanın Varsayımları	6
Tanımlar.....	7
Alanyazın Taraması.....	8
Dil ve Yabancı Dil.....	8
Dil	8
Yabancı dil	8
Yabancı Dil Öğretimini Etkileyen Faktörler	10
İş Doyumu (Tatmini).....	13
İş Doyumu Kavramının Tarihçesi	14
İş Doyumunun Boyutları	14
Çevresel Faktörler.....	15
Yükselme olanağı.....	15
Kontrol.....	15
Ücret.....	16
Denetim.....	16
Çalışma şartları	16
Bireysel Faktörler	17
Yaş	17
Cinsiyet ve medeni durum.	17
Kıdem.....	18

İş Doyumu İle İlgili Kuramlar	18
Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	18
Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.	19
Adams'ın Eşitlik Kuramı.	20
David Mc Celland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı.....	20
Vroom'un Beklenti Kuramı.	21
Adelfer'in VİG (ERG) Kuramı	22
İş Özellikleri Modeli.	23
Cornell Modeli	24
Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı.....	25
Modern Yaklaşım.....	26
Amaç Kuramı.....	26
McGregor'un X ve Y Teorisi.....	26
W ve Z teorisi.....	27
Bölüm II: Yöntem	28
Araştırma Modeli.....	28
Evren ve Örneklem.....	28
Veri Toplama Araçları.....	35
Veri Analizi	39
Geçerlilik ve Güvenirlik	41
Bölüm III: Bulgular ve Yorum.....	43
Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyleri	43
Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri	44
Cinsiyet Değişkeninin Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyleri İle Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Algı Düzeylerine Etkisi	46
Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Almış Öğretmenlerin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisine Ait Bulgular	61
Bölüm IV: Tartışma, Sonuç ve Öneriler	65
Tartışma ve Sonuç	65
Araştırmanın birinci alt problemine ait tartışma ve sonuç.....	65
Araştırmanın ikinci alt problemine ait tartışma ve sonuç	66
Araştırmanın üçüncü alt problemine ait tartışma ve sonuç.....	67
Araştırmanın dördüncü alt problemine ait tartışma ve sonuç	68
Araştırmanın beşinci alt problemine ait tartışma ve sonuç	68
Araştırmanın altıncı alt problemine ait tartışma ve sonuç	69

Araştırmanın yedinci alt problemine ait tartişma ve sonuç.	69
Araştırmanın sekizinci alt problemine ait tartişma ve sonuç.	70
Araştırmanın dokuzuncu alt problemine ait tartişma ve sonuç.	71
Öneriler	72
Kaynakça	75
Ekler	81
EK A: Veri Toplama Aracı	82
Özgeçmiş	85



Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa
1	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetleri.....	29
2	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Hizmet Yılları.....	29
3	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumları.....	30
4	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Oldukları Bölüm...	30
5	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumları.....	32
6	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşları.....	32
7	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İş Yerindeki Konumları.....	33
8	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurumdaki İmkanları.....	33
9	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçme Durumu.....	34
10	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Gelir Düzeyi.....	34
11	Ölçme Aracında Yer Alan Maddelerin Faktör Yükleri.....	36
12	Tükenmişlik Ölçme Aracında Yer Alan Maddelerin Faktör Yükleri.....	38
13	Normal Dağılıma Uygunluk Testi.....	40
14	Tükenmişlik Düzeyi ve Minnesota İş Tatmini Ölçeklerinin Güvenirliği.....	42
15	Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin İş Tatmini Ölçeğine Ait Görüşlerinin İstatistiksel Değerleri.....	43
16	Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeğine Ait Görüşlerinin İstatistiksel Değerleri.....	45
17	Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	46
18	Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	47

19	Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	48
20	Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Yaşı Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	50
21	Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	52
22	Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin İş Yerindeki Konumu Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	54
23	Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Gelir Düzeyi Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	56
24	Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurumun İmkanları Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	57
25	Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	59
26	İş Tatmini ve Tükenmişlik Ölçekleri Korelasyon Analizi.....	63

Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa
1	İş Tatmini Ölçeğine Ait Açımlayıcı Faktör Analizi	37
2	Tükenmişlik Ölçeğine Ait Açımlayıcı Faktör Analizi.....	39



Kısaltmalar Listesi

N	: Kişi sayısı
p	: Anlamlılık düzeyi
Ss	: Standart sapma
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
\bar{X}	: Aritmetik ortalama



Bölüm I: Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu ile araştırmanın problem cümlesi ve alt problemlere, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıklara ve varsayımlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Yabancı bir dil öğrenme, öncelikle başka bir kültürü öğrenme ve onu tam anlamıyla idrak etmenin en basit ve nitelikli yolu olarak ifade edilmektedir (İşçan, 2014, s.3). Yabancı dil öğretiminin dünyada ilk olarak nerede ve nasıl başladığıyla ilgili net bir şey söylemek oldukça güçtür. Yazı icat edilmeden önceki dönemlerde yabancı dil öğretiminin, o dilin konuşulduğu toplumda belirli bir süre bulunarak ya da öğretmenler yardımıyla gerçekleştirildiği düşünülmektedir (Demircan, 1990).

Türkçenin yabancı dil olarak öğretilmeye başlanması on birinci yüzyıla uzanmaktadır. Kaşgarlı Mahmud, Türkçenin zengin bir dil olduğunu, Arapça ve diğer dillerden aşağı olmadığını kanıtlamak ve Türkçenin rahat bir şekilde öğrenilmesini sağlamak amacıyla Divanü Lügati't- Türk adlı eseri kaleme almıştır (Ungan, 2006, s. 223).

Türkçenin yabancı dil olarak öğretiminde günümüzde önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Hem ülkemizde hem de yurt dışında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar sayesinde Türkçe her geçen gün dünya dilleri arasında üst sıralara doğru ilerlemektedir. Bu ilerlemeyi gerçekleştirirken dil öğreniminde bazı sorunlar da muhakkak karşımıza çıkacaktır. Türkçenin yabancı dil olarak sistemli bir şekilde öğretilmesi için çalışmalara başlanması 1950'li yıllardan sonraya dayanmaktadır. Bu alanla ilgili asıl gelişmeler ise 1991'den sonraki döneme rastlamaktadır.

Son dönemde yabancı dil olarak Türkçenin öğretimi alanıyla ilgili önemli çalışmalara imza atan Yunus Emre Enstitüsü yurt içinde faaliyet gösteren yaz okulları ile çeşitli ülkelerden gelen öğrencilere Türkçe öğretimi için çalışmalar gerçekleştirmekte ayrıca yurt dışında da bu alanla ilgili çalışmalarını yürütmektedir (Göçer ve Moğul, 2011, s. 801).

Türkiye'nin bulunduğu coğrafi konum itibariyle Asya, Afrika ve Avrupa kıtalarının kesiştiği bir bölgede bulunması, farklı toplumlarla sürekli olarak etkileşim içerisinde olması, Türk kültürünün ve Türk insanının yabancılar tarafından yakından tanınmak istenmesi Türkçenin önemini her geçen gün artırmaktadır. İşte bu çerçevede incelendiği zaman Türkçenin öğretiminde görev alan kişilerin de kendilerini son derece iyi yetiştirmiş, akademik bilgisi yeterli, kendini sürekli olarak geliştiren, sorgulayan, eleştiren, kültürünü karşı tarafa nitelikli bir şekilde aktarabilen, vatanına ve milletine derinden bağlı bireyler olması gerekmektedir.

Yabancı dil olarak Türkçe öğretimi Türk kültürünü aktarma sürecidir. Çünkü dil, kültürün ayrılmaz bir parçasıdır. Yabancı dili öğrenen birey o kültürün içerisine girer. Birey, kültürü ve kültür öğelerini iyi kavrayabilirse yabancı dili de iyi kavrar. Bu nedenle kültür öğelerini yeri geldikçe etkili bir şekilde verilmelidir (Barın, 2008, s.61).

Türkçenin yabancı dil olarak öğretimi son dönemde çeşitli kurumlar ve bazı üniversiteler sayesinde sistemli bir hale geldi. Öğretmenlerin yaşam standartları ve içinde buldukları çalışma şartları ne kadar iyi olursa alınacak verim de o oranda artar. Türkçenin yabancı dil olarak öğretiminde görev alan öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin yüksek olması Türkçenin nitelikli bir şekilde öğretilmesi açısından son derece önemlidir. Bu yüzden özellikle yabancılara Türkçe öğretiminde çalışan öğretmenlerin iş doyumları düzeylerini etkileyen etmenler iyi tespit edilmeli ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri nedir?” olarak belirlenmiştir.

Alt Problemler. Araştırmanın alt problemleri şu şekilde tanımlanmıştır:

1. Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Almış Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Almış Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Almış Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri ile mesleği isteyerek seçme değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Almış Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Almış Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri ile mesleki kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Almış Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri ile iş yerindeki konum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Almış Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri ile çalışılan kurumdaki imkânlar değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
8. Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Almış Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri ile gelir düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?

9. Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Almış Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?

Araştırmanın Amacı

Yabancı dil olarak Türkçenin öğretiminde görev alan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerini tespit etmektir. Türkiye, bulunduğu coğrafi konum nedeniyle ticaretin, kültürel etkileşimin ve siyasi faaliyetlerin merkezi durumundadır. Ayrıca ülkemize son dönemde Suriye ve Irak'ta gelişen olaylardan dolayı birçok yabancı göç etmek zorunda kalmıştır. Özellikle bu ülkelerden gelen kişiler Türkçe öğrenmiştir. Bu çalışmayla elde edilecek bulgular Türkçe Öğretim Merkezlerinde görev alan öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri hakkında bilgi vereceği ve bu çalışmanın bu alanda bundan sonra yapılacak çalışmalara kaynak olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Önemi

Dil, insanların yaşamlarını bir düzen içinde yürütmelerini sağlayan, onların birlikte yaşayıp, millet olmalarına yardım eden, eleştirmeyi, anlamayı ve anlaşılabilir bilgiyi aktarmayı sağlayan bir beceridir. Bu açıdan bakıldığında dil yaşamın bir aynasıdır (Göçer ve Moğul, 2011).

Yabancı dil öğretimi, kültürel özellikleri aktarma ve kültürel öğeleri öğretme sürecidir. Bireyler yaşadıkları toplumun ve o toplumu oluşturan kültürün meydana getirdiği sözler ve söz gruplarıyla iletişim kurarlar. Toplumlara ait tüm söz gruplarının arka planında bir kültürel iz mutlaka bulunur. Bu durum, yabancı dil öğretiminde kültürün ve kültürel özelliklerin dikkatle incelenmesi ve dil öğrenen bireylere aktarılmasını gerekli kılmaktadır (Avcı, 2002, s. 2).

Tarihin en eski dönemlerinden beri zengin bir dil olarak ifade edilen Türkçenin ana dil ve yabancı dil olarak öğretiminde ilk örnek kuşkusuz Divanü Lügati't-Türk adlı başyapıttır

(Karakuş, 2006, s. 12). Bu eser, Kaşgarlı Mahmud'un yazdığı Araplara Türkçeyi öğretmek amacıyla hazırlanmış Türkçe-Arapça bir sözlüktür. Karahanlı Türkçesi ile 11.yüzyılda kaleme alınan bu eserde Türkçenin zengin söz varlığı anlatılmış, ayrıca atasözleri ve deyimlerle beraber Türk milleti ve Türk kültürü hakkında önemli bilgiler verilmiştir (Hengirmen, 1993, s. 5).

Kökleri altı bin yıl öncesine dayanan, kültürel birikimi zengin olan Türkçe; Ural-Altay dil ailesinde eklemeli bir dil olarak yer almaktadır. Günümüzde iki yüz milyondan fazla insanın konuştuğu Türkçe, en çok konuşulan diller sıralamasında da ilk yedi dil arasında bulunmaktadır. Böyle bir zenginliğe ve kullanım sıklığına karşın Türkçenin yabancı dil olarak öğretimi konusunda istenilen başarı yakalanamamış ve en çok konuşulan diller arasındaki rakipleri kadar ilerleme kaydedilememiştir (İşcan, 2011, s. 5).

Türkçenin yabancı dil olarak öğretimi 2000'li yılların başından itibaren gündeme gelmiş ve Türkçenin yabancı dil olarak öğretimi üzerinde durulmaya başlanmıştır. Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminin köklü bir geçmişe sahip olmaması nedeniyle nitelikli bir program, ders araç-gereci, akademik çalışma vb. konularda literatürde çok fazla çalışma yer almamaktadır (İşcan, 2011, s. 5).

Türkiye, dünyada en yaygın olarak konuşulan diller arasında yer alan Türkçenin ana dil olarak benimsendiği ülkelerin başında yer almaktadır. Son yıllarda Türkiye'de Türkçenin yabancılarla öğretilmesi konusunda önemli çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Yurt içi ve yurt dışında yabancı dil olarak Türkçenin öğretimini gerçekleştiren Türkçe Öğretim Merkezleri bulunmaktadır. Bu kurumların sayıları her geçen yıl artmakta ve bu kurumlarda görev yapacak öğretmen ihtiyacı da ortaya çıkmaktadır (Göçer ve Moğul, 2011, s. 801).

Ülkemizde yabancı dil olarak Türkçenin öğretiminde, üniversitelerin Türkçe Öğretim Merkezleri açmış olmaları ve burada okutulacak kitap hazırlatmanın yanında lisansüstü

çalışmalar yürütülerek Türkçe Öğretim Merkezlerinde çalışacak öğretmen yetiştirilmektedir (İşçan, 2011).

Günümüzde yabancı dil olarak Türkçenin öğretimi ile ilgili çalışmalara baktığımızda daha çok Türkçeyi öğretme sürecinde kullanılacak yöntem ve teknikler üzerinde durulduğu görülmektedir.

Türkçeyi öğretecek öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ile ilgili çok fazla çalışma yapılmadığı görülmüştür. Öğretmen; dil öğrenmek isteyen bir kişiye öncelikle o dilin kültürünü, dilin önemini ve dilin zenginliklerini kazandırma amacı taşımalıdır. Bu çalışmada alanla ilgili üzerinde çok durulmayan öğretmen yeterlilikleri ve yabancı dil olarak Türkçenin öğretiminde görev alan öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri belirlenmiştir. Elde edilen verilerin yabancı dil olarak Türkçenin öğretimi alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma,

- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Adıyaman Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Trakya Üniversitesi, Yunus Emre Enstitüsünde çalışan 115 öğretmenle sınırlıdır.
- Yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin anket maddelerine samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
- Araştırma, problem cümlesi ve alt problemlerle sınırlandırılmıştır.
- Araştırmada elde edilen veriler, araştırmada yer alan anket maddeleriyle sınırlıdır.

Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmada kullanılacak veri toplama aracının araştırmanın amaçlarına uygun veriler toplamasında etkili olduğu varsayılmıştır.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama aracı maddelerine verdikleri cevaplar gerçeği yansıttığı varsayılmıştır.

Tanımlar

Dil: Bireylerin yaşadıklarını, tecrübelerini, hissettiği duyguları ve fikirleri aktarmak için kelimelerden yararlanarak oluşturulan anlaşma yöntemi (TDK, 2011).

Yabancı Dil: Bireylere başka topluma mensup olan kişilerle anlaşmalarını sağlamak amacıyla ana dili dışında öğretilen dil (TDK, 2011).

İş: Endüstri alanında belirli bir zamanda gerçekleşen, devamında bazı ilişkileri ortaya çıkaran ve belirli bir ücret karşılığında mal ve hizmet meydana getirme uğraşdır (Sevimli ve İşçan, 2005).

İş Tatmini: Belirli bir uğraş sonrasında bireylerin fiziksel ve psikolojik olarak doyma noktasına gelmesi (TDK, 2011).

Tükenmişlik: Gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu (TDK, 2011).

Alanyazın Taraması

Alanyazın taramasında konuyla ilgili şimdiye kadar yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Alanyazın taraması kapsamında; araştırmanın temel değişkenleriyle ilgili kuramlar, kavramlar ve kavramsal ilişkilerden bahsedilmiştir.

Dil ve Yabancı Dil

Dil. Türk Dil Kurumunun sözlüğünde: Bireylerin yaşadıklarını, tecrübelerini, hissettiği duyguları ve fikirleri aktarmak için kelimelerden yararlanarak oluşturulan anlaşma yöntemi olarak tanımlanmıştır (TDK, 2011).

Dillerin oluşumunda, kurallarının ortaya çıkmasında; toplumların yaşayış tarzlarının, düşünme biçimlerinin büyük bir etkisi bulunmaktadır. İnsanlar aktarmak istedikleri mesajları önce zihinlerinde tasarlar devamında bunları söze aktarabilmek için uygun kelimeleri seçerler. Bu süreç basit gibi görünse de altında önemli izler barındırmakta ve kültürel özellikler taşımaktadır. Bu karmaşık süreç tamamlandığında dillerin oluştuğu görülür. Türkçenin yapısı incelendiğinde bu durum rahatlıkla görülecektir. Türklerin yaşayış tarzı var oldukları dönemden başlayarak uzun bir dönem göçebe olarak devam etmiştir. Devamlı bir hareketlilik hayatlarında yer edinmiştir. Bu, dillerine de yansımış ve Türkçe’de söz dizimini oluşturan unsurların yerleri değiştirildiğinde de cümlelerin anlamlı olma durumu görölmüştür (Avcı, 2012, s. 2).

Ergin (2007, s.13), dilin bireylerin birbirleriyle iletişim kurma sürecinde kendi kurallar sistemine göre yer edinmiş doğal bir araç olarak ifade etmiştir. Dil, sistemini oluşturan kurallar çerçevesinde gelişimi devam eden canlı bir varlıktır.

Yabancı dil. “Yabancı dil” kavramı için Türk Dil Kurumu Bilim ve Sanat Terimleri Ana Sözlüğünde (<http://tdk.gov.tr/index>) Bireylere başka topluma mensup olan kişilerle anlaşmalarını sağlamak amacıyla ana dili dışında öğretilen dil şeklinde ifade edilmiştir.

