



T.C.
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

**KURUMA ULAŞIM SÜRESİ, MOTİVASYON VE BAZI DEMOGRAFİK
ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNUN
İNCELENMESİ**

Yasemin ALTINDAL DOĞANER
Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Dr. Öğretim Üyesi Özgür Önen

Burdur, 2019

T.C.
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

**KURUMA ULAŞIM SÜRESİ, MOTİVASYON VE BAZI
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN ÖĞRETMENLERİN
İŞ DOYUMUNUN İNCELENMESİ**

Yasemin ALTINDAL DOĞANER
Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Dr. Öğretim Üyesi Özgür ÖNEN

Burdur, 2019



**MAKÜ EĞİTİM BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

M.A.K.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 30/05/2019 tarih ve 2019-289/9 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 27/06/2019 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Yasemin ALTINDAL DOĞANER' in "KURUMA ULAŞIM SÜRESİ, MOTİVASYON VE BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNUN İNCELENMESİ" konulu tez çalışması Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÖNEN
(Tez Danışmanı)

ÜYE : Doç. Dr. Kemal KAYIKÇI

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi Öznur TULUNAY
ATEŞ

ONAY

M.A.K.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

BİLDİRİM

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu taahhüt edip, tezimin kaynak göstermek koşuluyla aşağıda belirttiğim şekilde fotokopi ile çoğaltılmasına izin veriyorum.

Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim/Raporum sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Yasemin ALTINDAL DOĞANER

27/06/2019

İmza

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimize başladığım günden bu yana destek ve yardımlarını gördüğüm tez danışmanım Doktor Öğretim Üyesi Özgür ÖNEN'e; hayatım boyunca maddi ve manevi olarak hep yanımda olan babam Yusuf ALTINDAL'a; tez yazım sürecinde ve her daim kızım ile ilgilenen anneme, onunla geçirmem gereken zamandan kıstığım canım kızıma, eşime, aileme sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.



Kuruma Ulaşım Süresi, Motivasyon ve Bazı Demografik Özellikleri Açısından Öğretmenlerin İş Doyumunun İncelenmesi

(Yüksek Lisans Tezi)

Yasemin ALTINDAL DOĞANER

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, kuruma ulaşım süresi, motivasyon ve bazı demografik özelliklerin öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını araştırmaktır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmaktadır. Kuruma ulaşım süresi, motivasyon ve bazı demografik özellikler yordayıcı, öğretmenlerin iş doyum düzeyi ise yordanan değişken olarak tanımlanmaktadır. Araştırmanın evrenini, Burdur’da Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı devlet okullarında görev yapan 3292 öğretmen; örneklemini ise Burdur İl Merkezi, Merkeze bağlı köyler ve ilçe merkezi olmak görev yapan 130 kadın, 123 erkek olmak üzere toplamda 253 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerini toplamak üzere; “Kişisel Bilgi Formu”, Yetişkin Motivasyon Ölçeği (Tulunay Ateş ve İhtiyaroğlu, 2019) ve İş Doyum Ölçeği (Güler, 1990) kullanılmıştır. Bu araştırma için yapılan güvenilirlik testi sonucunda Yetişkin Motivasyon Ölçeği’nin cronboach alfa değeri ,85; İş Doyum Ölçeği’nin cronboach alfa değeri ise ,94 olarak hesaplanmıştır. Verilerin analiz SPSS programı ile yapılmıştır. Verilerin analizi için “Çoklu Regresyon Analizi” yapılmıştır. Araştırma başlangıcında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde etkisi olabileceği düşünülen 9 değişken bu analize tabi tutulmuştur. Söz konusu 9 değişkenden; dışsal motivasyon düzeyi ($p<0,01$), ulaşım süresi ($p<0,01$), haftalık çalışma saati ($p<0,01$) ve cinsiyet ($p<0,05$) değişkenlerinin, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucu elde edilmiştir. Ancak medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, mesleki kıdem, zorunlu hizmet yükümlülük durumu ve içsel motivasyon değişkenlerinin, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Geliş Gidiş Yapmak, Kuruma Ulaşım Süresi, Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon, İş Doyumu.

Sayfa Adedi : 109

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÖNEN.

**The Examination of Job Satisfaction of Teachers in Terms of Transportation Time,
Motivation and Some Demographic Characteristic
(Master Thesis)**

Yasemin ALTINDAL DOĞANER

ABSTRACT

The purpose of this study is to research duration of transportation to the institution, motivation and some demographic characters whether predict the teachers' job satisfaction considering to the variables of teachers. In this study, relational survey method is used. the distance of the institution to the place of residence, in other words;it is identified that commuting is predictive, job satisfaction of teachers is a predicted variables. The universe of the is 3292 teachers who work who work at state schools in Burdur, affiliated to the Ministry of Education. In the total 253 teachers,130 of whom are female and 123 of whom are male teachers, who work at state schools in city centre, districts and villages of Burdur, is constituted the frame of this study. 'Personal Information Form', 'Motivation Adult Scale' (Tulunay Ateş ve İhtiyaroğlu, 2019) and 'Job Satisfaction Scale' (Güler, 1999) are used to collect datas of the reasearch. The result of reliability test for this research has been shown that the cronbah's Alpha reliability coeffiient of 'Motivation Adult Scale' was ,85; the cronbah's Alpha reliability coeffiient of 'Job Satisfaction Scale' was ,94. Analyzing of datas was made by SPSS Packet Programming. Multiple linear regression analysis was used for analyzing datas. 9 variables which are thought that they may effect to job satisfaction of the teachers in the beginning of the research, are subjected in this study. The result was obtained that the variables, extrinsic motivation ($p<.01$), time of transportation ($p<.01$), weekly working hours ($p<.01$) and gender ($p<.05$) predict job satisfaction of the teachers signficiantly. However, it was seen that marial tatus, having child status, tenure of proffession, compulsory service status and instric motivation variables do not predict the job satisfaction of the teachers.

Key Words: Commute to Intutions, Duration of Transportation to the Intution, Extrinsic Motivation, Instric Motivation, Job Satisfaction.

Page Number :109

Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÖNEN

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
TABLolar DİZİNİ	xi
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	5
1.2.1. Alt Problemler.....	6
1.3. Araştırmanın Amacı	6
1.4. Araştırmanın Önemi	7
1.5. Sayıtlar.....	8
1.6. Sınırlılıklar.....	8
1.7. Tanımlar.....	9
BÖLÜM II.....	10
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	10
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	10
2.1.1. İş ve İş Doyumu Kavramları.....	10
2.1.2. İş Doyumunun Önemi.....	11
2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	14
2.1.4. Motivasyon Kavramı ve Önemi.....	15
2.1.5. Motivasyon Süreci.....	18
2.1.6. Motivasyonu Etkileyen Faktörler ve Sonuçları.....	19
2.1.7. Motivasyon Teorileri.....	21
2.1.7.1. İçerik Teorileri.....	21
2.1.7.1.1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	22
2.1.7.1.2. Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	25

2.1.7.1.3. David Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi.....	27
2.1.7.1.4. Clayton Alderfer'in Erg Teorisi..	30
2.1.7.2. Süreç (Beklenti) Teorileri.....	32
2.1.7.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	32
2.1.7.2.2. Lawler-Porter Bekleyiş-Değer Teorisi.	33
2.1.7.2.3. Adams'ın Denklik (Eşitlik) Teorisi.	35
2.1.7.2.4. Cranny-Smith Basitleştirilmiş Süreç Teorisi.	36
2.1.7.2.5. Edwin Locke'un Amaç Belirleme Teorisi.....	37
2.1.7.2.6. Skinner Şartlanma Teorisi.	38
2.2. İlgili Araştırmalar	39
2.2.1. İş Doyumu ve İlgili Araştırmalar.	39
2.2.2. Motivasyon ile İlgili Araştırmalar.	46
BÖLÜM III	49
YÖNTEM	49
3.1. Araştırmanın Modeli.....	49
3.2. Evren ve Örneklem	49
3.3. Veri Toplama Araçları.....	52
3.3.1. İş Doyum Ölçeği Formu.	52
3.3.2. Yetişkin Motivasyon Ölçeği.	53
3.4. Verilerin Toplanma Süreci	54
3.5. Verilerin Analizi	55
BÖLÜM IV	56
BULGULAR VE YORUM	56
4.1. Çoklu Regresyon Analizi.....	56
4.1.1. Regresyon Analizi Varsayımları.....	56
4.1.1.1. Sıradışı Veri (Uç Değerler).	57
4.1.1.2. Verilerin Normal Dağılımı.	58
4.1.1.3. Doğrusal İlişki.	60
4.1.1.4.Çoklu Ortak Bağlantı.	62
4.1.1.5.Hata Varyanslarının Normal Dağılımı.	64
4.1.1.6. Eş Varyanslılık Analizi.	64
4.2. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	65
4.2.1. Çoklu Regresyon Analizi.	66

BÖLÜM V.....	69
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	69
5.1. Sonuç ve Tartışma	69
5.2. Öneriler.....	75
KAYNAKLAR.....	77
EKLER	102
EK-1.....	103
EK-2.....	104
EK-3.....	105
EK-4.....	106
EK-5.....	107



KISALTMALAR

TDK: Türk Dil Kurumu



ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Şekiller</u>		<u>Sayfa</u>
Şekil 1	İş tatminine veya tatminsizliğine neden olan etkenler ve sonuçları	15
Şekil 2	Motivasyon Süreci	18
Şekil 3	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	22
Şekil 4	Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	26
Şekil 5	Maslow ve Alderfer'ın Gereksinimi Kuramları Arasındaki İlişki	31
Şekil 6	Porter ve Lawler'ın Dinamik Motivasyon Modeli	34
Şekil 7	Cranny ve Smith'in Süreç Modeli	37
Şekil 8	Uç Değerler Boxplot Analizi	57
Şekil 9	Sürekli Değişkenlere Ait Histogram Grafikleri	59
Şekil 10	Doğrusallık Testi Saçılma Diyagramları	61
Şekil 11	QQ Plot Analzi	64
Şekil 12	Eş Varyanslılık Analizi	65

TABLolar DİZİNİ

<u>Tablolar</u>		<u>Sayfa</u>
Tablo 1	İşe Devamsızlık Davranışlarının Olumlu ve Olumsuz Sonuçları	20
Tablo 2	Geliş-Gidiş Yapma Durumuna Göre Demografik Değişkenlerin Dağılımı	50
Tablo 3	İş Doyumu Ölçeği Güvenilirlik Analizi	53
Tablo 4	Yetişkin Motivasyon Ölçeği Güvenilirlik Analizi	54
Tablo 5	Sürekli Değişkenlere Ait Basıklık ve Çarpıklık Analizi	58
Tablo 6	Sürekli Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi	62
Tablo 7	Bağımsız Değişkenler Arasında Çoklu Bağlantılılık Varsayım Analizi	63
Tablo 8	Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri	66

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi ve alt problemler ile araştırmanın amacı, önemi, sayıtları, sınırlılıkları ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı, Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği usulünce öğretmenlerin atamaları ve yer değiştirme işlemleri gerçekleştirilmektedir (Resmi Gazete, 2015). Bu yönetmeliğe uygun olarak, öğretmenler özür durumuna bağlı (sağlık ve eş durumu) il dışı ve il içi yer değiştirme talebinde bulunabilmektedirler (Resmi Gazete, 2015). Bahsi geçen özür durumları esas alınmasına karşın, öğretmenler yer değiştirme konusunda çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Örneğin, farklı bir ilde çalışmakta olan bir öğretmen, eşinin çalıştığı veya sağlık özrü bulunan yakınının olduğu ilde çalışmak için yer değiştirme talebinde bulunabilmekte ve görev puan durumu da dikkate alınarak eşinin ya da yakınının bulunduğu il sınırları içinde oldukça uzak bir mesafede görev alabilmektedir. Bu durum, Milli Eğitim Bakanlığı yer değiştirme yönetmeliğinde daha önce yer alan İl/İlçe emri olarak adlandırılan uygulamanın kaldırılmasıyla ortaya çıkmıştır (Anadolu Eğitim Sendikası, 2018; Eğitim-Bir-Sen, 2017; Türk Eğitim-Sen, 2017). Eş ve sağlık özrü gibi sebeplerle yer değişikliği talebinde bulunan öğretmenlerin, özürlerinden kaynaklı olarak yaşamakta oldukları sorunları kısmen çözümlenmekle beraber, başka sorunların yaşanmasına da zemin hazırlamaktadır. Bu nedenle öğretmenler ve eğitim sendikaları ilçe emri uygulamasının, yeniden uygulamaya koyulmasını talep etmektedirler. Örneğin, Anadolu Eğitim Sendikası Başkanı Güven, öğretmenlerin il içinde ve dışında herhangi bir problem yaşamaması için il/ilçe emri uygulamasının yeniden başlatılması gerektiğini savunmakta, bu şekilde sorunun çözüleceğini öne sürmektedir (Anadolu Eğitim Sendikası, 2018). İl/İlçe emri uygulamasına göre;

öğretmenlerin atamaları Bakanlıkça il/ilçe emrine veya doğrudan eğitim kurumuna yapılmaktadır. Bakanlıkça il/ilçe emrine atama yapılması halinde;

Öğretmenlerin atandıkları ildeki görev yerleri, hizmet puanları ve yeterlikleri dikkate alınarak il milli eğitim müdürünün teklifine göre valilerce belirlenmektedir (Resmi Gazete, 2015). Sağlık ve eş özürlü gibi mazaretlerinden kaynaklı yer değiştirme talebinden bulunan öğretmenler, daha dar bölgeler şeklinde ifade edilebilecek olan “İlçe emri” uygulamalarının gerçekleşmesi için imza kampanyaları gerçekleştirmektedirler (Change org, Yazıcı, 2016). Bunların yanı sıra, çeşitli internet sitelerinde ve sosyal medyada da farklı forum başlıkları açıp çözüm yolu aramaktadırlar. İlgili sosyal medya platformlarından birinde, öğretmenler bu durumdan şikâyetçi olduklarını şu şekilde dile getirmişlerdir: “*Eşimle aramızda 240 km var. Biz aynı ilde yaşıyoruz ama ayrı evlere mahkum bırakılıyor bizim çocuklarımızın suçu ne. Neden görmezden geliniyoruz?*” şeklinde yorumda bulunurken bir başka öğretmen “*... 130 km yol, bunun bir de dönüşü var. İnsanun severek yaptığı mesleği ne yazık ki mesafeler yüzünden eziyet haline dönüşüyor. Umuyoruz ki bir gün sesimize çare olunur!*” şeklinde yaşadığı problemi dile getirmiştir (Mebpersonel, 2017). Yukarıda da ifade edildiği gibi, öğretmenler aile birliğini tam olarak sağlayamamakta ya da sağlık özürlü bulunan yakınına yardımcı olamamaktadır. Aileleriyle birlikte olabilmek ya da hasta yakınına yardımcı olabilmek için kilometrelerce yol gelip gitmek durumunda kalmaktadırlar. Bu nedenle öğretmenlerin yıprandığı, motivasyon düzeylerinin düştüğü ve iş doyumlarının azaldığı görülmektedir (Önen ve Doğaner, 2017).

Alanyazın incelendiğinde, öğretmenlerin motivasyon ve iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyen faktörlerle ilgili pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir. Örneğin; Öztürk’e (2006, s.38) göre, öğretmenlerin motivasyonu üzerinde, çalışma ortamı, sosyal imkanlar, terfi, ödül ve ceza uygulamaları, verilen görevler, eğitim seviyesi ve öğretmen eğitimi gibi faktörler anlamlı etkiye sahiptirler. Öğretmenlerin motivasyonları hizmet verdikleri yer, çevre koşulları ve beklenti düzeyleri gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (Avşaroğlu, Kahraman ve Deniz, 2005). Avşaroğlu, Kahraman ve Deniz (2005), öğretmenlerin hizmet verdikleri yer, çevre koşulları, çalışma ortamı ve beklenti düzeyi gibi faktörler sebebiyle problem yaşamalarının,

ruh hallerini etkilediğini ve dolaylı olarak motivasyon düzeylerinin olumsuz etkilendiğini öne sürmektedirler. Ayrıca, çalışma ortamının koşulları (Eğinli, 2009) ve iş yerine ulaşımın zor olması (Taşdan ve Tiryaki, 2010), gibi faktörlerin öğretmenlerin yaşadığı sorunlar arasında yer aldığı belirtilmektedir. Öğretmenin çalıştığı kurumun merkeze uzak olması ve kurumun bulunduğu yerde ikamet etmemesi, bu öğretmenin kurumuna ulaşmak için belli bir süre yolculuk yapmak durumunda kalması anlamına gelmektedir. Şimşek'in (2010) de ifade ettiği gibi, ulaşım imkanlarının atırılmasına karşın, öğretmenler ve öğrencilerin ikamet ettikleri yerden uzak bir okula gitmek durumunda kalmaları, okul ulaşımının bir sorun olduğunu göstermektedir. Nitekim, belli bir süre yolculuk yapma durumunda kalan bireyler kas yorgunluğu, kan akışında azalma ve ödem gibi fizyolojik rahatsızlıklar yaşayabilmektedirler (Pheasant & Haslegrave, 2006). İşeri ve Arslan da (2007), yolculukta oturma süresine bağlı olarak fizyolojik rahatsızlıkların ortaya çıkma ihtimalinin yüksek olduğunu ifade etmektedirler. Bu fizyolojik rahatsızlıkların yanında, yolcular kendilerini psikolojik olarak da rahat hissetmeyebilirler. Türkiye'de, ölümlü kazaların pek çoğu sürücü hatasından kaynaklanmaktadır (Timetürk, 2017). Öğretmenlerin, kurumlarına ulaşmak için gerek başkasının kullandığı araca gerekse kendisinin kullandığı araca biniyor olması psikolojik olarak kendilerini gergin hissetmelerine yol açabilmektedir (Önen ve Doğaner, 2017). Ayrıca yapılan araştırmaların bir kısmında, öğretmenlerin fizyolojik rahatsızlıklar yaşamasının yanı sıra, ulaşımdan kaynaklı zaman kaybı yaşadıkları (Güvendir, 2017; Karataş ve Çakan, 2018; Özdemir, Civelek, Çetin, Karapınar ve Özel, 2015; Palavan ve Donuk, 2016) ve bu durumun öğretmenleri olumsuz olarak etkilediği vurgulanmaktadır. Bu araştırmalar genel olarak geliş gidiş yapan öğretmenlere odaklanmaktan ziyade kırsal bölgelerde görev yapan ve orada ikamet eden öğretmenlerin sorunlarına odaklanmış ve bu bölgelerde görev yapan öğretmenlerin motivasyon ya da iş doyumlarını etkileyen faktörleri tespit etmeye çalışmışlardır. Türkiye'de olduğu gibi yurt dışında da yapılan araştırmalarda öğretmenler şehre uzak bölgede görev yapmak istemediklerini, daha yakın ve merkezi bir yerde iş aradıklarını belirtmişlerdir (Mitra, Dangwal & Thadani, 2008; Thomas, 2003).

Nitekim öğretmenlerin okullarına ulaşmak için yapmış oldukları yolculuğun öğretmenlerin mesleki ve özel yaşantılarını nasıl etkilediğine yönelik bir çalışmada

(Önen ve Doğaner, 2017), bu durumun öğretmenleri fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkilediğini hatta öğretmenlerin bir kısmının mesleklerinden soğuduklarını, başka bir iş imkanının olması durumunda öğretmenlerin mesleklerini bırakmayı düşündükleri belirtilmiştir (Güvendir, 2017).

Bunların yanı sıra, Önen ve Doğaner'in (2017) yaptığı araştırmada, *uzaklık*, ilgili okulların merkeze olan mesafesi dışında öğretmenlerin ikamet ettiği yere uzaklığı açısından da değerlendirilmiştir. İkamet ettikleri yerden çalıştıkları kuruma 20 dakikadan fazla yolculuk yapmak durumunda kalan öğretmenlerin ulaşım aracı ve ulaşım ücretiyle ilgili çeşitli sorunlar yaşadığı belirtilmiştir (Önen ve Doğaner, 2017; Stokes, Stafford & Holdsworth, 2000). Bu araştırmaların dışında Bennel de (2004), yerleşim merkezine uzak bir kurumda çalışan öğretmenlerin motivasyon ve iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğunu ifade etmektedir. Karataş ve Çakan da (2018), okula ulaşımın rahat olması ve ulaşım süresinin kısa olmasının, öğretmenleri fiziksel ve psikolojik olarak rahatlatacağını dolayısıyla da öğretmenlerin motivasyon ve iş doyum düzeylerinin artacağını ifade etmektedirler.

Yukarıda ifade edilen durumların dışında da, öğretmenlerin motivasyon (Yazıcı, 2009) ve iş doyumunu (Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013) etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler arasında ücret, güvenlik, arkadaşlık ortamı, çalışma koşulları ve bireysel unsurlar (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, mesleki kıdem) gibi etmenler bulunmaktadır (Friday & Friday, 2003). Çalışma koşulları ele alındığında, daha önce de bahsedildiği gibi ikamet ettiği yerden uzak bir kurumda çalışmanın, iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Sargent ve Hannum da (2005), uzak bir okulda çalışmanın öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz etkilediğini; daha merkezi ve yakın bir okulda çalışmanın ise iş doyumlarını olumlu etkilediğini ifade etmektedirler. Ayrıca, Sargent ve Hannum (2005), uzak bir okulda çalışan öğretmenlerin sosyal faaliyetlere katılmak için zaman bulamadıklarını ve bu durumun özel hayatlarını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedirler. Kennedy (2001, s.24) ve Shonje de (2016, s.61), kırsal ve uzak bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin bölgedeki ev yetersizliğinden dolayı, başka bir yerde ikamet ettiğini ve her gün okula geliş gidiş yapmak durumunda kaldığını, bunun da öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumlarını olumsuz etkilediğini

vurgulamaktadırlar. Tüm bunların bir sonucu olarak, merkeze uzak ve kırsal bölgede çalışan öğretmenlerin motivasyon eksikliği ve işlerindeki tatminsizliği, öğrencilerine yansımakta ve öğrencilerin akademik başarısını olumsuz olarak etkilemektedir (Unesco, 1985).

Öğretmen motivasyonu ve iş doyumunu yalnızca öğretmenleri değil, velileri, okul idarecilerini ve eğitimin diğer tüm paydaşlarını etkilediği (Shonje, 2016, s.80) göz önünde bulundurulursa, öğretmenlerin motivasyon ve iş doyum düzeylerinin yüksek olması önem kazanmaktadır. Bennell ve Akyeampong'un da (2007) ifade ettikleri gibi, öğretmenlerin yüksek iş doyumunu, okulun da bütünüyle daha etkili ve nitelikli olmasını sağlayacaktır.

Daha önce de bahsedildiği gibi, öğretmenlerin çeşitli demografik özellikleri dikkate alınarak iş doyum düzeyleri ile ilgili ve okulun bulunduğu sosyo-kültürel çevrenin öğretmenlerin iş doyum düzeylerini nasıl etkilediğine yönelik birçok araştırma yapıldığı görülmektedir (Güvendir, 2017; Karataş ve Çakan, 2018; Palavan ve Donuk, 2016; Taşkaya, Turhan ve Yetkin, 2015). Öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerle ilgili birçok araştırma yapılmış olmasına karşın, kuruma ulaşım süresi, motivasyon ve bazı demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, mesleki hizmet süresi, zorunlu hizmet durumu, haftalık çalışma saati) ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara alanyazında rastlanmamaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, zorunlu hizmet durumu, mesleki kıdem, haftalık çalışma saati, kuruma ulaşım süresi, içsel ve dışsal motivasyon değişkenlerinin, öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı yordayıcı olmaları durumu, bu araştırmanın diğer paydaşlar açısından da değerlendirilip, geliştirilmesi alanyazın için katkı sağlayabilir.

1.2. Problem Cümlesi

Bu çalışmanın problemi, 'Kuruma ulaşım süresi, motivasyon ve bazı demografik özellikleri, öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?' şeklinde tanımlanmıştır.

1.2.1. Alt problemler. Bu çalışmada ifade edilen ana problem dahilinde aşağıda belirlenen alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin cinsiyeti, iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
2. Öğretmenlerin medeni durumu, iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
3. Öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumu, iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
4. Öğretmenlerin zorunlu hizmet yükümlülük durumu, iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
5. Öğretmenlerin mesleki hizmet süresi (kıdem), iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
6. Öğretmenlerin haftalık çalışma saati, iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
7. Öğretmenlerin kurumlarına ulaşma süresi, dikkate alındığında iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
8. Öğretmenlerin içsel motivasyon düzeyleri, iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
9. Öğretmenlerin dışsal motivasyon düzeyleri, iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

1.3.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, zorunlu hizmet durumu, mesleki kıdem, haftalık çalışma saati, kuruma ulaşım süresi, içsel ve dışsal motivasyon gibi değişkenleri dikkate alınarak öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığını ortaya koyabilmektir.