Ana dil edinme sürecinde onun düşünce sistemi ve kültürel özellikleriyle yaşanan çevre ve olaylar anlamlandırılır. Yabancı dil öğrenme sürecinde de öğrenilen dilin düşünce sistemi ve kültürel özellikleriyle tanışılır. Başka bir dili öğrenmek, o dilde yer alan ifadelerin karşılığını ana dilden bulup kullanmak olarak ifade edilmemelidir. Yabancı dil; farklı toplumların olaylara bakışlarını, düşünce biçimlerini ve kültürel özelliklerini aktaran bir yoldur. Bir toplumu tam anlamıyla tanımanın, davranışları değerlendirmenin ve kültürel özelliklerini öğrenmenin en doğru yöntemi dilini öğrenmekten geçmektedir. Teknolojinin hızla ilerlediği günümüzde dünya küçük bir köy haline gelmiştir. Farklı toplumlarla etkileşim kaçınılmaz bir durum olmuştur. Bu da insanların bir ya da birkaç yabancı dil öğrenmesini gerekli kılmaktadır. Yabancı bir dil öğrenmek; bireylere öğrenilen dilin düşünce sistemini, kültürel değerlerini kazandırmakla birlikte o dili konuşan kişilerle birçok alanda etkileşim kurmayı sağlar. Yabancı dil öğrenmek; bireye ait olduğu kültür ile öğrendiği dilin kültürünü karşılaştırma imkanı vermenin yanında benzer ve farklı özellikleri tespit etmek bireyin çevresini daha iyi anlamlandırmasına ve kendi kültürel değerinin bilincine varmasına katkı sağlayacaktır (Ozil,1991'den akt. İşcan, 2011, s. 1).

Tosun'un (2006) yaptığı çalışmaya göre yabancı dil, ana dilin dışında kalan dillerden her biri; ana dilinden sonra öğrenilen uzmanlık dili olarak tanımlanmıştır.

İlk tanıma bakıldığında ana dilinin dışında kalan dillerin tamamı yabancı dildir. Bu diller sadece bizim ülkemizin dışında kaldığından, uzak ülkelerde yaşayan milletlerin dilleri olduğundan dil olarak hangi dil ailesinden olduğu ve dil bilimsel özellikleri nedeniyle yabancı diller olarak görülmektedir.

Bir dilin yabancı dil olarak öğrenilmesi; o ülkenin siyasi, kültürel ve ekonomik gücü ile yakından ilişkilidir. Bireyler buna benzer sebeplere bağlı olarak başka dilleri öğrenme ihtiyacı hissederler. Bu açıdan ele alındığında en çok öğrenilen dillerin siyasi veya kültürel açıdan güçlü ülkelerde konuşulduğu görülür (Ayrancı ve Mutlu, 2017, s. 67).

Globalleşen dünyada ülkeler arasındaki etkileşimin doğal bir sonucu olarak yabancı dil öğretimi her geçen gün daha da önem kazanmaktadır. Her dilin ait olduğu kültüre ait özellikler barındırdığı bir gerçektir. Uluslararası etkileşim diğer kültürleri de tanımayı zorunluluk haline getirmiştir (İşcan, 2011, s.2).

Endüstri ve ekonomi alanındaki yenilikler ve gelişmelerin beraberinde getirdiği teknolojinin gün geçtikçe yaygınlaşması ile gitgide değeri artan yabancı dil, bireyler arasındaki iletişimi sağlayan en kısa yoldur. Kültürel öğelerin başkalarına aktarılması, farklı kültürleri keşfetme durumu, farklı bir dili kullanan bireyle aynı paydada yer alma ya da farklı bir topluluk içerisinde var olma isteği dil edinmeye karşı isteği artırmakta ayrıca yabancı dil öğreniminin üzerinde durulması gereken bir unsur haline getirmektedir. Bununla beraber hem kişisel hem de toplum olarak icra edilen eğitim, bilim, sanat, kültür, ticaret, turizm, siyaset ve spor gibi alanlardaki ilişkiler yabancı dil öğrenmeye duyulan gereksinimi arttırmaktadır (Köksal ve Varışoğlu, 2014).

Yabancı Dil Öğretimini Etkileyen Faktörler

Köksal (2014)'a göre yabancı dil öğretimini etkileyen öğrenci bazlı faktörler şu şekilde ifade edilmiştir:

1) Motivasyon: Öğrencilerin motivasyonları iç ve dış motivasyon olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. İç motivasyon; hedef dilin yaşayış tarzını öğrenmek, hedef dili konuşan insanlarla iletişim kurabilmek amacıyla kişinin içten güdülenmesi ile ortaya çıkan motivasyondur. Ayrıca kişinin bir çıkar elde edebilmek, daha fazla para kazanabilmek veya işinde terfi alabilmek için ortaya çıkan güdülenmeye de dış motivasyon denir.

2) Hedef Dile Karşı Tutum: Öğrenciler öğrenecekleri yabancı dile karşı ve o dilin mensup olduğu kültüre karşı olumsuz bir düşünce içerisindeyse dili öğrenme azimleri de olmayacaktır. Bu noktada öğreticinin görevi olumsuz olan düşünceyi olumluya çevirebilmek, olumlu olan düşünceyi de aynen koruyabilmektir.

3) Zeka: Dil öğrenecek kişilerin zeka seviyeleri ve çeşitleri farklılık gösterebilir. Zekanın farklı birçok tanımı mevcuttur. Gardner'ın çoklu zeka kuramı ile zeka sadece sayısal ve sözel alandan sınırlanarak dil zekası, müzik zekası, matematiksel zeka, görsel-uzamsal zeka gibi türlere ayrılmıştır.

4) Gelişim Düzeyleri: Dil öğrenme ortamında bireylerin kendi dillerindeki gelişimi zihinsel/bilişsel, fiziksel, sosyal, duygusal ve kişisel gelişim düzeylerini dikkate almak gerekir. Ayrıca dili öğretmek için verilecek olan eğitimin öğrencinin kişisel gelişimine de katkıda bulunması gerekir.

5) Öğrenme Üslupları: Öğrenme tarzları açısından öğrenciler farklı sınıflara ayrılırlar. Kimi öğrenciler tümevarım yöntemini benimserken kimi öğrenci de tümdengelim yöntemini tercih etmektedir. Bu yüzden dil öğrenme sürecinde her iki yönteme de başvurmak gerekir. Ayrıca bazı öğrenciler sol beyin ve sağ beyin ağırlıklı sınıflandırılabilir. Ağırlıklı olarak sol beynini kullanan öğrenciler analitik öğrenir. Sağ beyni kullanan öğrenciler ise daha çok global/bütüncül öğrenir.

6) Yaş: Yabancı dil öğrenmeye erken yaşlarda başlamanın artıları ve eksileri olabilir. Bu noktada önemli olan doğru yollar tercih edildiğinde çocukların rahatça dil öğrenebilmesidir. Bireyin yaşı dil öğrenme hedefini olumsuz etkilemez ancak oranını değiştirebilir.

7) Modalite: Her bireyin kişisel özellikleri farklı olduğu gibi öğrenme stilleri de farklıdır. Bazı bireyler işitsel, bazıları görsel bazıları da kinestetiktir. Ders işleme sürecinde öğretmen bu durumu dikkate alarak hareket etmeli ve etkinliklerini ona göre planlamalıdır.

8) Öğrencilerin İhtiyaçları ve Beklentileri: Dil öğretiminde öğrencilerin ihtiyaçları ve beklentileri dikkate alınmalıdır. Öğrencilerin güçlü ve zayıf yönleri belirlenmelidir. Öğrenme sürecinin başında öğrencilere tanıma testleri uygulanıp elde edilen verilere göre bir planlama yapılırsa bu yerinde bir uygulama olacaktır.

9) Bilişüstü Stratejileri Kullanma: Bilişüstü stratejiler, öğrencilerin öğrenme süreçlerini planlamalarını, izleme ve değerlendirme yapmalarını içermektedir. Öğrenciler hangi dili nasıl, ne amaçla öğreneceklerini ne zaman, nerede öğreneceklerini, ne kadar zamanda öğreneceklerini planlamalarını; öğrenirken eksikliklerin ve yanlışların neler olduğunu belirledikten sonra öğrenmelerini yeniden düzenlemeleri, öz değerlendirme yapmaları önemlidir. Öğrenme sorumluluğu öğrenciye aittir. Bu yüzden bilişüstü stratejiler öğrencilere iyi bir şekilde kazandırılmalı ve kullanmaya teşvik edilmelidir.

10) Öğretmen: Öğretmenin bilgisi, becerisi ve yetenekleri, öğrencilerine ve dersine karşı tutumu öğrenciler ile kuracağı iletişim, öğrenciyi öğrenme sürecinde güdüleyip güdülemeyeceği yabancı dil öğrenme sürecinde etkilidir.

11) Aile: Bireyin mensup olduğu ailenin yabancı dile ve dil öğrenmeye karşı yaklaşımları öğrenciyi öğrenme sürecinde olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir.

12) Dili kullanma fırsatı: Öğrencilerin öğrenmekte oldukları ya da öğrendikleri yabancı dili konuşabilecekleri bir ortam oluşturmak hem kurumların hem de öğretmenlerin görevidir. Bu durum film seyretmek, gazete okumak, yabancı biri ile sözlü olarak iletişime geçmek gibi çalışmalarla gerçekleştirilebilir.

13) Zaman: Yabancı dil öğrenmek bir süreç işidir. Bu bazen aylarınızı bazen de birkaç yılınızı alabilir. Bu süreci hızlandırmak için öğrencinin ders dışı etkinliklerle kendini geliştirmek için bir planlama yapması gerekir. Bu planlama öğretmen ile beraber yapılabilir. Öğretmen, öğrenciye ders dışı etkinlikler verebilir.

Zaman kavramı öğretmen içinde son derece önemlidir. Öğretmen öğrenciye kazandırmak istediği davranışları bir plan dahilinde belirli bir zamana yayarak yapmaktadır. Belirli aralıklarla da öğrenciyi değerlendirip öğrencilere geri bildirimde bulunmalıdır. Dil öğrenme süreci içerisinde hem öğrenci hem de öğretmen zaman kavramını dikkate alarak hareket etmelidir.

İş Doyumu (Tatmini)

Batılı dillerde “yeterli” anlamına gelen tatmin kelimesi Latince “satis” sözcüğünden türemiştir. Sözlük anlamına bakıldığında “Bireylerin yaşadıklarını, tecrübelerini, hissettiği duyguları ve fikirleri aktarmak için kelimelerden yararlanarak oluşturulan anlaşma yöntemi” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2012).

İş, yaşamın vazgeçilmez unsurlarından biridir. Çalışanlar, yaşamın önemli bir bölümünü çalıştıkları kurumda mesai arkadaşlarıyla birlikte geçirmektedir. Burada geçirilen zamanın kaliteli olması, çalışanı mutlu etmesi onun psikolojik ve fizyolojik sağlığı için oldukça önemlidir. Çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirerek iş tatmininde artış sağlama isteği uzun zamandır kurumların uğraşları içerisinde yer almaktadır (Boymul ve Özeltürkay, 2017, s. 94).

İş, endüstri alanında belirli bir zamanda gerçekleşen, devamında bazı ilişkileri ortaya çıkaran ve belirli bir ücret karşılığında mal ve hizmet meydana getirme uğraşdır (Sevimli ve İşçan, 2005, s. 56). Doyum, kişinin girdiği işten olumlu yönde bir kazanım sağlamasıdır.

Kurumların ulaşacağı başarılarında çalışanların rolü oldukça büyüktür. Çalışanların işlerinde gösterecekleri yüksek performans kuruma yansıtacak ve kurum başarılı bir noktaya gelecektir. Çalışanların kurumda yüksek performans göstermesi; çalıştıkları kurumdaki ortamın imkanlarının iyi olmasına, yöneticilerine olan güvene ve elde ettikleri maddi kazançla bağlıdır (Ardıç ve Uslu, 2017, s. 749).

Kurumun çalışanlara sunduğu imkanlar; çalışanların işe karşı istekli olmalarına yardım edecek, iş tatminindeki artışı da hızlandıracaktır. Çalışanların kurumun sunduğu imkanlar doğrultusunda, kurum tarafından belirlenen hedefleri gerçekleştirmek için daha verimli çalışılabilecekleri ifade edilebilir. Kurumdaki işini severek yapan bir çalışanın motivasyonunda ve kuruma olan bağlılığında bir artış görülecektir (Gökkaya ve Türker, 2018, s. 24).

Literatürde iş doyumu (tatmini) ile ilgili birçok tanım yer almaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır:

İş tatmini, kişinin çalıştığı işi olumlu ve zevk veren bir durum olarak görmesidir (Davis, 1988).

İş tatmini, bireyin çalıştığı işten duyduğu memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği açıklayan kavramdır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012, s. 40).

İş doyumu, bireylerin çalıştıkları işle ilgili ve işin sonucunda elde edilenlerle ilgili olan durumdur (Spector, 1997).

Eğimli'ye (2009) göre iş doyumu, çalışanların işe yönelik davranışları ve çalışma sürecine ilişkin tepkileridir.

İş tatmini, çalışanların işlerinden dolayı duydukları hoşnut olma durumudur (Özaydın ve Özdemir, 2014).

Çalışkan'a (2005) göre iş tatmini; işi sevme, işe bağlılık ve bireyin kendisini işe vermesidir.

İş Doyumu Kavramının Tarihçesi

İş doyumu kavramı 1920'li yıllarda araştırılmaya başlanmış, konunun önemi ise 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. Çalışma hayatı, çalışanlara işle ilgili tecrübeler kazandırmakla beraber işte geçirilen zaman içerisinde çeşitli duyguların da birikmesine neden olur. Bu süreç sonucunda bireylerde işe yönelik bir tutum oluşur. İşe yönelik olumsuz tutumların ön plana çıkması doğrultusunda yaptığı işten ve çalıştığı ortamdan hoşnut olmayan bireyler ortaya çıkmaktadır (Eğimli, 2009, s. 36).

İş Doyumunun Boyutları

İş doyumunu ortaya çıkaran nedenler, başka bir ifade ile iş doyumunun bölümleri iki aşamada değerlendirilebilir. Aşamalardan ilki çalışma ortamı ve işle bağlantılı olan nedenlerdir. Bu aşamada çalışan kişiye nasıl yaklaşıldığı, kendisine verilen işlerin özellikleri,

iş ortamındaki diğer çalışanlarla olan ilişki düzeyi ve alınan ödüllerden bahsedilebilir. İkincisi ise bireyin daha önceki yaşantıları, tecrübeleri ve kişilik özellikleri söylenebilir. İki grupta incelenen bu faktörler birbirleri ile etkileşim içerisine girip iş doyumunu etkilerler (Spector, 1997).

Spector'un (1997) yaptığı çalışmaya göre iş doyumunu etkileyen değişkenleri bireysel ve çevresel faktörler olarak sınıflandırmak mümkündür.

Çevresel Faktörler

Yükselme olanağı. Çalışılan işte yükselme fırsatının bulunması birçok kişi için ücretten daha etkili olabilmektedir. Kişi çalıştığı işte başarılı olduğu durumlarda yükselme fırsatının olduğunu bilmesi, onun işine daha fazla güdülenmesini sağlayacak ve başarısını arttıracaktır (Erdoğan, 1996).

Kontrol. Bireylerin yaptıkları işlerle alakalı karar alabilme yetkisidir. Kişilerin özgürlükleri yaptıkları işleri hangi ölçüde kontrol edebildikleri ile ilgilidir. İş yeri ortamında kontrolün kişilerle çok az ilişkili olan boyutları da vardır. Çalışanların kurumdaki planlamanın ortaya çıkmasında sorumluluk alması gibi kontrol mekanizmasının geliştirilmesi iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yapacaktır (Sun, 2002, s. 32).

Kurumda çalışanları yönetim sürecine katmak, çalışanların yaptıkları işten keyif alabilmesine yardımcı olmak ayrıca yöneticilerin iş yerinde alınacak kararlara çalışanları da katması iş yerinde alınacak olan verimi olumlu yönde etkileyecektir. Çalışma sürecinde çalışanlarının fikrini almayan, çalışanların problemlerini çözmeyen, iş deneyimi düşük olan yöneticiler çalışanlarda tatminsizliğe neden olacak, bu durumda iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 4).

Ücret. Yapılan her işin nitelikli olarak meydana getirilmesi, çalışanların kurumda uzun süre bulunması, motivasyon düzeylerinin yüksek olması, işe karşı olumlu tutumlarının geliştirilmesi ve verimliliğin artırılması açısından ücret önemli bir faktördür. Özellikle düşük ücretle çalışanlar için ücret tatmini; yapılan iş, çalışma ortamındaki arkadaşlar ve yönetim gibi diğer faktörlerden daha etkili olabilmektedir (Çakır, 2001, s. 145).

Denetim. İş görenler kurum içerisinde görevlendirildikleri işleri yapmaya başlayınca kurumun içerisinde yer alan ilişki sistemine otomatik olarak dahil olurlar. Yöneticiler işin planlanmasından sorumludur. Yöneticiler tek başlarına karar alıp işin ne şekilde yapılmasına karar verirler, iş göreni bu sürece dahil etmezlerse ortaya iş doyumсуuzluğu çıkabilir (Erdoğan, 1996).

Kurumdaki yöneticiler iş görenleri anlamaya çalışır, onlarla olan ilişkileri destekleyici bir şekilde kurarlarsa hem iş yerindeki verim artar hem de iş görenlerde iş tatmini gerçekleşir (Erdil vd., 2004, s. 24).