1.4.Araştırmanın Önemi

Alanyazın incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerle ilgili birçok araştırma yapıldığı gözlemlenmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012; Karataş ve Güleş, 2010; Kumaş ve Deniz, 2010; Mehta, 2012; Palavan ve Donuk, 2016; Skaalvik & Skaalvik, 2011; Şahin ve Dursun, 2009; Şahin, 2013; Taşkaya, Turhan ve Yetkin, 2015). Bu araştırmaların bir kısmı öğretmenlerin demografik özellikleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bazıları ise, öğretmenlerin okulda ya da okulun çevresine bağlı olarak yaşadıkları sorunlara odaklanıp bu sorunların, öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etkisini incelemiştir. Örneğin; Palavan ve Donuk (2016), Taşkaya, Turhan ve Yetkin (2015), kırsal kesimde görev yapan ve orada ikamet eden öğretmenlerin yaşadıkları sorunları incelemiştir. Ancak, görev yaptıkları kurumun ikamet ettikleri yere uzak olmasından kaynaklı öğretmenlerin yaşadığı sorunlara yönelik çok az sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Bunlardan biri Saeed, Ahmad, Salam, Badshah, Ali ve Haq (2013) tarafından Pakistan'da, diğeri ise Önen ve Doğaner (2016) tarafından Burdur'da görev yapan öğretmenlerle yapılmıştır. Bu nedenle, ikamet ettikleri yerden uzak bir kurumda çalışan ve kurumuna ulaşmak için belli bir süre (En az 20 dakika) yolculuk yapan öğretmenler ile ikamet ettikleri yere yakın (20 dakikadan daha az sürede kuruma ulaşım) kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek ve kuruma ulaşmak için geliş gidiş yapmanın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığını anlamak hem alanyazın açısından hem de politika belirleyicileri açısından faydalı olabilecek niteliktedir. Öğretmenlerin öğrencileri güdüleyici en önemli unsurlardan biri olduğu (Akbaba, 2006) göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyumun, eğitim öğretimin niteliğini etkileyebileceğinden bahsedilebilir. Dolayısıyla, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini anlamlı bir düzeyde etkileyen hemen her faktörün belirlenmesi ve buna uygun iyileştirmelerin gerçekleştirilmesi, çözüm önerilerinin sunulması gerektiği söylenebilir. Bu amaçla ilgili faktörlerin belirlenmesi önemlidir. Ayrıca, geliş gidiş yapma durumunun, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir yordayıcı olması durumunda, bu çalışma gelecekteki olası araştırmalar için faydalı olabileceği söylenebilir. Örneğin, geliş gidiş yapma durumunun öğretmen performansına ve

örgütsel bağlılığına etkisi gibi çeşitli konular ele alınabilir.

1.5.Sayıtlılar

Bu araştırmada,

1. Demografik özellikler ve ulaşım koşulları dikkate alınarak seçilen örneklem grubunun, evreni temsil yeterliliğine sahip olduğu varsayılmıştır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, ölçekteki soruları içtenlikle cevapladıkları varsayılmıştır.
3. Kullanılan veri toplama araçlarının, ölçülmek istenilen özellikleri doğru olarak ölçtüğü varsayılmıştır.

1.6.Sınırlılıklar

Marshall ve Rossman (1999, s.42), eğitim alanında yapılan ve yapılacak olan herhangi bir çalışmanın kusursuz olmasının ve sınırlılıkları olmayacak şekilde planlanmasının, imkansız olduğunu ifade etmektedirler. Bu araştırmada, Burdur İl Merkezi, Merkeze bağlı köyler ve İlçe’lerde görev yapan öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur.

İlçelere bağlı köy okullarında görev yapan öğretmenlere ulaşmanın güçlüğü nedeniyle bu okullarda görev yapan öğretmenler çalışmaya dahil edilmemiştir. Bir başka ifadeyle, ilçelere bağlı köy okullarında görev yapan öğretmenlere ulaşmanın güç olması sebebiyle bu okullarda görev yapan öğretmenlerin araştırmaya dahil edilmemesi, bir sınırlılık olarak ifade edilebilir. Ayrıca, iç geçerliliği tehdit edebilecek bir diğer unsurun da, veri toplama süreciyle ilgili olduğu ifade edilebilir (Fraenkel & Wallen, 2006, s.169). Bu araştırmada da, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara gidilmiş ve öğretmenlerin uygun gördükleri bir zamanda ölçekler uygulanmıştır. Ancak, öğretmenlerin bir kısmının; boş ders saatinde, öğlen aralarında ya da teneffüslerde ölçekleri hızlı bir şekilde doldurdukları gözlemlenmiştir. İfade edilen bu durum da, araştırma için bir sınırlılık teşkil edebilir.

1.7.Tanımlar

İş doyumunu; bir kişinin işini ya da işle ilgili yaşantısını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı memnuniyet verici ya da olumlu bir durum olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1976).

Motivasyon, örgütsel hedeflere ulaşmak için bireyin, fiziksel ve psikolojik yöndeki ihtiyaçlarını karşılama için bireyin göstermiş olduğu çaba ya da isteklilik şeklinde tanımlanmaktadır (De Cenzo & Robbins, 1996).

Zorunlu hizmet yükümlülüğü, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre, üç hizmet bölgesi vardır (Resmi Gazete, 2015). Bu hizmet bölgelerine göre, öğretmenler belli bir süre bu bölgede görev yapmak durumundadır (Resmi Gazete, 2015). Yönetmelikte belirtilen bölgelerde görev yapmamış ya da görev süresini doldurmamış öğretmenler zorunlu hizmet yükümlüsü olarak tanımlanmaktadır (Resmi Gazete, 2015).

İş yeri uzaklığı, öğretmenlerin ikamet ettikleri yerin görev yaptıkları kuruma olan mesafesi olarak tanımlanabilir.

Özel servis, bu araştırmanın yapıldığı İlde öğretmenlerin araç (minübüs) şoförüne belli bir miktar ödeme yaparak genel olarak öğretmenlerin göreve başlama saatlerine uygun olarak ikamet ettikleri yerden kurumlarına ulaşmak üzere kullandıkları bir araç olarak ifade edilebilir. Özel servis uygulamasında, araçlar belirlenen yerlerde ve saatte öğretmenleri ilgili kuruma götürmek ve getirmek üzere özel olarak belirlenmektedir.

Şahsi araç, öğretmenlerin kurumlarına ulaşmak için kendi araçlarını kullanması durumu olarak tanımlanabilir.

Geliş gidiş yapma; görev yaptıkları kurumun, ikamet ettikleri yerleşim merkezinin dışında olması durumunda (ilçe merkezi ve merkeze bağlı köy), öğretmenin kurumuna ulaşmak için özel servis, şahsi araç ya da toplu taşıma aracıyla en az 20 dakikalık yol mesafesi gelip gitmesi olarak ifade edilebilir.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırmanın konusu ile ilgili literatür bilgisi taranarak araştırmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur.

2.1.1. İş ve iş doyumunu kavramları. İşin, insanların ekonomik, sosyal, psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve yaşamlarını idame ettirebilmesi için bir araç olduğu düşünülmektedir (Çetin, Zetter, Taş ve Çaylak, 2013; Şahin, 2013). Bu yüzden iş sahibi olmak bireyler için önemlidir. Çalışanlar yaptıkları işin karşılığında belli bir ücret almakta, işverenlerinden ya da paydaşları tarafından takdir edilmekte ve saygı görmektedirler. Çetin, Zetter, Taş ve Çaylak (2013)'a göre de, iş sahibi olmak; topluma fayda sağlamak, toplumda sosyal statü ve saygınlık kazanmak, temel ve sosyal ihtiyaçları karşılayabilmeye tekabül etmektedir. Çalışanlar gün içerisinde zamanlarının büyük bir kısmını işyerlerinde ya da mesai sonrasında da işleriyle ilgili herhangi bir konuyu düşünmekle, ona kafa yormakla geçirmektedirler (Köroğlu, 2012). Dolayısıyla, çalışanların yaptıkları işten memnun olmaları, ona karşı olumlu duygular hissetmeleri, iş performanslarını da olumlu yönde etkileyebilir. Bir başka ifadeyle, çalışanların işlerinde gösterdikleri çaba ve performansın, onların işlerinden aldıkları doyuma ve hazzı bağlı olduğu düşünülebilir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004; Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013).

İş doyumunu ilk defa 1910'lu yıllarda Taylor ve Gilbert tarafından ortaya atılmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Canbay, 2007, s.14; İdi, 2017, s.23). Taylor ve Gilbert tarafından ortaya atılan bu kavram, en az stres ve yorgunluk yaratacak bir metod ile fabrikada çalışmak olarak ifade edilmiştir (Aksaraylı, 2014; Murad, Zayed & Mukul, 2013). Ancak bu konuda bilimsel olarak yapılan çalışma 1920'li yıllarda Elton Maya ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilmiştir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015). Hoppock'un 1935 yılında 'Job Satisfaction' adlı yayımladığı makalenin, iş

doyumuyla ilgili yapılan araştırmaların artmasına ön ayak olduğu ifade edilebilir (Sığrı ve Basım, 2006). İş doyumunu kavramının önemi ise ilk kez 1940'lı yıllarda vurgulanmıştır (Çivici, 2016; Eğinli, 2009). Locke (1976) tarafından iş doyumunu, bireyin işine karşı hissettiği olumlu duygular olarak tanımlanmıştır (Çetin, Zetter, Taş ve Çaylak, 2013). Tüm bunlara benzer olarak iş doyumunu, çalışanın işyerindeki olaylara karşı verdiği tepkiler, bireysel ihtiyaçlar ve isteklerin karşılanması arasındaki fark olarak da tanımlanmaktadır (Çetinkanat, 2000, s.124).

Literatür incelendiğinde iş doyumunu, bireylerin işinden aldığı haz ya da işine karşı beslediği duygu ve düşünceler olarak tanımlanmaktadır (Koustelios, 2001). Literatürdeki iş doyumuyla ilgili her bir tanımlamanın, aslında çalışanların yaptıkları işten zevk alma ve mutlu olma durumlarını belirttiği söylenebilir. İş doyumunu tanımını detaylandırmak gerekirse Adams (1963); işin, bireye kazandırdıkları ve götürdükleri denge olarak bir başka ifadeyle bireyin işine karşı algıladığı girdi ve çıktı olarak ifade etmiştir (Sarıcı, 2015, s.37). Adams (1963) ve diğer araştırmacılara göre; bireyin işine verdiği emeğin ve zamanın; işyerinden aldığı ücret (Okpara, 2006), işvereninden aldığı takdir, ödüllendirme (Günbayı, 2000), işinin ve iş yerinin sağladığı imkan ve koşullar gibi faktörlerin birbirleriyle örtüşmesiyle iş doyumunu yaşanmaktadır. Bir başka ifadeyle, çalışanların işleri için harcadıkları çaba ve zamanın, aldıkları ücretin (Eğinli, 2009), işyerinde sunulan iyi imkanların (Saracel, Taşseven ve Kaynak, 2016), işveren ve iş arkadaşlarından aldıkları takdirin ve beğenilmenin (Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora, 2011) birbiriyle paralel olması sonucunda çalışanlarda iş doyumunun yaşandığı ifade edilebilir. Aslında, iş doyumunu bileşenlerinde; ücret, güvenlik, sosyal çalışma koşulları, denetim ve gelişme koşulları gibi unsurların olduğundan bahsedilebilir (Eğinli, 2009).

2.1.2. İş doyumunun önemi. Çalışanların yaptıkları işten zevk almaları ve işlerine karşı olumlu duygular geliştirilmesi hem kendi hedeflerine hem de örgütlerinin hedeflerine ulaşması için oldukça önemlidir (İdi, 2017 s.25; Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013; Taşdan ve Tiryaki, 2010; Yıldırım, 2007).

Yıldırım (2007), yüksek iş doyumuna sahip çalışanların kendi pozisyonlarının

dışındaki işler için de ayrıca emek ve çaba gösterdiklerini belirterek bu özelliğe sahip çalışanların kendi hedef ve amaçlarına ulaşmasının yanı sıra örgütlerinin de hedef ve amaçlarına ulaşması konusunda katkı sağladıklarını ifade etmektedir. Ayrıca, Eğinli (2009) ve Turhan'a (2010, s.9) göre de, yapılan işten alınan hazzın büyük olması beraberinde gösterilen performansın yüksek ve kaliteli olmasını getirmektedir. Bu durum da, örgütün hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamakta ve örgütün elde ettiği verimi arttırmaktadır (Çetin, Zetter, Taş ve Çaylak, 2013; Eğinli, 2009; Yılmaz, 2012). Turhan da (2010, s.9) yaptığı araştırmada, çalışanların iş doyumunu ile performansı arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Tam tersi düşünüldüğünde ise, çalışanların iş doyumlarının düşük olması ile hem çalışanın hem de örgütün performans ve verimi olumsuz etkilenebilir. Nitekim iş doyumunun azalması; örgütte devamsızlık, moral düşüklüğü, huzursuzluk, disiplinsizlik gibi sorunların ortaya çıkmasına ve çalışanların işlerinden uzaklaşması ya da işlerinden ayrılmalarına sebep olabilmektedir (Çetin, Zetter, Taş ve Çaylak, 2013; Üçüncü, 2016). Kayıkçı da (2004), işten alınan doyumun az olması, işe geç gelme, işe başlamada gecikme hatta işten ayrılmaya (Tosunoğlu, 1998) sebep olduğunu belirtmiştir. İş doyumunu ile işten ayrılma arasında negatif bir ilişkinin olduğu söylenebilir (Kayıkçı, 2004). Yani, iş doyumundan alınan haz ne kadar yüksekse, işten ayrılma olasılığının o kadar düşük olduğu ya da tam tersine işten alınan doyum ne kadar düşükse işten ayrılma olasılığının o kadar yüksek olduğu söylenebilir.

Ayrıca Herzberg'e göre, iş doyumunun düşük olması, baş ağrısı, iştah kaybı, bulantı gibi fizyolojik rahatsızlıkları tetiklemektedir (Işıksan, 1996; Üçüncü, 2016). Matrunola da (1996), düşük iş doyumunun; fizyolojik rahatsızlıkları (Akt. Kayıkçı, 2004), hata yapma oranını, kişilerarası çatışmaları, duyarsızlığı, rapor alma oranını ve işe geç gelme gibi durumları arttırdığını; hoşgörüyü, işe odaklanmayı ve iş verimini azalttığını belirtmektedir. Dolayısıyla iş doyumunu kadar iş doyumunun da hem çalışanlar hem de örgütler açısından oldukça önemli olduğu düşünülebilir. Sonuç olarak, çalışanların işlerinde yaşadıkları sorunları tespit etmek, bu problem durumlarını iyileştirmek; çalışanlar için olumlu koşulları geliştirmek ve iş doyum düzeylerini arttırmak örgütün verimi açısından da önemli olduğundan bahsedilebilir (İdi, 2017, s.25).

Aslında iş doyumuna yalnızca, işten alınan haz olarak bakılmaması gerektiği söylenebilir çünkü yapılan araştırmalar göstermektedir ki iş doyumunu işe yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki söz konusudur (Keser, 2005; Yenihan, Öner ve Balcı, 2016). Yaşam doyumunu, bireylerin kendi hayatlarını ve yaşam tarzlarını olumlu ya da olumsuz değerlendirmesi olarak ifade edilebilir (Yenihan, Öner ve Balcı, 2016). Yani bireylerin, kendi hayatlarını ya da yaşam tarzlarını olumlu değerlendirmesiyle yaşam doyumunun yüksek, olumsuz değerlendirmesi ile de yaşam doyumlarının düşük olabileceği söylenebilir. Nitekim, iş doyumunu ile yaşam doyumunun birbirleriyle olan ilişkisini ortaya çıkarmak için yapılan araştırmalarda 3 farklı özellikten bahsedilmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014):

1. Saçılma Etkisi: İş doyumunun artmasıyla, yaşam doyumunu da artmaktadır.
2. Giderme Etkisi: İş doyumunun azalmasıyla, yaşam doyumunu da azalmaktadır.
3. Bölünme Etkisi: İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında herhangi bir anlamlı ilişki söz konusu değildir.

Tüm bunlara benzer olarak, 1980'den önce iş doyumunu ve yaşam doyumuna ilişkin yapılan kuramsal araştırmalarda da üç varsayımdan bahsedilmektedir (Dikmen,1995):

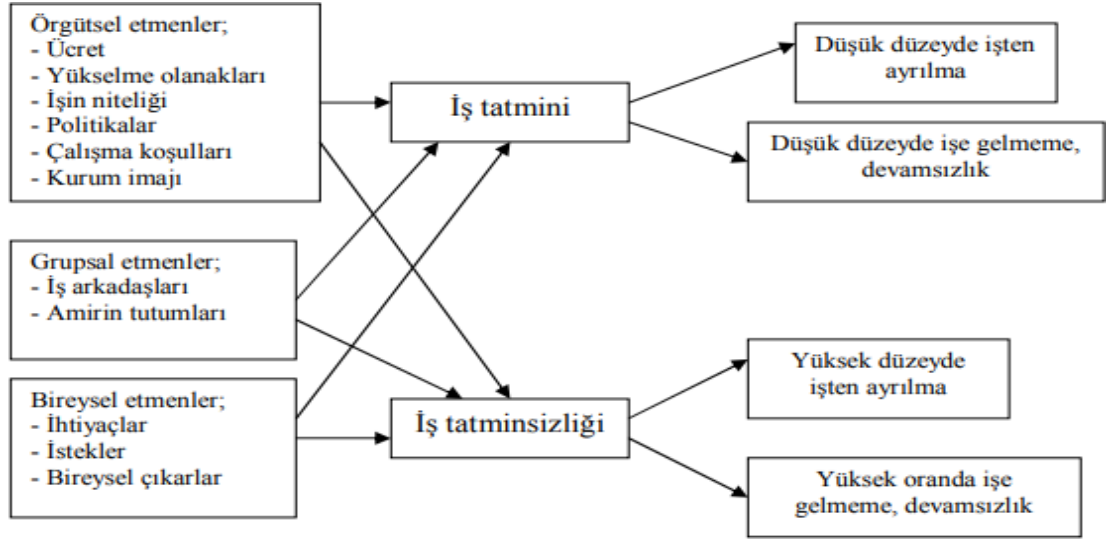
Bunlardan birincisi Taşma varsayımdır. Bu varsayıma göre, iş doyumunu ya da yaşam doyumunu birbirinden fazladır ve fazla olan durum diğerini de etkilemektedir. İşte ya da evde geliştirilen tutum ve davranışın bir diğerine de yansıtacağı ifade edilmektedir. İkincisi, Dengeleme varsayımdır. Bir doyumun yüksek olması durumunda, diğerinin eksikliği giderilecektir. Birinde geliştirilen davranış diğerinde devam ettirilmeyecektir. Örneğin; işin doğası gereği çok konuşması gereken birey, evde daha az konuşmayı tercih edecek, böylece bir dengelenme söz konusu olacaktır.

Üçüncüsü ise Ayırıştırma varsayımdır. Bu varsayıma göre, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında herhangi bir etkileşim söz konusu değildir. Her ikisi de birbirinden bağımsızdır.

Kısaca, alanyazın çalışmalarına bakıldığında iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında bazı araştırmalarda bir ilişki söz konusuyken, bazı araştırmalarda herhangi bir ilişki

söz konusu değildir. Dolayısıyla bireylerin özel hayatlarında mutluluğu yakalamaları, yaşamlarından zevk almaları bir ölçüde yaptıkları işe ya da bir başka ifadeyle yaptıkları işten aldıkları hazza bağlı olduğu söylenebilir (Dikmen, 1995). Bireylerin psikolojik olarak sağlıklı olmaları da yaşam doyumlarına bağlı olduğu düşünülürse (Kermen, İlçin Tosun ve Doğan, 2016), iş doyumunun bireylerin ruhsal sağlığı açısından da önemli olduğu ifade edilebilir (Kayıkçı, 2004).

2.1.3. İş doyumunu etkileyen faktörler. Literatür incelendiğinde iş doyumunu; çalışanın, işine karşı gösterdiği genel tutum olarak ifade edilmektedir (Işıkhani, 1996; Kumaş, 2008, s.31; Oshagbemi, 2003). Daha önce de ifade edildiği gibi, iş doyumunu çeşitli faktörlerden de etkilenmektedir (Eğimli, 2009). Bunları detaylandırmak gerekirse, iş doyumunu; işin kendisi ve özellikleri, iş koşulları ve şartları, takdir, saygı görme, ödüllendirilme ve ücret gibi faktörlerin yanı sıra çalışanların bireysel özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir (İdi, 2017, s.26). Yapılan pek çok araştırmada, iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak iki gruba ayrılmaktadır (Koroğlu, 2012; Özyaydın ve Özdemir, 2014). Bireysel faktörler, adından da anlaşılacağı üzere kişilerin yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve sosyo-kültürel çevre (Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013) ve iş ortamından beklentileri gibi farklı faktörlere göre değişebilmektedir (Özyaydın ve Özdemir, 2014). Örgütsel faktörler ise; işin kendisi, iş ortamındaki kişilerarası ilişkiler, ücret, işte yükselme veya terfi alma imkanları, kişisel gelişim, rekabet ortamı, çalışma şartları ve iş ortamı gibi faktörlerdir (Akıncı, 2002).



Şekil 1. İş tatminine veya tatminsizliğine neden olan etkenler ve sonuçları (Üçüncü, 2016, s.14)

Şekil 1’den de anlaşılacağı üzere, çalışanların gereksinimlerinin ve ihtiyaçlarının işyeri tarafından karşılanması durumunda çalışanlar yaptıkları işe güdülenir, işe gitmek zevke dönüşür ve devamsızlık problemi yaşanmaz (Akıncı, 2002; Akşit Aşık, 2010; Eğinli, 2009; Özaydın ve Özdemir, 2014; Taşdan ve Tiryaki, 2010). Çalışanların işlerine güdülenmeleri, devamsızlık yapmamları akabinde örgütün verimliliğine de olumlu bir şekilde yansıtacaktır (Yılmaz ve Ceylan, 2011). Öte yandan, çalışanların işlerinden haz almamaları, işyerine zorla huzursuz bir şekilde gelmelerine ve daha sonra da devamsızlık yapmalarına sebebiyet verecektir (Köroğlu, 2012; Yüksel, 2011). Bu durumun da dolaylı olarak örgütün performansını ve verimliliğini olumsuz olarak etkileyeceği düşünülebilir.

2.1.4. Motivasyon kavramı ve önemi. Latince ‘movere’ kelimesinden türeyen motivasyon, harekete geçmek anlamına gelmektedir (Özgan ve Aslan, 2008). Ancak ‘hareket’ kelimesi, motivasyonu tanımlamakta tek başına yeterli değildir (Porter, Bigley & Steers, 2003, s.8). Bu kavramı, daha derinden incelemek gerekirse; motivasyon, bireyleri kendi hedefleri ve amaçları doğrultusunda harekete geçiren güdüler olarak ifade edilebilir (Akbaba, 2006). Bu güdüler insan organizmasını davranışa iten, bu davranışın şiddet ve enerji düzeyini tayin eden, davranışlara belirli bir yön veren ve devamını sağlayan çeşitli iç ve dış sebepleri ve bunların işleyiş

mekanizmalarını kapsamaktadır (Akbaba, 2006).

Zaten birçok araştırma, insan organizmasının harekete geçmesinin temelinde güdülerinin olduğunu belirtmektedir (Akbaba, 2006; Şahin, 2004; Şeker, 2015; Türker, 2005). Bireylerin davranışlarındaki canlılık, sarf edilen enerji, değişim, dağılmaya karşı dirençleri ve davranışlarındaki devam süreleri, bireylerin yaptıkları işe ne kadar motive olduklarını gösterir (Kaplan, 2007, s.3). Bir başka ifadeyle, davranışın arkasında yatan faktörlere etki ederek, bireyleri harekete geçirmek ve bu bireylerin belli bir yöne konsantre olup yoğunlaşmasını sağlamak, motivasyon ile gerçekleşmektedir (Eroğlu, 2000, s.151). Literatürde motivasyon kavramı ile ilgili benzer ifade ve tanımlamaların yapıldığı söylenebilir. Örneğin; Öztürk ve Dündar'a (2003) göre; motivasyon kavramı istek ve arzuları, ihtiyaçları, dürtüleri ve ilgileri kapsamaktadır. Motivasyon, kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri ile davranış sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Acaray ve Günsel, 2017).