Çalışma şartları. Çalışılan yeri ve çalışma ortamını iş görenlere uygun bir şekilde hazırlamak, çalışanların zorlanma seviyesini düşürecek ve çalışan ile iş arasındaki uyumu arttıracaktır (Çakır, 2001, s. 148).

Çalışma ortamındaki nem, sıcaklık, havalandırma, aydınlık, temizlik ve güvenlik gibi unsurlar çalışan kişilerin motivasyon düzeylerini etkiler. Bu unsurların düzenlenmesi ve nitelikli hale getirilmesi kurum yönetiminin elindedir. Sözü edilen bu unsurların tamamı örgüt verimliliğinde önemli etkilere sahiptir ve göz ardı edilmemesi gerekir (Tor, 2011, s. 48).

İşin çalışanlara uygun olması, işin tehlikeli taraflarının bulunmaması, çalışılan ortamın aşırı sıcak ya da soğuk olmaması iş tatminini olumlu yönde etkiler (Erdoğan, 1996).

Bireysel Faktörler

Yaş. İş görenler genç yaşlarda düşük iş tatmini düzeylerine sahiptir. Genç yaşlarda tecrübesizlik, belirli bir alanda uzmanlaşmamış olmak, beklentilerin yüksek olması gibi durumlar yüzünden iş tatmin seviyesi düşük çıkabilmektedir (Karkın, 2004).

Lee ve Wilbur'un (1985) yaptığı çalışmada eğitim düzeyi, meslekteki tecrübe ve gelirin ara değişken şeklinde planlandığı çalışmadan elde edilenlere göre, ara değişkenlere bağlı olmadan yaş arttıkça işten elde edilen tatmin üst seviyelere çıkmakta; 30 yaş ve altında yer alan çalışanların işlerinde gösterdiği performans takdir edilme, değer verilme, sağlıklı çalışma şartları gibi özelliklerden dolayı öteki yaş gruplarına göre daha az iş tatminine sahip olmaktadır. 30-49 yaş arası ile 50 ve üzerinde yer alanlarda ise iş tatmini anlamında bir değişiklik tespit edilmemiştir. Bu çalışmada 50 yaş ve üstünde yer alan çalışanların elde edilen gelir, tazminat, görevde yükselme değişkenlerinde iş tatminini sağladığı; bu doğrultuda iş tatmini ile yaşın pozitif korelasyon içerisinde olduğu belirlenmiştir (Lee ve Wilbur'dan akt. Sun, 2002, s.35).

Cinsiyet ve medeni durum. Medeni durum incelendiğinde evli bireylerin bekarlara göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli bireylerinin iş doyumunu yüksek çıkmasının nedeni aile hayatındaki doyumun iş ortamına yayılması ile ilgili olabilmekte veya evliliğin iş görenlerin işle ilgili beklentileri üzerinde değişiklik yapmasından kaynaklanabilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004).

Kadınlar erkeklere göre iş ortamında saygınlığa daha fazla önem vermektedirler. Erkeklerin yaptıkları iş sayesinde kendilerine yeni nitelikler kazandırdıklarını tespit etmişler ve bu durumun iş doyumunu olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir. Ayrıca kadınların kendilerine yeni gelişmeleri takip edebilme imkanı verildiğinde erkeklere oranla iş doyumunu düzeylerinin yüksek çıktığı belirlenmiştir. Erkeklerin mesleklerinde yükselme fırsatını kadınlara oranla daha fazla istediği belirlenmiş bu durumda erkeklerin iş doyumunu

düzeylerini olumlu olarak etkileyeceği ifade edilmiştir (Fidan, Ercan, Yılmaz, Şehirli, (2016).

Kıdem. Mesleğinde yükselmesi gerektiğine inanan çalışanlar bekledikleri yükselme gelmeyince iş tatminsizliği yaşayabilirler. Bununla birlikte çalışanlara yükselme imkanı verilmesi elde edilen maddi kazancı ve günlük hayatta toplum içerisindeki konumunu da yükselteceği için son derece önemlidir. Çalışanların işlerinde başarılı olması sonucunda yükselme imkanlarının olacağını bilmeleri ve adil bir sistem yapısının olması onların iş doyumunu düzeylerini olumlu yönde etkileyecektir (Türk, 2007).

İş Doyumu İle İlgili Kuramlar

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi. İhtiyaçlar hiyerarşisine göre insanların sergilediği tüm davranışlar herhangi bir ihtiyacı doyurma amacı taşır. Bir ihtiyaç tam anlamıyla karşılanmadan diğerine geçilemez. İnsanların mutluluğu yakalayabilmesi ve günlük hayatta pozitif davranabilmesi için ihtiyaçlarının karşılanması şarttır.

Maslow oluşturduğu düzende insan ihtiyaçlarını beş aşamada meydana getirmiştir:

- **Fizyolojik İhtiyaçlar:** İnsanların günlük hayatını devam ettirebilmesi ve hayatta kalabilmesi için gidermek zorunda olduğu yeme, içme gibi ihtiyaçlarını kapsar. Bu ihtiyaçlar ilk basamağı oluşturur.
- **Güvenlik İhtiyacı:** İnsanların günlük hayatını devam ettirebilmesi için şart olan ihtiyaçları karşılandıktan sonra geçilen bir üst basamaktır. Bu basamakta birey benliğini koruma ve güvende olma ihtiyacı hisseder. Geleceğinin garanti altına alınması bireyin bu ihtiyacı için çok önemlidir. Birey çalıştığı yerde kendisini fiziki açıdan güvende hissederse, çalıştığı işin onun gelecekteki hayatını da olumlu yönde etkileyeceğini bilirse güvenlik ihtiyacı giderilmiş olur.
- **Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı:** Birinci ve ikinci basamaktaki ihtiyaçlar giderildikten sonra sevgi ihtiyacı ortaya çıkmaya başlar. İnsanların başkaları tarafından duygusal

açından kabul görmesi, sosyal bir gruba dahil olma, yeni insanlarla tanışıp, yeni arkadaşlıklar edinme, bir yere ait olduğunu hissetme bu basamakta karşılanması gereken ihtiyaçlardır. Çalışma ortamında da bu ihtiyaç karşımıza çıkar. Bireyin çalışma arkadaşları ve kendisini yönetenlerle sağlam temeller üzerine iyi bir ilişki kurması bireye aidiyet duygusu kazandıracak ve bu ihtiyacın karşılanmasını sağlayacaktır.

- **Saygınlık:** Bireyin gerçekleştirdiği bir çalışma sonrasında çalışma arkadaşları ve yöneticiler tarafından takdir edilmesi ile bu ihtiyaç karşılanabilir. Bu durum bireyin kendine güven duygusunun gelişmesine, daha büyük işler başarabilmek için kendisini güçlü hissetmesine yardımcı olacaktır. Bu ihtiyacın giderilmemesi hem bireyin performansında olumsuz sonuçlara neden olacak hem de iş ortamındaki verimliliği azaltacaktır.
- **Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:** Bu ihtiyaç hiyerarşinin son aşamasıdır. Bu aşama bireyin sahip olduğu kapasitenin tamamını ortaya çıkarması yani kullanması ile ortaya çıkar. Birey sahip olduğu tüm kapasiteyi kullanıp bir noktaya gelir ancak yine de doyum tamamen sağlanmaz. Çünkü birey geldiği noktadan daha fazlasını başarabileceğini hissetmeye başlar. Bu doğrultuda çalışmaya ve kendini geliştirmeye devam eder. Bu basamak sürekli olarak bir döngü içerisinde yer alır (Çetinkanat, 2000).

Herzberg'in çift faktör kuramı. Herzberg'in kuramına göre icra edilen iş ile ilgili olan faktörler kişiye işe karşı motive eden faktörlerdir, kurum içerisindeki çalışma koşulları ile ilgili olan faktörler ise hijyen sağlayan faktörlerdir (Gökçe, Şahin ve Bulduklu, 2010, s. 237).

Herzberg'in teorisini incelendiğinde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Herzberg savunduğu teoride icra edilen işi, gelişime açık olma

durumunu, terfi alma, başarı duygusu gibi faktörleri motive edici etmenler kategorisine almıştır. Çalışma ortamındaki üst-ast ilişkileri, çalışanlar arası ilişkiler, statü farklılıkları, yönetim şekli, iş güvenliği, özel hayat, elde edilen kazanç gibi faktörler hijyen etmenleri arasında yer almaktadır (Okumuş, 2011).

Herzberg'in kuramında çalışan iş ortamına uyum sağlamışsa, yaptığı işten zevk alıyorsa başarıyı tatmış ve sorumluluk almaktan çekinmeyen çalışan konumuna gelmiş demektir. Herzberg'e göre işten duyulan haz ve işe karşı hissedilen açlık bireyi dengede tutmaya çalışmaktadır. Birey bu şartlar altında da çalışmalarını devam ettirebilir (Yıldız, 2010).

Adams'ın eşitlik kuramı. Bu kurama göre çalışan iş yerinde kendisi ile aynı statüde olan kişiler ile kendisini sürekli olarak karşılaştırma çabası içerisindedir. Kendisinin iş yerine kazandırdıkları ile başkasının kazandırdıklarını inceler. Daha sonra elde edilen kazanımın bireysel açıdan karşılaştırmasını yapar. İşte bu süreç içerisinde bireyler arasında elde edilen kazanımlar açısından farklılıklar varsa eşitsizlik durumu ortaya çıkar. Eşitsizlik çalışanda gerginliğe neden olur ve verimliliği olumsuz yönde etkiler. Bu kurama göre çalışanın hissettiği eşitsizlik arttıkça işten şikayet etme oranı da artacaktır. Çalışan bu durumu olumluya çevirebilmek için elde edeceği kazanımları artırmak için çaba harcar. Bu başarısız olursa bu seferde iş yerine sağladığı katkıyı azaltma yoluna gider. Eğer birey diğer çalışanlarla yaptığı karşılaştırma sonrasında elde ettiği kazanımların diğer çalışanların elde ettiği kazanımlardan fazlaysa bu seferde kendisini suçlu hissetmeye başlar. Bu durumu eşitleyebilmek için iş yerine daha fazla katkıda bulunmaya çalışır (Türk, 2007).

David Mc Celland'ın başarıma ihtiyacı kuramı. Mc Celland, bireylerin ihtiyaçlarını toplumsal açıdan önemli olan üç başlıkta toplamıştır.

- **Başarılı Olma İhtiyacı:** Başarılı olma ihtiyacı yüksek olan bireylerin bu noktaya gelmesinde çeşitli faktörler etkili olmuştur. Bunlar arasında yetiştikleri aile, mensubu

oldukları din ve ırk ön plana çıkmaktadır. Başarma ihtiyacı yüksek olan kişiler risk almaktan çekinmezler, başkalarının başaramadığını başarmayı severler.

- **Birlikte Olma İhtiyacı:** Birlikte olma ihtiyacı yüksek olan kişilerin iletişim becerileri gelişmiştir. Toplumsal hayatta ön planda olmayı severler. Başka bireylerle sürekli iletişim halinde olup, bilgileri paylaşma isteği duyarlar. İletişim kurmak onlar için vazgeçilmez bir unsurdur.
- **Güç Kazanma İhtiyacı:** Genellikle liderlik vasıfları gelişmiş kişiler bu grupta yer alır. Bu bireyler başkaları üzerinde otorite kurmayı severler. Bir grubu yönetmek ve sosyal statü sahibi olmak onlar için çok önemlidir. Bunu başarabilmek için tüm yöntemleri denerler.

Başarma İhtiyacı Kuramı'na göre başarma ihtiyacı ne kadar çok olursa kendisine güvenen, kültür birikimi, iletişim becerileri gelişmiş bireylerin de o oranda artacağı ifade edilir (Mammadova, 2013).

Vroom'un beklenti kuramı. Vroom kuramında insanın sergilediği davranışlarda etkili olan ihtiyaçları incelemiş ve ihtiyaçların davranışları yöneteceğini ifade etmiştir. Vroom, davranışların ortaya çıkması için sadece ihtiyaçların da yeterli olmayacağını ifade etmiş, davranışın sonucunda ihtiyacı gidermek için bireylerin bir beklenti içerisine girmeleri gerektiğini öne sürmüştür. Bu kurama göre bireyin motivasyonunun artması için davranışın sonucunda ihtiyacın giderilmesi beklentisi ve amaca verilen önemin birbirini desteklemesi gerekir.

İhtiyacın giderilme beklentisi üst düzeyde yer alan en çok arzulanan hedefler için çalışanlar çaba gösterecekler ama ihtiyacın giderilme durumu düşük olanlar için uğraşmayacaklardır. Çok para kazanmayı amaçlayan biri iş yerinde çok çalışarak daha fazla para kazanacağını biliyorsa bu beklenti içerisinde çok çalışıp hem daha fazla para kazanacak hem de başarısını artıracaktır (Türk, 2007).

Beklenti kuramı çalışma ortamlarında uygulanmak isteniyorsa dikkat edilmesi gereken bazı hususlar vardır:

- Çalışan için hangi ödülün uygun olduğu bilinmelidir.
- Başarıyı sağlayabilmek için kurumdaki engelleri kaldırmak gerekir.
- İş görenler başarılı olacakları konusunda güdülendirilmelidir.
- Ödül ve performans arasındaki ilişki açıklanmalıdır.
- Kurum için hangi davranışın ve performansın gerekli olduğu belirlenmelidir (Mammadova, 2013).

Bu kuram uygulanmadan önce insanların başkalarının ödülleri de inceleyeceği ve ödüllerin kişiden kişiye göre değer açısından farklılık göstereceği unutulmamalıdır. Bu yüzden kişiye özgü ödül-performans ilişkisi kurularak motivasyonun yükseltilmesinde yarar vardır (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Adelfer'in VİG (ERG) kuramı. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nı günümüze uyarlayan Adelfer'in oluşturduğu kuram bireylerin ihtiyaçlarını üç gruba ayırmıştır:

- **Varoluş İhtiyaçları:** Maslow'un fizyoloji ve güvenlik ihtiyaçlarını kapsamaktadır.
- **Aidiyet İhtiyaçları:** Maslow'un sevgi ait olma ihtiyaçlarını kapsamaktadır.
- **Gelişme İhtiyaçları:** Maslow'un saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını kapsamaktadır.

ERG kuramı, günümüz sanayi toplumunun hem büyüme hem de var oluş ihtiyaçlarını birlikte karşılayabileceğini savunmaktadır. Gelişme bölümünde tam doyumunu yaşayamayan bir birey alt basamağa geçerek buradaki ihtiyaçlarını tam anlamıyla karşıladıktan sonra bir üst basamağa tekrar geçebilir (Tor, 2011, s. 61).

Adelfer'in kuramına göre bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi kişinin yeteneklerini kullanabilmesi ve bu yeteneklerini geliştirmesiyle olur. İşyeri bu yetenekleri geliştirici şekilde düzenlenmelidir. Ancak bu ihtiyaçlar giderildiğinde iş yeri de başarıyı yakalayacaktır.

İş zellikleri modeli. Bu kurama göre bir işin beş önemli aşaması bulunmaktadır. Bu aşamalar iş görenin çalıştığı işte düzenli olarak karşı karşıya geldiği aşamalardır. İş gören bu aşamalara kendisini düşünce yönünden hazırlar. Bu durum kendisine ve çalıştığı kuruma yönelik olumlu sonuçlar ortaya çıkaracaktır. İş gören bir sonraki aşamada kendisini nelerin beklediğini bilir ve ona göre hareket eder. Bu durum hem iş görenin işine karşı güdülenmesini sağlar hem de iş yeri açısından verimliliği artırır. Bu model ilk defa Hackman ve Lowler tarafından 1971'de dile getirilmiştir.

Bu kuramın aşamalarına bakıldığında birinci aşamada beceri çeşitliliği görülmektedir. Bu aşamada uğraşılan işin çalışan kişinin yeteneklerini sergilemesine izin verip vermeyeceği araştırılır. Mimarlar işlerini yaparken hem düşünsel hem de mekanik becerilerini kullanmak zorundadırlar. İkinci aşamada görev kimliği karşımıza çıkar. Bu aşamada herhangi bir işin ne lde başlangıçtan tamamlanana kadar görevli iş gören tarafından yapıldığı incelenir.

Tekstil fabrikalarında bir takım elbise birçok kişi tarafından hazır hale getirilirken bu durum terzilerde farklıdır. Terziler takım elbiseyi başlangıçtan bitişe kadar kendileri diker ve kullanıma hazır hale getirir. nc aşama görevin anlamlılığıdır. Bu aşamada icra edilen iş sonrasında birilerinin hayatında olumlu yönde bazı değişiklikler meydana gelmesi incelenir. Öğretmenler bu aşama için güzel bir örnektir. Eğittikleri ğrencilere yol gösterici olmaları sebebiyle karşı tarafın hayatına olumlu yönde bir dokunuş yapılmasını sağlarlar. Dördüncü aşama "işte özerklik ve serbestlik"tir. Bu aşama iş görenin işini icra ederken herhangi birinden emir alıp almaması ile ilgilidir. Eğer bir kişi icra ettiği işi hemen hemen her aşamada belirli uyarı ve talimatlar olarak gerçekleştiriyorsa bu durumda serbestliğin az olduğu söylenir. Ancak bir işi icra eden iş gören işinde kendi çizdiği plana göre hareket ediyor, kimse

ona talimat vermiyorsa bu durumda serbestliğin fazla olduğunu ve iş görenin işine karşı duyacağı sorumluluk duygusunun artacağı söylenebilir. Beşinci aşama geri bildirimdir. Bu aşamada yapılan işin doğru olup olmadığının anlaşılması incelenir. Yapılan işin doğru bir şekilde sonlandırıldığını iş gören anlayabiliyorsa psikolojik açıdan kendilerini rahat hissederler. Ancak işin doğruluğuna başka biri karar veriyorsa bu durumda da karşımıza stres faktörü çıkar. Bu da verimliliği olumsuz yönde etkiler.