Kılıç (2016) ise; motivasyonu bireyin bir hedefi gerçekleştirmeye yönelik çabasındaki yoğunluğunu, yönelimini ve ısrarını ifade eden bir süreç olarak açıklamaktadır. Üçüncü de (2016), motivasyonu, davranışı harekete geçiren fiziksel ya da psikolojik bir eksiklik, ihtiyaç veya herhangi bir hedefe yönelmiş bir dürtü ile başlayan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Zira, Üçüncü (2016), para, terfi, şöhret ve ödül gibi uyarıcıların da bireyleri motive ettiklerini belirtmektedir. Baykal ve Munn'a (1974) göre; motivasyon, kişinin eyleminin yönünü, gücünü ve öncelik sırasını belirleyen iç veya dış bir uyarıcının bireyi harekete yönlendiren güçtür (akt. Küçük, 2007). Motivasyonla ilgili tüm bu tanımlar ve ifadeler incelendiğinde, hemen hemen hepsinin 3 ortak özelliğe sahip olduğu söylenebilir (Özgener, 2000):

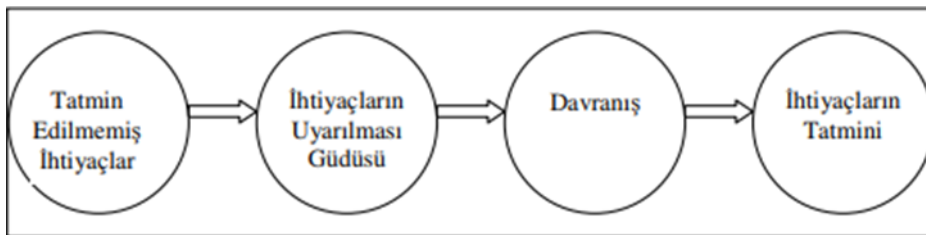
- Organizmayı bir davranışta bulunmaya zorlayan ya da davranışa yol açan güç,
- Davranışın belli bir yönde gelişmesini sağlayan güç,
- Bir davranış ortaya çıktıktan sonra, bu davranışın korunması ve sürdürülmesini sağlayan güç.

Dolayısıyla gerek bireylerin gerekse örgütlerin hedeflerine ulaşmasında

motivasyonun yalnızca başlangıç aşamasında değil süreç boyunca da devam etmesi gerektiği ifade edilebilir. Öyleki, amaca ulaştıktan sonra dahi elde edilen başarının korunabilmesi, sürdürülebilmesi ve bir sonraki hedefe ulaşılması için motivasyonun belirli bir düzeyde devam etmesi gerektiğinden bahsedilebilir. Örneğin, bir çalışan amiri tarafından takdir edilmek ve ödüllendirilmek istiyorsa, bunun için istikrarlı bir şekilde çaba gösterir. Böylece bu çalışanın emek ve çabalarıyla, örgütün de hedeflerine ulaşma ihtimali artabilir. Zaten, yüksek motivasyona sahip çalışanlar, örgütsel hedeflere ulaşma şansını kuşkusuz önemli derecede arttırmaktadırlar (Bulduklu, 2005). Motive edilmiş bir çalışanın eforu hem bireylerin ihtiyaçlarına hem de örgütün amaçlarına hizmet etmiş olur (Örücü ve Kanbur, 2008). Eğitim sektörü açısından ele alınırsa motivasyonun; öğrenci, veli, öğretmen ve yönetici gibi birçok paydaşı doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediği ifade edilebilir. Eğitimin en önemli paydaşlarından biri olan öğretmenlik mesleğinde de motivasyonun oldukça önemli olduğunu belirtmek mümkündür (Dipaola & Walter, 2003). Eğitim sürecinde motivasyon hem öğretmenleri hem de öğretmenlerin ilişkide bulunduğu çevreyi olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir (Cevit ve Karadeniz, 2009; Kaya, Yıldız ve Yıldız, 2013; Kocabaş ve Karaköse, 2005; Kurt, 2005). Bishlay (1996) da, öğretmen motivasyonunun yüksek olmasının öğretmenden ziyade öğrencilere yarar sağlayacağını ifade etmektedir. Ayrıca, Büyükkaragöz (1998, s.1); öğretmenin, bir milletin ruh ve karakter hamuruna şekil veren üretici bir insan olduğunu, hatta bütün bir toplumun, öğretmenin eseri olduğunu ifade etmektedir. Buna ek olarak; Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 23.1 maddesinde kullanılan “Her Türk çocuğuna iyi bir vatandaş olmak için gerekli temel bilgi, beceri, davranış ve alışkanlıkları kazandırmak; onu milli ahlak anlayışına uygun olarak yetiştirmek” ifadesiyle; belirlenen amaçlar doğrultusunda bireyler yetiştirmenin, öğretmenlere verilen bir görev olduğu düşünülürse, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin yüksek olmasının önemli olduğu vurgulanabilir (Argon ve Ertürk, 2013).

2.1.5. Motivasyon süreci. Daha öncede ifade edildiği gibi, bireyler psikolojik ya da fizyolojik açıdan kendilerine belirledikleri hedefleri elde etmek için harekete geçmekte ve bu hedef doğrultusunda çaba göstermektedir (Arslan ve Göksoy, 2017). Eroğlu (2000, s.245); motivasyonu, insan davranışlarının belirlendiği, etkilendiği ve açıklandığı davranışsal bir yönetim süreci olarak tanımlamaktadır. Motivasyon sürecinde tatmin edilmemiş ihtiyaçların uyarılmasından sonra bu ihtiyaçların tatmini için bireyin bir davranışa yönelmesi söz konusudur. Örneğin, açlık hisseden birinin öncelikli hedefi karnını doyurmak, ağrı çeken birinin de ilk yapacağı iş ağrısını dindirmek için çare aramak olacaktır. Dolayısıyla, bir başka işe yönelemeyecek veya yeteri kadar dikkatini veremeyecektir. Bireyler öncelikle ihtiyaçlarını gidermelidir çünkü giderilmeyen ihtiyaçlar veya karşılanamayan istek ve arzular, bireylerin harekete geçmesini engeller ya da yanlış yollardan ihtiyaçlarını gidermesine neden olur (Karakaya ve Ay, 2007; Tezcan, 2006, s.42).

Yukarıda bahsedilen örnekleri, örgütler ve çalışanlar açısından değerlendirmek gerekirse; çalışanlar kendi ihtiyaçlarını karşılayıp, daha fazlasını elde edebilmek için motive olup çaba gösterirlerse, yalnızca çalışanların ihtiyaçlarına ve hedeflerine değil, örgütlerin ve kurumların da ihtiyaçlarına ve hedeflerine de ulaşması mümkün olur (Karakaya ve Ay, 2007). Nitekim, motive edilmiş çalışanlar, kurumlarında yüksek derecede performans gösterip, iş yerindeki verimliliği arttırmaya eğilimi göstermektedirler (Önen ve Kanayran, 2015; Örucü, 2008). Aşağıda verilen Şekil 2'nin, motivasyon sürecini özetlediği ifade edilebilir.



Şekil 2. Motivasyon süreci (Can, 1991, s.153).

Öğretmenler açısından motivasyon süreci ele alınırsa, okul müdüründen, iş arkadaşlarından veya velilerinden takdir almamış bir öğretmenin, takdir edilmek için çaba göstermeye başlayıp istediği takdiri aldığı anda, bu ihtiyacının karşılanmış

olacağı söylenebilir (Yılmaz ve Aslan, 2013). Daha sonra öğretmenin aldığı bu pekiştirici, öğretmenin gereken çabayı ve özveriyi sürdürmesini sağlayabilecektir. Öğretmen motivasyonun yüksek olması beraberinde öğrenciyi de kamçılayabileceği için iki yönlü pozitif düzeyde bir etkileşimin olacağından bahsetmek mümkündür (Özdemir, Kartal ve Yirci, 2014).

2.1.6. Motivasyonu etkileyen faktörler ve sonuçları. Bireylerin motive olmalarının, çeşitli faktörlere bağlı olduğu düşünülmektedir (Ayaydın ve Tok, 2015; Karakaya ve Ay, 2007; Örucü ve Kanbur, 2008; Yavuz ve Karadeniz, 2009). Alanyazın araştırmalarına bakıldığında motivasyonu etkileyen faktörler çoğunlukla benzerlik göstermekte olup, farklı kategoriler ya da alt başlıklar altında sınıflandırılmıştır (Karakaya ve Ay, 2007). İş doyumunda olduğu gibi motivasyon da, iki kategori başlığı altında içsel ve dışsal motivasyon olarak tanımlanmaktadır (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007).

İçsel motivasyonda, bireyler kendi kendilerini motive etmekte; dışsal motivasyonda ise bireyleri dışardan bir başka unsur motive etmektedir (Argon ve Ertürk, 2013; Dündar, Özdaşlı ve Akman, 2012, Özutku ve Taşpınar, 2007;). Dışsal motivasyonu etkileyen faktörler; işin doğası dışında kalan unsurlardır, ancak içsel motivasyonu etkileyen faktörler işin kendisiyle ilgilidir (Özdaşlı ve Akman, 2012). Sorumluluk duyma, başarıma içsel motivasyon (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007); ödül, takdir alma ve terfi ise dışsal motivasyona örnek olarak verilebilir (Özdaşlı ve Akman, 2012).

Öğretmenlik mesleği ele alınırsa, çoğunlukla içsel faktörlerin öğretmen motivasyonu üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir (Argon ve Ertürk, 2013; Yazıcı, 2009). Ancak öğretmenlerinde kendi öncelikleri, ihtiyaçları ve hedeflerinin olduğu da vurgulanmaktadır (İlğan, 2013; Yılmaz ve Ceylan, 2011). Örgütün çalışma alanı, bulunduğu çevre, örgütün fiziksel koşulları ve yapısı, yönetim anlayışı ve çalışma ortamı gibi unsurlar öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen dışsal faktörler olarak değerlendirilebilir. Örneğin; okulun bulunduğu çevreden memnun olmayan (Yazıcı, 2009), okulun fiziki koşullarından rahatsızlık duyan (Barlı, Bilgili, Çelik ve Bayrakçeken, 2005) bir öğretmenin motivasyon düzeyinin de olumsuz etkileneceği

düşünülebilir (Atalay ve Anagün, 2014; Şahin ve Dursun, 2009). Bu gibi durumlar, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum geliştirmesine ve devamsızlık yapmasına (Önen ve Doğaner, 2017) sebep olmaktadır. Şahin de (2011), ifade edilen durumların sonucu olarak; iş tatmini ve motivasyonu azalan çalışanların işe devamsızlık yaptığını ifade etmektedir. Obeng-Denteh vd. (2011) yaptıkları araştırmada devamsızlığın nedenlerini, stres, iş doyumu düşüklüğü, işten ayrılma, ciddi kazalar/hastalıklar, düşük moral, kötü çalışma koşulları ve ulaşım problemleri olarak sıralamıştır. İş devamsızlığının olumlu ve olumsuz sonuçları Tablo 1.'de verilmektedir.

Tablo 1.

İşe Devamsızlık Davranışlarının Olumlu ve Olumsuz Sonuçları

	Olumlu	Olumsuz
Bireysel	*İş stresinin azalması *İş dışındaki diğer yükümlülükleri yerine getirme *İşle ilgili olmaya diğer faaliyetlerden yarar elde etme * Devamsızlık normlarına uyma	*Ücret kaybı *Resmi veya resmi olmayan disiplin uygulamaları *İş kazalarında artış *İş algılamada farklılık
Diğer Çalışanlar	* İş zenginleştirme * Beceri geliştirme * Fazla Ödeme	* İş yükü artışı * İş tatmininin azalması * İş kazalarında artış * Devamsızlık yapanla uyumsuzluk
Çalışma Grubu	*İşe devamsızlığa ve üretimde/hizmette yaşanan problemleri karşılamada esneklik	*Düşük verimlilik *İş kazalarında artış
Yönetim	* İş gücü potansiyelinin farkına varma * İş gücü esnekliğinin farkına verme	* Düşük verimlilik * Artan maliyetler * Artan sorunlar ve şikayetler * İş kazalarında artış
Aile	* Hastalık sorunlarıyla ilgilenme * Evlilik sorunlarıyla ilgilenme * Çocuk sorunlarıyla ilgilenme	* Ücret kaybı * Çalışma arkadaşları arasında kötü imaj
Toplum	* İş stresinin ve buna bağlı rahatsızlıkların azalması * Aile ve evlilik problemlerinin azalması * Toplumsal yaşamla kaynaşma	* Düşük verimlilik

Tablo 1. İşe devamsızlık davranışlarının olumlu ve olumsuz sonuçları (Goodman & Atkin, 1984, akt. Bakay, 2014).