Bu kuramın hem kişisel açıdan hem de örgüt açısından olumlu sonuçları yer almaktadır. Kişisel açıdan sonuçlarına bakıldığında hissedilen doyumun üst düzeyde olduğu karşımıza çıkar. Örgütsel açıdan incelendiğinde ise verimliliğin arttığı ve nitelikli eleman kayıplarının önlendiği görülür (Bilgiç, 2008, s. 69).

Cornell modeli. Bu kuram Smith, Kendall ve Hulin tarafından 1969 yılında ortaya çıkarılmıştır. İş tatmini iş görenin işi ile ilgili hissettiği duyguları ve işin belirli alanlarıyla ilgili geliştirdiği duyuşsal tepkileri içerir. İş görenin geliştirdiği duygular çalıştığı işe karşı beklentileri ve tecrübe ettiği olaylar arasında farklılık oluşmasından meydana gelmektedir.

Smith ve diğerleri bu kuramın temelini oluşturan “referans çerçevesi” kavramını ilk defa ortaya çıkarmışlardır. Referans çerçevesi çalışanların bir değerlendirme yaparken yararlandığı kişisel kurallardır. Bu kurallar çalışanın tecrübeleri, hayat görüşü ve kişilik özellikleri ile ilgilidir. Referans çerçevesi kavramı iki taraflıdır. İlki çalışanın geçirdiği yaşantılar ve içinde bulunduğu durumun ortalamasını ifade eden Genel Adaptasyon Düzeyi, diğeri ise bireyin belirlediği amaçları veya alternatifleri temsil eder. Bireyin icra ettiği iş, kendisi için düşündüğü en iyi işse yaptığı işten tatmin olacaktır.

Referans çerçevesi kavramının kısa vadeli ve uzun vadeli olmak üzere zaman perspektifi, öznellik ve değerlendirme olmak üzere üç boyutu vardır. Çalışan sahip olduğu işi yaşamı boyunca sahip olabileceği tüm işlerle değerlendirebilir. Bu durum uzun vadeli çalışmak istediği iş sorulduğunda ya da iş değişikliğinin gerektiği durumlarda ortaya çıkar.

Çalışanın sıradan bir iş gününde yapacağı hazırlıklar, harcayacağı zamanın dengeli olup olmaması ve yöneticinin o günkü durumu da kısa süreli çerçeveye örnektir. Birey alacağı kararları ve yapacağı değerlendirmeleri bir ölçütü dikkate alarak gerçekleştirir. Bu ölçüt bazı durumlarda öznel bazı durumlarda da nesnel özellik gösterebilir. Çalışan iş yerine kazandırdıkları sonucunda elde ettiği maddi kazancı, sosyal imkanları, ödülleri kendisiyle aynı işi gerçekleştirenlerin elde ettikleriyle karşılaştırma yoluna gider. Bu öznel değerlendirmedir. Nesnel yani değişmeyen yargılar öznel (görelî) yargılara göre genel adaptasyon düzeyi ile daha yakından ilişkilidir.

Referans kavramından yola çıkılarak elde edilen maddî kazanç, terfi etme gibi özelliklerin dahil edildiği iş tatminin ölçülmesinde kullanılan “İş Tanımlama Ölçeği” geliştirilmiştir (Sun, 2002, s. 20).

Porter ve Lawler’in beklenti kuramı. Bu kurama göre iş bittiğinde alınacak ödülün çalışan tarafından değerine göre motivasyon belirlenir. Değerler, bir işin başarılması için çalışanın harcayacağı enerjinin yanında beceri ve bilgisini de ifade eder. İş sonunda alınacak olan ödüller maddî değeri olan karşılıklar olabileceği gibi kişi için tatmin duygusu yaratan manevî karşılıklar da olabilir.

Çalışanlar performanslarını diğer çalışanlarla sürekli olarak karşılaştırırlar. Bunun sonucunda kendilerinin nasıl ödüllendirileceklerini merak ederler ve bir beklenti içerisine girerler. Süreç sonunda çalışanın elde ettiği ödül kendi beklentisinin altındaysa iş doyumunu istenen düzeyde gerçekleştirmeyecek ve çalışanda hayal kırıklığına neden olacaktır (Erdem, 1998, s. 55).

Modern yaklaşım. Bu yaklaşımda insanların kişilik özellikleri ile ilgili birtakım çıkarımlarda bulunulmuştur. Buna göre çalışanlar iş yerindeki verimliliğe katkıda bulunmak isterler. Yapılacak işlerin çeşitlerinin artması ve bunların sırayla yapılma planlarının düzenlenmesi çalışana bağlıdır. Bu durum çalışanın iş yerindeki özgürlüğünü artıran bir durumdur. Ayrıca çalışanların icra ettikleri işlerle ilgili köklü kararlar alabilmeleri teşvik edilmektedir. Bu durumun iş doyumunda olumlu yönde önemli bir etkisinin olacağı savunulmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015, s. 10).

Amaç kuramı. Bu kuram 1976 yılında Edwin Locke tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram kişilerin belirlediği amaçlar doğrultusunda güdülenme düzeylerinin oluşacağını savunmaktadır. Ulaşılması zor olan bir amaç belirleyen çalışan, daha kolay ulaşılacak amaç belirleyen çalışanlara göre işine daha fazla motive olacaktır. İş yerinin belirlediği kurumsal amaçlar çalışanların amaçlarıyla aynı doğrultuda olduğu müddetçe hem çalışanların güdülenme düzeyi artacak hem de iş yerinin elde edeceği verimlilik artacaktır (Türk, 2007).

McGregor'un X ve Y teorisi. Bu teorinin savunduğu düşüncelere göre X teorisi olumsuz, Y teorisi olumlu davranışları karşılamaktadır. X teorisi çalışanların kendi hedeflerini iş yerinin hedeflerine göre daha ön planda tuttuğunu savunur. Bu teoriye göre çalışanlar iş yerindeki yöneticiler tarafından ceza ile korkutulmalıdır. Bu durum gerçekleştirilmezse iş yerinin hedeflerine ulaşması zaman alacak ya da hedeflere hiçbir zaman ulaşılamayacaktır.

X teorisine karşı olarak ortaya çıkarılan Y teorisine göre çalışanlar güdülenmeli, onlara yaptıkları işle ilgili yeni sorumluluklar kazandırılmalıdır. Ayrıca örgütün savunduğu düşünceler ve gerçekleştirmek istediği amaçlar çalışanlara benimsetilmelidir. Ancak bu şekilde hareket edildiğinde bireylerin kendilerini kontrol edebilecekleri ve cezaya gerek duyulmayacağı aktarılmıştır (Okumuş, 2011).

W ve Z teorisi. W ve Z teorileri, X ve Y teorilerinin geliştirilmiş biçimleri olarak karşımıza çıkar. Z teorisi; çalışanların iş yerinde kendilerini güvende hissederek, iş yerini sahiplenmelerini savunmaktadır. Bu teoriye göre iş yerini sahiplenme, güdülenme için sahip olunması gereken en önemli unsurdur. Bu teorinin uygulama alanı günümüzde oldukça azalmıştır.

W teorisi, çalışanlar ancak korkutularak başarılı olur düşüncesini savunmaktadır. Bu teori çalışanlara ceza yoluyla kurumun amaçlarını gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. Bu teorinin kullanım alanını günümüzde bazı gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkeler oluşturmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Bölüm II: Yöntem

Bu bölümünde; kullanılan araştırma modeli, araştırma evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, veri analiz teknikleri hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırma Modeli

Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerini ölçmeyi amaçlayan bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, belirli bir topluluğun niteliklerini tespit etmek için bilgilerin bir araya getirilmesini sağlar. Öğrencilerin kendisinin ders işleme yöntemleri hakkında ne düşündüğünü öğrenmek isteyen bir öğretmenin durumu ele alındığında “Öğrencilerin beğendikleri yöntemler nelerdir?”, “Beğenmedikleri nelerdir?” gibi sorulardan yararlanır. Bu tür sorular, öğrencilerin yöntemlere dair görüşlerini tespit eden çeşitli anket tekniklerini kullanarak en iyi şekilde cevaplandırılır. Anket, benzer soru grubunun çok sayıdaki bireye; e-posta, telefon yoluyla ya da bizzat kendisine sorulması şeklinde ifade edilir. Bu tür soruların cevapları karşılıklı konuşma şeklinde kişinin kendisinden istendiğinde veri toplama yöntemi görüşme adını alır. Yanıtlar çoğu zaman, her bir soruyu bir şekilde yanıtlayan bireylere özgü sıklık dereceleri ve yüzdeler şeklinde, tablo haline getirilir ve raporlaştırılır. Tarama araştırmasının en büyük faydası, çok sayıda kişiden oluşan örneklemden elde edilen birçok bilgiyi sunmasıdır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2016, s. 14).

Evren ve Örneklem

Tanımlayıcı tipte tasarlanan niceliksel bu çalışmanın evrenini Türkçeyi yabancı dil olarak öğretmede görev almış öğretmenler oluşturmaktadır. Bu araştırmada seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem her bir örneklemin eşit derecede ve bağımsız seçilme olasılığının bulunması durumu söz konusudur (Büyüköztürk vd., 2016). Araştırmanın örneklemini; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Adıyaman Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Sakarya

Üniversitesi, Trakya Üniversitesi, Yunus Emre Enstitüsünde Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde çalışan 115 öğretmen oluşturmaktadır. Anket çalışmasının yapılabilmesi için kurumlardan gerekli resmi izinler alınmıştır. Araştırmaya katılan, yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış 115 öğretmenin demografik bilgilerine ait frekans dağılımlarını gösteren tablolar aşağıda verilmiştir.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetleri

Cinsiyet	f	%
Kadın	63	54,8
Erkek	52	45,2
Toplam	115	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin % 54,8'inin kadın, % 45,2'sinin erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 2

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Hizmet Yılları

Hizmet Yılı	f	%
0-5 yıl	74	64,3
6-10 yıl	19	16,5
11-15 yıl	8	7,0
16-20 yıl	7	6,1
21 ve üzeri	7	6,1
Toplam	115	100.00

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin % 64,3'ünün 0-5 yıl, % 16,5'inin 6-10 yıl, % 7'sinin 11-15 yıl, % 6,1'inin 16 ve üzeri yıl, % 6,1'inin 21 ve üzeri yıl hizmet yaptığı görülmektedir.

Tablo 3

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumları

Eğitim Durumu	f	%
Lisans	35	30,4
Yüksek Lisans	63	54,8
Doktora	17	14,8
Toplam	115	100.00

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin %30,4'ünün lisans, %54,8'inin yüksek lisans, %14,8'inin doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 4

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Oldukları Bölüm

Mezun Olunan Bölüm	f	%
Türk Dili ve Edebiyatı	49	42,6
Türkçe Öğretmenliği	33	28,6
Dilbilim	7	6,0
Çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatları	6	6,9
Yabancı Dil Olarak Türkçenin Öğretimi	4	4,6
İngilizce Öğretmenliği	2	1,7
Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği	2	1,7
Sınıf Öğretmenliği	1	0,8

Tablo 4'ün devamı

Mezun Olunan Bölüm	f	%
Eski Türk Edebiyatı	1	0,8
Eğitim Programları ve Öğretimi	1	0,8
Uluslararası Ticaret ve Para Yönetimi	1	0,8
Almanca Öğretmenliği	1	0,8
Türk Halkbilimi	1	0,8
Türkiyat Araştırmaları	1	0,8
Eğitim Bilimleri	1	0,8
Bölüm Belirtmeyen	2	1,7
Toplam	115	100.00

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin %6.9'unun Çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatları, %6'sının Dilbilim, %1.7'sinin İngilizce Öğretmenliği, %0.8'inin Sınıf Öğretmenliği, %42.6'sının Türk Dili ve Edebiyatı, %1.7'sinin Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği, %28.6'sının Türkçe Öğretmenliği, %4.6'sının Yabancı Dil Olarak Türkçenin Öğretimi, %0.8'inin Eski Türk Edebiyatı, %0.8'inin Eğitim Programları ve Öğretimi, %0.8'inin Uluslararası Ticaret ve Para Yönetimi, %0.8'inin Almanca Öğretmenliği, %0.8'inin Sınıf Öğretmenliği, %0.8 Türk Halkbilimi, %0.8'inin Türkiyat Araştırmaları, %0.8'inin Eğitim Bilimlerinden mezun olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları bölüm incelendiğinde büyük çoğunluğun Türk Dili ve Edebiyatı bölümünde mezun olduğu görülmektedir.

Tablo 5

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumları

Medeni Durum	f	%
Evli	54	47.0
Bekar	61	53.0
Toplam	115	100

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin % 47.0'sinin evli, % 53.0'ünün bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 6

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşları

Yaş	f	%
25 yaş ve altı	18	15.7
26-30	51	44.3
31-35	27	23.5
36-40	9	7.8
41-45	4	3.5
46 yaş ve üzeri	6	5.2
Toplam	115	100.00

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin %15.7'si 25 yaş ve altında, %44.3'ü 26-30 yaş, %23.5'i 31-35 yaş, %7.8'i 36-40 yaş, %3.5'i 41-45 yaş, %5.2'si 46 yaş ve üzeri dilimde yer aldığı görülmektedir.

Tablo 7

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İş Yerindeki Konumları

Konum	f	%
Öğretmen	75	65.2
Öğretim Görevlisi	27	23.5
Öğretim Üyesi	7	6.1
Yönetici	6	5.2
Toplam	115	100.00

Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin % 65.2'si öğretmen, % 23.5'i öğretim görevlisi, % 6.1'i öğretim üyesi, % 5.2'si yönetici konumunda yer almaktadır.

Tablo 8

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurumdaki İmkanları

İmkanlar	f	%
Zayıf	6	5.2
Orta altı	9	7.8
Orta	47	40.9
Orta üstü	32	27.8
İleri	21	18.3
Toplam	115	100.00

Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin % 5.2'si çalıştıkları kurumun imkanlarını zayıf olarak, % 7.8'i çalıştıkları kurumun imkanlarını orta altı olarak, % 40.9'u çalıştıkları kurumun imkanlarını orta olarak, %

27.8'i çalıştıkları kurumun imkanlarını orta üstü olarak, % 18.3'ü çalıştıkları kurumun imkanlarını ileri olarak değerlendirmişlerdir.

Tablo 9

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleklerini İsteyerek Seçme Durumu

Mesleği İsteyerek Seçme	f	%
Evet	108	93.9
Hayır	7	6.1
Toplam	115	100

Tablo 9 incelendiğinde araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin % 93.9'u mesleği isteyerek seçtiklerini, % 6.1'i de mesleği isteyerek seçmediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 10

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Gelir Düzeyleri

Gelir Düzeyi	f	%
3000-4000 TL	51	44.3
4001-5000 TL	18	15.7
5001 TL ve üstü	40	34.8
Toplam	115	100.00

Tablo 10 incelendiğinde araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin % 44.3'ü 3000-4000TL arasında gelire, % 15.7'si 4001-5000 TL arası gelire, %34.8'i 5001 TL ve üzeri gelire sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, verileri elde etmek amacıyla kullanılan ölçeklerden birincisi; Weiss, David, England ve Lofquist (1967)'in geliştirdiği iş tatmini düzeyini ortaya çıkarmak için kullanılan ve toplam 20 sorunun yer aldığı Minnesota İş tatmini Ölçeği'dir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları tamamlanmıştır (Cronbach Alpha= 0.77). Minnesota iş tatmini ölçeği 1-5 arasında değer alan beşli likert tipi şeklinde düzenlenmiştir. Bu ölçeğin değerlerinin verilmesinde, hiç memnun değilim; 1 puan, memnun değilim; 2 puan, kararsızım; 3 puan, memnunum; 4 puan, çok memnunum; 5 puan şeklinde düzenlenmiştir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota iş tatmini ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin seviyesini ölçen niteliklerin bulunduğu 20 sorudan oluşmuştur. İçsel tatmin durumunu ölçen maddeler (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20), dışsal tatmin durumunu ölçen maddeler (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19), genel tatmin durumunu ölçen maddeler ise (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20) bu şekilde sınıflandırılmıştır. Genel tatmin puanı 20 sorunun sonucunda ortaya çıkan puanların 20'ye bölünmesi ile elde edilir. İçsel tatmin puanı 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 sorularının sonucunda ortaya çıkan puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal tatmin puanı 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 sorularının sonucunda ortaya çıkan puanların 8'e bölünmesi sonucunda bulunmaktadır. Ölçeğin nötr tatmin puanı 3 olarak belirlenmiştir. Ölçekten elde edilen puan 3'ten aşağıda olduğunda iş tatmini düşük, 3'ten yukarıda olduğunda iş tatmini yüksek olarak ifade edilmektedir (Çam, Akgün, Babacan, Bilge ve Keskin 2005'ten akt. Sat, 2011, s. 42).

Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış 115 öğretmene uygulanmıştır. Ölçekte yer alan maddeler arasındaki ilişkiyi belirlemek ve maddelerin benzer özellikleri ölçüp ölçmediğini tespit etmek amacıyla faktör analizi

yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda maddelerin 5 faktör altında toplandığı belirlenmiştir.

Tablo 11’de ölçme aracındaki maddelerin faktör yüklerine yer verilmiştir.