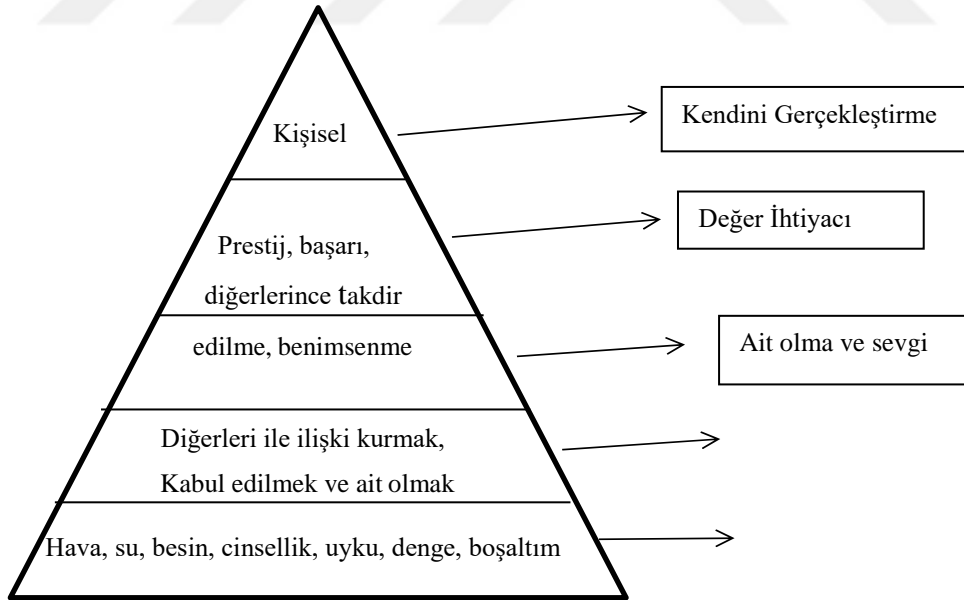
Tablo 1.'den de anlaşıldığı üzere işe devamsızlık yapmak; bireysel, diğer çalışanlar, çalışma grubu, yönetim, aile ve toplum üzerinde hem olumlu hem olumsuz sonuçlar yaşanmasına sebep olmaktadır. Örneğin; çalışan açısından işe devamsızlık yapma işteki stresini azaltmaktadır. Bu durum çalışan için olumlu iken, işe devamsızlık yapması, ücret kesintisine ya ücretinin azalmasına sebep olabilmektedir. Bu durum ise çalışan için olumsuz bir sonuçtur.

2.1.7. Motivasyon teorileri. İnsanların ihtiyaç ve beklentileri çok çeşitli ve sürekli değişken olduğu için motivasyon sıkça bilimsel araştırma konusu olmuş ve motivasyonu etkileyen İçsel faktörleri ele alanlara 'İçerik Teorileri'; dışsal faktörleri ele alanlara ise 'Süreç Teorileri' (Beklenti Teorileri) denilmektedir (Örücü ve Kanbur, 2008).

İçerik Teorileri, insanların ihtiyaç, dürtü ve güdülerine odaklanmaktayken (Mullins, 2002, s.426); Süreç Teorileri ise daha çok ikincil diye adlandırılan dışsal ihtiyaçlara odaklanmaktadır (Semerci, 2005). Bu bölümde İçerik Teorilerinden 'Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, David Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi, Clayton Alderfer'in ERG Teorisi; Süreç Teorilerinden ise 'Viktor H. Vroom Bekleyiş Teorisi, Lawler-Porter Bekleyiş-Değer Teorisi, Adams Eşitlik Teorisi, Cranny-Smith Basitleştirilmiş Süreç Teorisi, Edwin Locke Amaç Belirleme Teorisi ve B.F. Skinner Şartlandırma Teorisi ele alınmaktadır.

2.1.7.1. İçerik teorileri. İçerik teorileri, kişinin içinde bulunduğu ve kişiyi belirli bir davranışı sergilemeye iten faktörleri anlamaya çalışır (Erdem, 1997). Bir başka ifadeyle, bireylerdeki motivasyonun ya da güdülenmenin, bireylerdeki hangi ihtiyaçlardan kaynaklandığını bulmaya çalışır (Küçüközkan, 2015). Yukarıda bahsedilen İçerik teorileri aşağıda sırayla ele alınmıştır.

2.1.7.1.1. *Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.* Motivasyon teorileri içerisinde en çok bilinen Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi olduğu söylenebilir (Kula ve Çakar, 2015). Maslow'a göre bireyler, çeşitli düzeydeki ihtiyaçlarını karşılamak için tutum ve davranış sergilemektedirler (Kula ve Çakar, 2015). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'nin adından da anlaşılacağı üzere hiyerarşik bir yapı içerisinde yer almaktadır (Erdem, 1997; Gökçe, 2011). Maslow, bireylerin motivasyonunu beş hiyerarşik ihtiyacın oluşturduğunu belirtmektedir (Erdem, 1997). Erdem (1997), bu sınıflandırmanın altında yatan iki varsayım olduğunu ifade etmektedir. Birincisi; insan davranışlarının temelinde ihtiyaçları olduğunu, ikincisi ise bazı ihtiyaçların diğer ihtiyaçlara oranla daha önemli olduğunu, bu yüzden bireyler için daha önemli olan ihtiyaçların karşılanmasının doğal olmasıdır (Erdem, 1997). Eroğlu'nun da (2000, s.202) ifade ettiği gibi insanların davranışlarını anlamak için onların ihtiyaçlarının neler olduğunu bilmek gerekir. Maslow'un teorisinde ortaya attığı beş ihtiyaç aşağıdaki Şekil 3'te yer almaktadır:



Şekil 3. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi (Kula ve Çakar, 2015, s.194)

1. Fizyolojik ihtiyaçlar: İnsanların varlıklarını sürdürebilmesi için gereken temel

ihtiyaçların tümünü kapsamaktadır (Gökçe, 2001, s.229). Örneğin, yemek, içmek ve uyumak gibi gereksinimler fizyolojik ya da temel ihtiyaçlara girmektedir (Kula ve Çakar, 2015; Ulukuş, 2016). Maslow' a (1987) göre temel ihtiyacı karşılamayan bireylerin bir üst basamaktaki ihtiyaca ulaşması söz konusu değildir. Örneğin, acıkan ya da susayan biri başka bir işe odaklanamayacak, açlık ya da susuzluğunu gidermeye yönelik bir çaba içerisine girecektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2000, s.163). Fizyolojik ihtiyaçların birtakım ortak yönleri olduğunu (Gökçe, 2001, s.232) ifade etmektedir:

- Nispeten birbirinden bağımsızdırlar.
- Genellikle vücudun belirli bir yeri ile tanımlanırlar (örneğin susamışlık hali boğaz ile gösterilir)
- Refah içinde bulunan bir toplumda bu tür gereksinimler olağan değildir.
- Tatmin olmuş durumda kalabilmesi için, nispeten kısa zaman aralıkları ile bu ihtiyaçların sürekli olarak ve tekrar tekrar karşılanması gerekir.

2. Güvenlik İhtiyacı: Bireyler, fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra kendilerini güvende hissetmek isterler (Peker ve Aytürk, 2002, s.388). Örnek olarak; tehlikelerden korunma, can ve iş güvenliği verilebilir. Güvenlik ihtiyacı hem fizyolojik hem de psikolojik kapsamda düşünülebilir (Gökçe, 2011, s.232). Fizyolojik ihtiyaçlar kısmında da belirtildiği gibi bireyler güvenlik açısından doyuma ulaşmadıklarında bir sonraki basamağa geçemeyeceklerdir (Kula ve Çakar, 2015). Örneğin, barınma ihtiyacı karşılamayan bir birey, bir üst basamak da yer alan saygınlık kazanma ya da tanınma gibi bir ihtiyacı hissetmeyebilir.

3. Sosyal İhtiyaç: Ait olma, benimseme-benimsenme, sevme-sevilme gibi gereksinimlerdir (Erdem, 1997). Bireyler fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını giderdikleri zaman sosyal gereksinimlere ihtiyaç duyarlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.163).

4. Saygınlık İhtiyacı: Statü, ünvan, terfi ve ödüller gibi ihtiyaçlar bu başlık altında sıralanabilir (Kula ve Çakar, 2015). Bu basamaktaki bireyler hem kendilerine hem de başkalarına saygı duyarlar (Gökçe, 2011). Gökçe'nin de (2011) ifade ettiği gibi bu ihtiyaçları iki ayrı başlık altında incelemek mümkündür:

- a. Bir kimsenin kendine güven ve saygı duyulmasına ilişkin ihtiyaçlar: Başarılı olma, kendini ispat etme, bir konuda yarar sağlama gibi ihtiyaçlardır. Kendi kendine saygı gereksinmesi, bireyin güçlü olma ve kendine güven duyma özlemini taşımaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.164).
- b. Başkalarının saygı duyulmasına ilişkin ihtiyaçlar: Başardığı iş sonucunda takdir edilme, tanınma, ödül alma gibi ihtiyaçlardır (Gökçe, 2011).

5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Kendini gerçekleştirme ihtiyacının her bireyde görülmesi oldukça güç bir durumdur (Gökçe, 2011). Daha önce de belirtildiği gibi, alt basamaktaki ihtiyaçların doyurulmaması ya da karşılanmaması durumunda bu basamağa erişilmesinin oldukça güç olduğu ifade edilebilir. Gökçe (2011), bu ihtiyaçların, bireyin kendi potansiyelinin, gizli güçlerinin farkına varması, bir işi yalnız başına yapması ile ilgili olduğunu belirtmektedir.

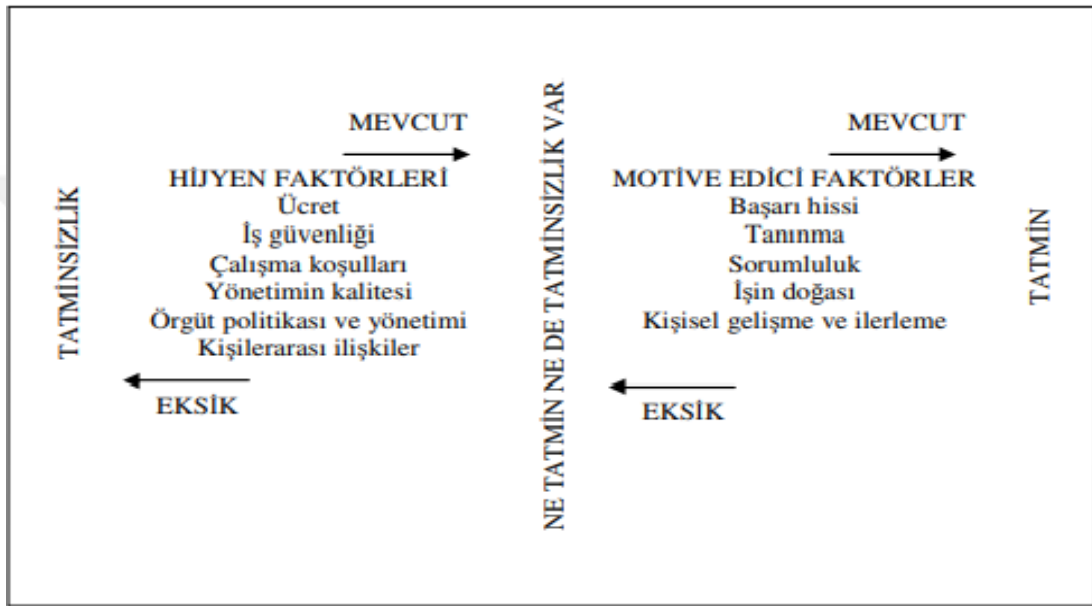
Yukarıda belirtilen ilk 3 basamaktaki ihtiyaçların bireylerin bizzat kendileriyle ilgili olduğu belirtilebilir (Gökçe, 2011). Ancak, son 2 basamaktaki ihtiyaçların daha çok sosyal çevreyle ilgili olduğu söylenebilir. Bir başka ifadeyle, ilk 3 basamaktaki ihtiyaçlara bireyler kendileri çaba göstererek ulaşabilirler, fakat sonraki 2 basamaktaki ihtiyaçlar için hem bireyler kendileri çaba göstermeli hem de toplum tarafından bu çabaları takdir edilmelidir (Gökçe, 2001).

Bu teoriyle ilgili öğretmenlere yönelik birçok araştırmanın yapıldığı söylenebilir (Ada, vd., 2013; Erdem, 1997; Gökçe, 2011; Karaköse ve Kocabaş, 2006; Özgan ve Aslan, 2008). Örneğin, Gökçe'nin (2011) dersane öğretmenlerine yönelik yaptığı araştırmada, öğretmenlerin birincil ihtiyaçlarını (fiziksel ve güvenlik) tam olarak karşılayamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin, okul idarecileri veya öğrenci velileri tarafından takdir edilmesi, sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasını ve motivasyon düzeylerinin anlamlı oranda artmasını sağlamaktadır (Ada, vd., 2013; Karaköse ve Kocabaş, 2006; Özgan ve Aslan, 2008). Tüm bunların dışında öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler içerisinde olması ve kendini kuruma ait hissetmesi, öğretmenlerin motivasyon düzeyini arttırdığı ifade edilmektedir (Güçlü, Receptoğlu ve Kılınç, 2014).

2.1.7.1.2. *Frederick Herzberg'in çift faktör teorisi.* Herzberg, Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'ni geliştirmek amacıyla 1959'da Frederick Herzberg Çift Faktör Teorisi'ni oluşturmuştur (Tezcan, 2006, s. 54). Draffe ve Kossen (1997), Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'nden sonra en iyi bilinen motivasyon teorisinin, Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi olduğunu ifade etmektedirler. Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, daha önce geliştirilen motivasyon teorilerden farklı olarak katılımcılara, iş hayatlarında onları mutlu ve mutsuz kılan faktörleri araştırmıştır (Kaya, Yıldız ve Yıldız, 2013). Bu araştırmada; bazı faktörlerin yokluğu çalışanları mutsuz ederken, bu faktörlerin varlığının da çalışanlar açısından fazladan bir doyum sağlamadığını, nötr bir etki yarattığı sonucuna varılmıştır (Kaya, Yıldız ve Yıldız, 2013). Herzberg'in çift faktör teorisi; çalışanın, çalışma ortamından neler beklediği ve çalışanları nelerin daha fazla motive ettiğini, hangi çalışma koşullarının tatmin edici olmadığını ve işe karşı isteksizlik meydana getirdiğini belirlemeyi amaçlamaktadır (Kaya, Yıldız ve Yıldız, 2013). Herzberg, geliştirdiği bu teoride çalışanların belirli oranda motive olmaları için bazı faktörlerin olması gerektiğini belirtmiş ve bu faktörlere de 'Hijyen Faktörleri' adını vermiştir (Bulduklu, 2005). Dolayısıyla bu teori, 'Motivasyon Hijyen Teorisi' olarak da adlandırılmaktadır (Acar, 2015; Gökçe, Şahin ve Bulduklu, 2010). Hijyen Faktörleri'nin daha çok işin çalışma koşullarıyla ilgili olduğu ifade edilmektedir (Gökçe, Şahin ve Bulduklu, 2010). Hijyen faktörleri arasında; ücret, iş güvencesi, çalışma koşulları, denetim, şirket politikası, yönetimi ve kişilerarası ilişkiler yer almaktadır (Eroğlu, 2000). Bu faktörlerin işyerinde olması, çalışanların iş tatminsizliği yaşamalarına engel olurken, yaptıkları işten tam anlamıyla doyum almalarını sağlamamaktadır (Özer ve Topaloğlu, 2008). Zaten Kanoğlu (2007, s.47), bu faktörlerin tıbbi hijyen ilkelerine göre iş görmesi sebebiyle, 'Hijyen Faktörleri' diye adlandırıldığını ifade etmektedir. Hijyenin sağlık için tehlikeli durumları yok ettiğini, ancak herhangi bir hastalıkta tedavi edici olmadığını belirtilirken, hijyen faktörlerinin de motivasyon için önemli olduğunu ancak iş tatmini için yeterli olmadığı ifade edilmektedir (Kanoğlu, 2007, s.47).

İşin kendisi ile ilgili olan ve çalışanları tatmin eden unsurlar da 'Motive Edici Faktörler' olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, Savcı ve Kapu, 2014). Motive Edici Faktörler ise; sorumluluk, tanınma, başarıma, işin kendisi, terfi ve ödüllendirme gibi

unsurlardan oluşmaktadır (Özer ve Topaloğlu, 2008). Bunların daha çok içsel faktörlere dayandığı ifade edilebilir. Bu faktörlerin varlığı, adından anlaşılacağı üzere çalışanları motive etmektedir (Tezcan, 2006, s.55). Gökçe, Şahin ve Bulduklu (2010), motive edici faktörlerin bir bireyin sorumluluk, tanınma, kendine güven ve takdir duygularının gelişmesini sağladığını belirtmektedir. Aşağıda verilen Şekil 4.'te Hijyen ve Motive Edici Faktörlerin olması ve olmaması durumu özetlenmeye çalışılmıştır.



Şekil 4. Herzberg'in çift faktör teorisi (Rollinson & Broadfield, 2002, s.207)

Şekil 4 incelendiğinde, hijyen faktörlerin sağlanmasının tek başına motivasyon için yeterli olmadığı, ancak motive edici faktörlerin de olması durumunda motivasyonun sağlanabileceği anlaşılmaktadır (Yıldız, 2010, s.7). Murat ve Çevik (2008) de, motive edici faktörler bir başka ifadeyle içsel faktörler, olumlu ve yapıcı iş davranışlarına yol açmaktadır. Yani, çalışanlar içsel faktörlere sahip olduktan sonra kendi kendilerine motive olabilmekte ve iş doyumunu yaşayabilmektedirler. Öte yandan, Hijyen faktörlerine yani dışsal faktörlere bakıldığında ise; bu faktörlerin olmaması durumunda iş doyumunsuzluğu artmakta; olması durumunda iş doyumunsuzluğu önlenmekte ancak motivasyon düzeyi yükselmemektedir (Yıldız, 2010, s.7).

Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'ni öğretmenler açısından ele alan pek çok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Yapılan bu araştırmalarda çoğunlukla, öğretmenlerin dışsal faktörlerden ziyade içsel faktörlerden etkilendikleri görülmektedir (Yazıcı, 2009). Ancak, dışsal faktörlerin etkisinin de yadsınamayacağı (Ryan & Deci, 2000) ifade edilmektedir. Örneğin; Kaya, Yıldız ve Yıldız (2013) yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin yaşadığı çevrenin, öğretmenlerin motivasyonunu etkilediğini belirtmektedirler. Bu araştırmada, öğretmenlerin çalıştıkları okulun evlerinin yakınında olması, okullarına yürüyerek gelip gidiyor olmaları, şehrin gürültüsünden ve kirliliğinden uzak bir yerde çalışıyor olmaları gibi durumların, öğretmenlerin motivasyonlarını olumlu yönde etkilediği dile getirilmektedir.

Her ne kadar, öğretmenlik mesleğinin özelliğinden dolayı içsel faktörlerin daha fazla etkili olacağı düşünülse de, dışsal faktörlerin de önemli olduğundan bahsedilebilir. Zira, Kurt da (2005), çalışanların motivasyonun sağlanabilmesi için öncelikle dışsal faktörlerin yerine getirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Yıldız da (2010, s.43), öğretmenlerin ücret ve prim gibi dışsal faktörlerden dolayı tatmin olmadığını belirtmektedir. Önen ve Doğaner (2017) tarafından yapılan araştırmada ise, çalıştıkları okulun ikamet ettikleri yere uzak olması sonucunda okullarına ulaşmak için belli bir süre yol katetmelerinin ve ulaşım için belirli bir ücret ödemelerinin, öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğü ifade edilmektedir. Ancak Önen ve Doğaner'in (2017) yaptıkları araştırmada; öğretmenlerin sorumluluk duygusu ile görevlerini layıkıyla yerine getirmeye çalıştıkları ifade edilmektedir.

2.1.7.1.3. David Mc. Clelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi. David Mc. Clelland'ın Başarıma İhtiyacı Teorisi, Henry A. Murray'ın 1938 yılında ortaya attığı, insan davranışlarının nedenine dayalı başarı, güç gibi yirmi civarında ihtiyacı içeren bir teoridir. (Özer ve Topaloğlu, 2008). Mc. Clelland, teorinin isminden anlaşılacağı üzere, bu belirtilen ihtiyaçlardan en çok başarı ihtiyacına odaklanmıştır (Özer ve Topaloğlu, 2008), ancak insan ihtiyaçlarını; başarı, güç ve bağlılık (sosyalleşme) olarak ele alıp sınıflandırmıştır (Eroğlu, 2000, s.246).

1. Başarı Gereksinimi: Erdem (1997), başarı gereksinimini, üstün olma, başarmak için

çaba gösterme olarak tanımlarken; Murray (1955) ise; gücü kullanarak zorlukların üstesinden gelme olarak tanımlamaktadır (akt Erdem, 1997). Küçüközkan (2015) ve Tezcan da (2006, s.57), aslında başarı ihtiyacının hemen her bireyde mevcut olduğunu, ancak her bireyin, bu ihtiyacın ortaya çıkmasını sağlayacak fırsat ve ortamı bulamadığını ifade etmektedir. McClelland'a (1976) göre yüksek bir başarı ihtiyacı; başarı için bireysel sorumluluk, belirli ölçüde risk alma veya bir çeşit meydan okumak, elde edilen performansa ilişkin yeterli ve zamanında bir geribildirim almak amacıyla duyulan şiddetli bir arzudur (Tezcan, 2006, s.57). Mc. Clelland (1976), yüksek başarı gereksinimine sahip bireyler aşağıda verilen özelliklere sahip olduğunu vurgulamaktadır:

- Sorunlara çözüm bulmada kişisel sorumluluk almak isterler (Erdem, 1997).
- Ne büyük ne de küçük riskler almayarak, hesaplanan riskler alarak başarılarını gösterme eğilimindedirler (Mc. Clelland, 1961, akt. Özer ve Topaloğlu, 2008). Bir başka ifadeyle, ortalama, gerçekçi ve elde edilebilen amaçlar koyarak belli bir dereceye kadar riske girerler (Erdem, 1997)
- Yaptıkları işin sonucunu görmek, hızlı bir şekilde geri bildirim almak isterler (Erdem, 1997).
- Tamamen hedeflerine odaklanır ve başarıya ulaştıklarında büyük haz duyarlar (Özer ve Topaloğlu, 2008).

Mc. Clelland (1961), başarı gereksinimine yönelik uluslararası düzeyde çalışmalar yapıp önermelerde bulunmuştur (Eroğlu, 2000, s.246). Uluslararası düzeyde yaptığı bu çalışmalar sonucunda da; bir ülkenin genel ekonomik kalkınma düzeyiyle, o ülkedeki başarının ölçülebilen ortalama değerleri arasında ilişkinin olduğunu ve ulusal düzeyde zenginliğin, ekonomik kalkınmanın ülke insanının başarı çabasından etkilenebileceğini ortaya atmıştır (Şimşek vd., 2003). Buna benzer olarak Küçüközkan da (2015), başarı ihtiyacı ve başarıyı yakalamak için gösterilen çabanın bireyden bireye değişebileceği gibi toplumdan topluma da değişiklik gösterebileceğini ifade etmiştir.

2. Güç İhtiyacı: Erdem (1997), bu ihtiyacı, diğer insanlara başka bir biçimde yapmayacakları bir davranışı yaptırma ihtiyacı olarak tanımlamaktadır. Erdem (1997) ise; güç kazanma ihtiyacı kişinin çevresini etkileme ve kontrol altına alma arzusu olarak tanımlamaktadır. McClelland'a (1976) göre iki tür güç ihtiyacı mevcuttur. Bunlardan ilki, bireysel güç iken; ikincisi kurumsal güçtür (akt. Gökçe, 2011). Başarıyı yakalamak için yüksek motivasyonlu bireyler, başkalarını yönetmekte ya da idare edebilmektedirler. İdare ettikleri bireylerin örgüte bağlılıklarından daha çok kendilerine bağlanmalarını istemektedirler (Gökçe, 2011). Özer ve Topaloğlu (2008), örgütsel başarıyı elde etmek için ise gücün oldukça önemli olduğunu vurgulamaktadır. Örgütsel güç, bireysel güçten farklı olarak kişinin egosundan ziyade, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmayı hedeflemektedir (Gökçe, 2011). Güç kazanma ihtiyacı olan bireyler;

- Diğer kişiler üzerinde güç ya da etki sahibi olmak isterler (Erdem, 1997)
- Başkalarıyla yarışmayı, rekabet etmeyi sever ve karşılaştırılmaktan hoşlanırlar (Gökçe, 2011)

3. Bağlılık İhtiyacı: Başarı gereksinimine sahip olan bir birey, çeşitli gruplara katılarak sevilme ve benimsenmeye ihtiyaç duymaktadır (Kreitner & Kinicki, 2004, s.195). Bir başka ifadeyle, başkalarıyla olumlu ilişkiler geliştirmesinin ve onlarla iyi geçinmesinin de bu bireyler için bir ihtiyaç olduğu söylenebilir çünkü bu bireylerin başkalarıyla iyi bir iletişim içerisinde olması, birbirlerinin duygularını anlamaları grup ya da örgüt içerisinde bu kişilerin huzurlu ve rahat olmalarını sağlamaktadır (Güçlü, 2017). Örgüt içerisindeki bu ortamın, dış tehdit ya da tehlikelere karşı da örgütün dinamizmini koruyacağı düşünülebilir. Apospori, Papalexandris ve Galaniki (2005), bağlılık ihtiyacına sahip olan bireylerin 4 özellik taşıdığını ifade etmektedirler:

- Başkalarına karşı olumlu ve yakın duygular besleme
- Yakın ilişkiye dayalı tutum ve davranışlar sergileme
- Grup içerisinde ya da diyalog kurduğu bir arkadaşıyla ilişkisinin bozulması durumunda kendini kötü hissetme ve bu olumsuz durumu iyileştirmek için çaba gösterme

- İhtiyaç durumunda yardımcı olma veya yakın, samimi bir davranış sergileme

Mc. Clelland'ın teorisini destekler nitelikte farklı sektörlerde yönelik birçok araştırma yapıldığı görülmektedir (Akman, 2015; Demirtaş ve Canpolat, 2017; Sezgin, 2010; Zeynel ve Çarıkçı, 2015). Akman (2015), öğretmenlerin kurumlarına bağlılık oranıyla motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedir. Akman'ın araştırmasında, örgüte bağlılığın artmasıyla birlikte başarı hissini de ortaya çıktığı ifade edilmektedir.