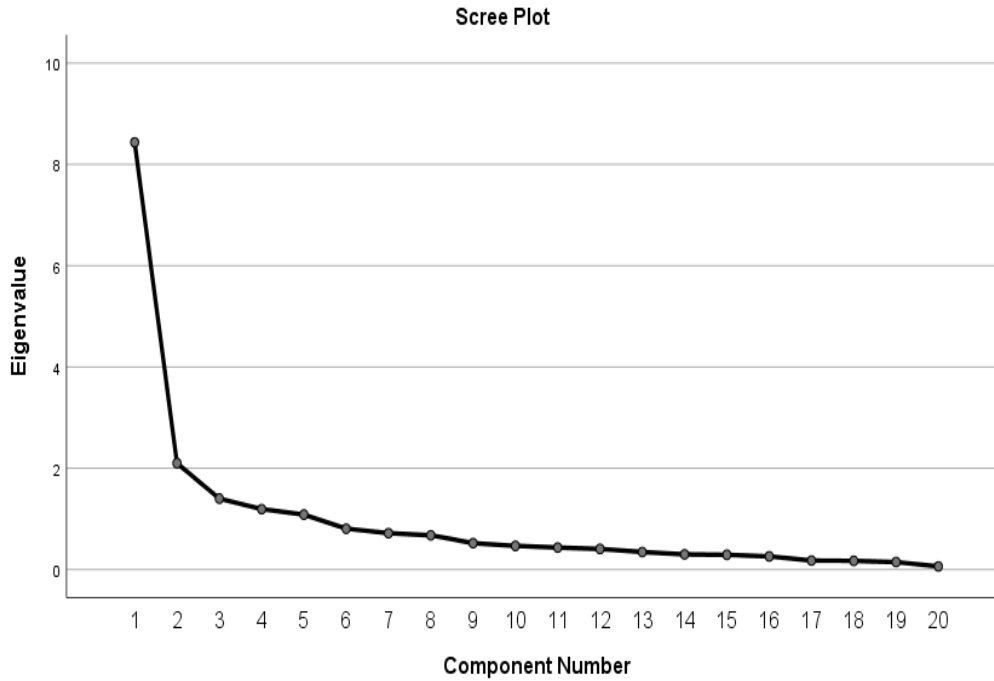
Tablo 11

Ölçme Aracında Yer Alan Maddelerin Faktör Yükleri

Madde No	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
	İş Tatmininde Özgürlük	İş Tatmininde Sorumluluk	İş Tatmininde Liderlik	İş Tatmininde Maddi Güven	İş Tatmininde Zaman
3	.860				
2	.792				
20	.690				
15	.537				
4	.512				
12	.445				
10		.863			
9		.805			
7		.612			
11		.546			
19		.497			
5			.867		
6			.848		
17			.783		
18			.667		
16			.405		
8				.861	
14				.830	
13				.658	
1					.714

Tablo 11 incelendiğinde iş tatmininde özgürlük faktöründe 6 maddenin kendisine yer bulduğu ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0.86-0.44 arasında yer aldığı; iş tatmininde sorumluluk faktöründe 5 maddenin yer aldığı, bu maddelerin faktör yüklerinin 0.86-0.49 arasında yer aldığı; iş tatmininde liderlik faktörde 5 maddenin bulunduğu ve bu maddelerin

faktör yüklerinin 0.86- 0.40 arasında yer aldığı; iş tatmininde maddi güven faktöründe 3 maddenin yer aldığı ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0.86-0.65 arasında yer aldığı; iş tatmininde zaman faktöründe ise 1 maddenin yer aldığı, bu maddenin de faktör yükünün 0.71 olduğu tespit edilmiştir. Tablo 11’de belirtilen faktör yüklerine ait açımlayıcı faktör analizi grafiği aşağıdaki gibi belirlenmiştir.



Şekil 1. Faktör yüklerine ait açımlayıcı faktör analizi

Bu araştırmada ikinci veri toplama aracı olarak Maslach ve Jackson tarafından 1981’de geliştirilen ve Maslach’ın adıyla literatürde kendine yer bulan “Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Orijinal halinde 22 madde ve 3 alt ölçek yer almaktadır. Ölçek maddeleri “1 hiçbir zaman” ve “7 her zaman” biçiminde değerlendirilmiştir. Maslach Tükenmişlik Envanteri, Ergin tarafından 1992’de farklı meslek gruplarına uygulanarak Türkçeye çevrilmiş ve bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçek 7 dereceden 5 dereceye indirilmiş, “0 hiçbir zaman, 4 her zaman” değerini almıştır (Çapri, 2006). Ölçekte yer alan 5-7-9-12-17-18-18-21 numaralı ifadeler ters ifadeler olduğu için analiz öncesinde bunlar ters kodlanmıştır.

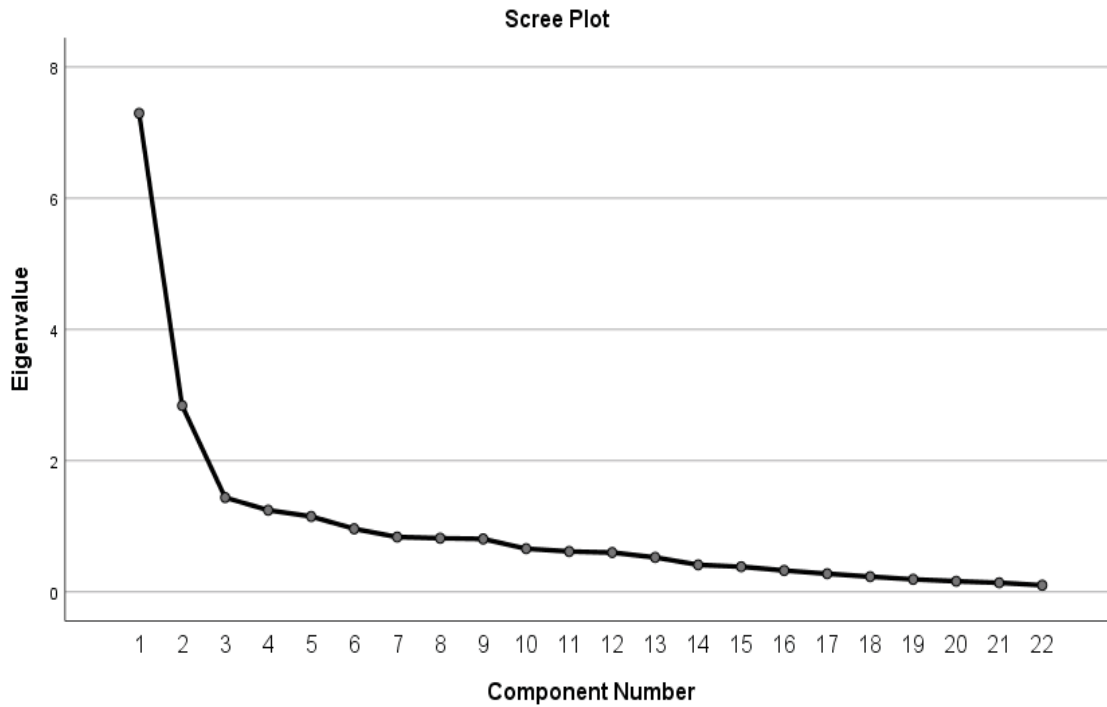
Araştırmada kullanılan tükenmişlik ölçeği yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış 115 öğretmene uygulanmıştır. Ölçekte yer alan maddeler arasındaki ilişkiyi belirlemek ve maddelerin benzer özellikleri ölçüp ölçmediğini tespit etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda maddelerin 5 faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Tablo 12’de ölçme aracındaki maddelerin faktör yüklerine yer verilmiştir.

Tablo 12

Ölçme Aracında Yer Alan Maddelerin Faktör Yükleri

Madde No	Faktör 1 Tükenmişlik	Faktör 2 Verimlilik	Faktör 3 Umursamazlık	Faktör 4 Değersizlik	Faktör 5 Özgüven
3	.907				
8	.791				
1	.768				
11	.754				
2	.752				
10	.711				
20	.657				
13	.642				
7		.843			
4		.820			
17		.553			
9		.552			
15			.733		
5			.460		
16				.749	
6				.632	
22				.613	
14				.571	
21					.722
19					.707
12					.533

Tablo 12 incelendiğinde *tükenmişlik* faktöründe 8 maddenin kendisine yer bulduğu ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0.90-0.64 arasında yer aldığı; *verimlilik* faktöründe 4 maddenin yer aldığı, bu maddelerin faktör yüklerinin 0.84-0.55 arasında yer aldığı; *umursamazlık* faktöründe 2 maddenin bulunduğu ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0.73-0.46 arasında yer aldığı; *umursamazlık* faktöründe 4 maddenin yer aldığı ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0.74-0.57 arasında yer aldığı; *özgüven* faktöründe ise 3 maddenin yer aldığı, bu maddenin de faktör yükünün 0.72-0.53 arasında olduğu tespit edilmiştir. Tablo 12’de belirtilen faktör yüklerine ait açımlayıcı faktör analizi grafiği aşağıdaki gibi belirlenmiştir.



Şekil 2. Faktör yüklerine ait açımlayıcı faktör analizi

Veri Analizi

Bu çalışmada ortaya çıkarılan verileri analiz edebilmek için SPSS 21.00 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, t-testi gibi istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan Türkçe öğretmenlerine iş tatmini testinde yer alan maddelere ne derecede katılıp katılmadıklarını ölçmek için maddeler “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “kararsızım”, “memnunum”, “çok memnunum” şeklinde

derecelendirilmiştir. Tükenmişlik testinde yer alan sorular “hiçbir zaman”, “çok nadir”, “bazen”, “çoğu zaman”, “her zaman” şeklinde derecelendirilmiştir. Kullanılan veri toplama araçları beşli derecelendirme ve dört aralıktan oluştuğu için 4/5 katsayısı dikkate alınmıştır. Bu sayede ölçek puanlarının gerçek aralıkları bulunmuştur. Gerçek aralıklar iş tatmini ölçeği için şu şekildedir: 1-1.79 hiç memnun değilim; 1.80-2.59 memnun değilim; 2.60-3.39 kararsızım; 3.40-4.19 memnunum; 4.20-5.00 çok memnunum. Tükenmişlik düzeyi ölçeğinin gerçek aralıkları ise şu şekildedir: 1-1.79 hiçbir zaman; 1.80-2.59 çok nadir; 2.60-3.39 bazen; 3.40-4.19 çoğu zaman; 4.20-5.00 her zaman. Araştırmadaki verilerin analiz edilme sürecinde parametrik olan ve parametrik olmayan testlerden yararlanılıp yararlanılmayacağını belirlemek amacıyla veri dağılımının normallik değerlerine bakılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulguların değerlendirilmesinde iki grup arasındaki farklılıklarda t-testi, üç veya daha fazla bağımsız değişkenin olması durumunda, birden fazla değişkenin ortalama puanlarının birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesinde parametrik olmayan (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis) testlerden yararlanılmıştır. Parametrik olmayan testlerin kullanılmasının nedeni ölçek skorlarının normal dağılıma uygun olması, varyans homojenliği varsayımının sağlanması ve ölçeklerin aralıklı tipte olması şartlarından en az birisinin sağlanmamasıdır (Sat, 2011). Verilerin analizinde normal dağılım için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

Tablo 13

Normal Dağılıma Uygunluk Testi

	Kolmogorov-Smirnov	p değeri
Dışsal Tatmin	.102	.006
İçsel Tatmin	.092	.021

Tablo 13'ün devamı

	Kolmogorov-Smirnov	p
Toplam Tatmin	.079	.004
Tükenmişlik Düzeyi	.112	.001

Tablo 13'e göre veriler normal dağılım kuralına uygun olmadığı için parametrik olmayan testlerden yararlanılmıştır. Mann Whitney U ve Kruskal Wallis ise ana kütlelerden çekilen örneklemin normal dağılım göstermediği zamanlarda tercih edilen nonparametrik testlerdir. Mann Whitey U bağımsız iki grup arasında, Kruskal Wallis testi ise bağımsız ikiden fazla grup arasında fark olup olmadığının belirlenmesinde kullanılır. Araştırmada yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, kıdem, iş yerindeki konum, çalıştığı kurumun imkanları, mesleği isteyerek seçme durumu değişkenlerine anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi testi (Kruskal Wallis) yapılmıştır. Sonuçların değerlendirilmesinde 0.05 anlamlılık düzeyi ölçüt kabul edilmiştir.

Yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin bulgular frekans, aritmetik ortalama ve yüzde dağılımları aynı tabloda düzenlenmiş ve yorumlanmıştır. Yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin verilerin analiz sürecinde aritmetik ortalamalarından da yararlanılmıştır.

Bu çalışmada yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenler T1, T2, T3, ... şeklinde kodlanmıştır.

Geçerlilik ve Güvenirlilik

Bir çalışmada kullanılan ölçeğin doğru ve geçerli sonuçlar ifade edebilmesi amacıyla yararlanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları tamamlanmalıdır. Güvenirlilik bir değerlendirmenin hatadan arınma derecesini göstermekte böylece içsel tutarlılığı önemli

kılmaktadır. Gerçekleştirilen bu çalışmada Cronbach's Alpha güvenilirlik testinden yararlanılmıştır. Ortaya çıkan değer 0 ile 1 arasında yer almakla beraber gerçekleştirilecek analizlerin doğru sonuçlar ortaya koyması amacıyla Nunnally (1967) çıkarılan katsayının 0.70 ve üzerinde yer alması gerektiğini aktarmıştır. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği şöyle ifade edilebilir (Nunnally, 1967'den akt. Sat, 2011, s. 46). α değeri 0.40'tan küçük 0.00'dan büyük ise ölçek güvenilir sayılmaz, α değeri 0.60'tan küçük 0.40'tan büyük ise ölçek güvenilirliği düşük sayılır, α değeri 0.80'den küçük 0.60'tan büyük ise ölçek yeterince güvenilir olarak değerlendirilebilir.

Tablo 14

Tükenmişlik Düzeyi ve Minnesota İş Tatmini Ölçeklerinin Güvenirliği

	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Dışsal Tatmin	.861	8
İçsel Tatmin	.879	12
Toplam Tatmin	.923	20
Tükenmişlik Düzeyi	.737	22

Bu çalışmada yararlanılan ölçeklerin tamamı Alpha değerleri bakımından 0.70'in üstünde bulunmuştur. Bütün aşamaların yüksek güvenilirlik değerine ulaştıkları belirlenmiştir. Araştırmada yararlanılan bütün ölçekler, tüm güvenilirlik analizi aşamalarını tamamlamışlardır. Bu yüzden her iki ölçek için güvenilirdir denilebilir.

Bölüm III: Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu bölümünde veri toplama araçlarından elde edilen veriler incelenerek yorumda bulunulacaktır.

Araştırmanın bu bölümünde veri toplama araçlarından elde edilen verilerden yararlanılacaktır.

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyleri

Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile ilgili görüşleri veri toplama aracından elde edilmiş puanlar üzerinden ortalamaları belirlenmiştir.

Tablo 15

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin İş Tatmini Ölçeğine Ait Görüşlerinin İstatistiksel Değerleri

Maddeler	\bar{x}	ss	
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	4.02	0.93	
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	3.70	1.14	
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi	4.16	0.89	
1 açısından			3.83
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	3.51	1.18	
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	4.10	0.96	
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	3.54	1.13	
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	4.19	0.82	
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	4.51	0.56	
2 7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	4.20	0.69	4.25
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	4.25	0.91	
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	4.14	0.89	
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	3.27	1.32	
3 6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	3.22	1.31	3.9
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	3.58	1.10	
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	3.31	1.18	
16. Çalışma şartları yönünden	3.57	1.07	

Tablo 15'in devamı

Maddeler	\bar{x}	ss	
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	2.91	1.20	
4 14. Terfi imkânının olması yönünden	2.84	1.22	3.04
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	3.39	1.26	
5 1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3.27	1.32	3.27

Tablo 15 incelendiğinde yabancılara Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin ($\bar{x}=3.55$) ortalama bir değere sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” ($\bar{x}=4.51$) maddesine en yüksek cevabı verdikleri belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendilerine ve özellikle öğrencilere karşı sorumlu bir şekilde davrandıkları ifade edilebilir. Araştırmada en düşük değere sahip olan madde ise “Terfi imkânının olması yönünden” ($\bar{x}=2.84$) maddesi belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri alt boyutlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde aritmetik ortalamaların iş tatmininde sorumluluk ($\bar{x}=4.25$), iş tatmininde özgürlük ($\bar{x}=3.83$), iş tatmininde liderlik ($\bar{x}=3.39$), iş tatmininde zaman ($\bar{x}=3.27$) iş tatmininde maddi güven ($\bar{x}=3.04$) şeklinde sıralamanın olduğu belirlenmiştir.

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili görüşleri veri toplama aracından elde edilmiş puanlar üzerinden ortalamaları belirlenmiştir.

Tablo 16

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeğine Ait Betimleyici İstatistiksel Değerleri

Maddeler	\bar{x}	ss	
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1.65	0.93	
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	1.80	0.89	
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	2.08	0.96	
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	1.61	0.89	2.67
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	2.36	1.02	
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	1.61	0.84	
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1.43	0.78	
13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	2.13	1.01	
7. Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum.	4.12	0.53	
4. Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım.	4.21	0.54	
17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.	4.43	0.60	4.26
9. Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	4.28	0.58	
15. Öğrencilere ne olduğu umurumda değil.	1.08	0.28	
5. Bazı öğrencilere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1.65	0.93	1.36
16. Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	1.56	0.78	
6. Bütün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	1.98	0.94	1.98
22. Öğrencilerin bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	1.60	0.80	
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	2.80	1.25	
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	3.83	0.71	
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	3.87	0.80	3.90
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	4.01	0.80	

Tablo 16 incelendiğinde yabancılara Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ($\bar{x}=2.83$) düşük bir değere sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların “Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.” ($\bar{x}=4.43$) maddesine en yüksek cevabı verdikleri belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin işlerinde çok fazla

şikayet etmedikleri, işlerini severek yaptıkları ifade edilebilir. Araştırmada en düşük değere sahip olan madde ise “Öğrencilere ne olduğu umurunda değil.” ($\bar{x}=1.08$) maddesi belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde aritmetik ortalamaların verimlilik ($\bar{x}=4.26$), özgüven ($\bar{x}=3.90$), tükenmişlik ($\bar{x}=2.67$), değersizlik ($\bar{x}=1.98$), umursamazlık ($\bar{x}=1.36$) şeklinde sıralamanın olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyet Değişkeninin Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyleri İle Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Algı Düzeylerine Etkisi

Cinsiyet değişkeninin yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine etkisini ölçmek için yapılan Mann-Whitney sonuçları tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Değer Ort.	Z	U	p
İçsel Tatmin	Kadın	62	56.52	-0.173	1551.000	0.862
	Erkek	51	57.59			
Dışsal Tatmin	Kadın	62	53.53	-1.402	1366.000	0.161
	Erkek	51	62.23			
Toplam Tatmin	Kadın	62	54.07	-0.868	1407.000	0.385
	Erkek	51	59.41			
Tükenmişlik	Kadın	62	59.29	-0.459	1556.500	0.646
	Erkek	51	56.43			

Tablo 17 incelendiğinde yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin içsel tatmin ($u=1551.0$; $p>0.05$), dışsal tatmin ($u=1366.0$; $p>0.05$), toplam tatmin ($u=1407.0$; $p>0.05$), tükenmişlik ($u=1556.0$;

$p>0.05$) alt boyutlarıyla cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Tablo 17 içsel tatmin düzeyleri açısından incelendiğinde araştırmaya katılan kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p\geq 0.05$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında dışsal tatmin açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p\geq 0.05$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında toplam tatmin açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p\geq 0.05$). Tablo 17 tükenmişlik düzeyleri açısından incelendiğinde araştırmaya katılan kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p\geq 0.05$).

Tablo 18

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	N	Sıra Değer Ort.	Z	U	p
İçsel Tatmin	Evli	54	54.11	-0.898	1437,0	0,369
	Bekar	59	59.64			
	Toplam	113				
Dışsal Tatmin	Evli	54	55.57	-0,591	1516,0	0,554
	Bekar	60	59.23			
	Toplam	114				
Toplam Tatmin	Evli	54	54.00	-0.786	1431,0	0,432
	Bekar	58	58.83			
	Toplam	112				
Tükenmişlik	Evli	54	60.48	-0,752	1513,0	0,452
	Bekar	61	55.80			
	Toplam	115				

Tablo 18 incelendiğinde yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin içsel tatmin ($u=1437.0$; $p>0.05$), dışsal

tatmin ($u=1516.0$; $p>0.05$), toplam tatmin ($u=1431.0$; $p>0.05$), tükenmişlik ($u=1513.0$; $p>0.05$) alt boyutlarıyla medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Tablo 18 içsel tatmin düzeyleri açısından incelendiğinde araştırmaya katılan evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p\geq 0.05$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında dışsal tatmin açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p\geq 0.05$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında toplam tatmin açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p\geq 0.05$). Tablo 18 tükenmişlik düzeyleri açısından incelendiğinde araştırmaya katılan evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p\geq 0.05$).

Tablo 19

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Mesleği Seçme Durumu	N	Sıra Değer Ort.	Z	U	p
İçsel Tatmin	Evet	105	56.96	-0.584	319.0	0.559
	Hayır	7	49.57			
	Toplam	112				
Dışsal Tatmin	Evet	106	57.75	-0.942	292.0	0.346
	Hayır	7	45.71			
	Toplam	113				
Toplam Tatmin	Evet	104	56.68	-0.862	293.0	0.389
	Hayır	7	45.86			
	Toplam	111				
Tükenmişlik	Evet	107	57.42	-0.106	365.5	0.915
	Hayır	7	58.79			
	Toplam	114				

Tablo 19 incelendiğinde yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin içsel tatmin ($u=319.0$; $p>0.05$), dışsal tatmin ($u=292.0$; $p>0.05$), toplam tatmin ($u=293.0$; $p>0.05$), tükenmişlik ($u=365.5$; $p>0.05$) alt boyutlarıyla mesleği isteyerek seçme değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Tablo 19 içsel tatmin düzeyleri açısından incelendiğinde araştırmaya katılan mesleği isteyerek seçen öğretmenler ile mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p\geq 0.05$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış mesleği isteyerek seçen öğretmenler ile mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenler arasında dışsal tatmin açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p\geq 0.05$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış mesleği isteyerek seçen öğretmenler ile mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenler arasında toplam tatmin açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p\geq 0.05$).

Tablo 19 tükenmişlik düzeyleri açısından incelendiğinde araştırmaya katılan mesleği isteyerek seçen öğretmenler ile mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p\geq 0.05$).

Tablo 19'dan elde edilen sonuca göre öğretmenlerin büyük bir bölümü mesleği kendi istekleri doğrultusunda seçmişlerdir. Bununla birlikte azda olsa bazı öğretmenler mesleği istemeyerek seçmişlerdir. Böyle bir durumda mesleği seçme durumu değişkeniyle iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık çıkması beklenirken böyle bir durumla karşılaşılmamıştır. Bunun sebepleri arasında öğretmenlerin mesleğe başladıktan sonra işlerini sevmeye başlamaları, aldıkları ücretten memnun olmaları, iş yerinin imkanlarının iyi olması vb. etkili olmuş olabilir.

Tablo 20

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Yaşı Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	Sıra Değer Ort.	KW	P
İçsel Tatmin	25 yaş ve altı	16	69.66	4.051	0.542
	26-30 yaş	51	54.51		
	31-35 yaş	27	52.30		
	36-40 yaş	9	58.50		
	41-45 yaş	4	71.00		
	46 yaş ve üzeri	6	54.00		
	Toplam	113			
Dışsal Tatmin	25 yaş ve altı	17	71.03	7.786	0.168
	26-30 yaş	51	56.84		
	31-35 yaş	27	47.94		
	36-40 yaş	9	62.94		
	41-45 yaş	4	78.50		
	46 yaş ve üzeri	6	45.58		
	Toplam	114			
Toplam Tatmin	25 yaş ve altı	15	70.20	6.421	0.267
	26-30 yaş	51	55.59		
	31-35 yaş	27	47.93		
	36-40 yaş	9	61.00		
	41-45 yaş	4	75.38		
	46 yaş ve üzeri	6	49.25		
Tükenmişlik	25 yaş ve altı	18	46.92	3.067	0.690
	26-30 yaş	51	61.13		
	31-35 yaş	27	55.96		
	36-40 yaş	9	65.39		
	41-45 yaş	4	60.25		
	46 yaş ve üzeri	6	61.25		
	Toplam	115			

Tablo 20 incelendiğinde yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin içsel tatmin ($kw=4.051$; $p>0.05$), dışsal tatmin ($kw=7.786$; $p>0.05$), toplam tatmin ($kw=6.421$; $p>0.05$), tükenmişlik ($kw=3.067$; $p>0.05$) alt boyutlarıyla yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Tablo 20 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkeni ile içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p\geq 0.05$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin yaş değişkeni ile dışsal tatmin açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p\geq 0.05$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin yaş değişkeni ile toplam tatmin açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p\geq 0.05$).

Tablo 20 tükenmişlik düzeyleri açısından incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p\geq 0.05$).

Tablo 20'den elde edilen sonuca göre yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin önemli bir bölümü 26-35 yaş aralığında bulunmaktadır. Bu yabancı dil olarak Türkçe öğretimi alanı için avantajlı bir durumdur. Ayrıca bu alanı daha ilerilere taşıyabilecek, uzun yıllar bu alanda faaliyet gösterebilecek kişilerin bulunduğu sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 21

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	N	Sıra Değer Ort.	KW	P
İçsel Tatmin	0-5 yıl	72	56,48	6,801	0,147
	6-10 yıl	19	48,45		
	11-15 yıl	8	54,00		
	16-20 yıl	7	85,57		

Tablo 21'in devamı

Boyutlar	Kıdem	N	Sıra Değer Ort.	KW	P
İçsel Tatmin	21 yıl ve üzeri	7	60,43		
	Toplam	113			
	0-5 yıl	71	59,90	10,741	0,030
	6-10 yıl	19	45,95		
Dışsal Tatmin	11-15 yıl	8	40,63		
	16-20 yıl	7	87,57		
	21 yıl ve üzeri	7	53,07		
	Toplam	112			
Toplam Tatmin	0-5 yıl	71	57,49		
	6-10 yıl	19	46,89		
	11-15 yıl	8	43,81		
	16-20 yıl	7	87,14	9,189	0,057
Tükenmişlik	21 yıl ve üzeri	7	56,43		
	Toplam	112			
	0-5 yıl	74	56,09		
	6-10 yıl	19	62,68		
Tükenmişlik	11-15 yıl	8	55,00		
	16-20 yıl	7	73,93	2,447	0,654
	21 yıl ve üzeri	7	53,00		
	Toplam	115			

Tablo 21 incelendiğinde yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin içsel tatmin (kw=6.801; p>0.05), toplam tatmin (kw= 9.189; p>0.05), tükenmişlik (kw=2.447; p>0.05) alt boyutlarıyla mesleki kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Ancak yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin dışsal tatmin boyutuyla mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olduğu (kw=10.741; p<0.05) tespit edilmiştir. Tablo 21 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni ile içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir

($p \geq 0.05$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni ile toplam tatmin açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p \geq 0.05$).

Tablo 21 tükenmişlik düzeyleri açısından incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p \geq 0.05$).

Tablo 21'den elde edilen sonuçlara göre yabancı dil olarak Türkçe öğretimi alanında araştırmaya katılanların yarısından fazlasının 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Bu durum yabancı dil olarak Türkçe öğretimi alanı için hem olumlu hem de olumsuz yönde değerlendirilebilir. Mesleki kıdemi az olan öğretmenler öğretim sürecinde mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlere göre daha fazla sorunla karşılaşabilirler. Bu sorunlara çözüm üretebilmek için mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlere göre daha fazla zaman harcayabilirler. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlasının mesleki kıdeminin az olması yabancı dil olarak Türkçe öğretimi alanını olumlu yönde de etkileyebilir. Mesleki kıdemi az olan öğretmenler genellikle genç ve dinamik bir yapıya sahip olup sorunların çözümüne daha pratik yaklaşabilirler.

Tablo 21'den elde edilen sonuca göre araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Dışsal tatmin; işletmenin çalışanlar üzerinde yürüttüğü politika, denetleme sistemi, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkiler, çalışma ortamı, maddi kazanç gibi unsurlardan oluşmaktadır. İçsel tatmin ise işin doğal akışı içerisindeki başarıya duygusu, beğenilme, görevde yükselme, sorumluluk gibi unsurlardan oluşmaktadır (Köroğlu, 2012). Bu bağlamda incelendiğinde araştırmaya katılanların mesleki kıdem düzeylerine göre dışsal tatmin açısından doyuma ulaşamadıkları ifade edilebilir.

Tablo 22

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin İş Yerindeki Konumu Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	İş Yerindeki Konum	N	Sıra Değer Ort.	KW	p
İçsel Tatmin	Öğretmen	74	54,31	2,911	0,406
	Öğretim Görevlisi	26	60,44		
	Öğretim Üyesi	7	74,86		
	Yönetici	6	54,42		
	Toplam	113			
Dışsal Tatmin	Öğretmen	75	55,25	1,999	0,573
	Öğretim Görevlisi	26	58,12		
	Öğretim Üyesi	7	69,00		
	Yönetici	6	69,50		
	Toplam	114			
Toplam Tatmin	Öğretmen	74	54,10	2,054	0,561
	Öğretim Görevlisi	25	58,32		
	Öğretim Üyesi	7	71,21		
	Yönetici	6	61,33		
	Toplam	112			
Tükenmişlik	Öğretmen	75	55,05	5,712	0,126
	Öğretim Görevlisi	27	57,46		
	Öğretim Üyesi	7	66,50		
	Yönetici	6	87,33		
	Toplam	115			

Tablo 22 incelendiğinde yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin içsel tatmin (kw=2.911; p>0,05), dışsal tatmin (kw=1.999; p>0.05), toplam tatmin (kw=2.054; p>0.05), tükenmişlik (kw=5.712; p>0.05) alt boyutlarıyla iş yerindeki konum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Tablo 22 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin

iş yerindeki konumu değişkeni ile içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p \geq 0.05$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş yerindeki konumu değişkeni ile dışsal tatmin açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p \geq 0.05$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş yerindeki konumu değişkeni ile toplam tatmin açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p \geq 0.05$).

Tablo 22 tükenmişlik düzeyleri açısından incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yerindeki konumu değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p \geq 0.05$).

Tablo 23

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Gelir Düzeyi Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Gelir Düzeyi	N	Sıra Değer Ort.	KW	P
İçsel Tatmin	3000-4000 TL	50	47,88	3,986	0,136
	4000-5000 TL	18	62,81		
	5000 ve üzeri	39	57,78		
	Toplam	107			
Dışsal Tatmin	3000-4000 TL	51	46,33	6,596	0,037
	4000-5000 TL	18	62,31		
	5000 ve üzeri	39	61,58		
	Toplam	108			
Toplam Tatmin	3000-4000 TL	51	46,67	4,783	0,091
	4000-5000 TL	18	61,56		
	5000 ve üzeri	40	58,67		
	Toplam	109			
Tükenmişlik	3000-4000 TL	51	57,43	0,593	0,744
	4000-5000 TL	18	53,81		
	5000 ve üzeri	40	52,44		
	Toplam	109			

Tablo 23 incelendiğinde yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin içsel tatmin ($kw=3.986$; $p>0.05$), toplam tatmin ($kw=4.783$; $p>0.05$), tükenmişlik ($kw=0.593$; $p>0.05$) alt boyutlarıyla gelir düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Ancak yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin dışsal tatmin alt boyutuyla ($kw=6.596$; $p<0.05$) gelir düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Dışsal tatmin düzeyi ile gelir düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunması; öğretmenlerin elde ettikleri ücretten, iş yerindeki yöneticilerle olan ilişkilerinden, çalışma ortamı gibi unsurlardan memnun olmadıklarını göstermektedir. Bu durum çözümlenmezse uzun vadede yapılan işten elde edilecek verimin düşmesine neden olabilir.

Toplam tatmin düzeyi ile gelir düzeyi arasındaki ilişkinin 0.05'e yakın bir değerde ($P=0.091$) çıkması araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin gelir düzeyi açısından kendilerini mutlu hissetmediklerine dair ipuçları vermektedir.

Tablo 23 tükenmişlik düzeyleri açısından incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin gelir düzeyi değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p\geq 0.05$).

Tablo 24

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurumun İmkanları Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Kurumun İmkanları	N	Sıra Değer Ort.	KW	P
İçsel Tatmin	Zayıf	6	41,83	31,269	0,000
	Ortanın altı	9	39,61		

Tablo 24'ün devamı

Boyutlar	Kurumun İmkanları	N	Sıra Değer Ort.	KW	p
İçsel Tatmin	Orta	47	58,47	30,313	0,000
	Orta üstü	31	41,47		
	İleri	20	90,00		
	Toplam	113			
	Zayıf	6	28,33		
Dışsal Tatmin	Ortanın altı	9	36,94	33,160	0,000
	Orta	46	57,14		
	Orta üstü	32	48,31		
	İleri	21	89,43		
	Toplam	114			
Toplam Tatmin	Zayıf	6	34,83	12,732	0,013
	Ortanın altı	9	37,50		
	Orta	46	56,74		
	Orta üstü	31	43,63		
	İleri	20	90,95		
Tükenmişlik	Toplam	112		12,732	0,013
	Zayıf	6	80,83		
	Ortanın altı	9	53,00		
	Orta	46	60,87		
	Orta üstü	31	64,50		
	İleri	20	37,29		
	Toplam	112			

Tablo 24 incelendiğinde yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin içsel tatmin (kw=31.269; p<0.05), dışsal tatmin (kw=30.313; p<0.05), toplam tatmin (kw=33.160; p<0.05), tükenmişlik (kw=12.732; p<0.05) alt boyutlarıyla çalışılan kurumundaki imkanlar değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğu belirlenmiştir. Tablo 24 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışılan kurumundaki imkanlar değişkeni ile içsel tatmin düzeyleri arasında

anlamli bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin çalışılan kurumdaki imkanlar değişkeni ile dışsal tatmin açısından anlamli bir farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin çalışılan kurumdaki imkanlar değişkeni ile toplam tatmin açısından anlamli bir farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$).

Tablo 24'te tükenmişlik düzeyleri açısından incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışılan kurumdaki imkanlar değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamli bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Tablo 24'te içsel tatmin, dışsal tatmin ve toplam tatmin ile çalışılan kurumdaki imkanlar arasındaki istatistiksel değer ($p=0.000$) anlamli bir farklılığı belirtmektedir. Burada çalışılan kurumun imkanlarının öğretmenlerin isteklerine tam anlamıyla cevap vermediği sonucuna ulaşılabilir. Bu durum da öğretmenlerde iş tatmininde düşüklüğe neden olmaktadır.

Tablo 24'te tükenmişlik düzeyi ile çalışılan kurumdaki imkanlar değişkeni arasındaki istatistiksel değer ($P=0,013$) anlamli bir farklılığı belirtmektedir. İş tatminindeki düşüklük araştırmaya katılanlarda tükenmişlik düzeyinin artmasına neden olmuştur. Bu durum öğretim sürecini olumsuz etkileyebilir.

Tablo 25

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Değer Ort.	KW	p
İçsel Tatmin	Lisans	35	66,19	6,983	0,030
	Yüksek Lisans	61	49,50		
	Doktora	17	65,00		
	Toplam	113			

Tablo 25'in devamı

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Değer Ort.	KW	p
Dışsal Tatmin	Lisans	34	69,96	10,982	0,004
	Yüksek Lisans	63	48,33		
	Doktora	17	66,56		
	Toplam	114			
Toplam Tatmin	Lisans	34	67,62	9,385	0,009
	Yüksek Lisans	61	47,94		
	Doktora	17	64,97		
	Toplam	112			
Tükenmişlik	Lisans	35	38,80	16,856	0,000
	Yüksek Lisans	63	67,05		
	Doktora	17	64,00		
	Toplam	115			

Tablo 25 incelendiğinde yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin içsel tatmin (kw= 6.983; p<0.05), dışsal tatmin (kw=10.982; p<0.05), toplam tatmin (kw=9.385; p<0.05), tükenmişlik (kw=16.856; p<0.05) alt boyutlarıyla eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğu belirlenmiştir. Tablo 25 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni ile içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. (p<0.05) Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni ile dışsal tatmin açısından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p<0.05). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni ile toplam tatmin açısından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p<0.05).

Tablo 25'te tükenmişlik düzeyleri açısından incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$).

Tablo 25'te içsel tatmin düzeyi ile eğitim durumu değişkeni arasındaki istatistiksel değer ($P=0.030$) anlamlı bir farklılığı ifade etmektedir. Burada üzerinde durulması gereken bir diğer nokta da yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ortalama değerinin ($\bar{x}=49.50$) lisans mezunu öğretmenlerin ortalama değeri ($\bar{x}=66.19$) ile doktora mezunu öğretmenlerin ortalama değerinden ($\bar{x}=65.00$) düşük olmasıdır. Bu durumun ortaya çıkmasındaki sebepler araştırılmalıdır. Dışsal tatmin düzeyi ile eğitim durumu değişkeni arasındaki istatistiksel değer ($P=0.004$) anlamlı bir farklılığın bulunduğunu göstermektedir. Ortalama değerlerine baktığımız zaman dışsal tatmin düzeyinde de yüksek lisans mezunu öğretmenlerin lisans ve doktora mezunu öğretmenlere göre daha düşük değere sahip olduğu görülebiliyor. Lisans mezunu öğretmenlerin ortalama değeri ($\bar{x}=69.96$) ile doktora mezunu öğretmenlerin ortalama değeri ($\bar{x}=66.56$), yüksek lisans mezunu öğretmenlerin değerinden ($\bar{x}=48.33$) daha yüksektir. Toplam tatmin düzeyi ile eğitim durumu değişkeni arasındaki istatistiksel değer ($p=0.009$) anlamlı bir farklılığın bulunduğunu ortaya koymaktadır. Toplam tatmin düzeyinde ortalama değerler incelendiğinde yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=47.94$), lisans mezunu öğretmenlerden ($\bar{x}=67,62$) ve doktora mezunu öğretmenlerden ($\bar{x}=64,97$) daha düşük değere sahip olduğunu görülebilir. Tükenmişlik düzeyi ile eğitim durumu değişkeni arasındaki istatistiksel değer ($P=0,000$) anlamlı bir farklılığın bulunduğunu ifade etmektedir. Ortalama değerlere bakıldığında tükenmişlik düzeyinde lisans mezunu öğretmenlerin ortalama değerinin ($\bar{x}=38,80$) yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ortalama değerinden ($\bar{x}=67,05$) ve doktora mezunu öğretmenlerin ortalama değerinden ($\bar{x}=64,00$) daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Almış Öğretmenlerin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisine Ait Bulgular

Bu bölümde yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin yorumlanması için anketleri cevaplayanların iki ölçüğe verdikleri cevapların korelasyon analizi bulunmaktadır. Korelasyon analizine ait hipotez şu şekilde belirlenmiştir: H: “*İş tatmini artarken tükenmişlik azalır.*”

Korelasyon analizi iki değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesi için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Korelasyon, iki değişkenin birlikte farklılaşmasını ifade etmektedir. Korelasyonda hedef bağımsız değişken farklılaştığında, bağımlı değişkenin hangi doğrultuda farklılaştığını tespit etmektir. Korelasyon katsayısı (r) ile ifade edilmektedir. -1 ile +1 arasında değer alır ve şöyle yorumlanır (Kalaycı, 2013); 0.00-0.25 aralığında çok zayıf, 0.26-0.49 aralığında zayıf, 0.50-0.69 aralığında orta düzey, 0.70-0.89 aralığında yüksek düzey, 0.90-1.00 aralığında çok yüksek ilişkiye sahiptir.

Yapılan araştırmada belirlenmeye çalışılan problem, iş görenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin nasıl olduğunu belirleyebilmektir. Korelasyon analizi; Minnesota İş Tatmini Ölçeği için toplam tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin olmak üzere üç farklı değişken ve tükenmişlik düzeyi olmak üzere toplam dört değişken için uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi Tablo 28’de gösterilmektedir.

Tablo 26

İş Tatmini ve Tükenmişlik Ölçekleri Korelasyon Analizi

		İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Toplam Tatmin	Tükenmişlik
İçsel Tatmin	Spearman	1,000	,784	,944	-,498
	Korelasyon(r)				
	P (çift taraflı)		,000	,000	,000

Tablo 26'nin devamı

		İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Toplam Tatmin	Tükenmişlik
İçsel Tatmin	N		115	115	115
	Spearman		1,000	,939	-,523
Dışsal Tatmin	Korelasyon				
	P (çift taraflı)			,000	,000
	N			112	114
Toplam Tatmin	Spearman			1,000	-,529
	Korelasyon				
	P (çift taraflı)				,000
Tükenmişlik	N				112
	Spearman				1,000
	Korelasyon				
Tükenmişlik	P (çift taraflı)				.
	N				115
	Korelasyon				

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin toplam tatmin puanı ile içsel tatmin puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir ($p \leq 0.01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü çok güçlü bir korelasyon bulunmaktadır ($r=0.944$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin toplam tatmini yükseldikçe, içsel tatmini de yükselmektedir. Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin toplam tatmini ile dışsal tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p \leq 0.01$) ve değişkenler arasında pozitif yüksek düzeyde bir ilişki (korelasyon) tespit edilmiştir ($r=0.939$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin toplam tatmini yükseldikçe, dışsal tatmini de yükselmektedir. Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin içsel tatmini ile dışsal tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p \leq 0.01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü yüksek düzey bir ilişki belirlenmiştir ($r= 0.784$). Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin içsel tatmini yükseldikçe, dışsal tatmini de yükselmektedir. Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış

öğretmenlerin toplam tatmin seviyesi ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. ($p \leq 0.01$) Değişkenler arasında negatif (ters) orta düzey bir korelasyon tespit edilmiştir. ($r = -.529$) Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatminleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin içsel tatmin seviyesiyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($p \leq 0.01$). İki değişken arasındaki ilişkide korelasyon analizinin sonucu $r = -.498$ 'dir. Çalışanlarının içsel tatmin düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında orta düzeyde negatif ilişki tespit edilmiştir. Yani araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyiyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p \leq 0,01$). İki değişken arasındaki ilişkide korelasyon analizinin sonucu $r = -.523$ 'tür. Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin dışsal tatminiyle tükenmişlik düzeyleri arasında orta düzeyde negatif ilişki bulunmaktadır. Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri düşmektedir.

İş tatmini alt ölçeklerinin birbirleri içerisindeki korelasyonda içsel tatmin, dışsal tatmin ve toplam tatmin arasında güçlü pozitif yönlü ilişki belirlenmiştir. Sonuç olarak genel tatmin durumunun artmasında dışsal tatmin puanının ve içsel tatmin puanının rolü bulunmaktadır. İçsel tatmin düzeyiyle toplam tatmin düzeyinin korelasyonist ilişkisi, dışsal tatmin düzeyiyle toplam tatmin düzeyi arasındakine göre daha fazla olarak belirlenmiştir.

İş tatmini ve tükenmişlik düzeyinin alt boyutlarının korelasyon analizleri incelendiğinde negatif ilişkiler tespit edilmiştir. Bu durum iş tatmininin yükseldikçe tükenmişlik hissini azaldığının belirlenmesini sağlamıştır. Bir kurumda çalışanların iş

tatmininin azaldığında tükenmişliğin artması, iş tatmininin yükseldiğinde tükenmişliğin düşmesi gerekir. İçsel, dışsal ve toplam tatmin puanlarının tükenmişlik üzerindeki etkisine bakıldığında ise tükenmişlik düzeyiyle en yüksek korelasyona sahip olan toplam tatmindir. Korelasyon analizi sonuçlarının iş tatmini ve tükenmişlik ile ilgili kuramlarla aynı doğrultuda olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, “*İş tatmini artarken tükenmişlik azalır.*” şeklindeki hipotezin doğrulanmış olduğunu gösterir.



Bölüm IV: Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın bu aşamasında yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine, bunları etkileyen değişkenlere ait bulgulara değinilerek ortaya çıkan sonuçlar tartışılacaktır.

Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın problem cümlesinden ve alt problemlerinden hareketle ortaya çıkan sonuçlar alan yazında yapılan çalışmalar ele alınarak tartışılmıştır.

Araştırmanın birinci alt problemine ait tartışma ve sonuç. Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla öğretmenlerin görüşleri alınmış ve *“İş tatmini arttıkça tükenmişlik düzeyi azalır.”* sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek maddelerinin puan ortalamaları incelendiğinde iş tatmini ölçeğinde en yüksek puana sahip maddenin *“Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden memnunum.”* maddesi olduğu belirlenmiştir. Bu maddenin ortalamasının yüksek çıkması yabancı dil olarak Türkçenin öğretimi alanında çalışan öğretmenlerin öğretim süreci içerisinde öğrencilere bilgiler aktardıkça mutlu oldukları çıkarımını vermektedir. Aynı zamanda yabancı dil olarak Türkçenin öğretimi alanının geleceği için de olumlu sonuçlar doğuracağı için bu alanla ilgilenen araştırmacılara umut vermektedir. Maslach tükenmişlik ölçeğindeki en yüksek puana sahip maddenin *“Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.”* maddesi olduğu belirlenmiştir. Bu durum öğretmenlerin öğretim sürecinde öğrencilerle olumlu iletişim kurduklarını ve keyifli zaman geçirdiklerini göstermektedir. Bunun sonucunda da yapılan işten üst düzey verim alınabilir.

Sınıf ortamında görsel iletişim öğrenciler üzerinde anlatılan konu kadar büyük bir öneme sahiptir. Öğretmenin ses tonu, jestleri, mimikleri, yürüyüş şekli, eğitim esnasında

giydiği elbise öğrenciler üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Bunlar öğrenciyi öğrenmeye karşı olumlu ya da olumsuz yönde motive eder (Çakmak ve Aktan, 2016).

Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemesi yabancı dil olarak Türkçe öğretimi alanı için olumlu karşılanabilir. Burada bir cinsiyet grubunun olumlu ya da olumsuz anlamda farklılık göstermesi yapılacak çalışmaların verimsizleşmesine neden olabilir.

Araştırmanın ikinci alt problemine ait tartışma ve sonuç. Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleği ele alındığında kişinin psikolojisi, sahip olduğu tutum ve davranışlar, içerisinde bulunduğu çevre, olaylara bakış açısı öğretim sürecini etkileyen unsurlar arasında sayılabilir. Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış evli ve bekar öğretmenlerin ortalamaları birbirine çok yakın çıkmıştır. Bu durum medeni durum değişkeninin öğretim sürecine çok fazla etkide bulunmadığını göstermektedir.

Öğretmenlik profesyonel olmayı gerektiren bir meslektir. Bu yüzden öğretim süreci başladığı anda öğretmen kendisini tüm düşüncelerinden arındırmalı, günlük hayatın sorunlarını bir tarafa bırakmalıdır.

Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış bekar öğretmenlerin iş tatmini ortalaması evli öğretmenlerin iş tatmini ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Tükenmişlik düzeyi anketi incelendiğinde de evli öğretmenlerin ortalamasının bekar öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemine ait tartışma ve sonuç. Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin mesleği isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Kişinin iş tatmini düzeyinin yüksek olması için meslek seçimini kişilik özelliklerine, yeteneklerine ve ilgi alanlarına uygun bir biçimde gerçekleştirmesi gerekir. Bunun yanında çalışılacak ortama, çalışanlar arasındaki ilişkilere, hizmet içi eğitim olanaklarına, elde edilecek maddi kazanç ve görevde yükselme fırsatlarına dikkat edilmeli; bu hususta sağlıklı bir inceleme yapıldıktan sonra meslek seçimine karar verilmelidir (Erdoğan, 2008).

Bireyler bulunduğumuz dönemde isteklerini bir tarafa bırakarak en çok maddi kazancı elde edecekleri mesleklere yönelim göstermektedir. Çalışılan ortamın olumlu bir iletişim yapısına sahip olup olmama durumu, yönetici-çalışan ilişkileri, kurumun imkanları göz ardı edilmektedir. Bu doğrultuda yapılan tercihler kişiyi bir süre sonra iş tatmini yönünden hayal kırıklığına uğratabilir (Gökdeniz ve Merdan, 2016).

Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerden 107'si mesleği isteyerek seçtiklerini belirtmişlerdir. Mesleği kendi istekleri doğrultusunda seçmeyenlerin sayısı ise sadece 7'dir. Bu durum yabancı dil olarak Türkçe öğretimi alanı için son derece avantajlı bir durumdur. Bu alanda çalışan öğretmenlerin büyük bir bölümünün mesleği isteyerek seçtiğini gösterir. İlerleyen süreçte bu alanın daha da gelişeceği düşünülürse öğretmenlerin mesleklerini kendi istekleri doğrultusunda seçmelerinin yapılacak çalışmaları olumlu yönde etkileyebileceği sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmanın dördüncü alt problemine ait tartışma ve sonuç. İnsanların yaşadığı çağ ve bulunduğu yaş; çevresindeki insanlarla olan ilişkilerini, alacağı kararları, ilgi ve tutumlarını etkileyen önemli unsurlardır. Bu açıdan incelendiğinde yaş, insanların seçecekleri işler için de karar mekanizması olarak görev yapmaktadır (Nergiz ve Yılmaz, 2016).

Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Araştırmalar incelendiğinde yaşın ilerledikçe iş tatminin arttığı görülmüştür. Bu araştırmada böyle bir sonucun ortaya çıkmamasında araştırmaya katılanların büyük bölümünün birbirine yakın yaşlarda olması etkili olmuş olabilir.

Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış 115 öğretmenden 96'sının 22-35 yaş aralığında olması bu alanda çalışan öğretmenlerin büyük bir bölümünün genç olduğunu göstermektedir. Bu yabancı dil olarak Türkçe öğretimi alanın geleceği için umut vermekte, genç ve dinamik bir kadronun bulunduğunu göstermektedir.

Araştırmanın beşinci alt problemine ait tartışma ve sonuç. Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Dışsal tatmin; işletmenin çalışanlar üzerinde yürüttüğü politika, denetleme sistemi, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkiler, çalışma ortamı, maddi kazanç gibi unsurlardan oluşmaktadır. İçsel tatmin ise işin doğal akışı içerisindeki başarıma duygusu, beğenilme, görevde yükselme, sorumluluk gibi unsurlardan oluşmaktadır (Köroğlu, 2012).

Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış 115 öğretmenden 74'ü 0-5 yıl arasında, 19'u 6-10 yıl arasında kıdeme sahiptir. Bu durum bize bu alanda çalışmaya başlayan kişi sayısının yakın dönemde arttığını işaret etmektedir. Bu artışın

ortaya çıkmasında Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretimi alanının günümüzde geçmişe göre daha fazla önem kazanmış olması, bunun yanı sıra hem yurt içinde hem de yurt dışında birçok Türkçe öğretim merkezinin faaliyete girmiş olması gösterilebilir. Mete (2012, s. 107) bu duruma değinmiş ve özellikle yakın dönemde faaliyete giren Türkçe öğretim merkezleriyle beraber son beş yılda alana dahil olan öğretmen sayısında artış olduğunu ifade etmiştir. Mete ve Gürsoy (2013, s. 353) hizmet süresi göz önüne alınarak oluşturulan verilerde 0-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin yabancı dil olarak Türkçenin öğretimi konusunda kıdemi fazla olan öğretmenlere göre daha duyarlı ve sorumluluğu yüksek bir grup olduğunu ifade etmiştir (Saygılı, 2017).

Araştırmanın altıncı alt problemine ait tartışma ve sonuç. Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin iş yerindeki konum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan kişilerden önemli bir bölümü iş yerinde öğretmen olarak görev yapmaktadır. Öğretmenlerin yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde daha verimli hale gelebilmesi için kurum yöneticileri tarafından belirli aralıklarla güdülenmelidir. İş tatmini yüksek seviyede olan iş görenlerin kurum amaçlarını nitelikli bir şekilde gerçekleştirebilmesi için yönetici kadrosunda çalışanlar tarafından güdülenmesi gerekir. Gösterilen performansa göre ödül verilip adil bir yaklaşım sergilenirse iş doyumu gerçekleşir (Akıncı, 2002, s. 7-8).

Araştırmanın yedinci alt problemine ait tartışma ve sonuç. Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin çalışılan kurumun imkanları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Bireylerin çalıştıkları ortam ve o ortamın şartları verimliliği etkileyen unsurlardır. Bunların nitelikli ve çalışanın işle ilgili ihtiyaçlarını rahatlıkla karşılayabileceği bir hale

getirilmesi, kurumdaki verimliliği arttıracak ve çalışanın iş tatminin yükselmesinde etkili olacaktır (Üçüncü, 2016).

Çalışılan ortamın çalışana sunduğu imkanlar çalışanın beklentilerine uygun ve isteklerine cevap verebilecek şekilde düzenlenmelidir. Bu, işten elde edilecek faydayı yükseltecek ve çalışanın iş tatmini düzeyinin artmasında etkili olacaktır (Gözener ve Sayın, 2007).

Yapılan bir işten verim alınabilmesi için çalışılan kurum tarafından iş görenlerin süreç içerisindeki tüm ihtiyaçları karşılanmalıdır. Yabancı dil olarak Türkçe öğretimi alanına baktığımızda öğretim süreci içerisinde öğretmenlerin materyal, ders kitabı, bilgisayar, ferah bir sınıf ortamı başlıca ihtiyaçları arasında yer almaktadır. Farklı etnik yapıya sahip birçok kişi aynı ortamı paylaştığı için sınıf içerisindeki iletişimi arttıracak, öğrencilerin birbirleriyle sosyal ilişkilerini oluşturacak organizasyonlarda yine kurum tarafından düzenlenmelidir.

Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin yarısından fazlası çalıştıkları kurumun imkanları ile ilgili orta ve ortanın altı seviyesi şeklinde görüş belirtmişlerdir. Bu alan üzerinde çalışan yöneticilere yapılması gerekenlerle ilgili bir ipucu vermelidir. Son yıllarda Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretimi alanına geçmiş yıllara göre daha fazla önem verildiği ifade edilse de eksikliklerin halen devam ettiği görülmektedir. Dünyanın farklı ülkelerinde faaliyet gösteren Türkçe öğretim merkezlerinin ihtiyaçları çağın gereklerine göre yeniden giderilmelidir.

Araştırmanın sekizinci alt problemine ait tartışma ve sonuç. Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin içsel, toplam tatmin, tükenmişlik alt boyutlarıyla gelir düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Ancak yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin dışsal tatmin alt boyutuyla ($k_w=6.596$; $p<0.05$) gelir düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu durum

araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin elde ettikleri ücreti yeterli bulmadıklarını, iş yerinde yöneticiler ile sorun yaşıyor olabileceklerini ya da örgüt kültüründen memnun olmadıklarını belirtebilir. Lawler'a (1981) göre; bir iş gören eline çalışılan kurumun verdiği ücretin; alması gerektiğini düşündüğü ücretten düşük olduğuna inanması halinde tatminsizlik yaşamaktadır.

Eğitim alanında en önemli konulardan bir tanesi de ücrettir. Elde edilen ücretlere yapılan zamların yeterli olmaması ve çevredeki benzer işlere ödenen ücretlerin kamu alanında faaliyet gösteren öğretmenlerin ücretlerinden daha fazla olması tatminsizliğe neden olan bir unsurdur. Bir kurumda çalışanların verimli olması isteniyorsa ücret adaletinin sağlanmış olması gerekir. Eğer çalışan aldığı ücreti, verdiği emeğin karşılığında az buluyorsa bu tatminsizliğe ve devamında da verimsizliğe neden olacaktır (Üçüncü, 2016).

Araştırmanın dokuzuncu alt problemine ait tartışma ve sonuç. Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev almış öğretmenlerin 35'i lisans, 61'i yüksek lisans, 17'si doktora düzeyinde eğitime sahiplerdir. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin oranı %50'den fazladır. Kurdayıoğlu ve Sapmaz (2016, s. 92) çalışmalarında araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin büyük bir bölümünün lisansüstü eğitim aldığını ya da almakta olduğunu belirtmiş. Öğretmenlerin lisansüstü eğitim almaları meslekî bilgi ve becerilerinin gelişmesi açısından önem taşımaktadır. Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin yabancı dil bilme konusunda da kendilerini geliştirmeleri önem arz etmektedir. Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin yabancı dil öğretme yöntemlerine, bununla ilgili teknik bilgilere, öğretmenlik alan bilgisine, Türk dili ve kültürüne hakim olmaları gerekmektedir (Kana, Boylu ve Başar, 2016, s. 1133).

Araştırmaya katılan yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermesindeki temel etken öğretmenlerin işe başlamadan önceki beklentileri ile işe başladıktan sonra karşılaştıkları durumlar arasındaki farkın olumsuz anlamda yüksek çıkması belirtilebilir. Bireyler eğitim süreci içerisinde yapacakları işin elde ettikleri kariyer basamaklarına uygun olmasını ister. Eğer bu durum işe başladıktan sonra olumsuz anlamda gelişirse bireylerde tatminsizlik ve tükenmişlik meydana gelebilir. Eğitim düzeyi üst seviyelerde olan bireylerin genel iş tatmini düzeylerinin daha alt seviyelerde olan bireylere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu duruma daha geniş açıdan bakıldığında eğitim durumu yüksek olan kişilerin daha nitelikli bir iş imkanına erişebilmesi bunun sonucunda da tatmin düzeylerinin yüksek olması olumlu tarafı olarak belirtilebilir. Olumsuz olarak değerlendirilebilecek tarafı ise eğitim durumu yükseldikçe buna bağlı olarak çalışanların beklentilerinin de artması ve bu beklentinin karşılanmadığı zamanlarda da ortaya tatminsizliğin çıkması olarak ifade edilir (Türkoğlu, 2011). Araştırmaya bu açıdan baktığımızda yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin eğitim durumlarına karşılık oluşturdukları beklentinin karşılanmadığını görebiliriz.

Eğitim durumu yüksek seviyede olan çalışanların kurumdaki ödüllere daha fazla ulaşmaları ve daha yüksek ücret almaları gerektiğinden yaşanan iş tatmini de yüksek olmaktadır (Tiryaki, 2005).

Öneriler

1. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin iş tatmini düzeyi genel anlamda iyi gibi görünse de iş tatminini olumsuz yönde etkileyen bulgulara rastlanmaktadır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini düşürmek, iş tatmini düzeylerini yükseltmek için özlük haklarında iyileştirmeler yapılmalıdır.

2. Araştırma sonucuna göre tükenmişlik düzeyi düştükçe iş tatmini artar. Bu yüzden öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini en aza indirmek için kurumda örgüt iklimini nitelikli bir hale getirebilmek ve daha da geliştirebilmek için öğretmenlere sosyal ilişkilerini daha sağlıklı kurabilmeleri için hizmet içi eğitimler verilmelidir. Ayrıca kurum yöneticilerine de belirli aralıklarla sosyal ilişkiler ile ilgili seminer, hizmet içi eğitim vb. faaliyetler düzenlenmelidir.
3. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin büyük bir bölümü çalıştıkları kurumun imkanlarını orta ve ortanın altı şeklinde belirtmişlerdir. Bu konuda gerekli adımlar atılıp Türkçe öğretim merkezlerinin imkanları arttırılmalı ve donanım, materyal, teknik ekipman eksiklikleri giderilmelidir.
4. Öğretmenlerin donanımını ve bilgisini arttırmak için belirli aralıklar ile hizmet içi eğitimler düzenlenmeli ve modern eğitim yöntemleri hakkında bilgilendirme toplantıları yapılmalıdır.
5. Yabancı dil olarak Türkçe öğretimi alanında görev yapan öğretmenlerin eğitim düzeylerini arttırmak için öğretmenler teşvik edilmeli, yüksek lisans ve doktora eğitimleri için gerekli imkanlar sağlanmalıdır.
6. Yabancı dil olarak Türkçe öğretimi alanında görev yapan öğretmenlerin eğitim düzeyleri arttıkça beklentileri de artacağı için eğitim düzeyine göre öğretmenlere belirli maddi ödüller verilmelidir. Ancak bu şekilde bir uygulama yapılırsa yapılan işten üst düzey bir verim alınabilir. Aksi bir durumda tatminsizlik ve tükenmişlik artış gösterecektir.
7. Yabancı dil olarak Türkçe öğretimi alanında lisans programının açılması bu alanda çalışacak kişilerin uzmanlığını aynı zamanda yeterliliğini de arttıracığı için daha yüksek verim alınmasını sağlayacaktır. Ayrıca yabancı dil olarak Türkçe öğretimi

alanında doktora programlarının da sayısının arttırılması bu alanda çalışmak isteyenler için yerinde bir adım olacaktır.



Kaynakça

- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, <http://www.akdeniz.edu.tr/iibf/dergi/Say:04/05> Akinci, pdf, Erişim Tarihi: 23.09.2018
- Ardıç, K. ve Uslu, O. (2017). Kültürel değerlerin iş doyumuna etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, ICMEB17 Özel Sayısı*, 748-755.
- Avcı, Y. (2002). *Türkçenin yabancı dil olarak öğretiminin kültür ve yöntem boyutu*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi I. Uluslararası Truva-Çanakkale Dil Eğitimi ve Okul Gelişimi Sempozyumu. Çanakkale, Türkiye.
- Avcı, Y. (2012). Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde dil-düşünce analizi teorisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(3).
- Ayrancı, B. B. ve Mutlu, H. H. (2017). Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde geçmişten günümüze süregelen problemler. *The Journal of International Lingual, Social and Educational Sciences*, 3, 66-74.
- Barın, E. (2004). Yabancılarla Türkçe öğretiminde nasrettin hoca fıkralarının yeri. *Türk Yurdu*, 255, 61-63.
- Baycan, F.A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme. *Ortadoğu Teknik Üniversitesi Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-67, <http://www.turkpsikolojidergisi.com/PDF/TPY/22/66-77.pdf>
- Boymul, E. ve Özeltürkay, E. Y. (2017). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisi: Bir sanayi kuruluşunda uygulama. *Journal of Yasar University*, 12(46), 93-102.

- Bozkurt, İ. ve Bozkurt, Ö. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 4-5.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2001). İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Çakmak, V. ve Aktan, E. (2016). Öğretmen öğrenci iletişiminin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56), 83-97.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama (Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları). *İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu*, 9(18).
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çetinkanat, Ç. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu*. Ankara. Anı Yayıncılık.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde insan davranışı, örgütsel davranış*. (Çev: Tosun vd.) İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Demircan, Ö. (1990). *Yabancı dil öğretim yöntemleri*. İstanbul: Ekin-Eğitim Yayıncılık.
- Eğinli Temel, A. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 36.
- Erdem, A. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(55), http://pauegitimdergi.pau.edu.tr/Makaleler/505313988_8-S%C3%9CRE%C3%87%20KURAMLARININ%20E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M%20Y%C3%96NET%C4%B0M%C4%B0NE%20KATKILARI.pdf, Erişim Tarihi: 11.12.2017

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S., ve Erat, S., (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir etme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1).

<http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/160/176> Erişim Tarihi: 10.12.2017

Erdoğan, İ. (1996). *Örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.

Erdoğan, Z. (2008). *Bireyden profesyonele: Kariyere ilk adım*. Ankara: Ekin Yayıncılık.

Ergin, M. (2007). *Türk dili*. İstanbul: Bayrak Yayınları

Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Online Ege Akademik Bakış dergisi*, 12(1).

Url:https://www.researchgate.net/publication/307798314_Calisanlarin_Is_Doyumlari_ile_Mesleki_Tukenmislik_Duzeyleri_Arasindaki_Iliskiler_Ogretmenler_Uzerine_Ornek_Bir_Uygulama

Fidan, Y., Ercan, S., Yılmaz, A., Şehirli, M. (2016). Cinsiyetin iş doyumunu üzerine etkisi: Kamu çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 110-124.

Göçer, M. ve Moğul, S. (2011). Türkçenin yabancı dil olarak öğretimine dair genel bir bakış. *Turkish Studies*, 6(3), 797-810.

Gökçe, G., Şahin, A. ve Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: Meram Tıp Fakültesi örneği. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(20), 234-244.

Gökdeniz, İ. ve Merdan, E.(2016). Meslek seçimi ile iş tatmini ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 8(2), 111-121.

Gökkaya, S. ve Türker, N. (2018). İş motivasyonu ile iş tatmini üzerine otel işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*. 3(5), 12-28.

- Gözener, S. ve Sayın, S. (2007). Devlet ve özel hastanelerdeki hekimlerin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *Eğitim Dergisi*, 16.
- Gümüş, S. ve Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi*. İstanbul: Hiperlink.
- Hengirmen, M. (1993). Türkçenin yabancı dil olarak öğretimi. *Ankara Üniversitesi TÖMER Dil Dergisi*, 10, s. 5-9.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Kalaycı, Ş. (2013). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Kana, F., Boylu, E. ve Başar, U. (2016). Yabancı dil olarak Türkçe öğretmeni yetiştirmenin gerekliliği ve lisans programı önerisi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(5), 1125-1138.
- Karakuş, İ. (2006). *Atatürk dönemi eğitim sisteminde Türkçe öğretimi*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Karkın, N. (2004). Kamu ve özel sektör yöneticilerinin liderlik davranışları. *Türk İdare Dergisi*, 445, 43-83.
- Köksal, D. ve Varışoğlu, B. (2014). Yabancı dil olarak Türkçe öğretimi. A.Şahin (Ed.), *Yabancı dil öğretiminde temel ilke ve kavramlar* (ss. 66-80). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Koroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 13(2), 275-289.
- Kurudayıoğlu, M. ve Sapmaz, S. (2016). Yabancı dil olarak Türkçe konuşma öğretimine dair öğretmen bilişleri. *Journal of World of Turks/Zeitschrift für die Welt der Türken*, 8(3), 85-102.

- Lee, R. and Wilbur, E.R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: A multivariate analysis, *Human Relations*, 38(8), s. 781-791.
- Mete, F. (2012). Yabancı dil olarak Türkçe öğretimine ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi. *Dede Korkut Türk Dili ve Edebiyatı Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 103-125.
- Mete, F. ve Gürsoy, Ü. (2013). Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde öğretmen yeterliklerine ilişkin görüşler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 343-356.
- Mamadova, İ. (2013). *İş tatmini*. İstanbul: Sokak Kitapları Yayıncılık.
- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk havalimanı gümrüksüz satış işletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 50-79.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York: Mc Grew-Hill.
- İşcan, A. (2011). Türkçenin yabancı dil olarak önemi. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 29-36.
- Okumuş, M. (2013). *Öğretmenlerde meslek tatmini ve iş stresi*. İstanbul: Ark Yayınları.
- Özaydın, M.M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve bireysel özellikler açısından iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki: Alanya'da banka çalışanları üzerine bir inceleme* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adana, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Online ResearchGate*, 55-64. URL: https://www.researchgate.net/publication/227428153_Bireysel_ve_Is_Ortamina_Ait_Etkenler_Acisindan_Is_Doyumu

- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. California: Sage Publications.
- Sun, Ö.H. (2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış uzmanlık yeterlilik tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Tor, S. (2011). *Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Tosun, C. (2006). Yabancı dille eğitim sorunu. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 2(1), 28-42.
- Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Yayıncılık.
- Türkoğlu, H. (2011). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ungan, S. (2006). Avrupa birliğinin dil öğretimine karşı tutumu ve Türkçenin yabancı dil olarak öğretilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 217-225.
- Üçüncü, K. (2016). İş tatmini ve motivasyon. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim dalı*.
file:///C:/Users/user/Downloads/%C4%B0%C5%9E+TATM%C4%B0N%C4%B0+V
E+MOT%C4%B0VASYON.pdf adlı dosya 10.10.2018 tarihinde internetten alınmıştır.
- Yıldız, B. (2010). *Herzberg'in çift faktör kuramı açısından ilköğretim I. kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ekler

EK A: Veri Toplama Aracı

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yabancı Dil Olarak Türkçenin Öğretimi alanında yürüttüğüm yüksek lisans tez çalışmamın bir parçasıdır. Yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerini araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Ethem GÜRSOY
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1.Cinsiyetiniz ?

() Kadın () Erkek

2. Yaşınız?

a-() 25 ve altı b-() 26-30 c-() 31-35 d-() 36-40 e-() 41-45 f-() 46 ve üzeri

3.Medeni Durumunuz?

() Evli () Bekar

4.Öğrenim Durumunuz:

Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

5.En Son Mezun Olduğunuz Fakülte:

Eğitim Enstitüsü ()

Eğitim Fakültesi ()

Fen-Edebiyat Fakültesi ()

Diğer (Lütfen belirtiniz).....

6.Mezun Olduğunuz Bölüm?

.....

7.Mesleğinizdeki Kıdeminiz?

() 0 - 5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

8)Görev Yaptığınız Kurumdaki Konumunuz:

Yönetici ()

Öğretim Üyesi ()

Öğretmen ()

Öğretim Görevlisi ()

9.Çalıştığınız Kurumu Bir Bütün Olarak Düşündüğünüzde İmkânlarını Nasıl Tanımlarsınız?

İleri () Ortanın Üstü () Orta () Ortanın Altı () Zayıf ()

10.Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?

()Evet ()Hayır

11.Aylık Gelir Düzeyiniz Ne Kadar?

() 3000-4000 TL () 4000-5000 TL () 5000 TL ve üzeri

Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılıklarına (X) işareti ile belirtiniz.

Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunuz?" diye kendinize sorunuz.

MESLEĞİMDEN	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok Memnunuz
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Hiçbir Zaman
Çok Nadir
Bazen
Çoğu Zaman
Her Zaman

-
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.
 2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.
 3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.
 4. Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım.
 5. Bazı öğrencilere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.
 6. Bütün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.
 7. Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum.
 8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.
 9. Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.

 10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.
 11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.
 12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.
 13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.
 14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.
 15. Öğrencilere ne olduğu umurumda değil.
 16. Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.
 17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.
 18. Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.
 19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.
 20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.
 21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.
 22. Öğrencilerin bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.
-

Özgeçmiş

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Ethem GÜRSOY

Doğum Yeri: Edirne

Doğum Tarihi: 29.09.1992

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Türkçe Öğretmenliği

Yüksek Lisans Öğrenimi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yabancı Dil Olarak Türkçenin Öğretimi

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

BİLİMSEL FAALİYETLERİ

a) Makale: Destekleme ve Yetiştirme Kurslarının TEOG Başarısına Etkisi

İŞ DENEYİMİ

2014-2015 : İnkaya Ortaokulu / Kars

2015-2018 : Havsa Atatürk Ortaokulu/ Edirne

2018-... : Şehit Nefize Çetin Özsoy Bilim ve Sanat Merkezi/ Edirne

İLETİŞİM

E-posta Adresi: gursoyethem@gmail.com