2.1.7.1.4. *Clayton Alderfer'in Erg teorisi.* Clayton Alderfer'in ERG teorisine, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisine benzerlik göstermektedir (Erdem, 1997; Ulukuş, 2016). Maslow'un teorisindeki hem eksikleri tamamlamak hem de desteklemek için Clayton Alderfer tarafından bu teori geliştirilmiştir (Ulukuş, 2016). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisine benzer şekilde insanların ihtiyaçları 3 başlık altında toplanmış ve bu ihtiyaçların hiyerarşik bir yapı izlediği belirtilmiştir (Kula ve Çakar, 2015). Bu ihtiyaçların; varolma (existence), aidiyet (relatedness) ve gelişme (growth) olduğunu ifade etmiş ve bu üç ihtiyacın baş harflerini alarak geliştirdiği teorisi de 'ERG' adını vermiştir (Yıldız, 2010, s.14).

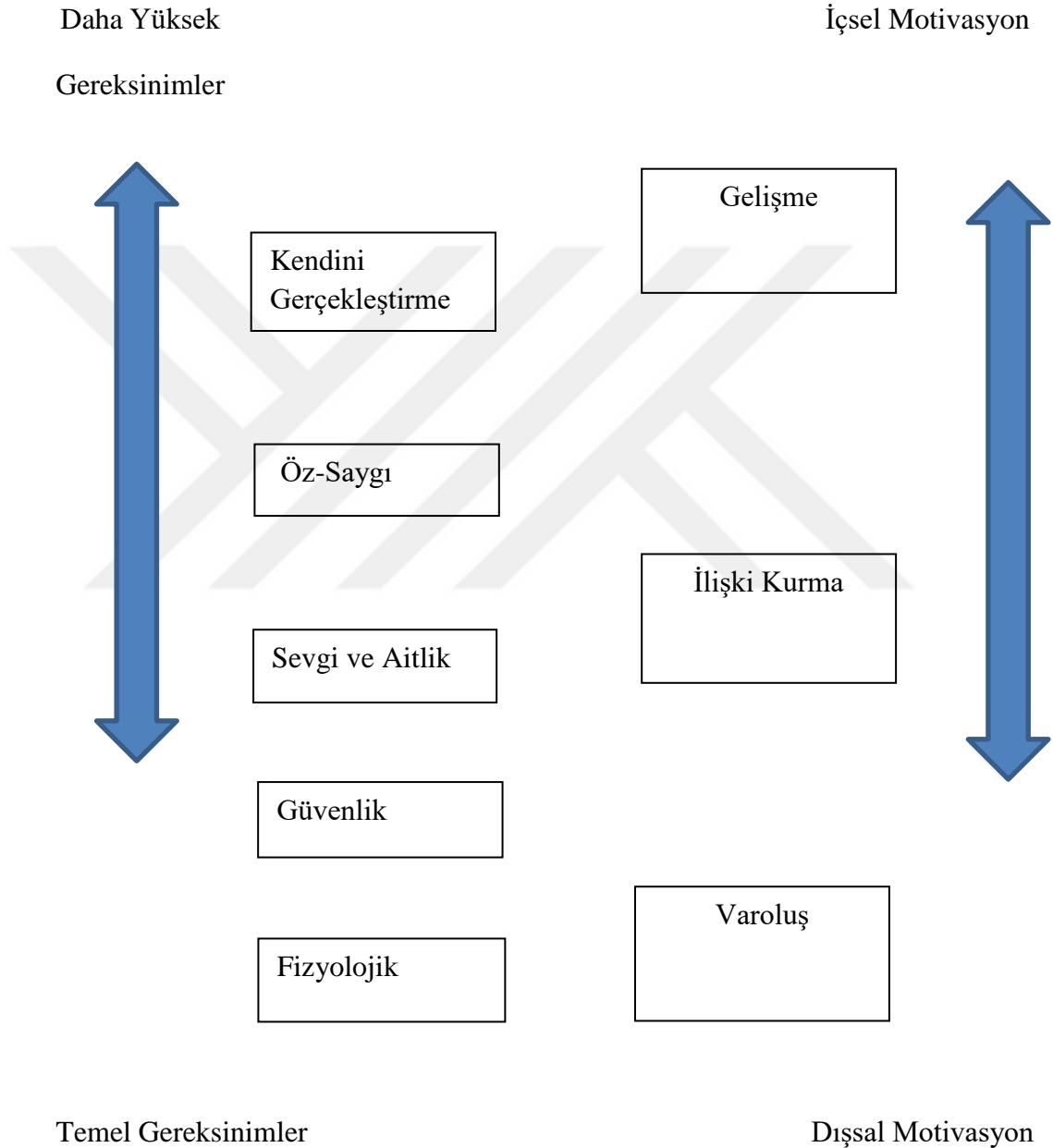
1. Varlık İhtiyacı: İnsanların hayatlarını idame ettirebilmeleri için temel ya da birincil ihtiyaçlardır (Porter, vd., 2003). Beslenme, barınma ve güvenlik gibi ihtiyaçların bu kapsama girdiği ifade edilebilir (Yıldız, 2010).

2. Aidiyet İhtiyacı: Aidiyet kelimesi, 'mensubiyet veya bir yere ait olma' anlamındadır (TDK, 2011). Bireyler toplum içerisinde yaşadıkları için birbirleriyle bir şekilde iletişim kurmak durumundadırlar (Alptekin, 2011, s.22). Bireyler aidiyet duygusuyla kendini, içinde bulunduğu grubun ya da örgütün bir parçası olarak düşünür ve birlik olmanın verdiği güveni hisseder (Alptekin, 2011, s.22). Özetle, aidiyet duygusu, bireylerin üyesi olduğu gruba karşı sorumluluk almasını ve grubu için gereken çabayı göstermesini sağlamaktadır (Alptekin, 2011, s.22).

3. Gelişme İhtiyacı: Tanınma, terfi alma veya kabul edilme gibi farklı duygu ve amaçlarla bireyler kendilerini geliştirme ihtiyacı hissederler (Önen ve Kanayran, 2015). Barlı, Bilgili, Çelik ve Bayrakçeken (2015), daha önce bahsedilen varlık ve aidiyet ihtiyaçlarının karşılanmasının ardından bireylerin kendilerini geliştirme

gereksinimi hissettiklerini ifade etmektedir.

Alderfer'e göre bu teori, Maslow'un teorisinden farklı bir özellik taşımaktadır. Bunlardan birincisi, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisinde 5 ihtiyaçtan söz edilmekteyken; Alderfer'in Erg teorisinde ise 3 ihtiyaçtan söz edilmektedir (Erdem, 1997). Bu ihtiyaçlar Şekil.5'te verilmektedir.



Şekil 5. Maslow ve Alderfer'in gereksinim teorileri arasındaki ilişki (Johns & Saks, 2001, s.138)

2.1.7.2. Süreç (beklenti) teorileri. Beklenti teorileri; belirli sonuçların elde edilmesi, bu sonuçların kişideki değeri ve sonuçların ulaşılabilirliğiyle ilgilidir (Yıldız, 2010, s.16). Bir başka deyişle, davranışın nasıl motive edildiğiyle ilgilenmektedir (Erdem, 1998). Erdem de (1998), beklenti teorilerinin bireylerin hedeflerine ulaşmak için gösterdiği çabaya ve bu çabanın sonucuna odaklandığını belirtmektedir.

2.1.7.2.1. Vroom'un beklenti teorisi. Süreç teorilerinden ilki Vroom'un beklenti teorisi olup (Küçüközkan, 2015) süreç teorileri içerisinde de en yaygın kabul görendir (Gümüş ve Sezgin, 2012). Vroom (1964), bir insanın motivasyonunu, kişinin sonuca ulaşma beklentisi ile sonuca verdiği önemin çarpımına eşit olduğunu ifade etmektedir (Erdem, 1998). Bu teori; değer (valance), yararlılık (Instrumentality) ve beklenti (Expectancy) olmak üzere üç faktörün motivasyon üzerinde bir etkisi olduğunu savunmaktadır. Dolayısıyla, bu teori 'VIE' şeklinde de anılmaktadır (Küçüközkan, 2015).

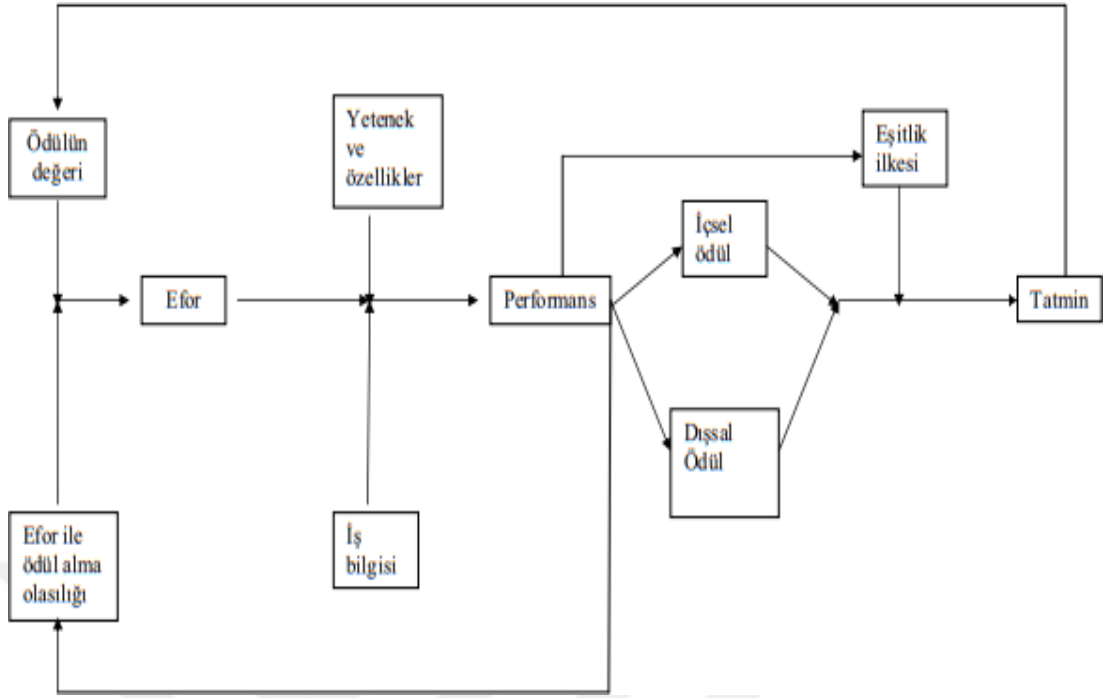
Öncelikli olarak değerlilik (valance) ele alınırsa, kişinin kendi kendine yapacağı bir işin ya da göstereceği çabanın sonucuna "değer mi, değmez mi?" sorusunu sormasıyla ilgilidir (Küçüközkan, 2015). Yani, bireyin göstereceği çabaya karşılık elde edeceği sonuca ya da ödüle eş değer olup olmadığı olarak da ifade edilebilir. Çaba-performans beklentisi ile performans-getiri beklentisine dayalı bir teoridir (Küçüközkan, 2005). Vroom'un da (1964) belirttiği gibi, değerliliği (valance) yüksek olan bireyin çabası da yoğun olacaktır. Bu durum kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Örneğin, biri yapacağı işin karşısında ücret isterken, diğeri tanınmak ya da terfi almak isteyebilir. Dolayısıyla, değerlilik kişiden kişiye göre değişebilir (Ulukuş, 2016).

Yararlılık (Instrumentality), istenilen bireysel sonuç aynı zamanda örgütün çıkar ve amaçlarına hizmet edip etmemesiyle ilgilidir (Küçüközkan, 2015). Örneğin; bir çalışanın kendisine vaad edilen terfiyi almak için çaba gösterip yüksek performans göstermesi, çalıştığı örgütün de hedefidir. Dolayısıyla, çalışanın bu performansı örgüt için de bir fayda sağlayacaktır (Erdem, 1998). Küçüközkan'ın da (2015) ifade ettiği gibi; yararlık, bireysel amaçlarla örgütün hedefleri arasındaki ilişkiye dayalıdır.

Beklenti (Expectancy), yararlılıktan farklı olarak, örgütsel hedeflerle sarf edilen çaba arasındaki ilişkidir (Küçüközkan, 2015). Bireylerin göstermiş olduğu çaba sonucunda yüklenilen görev ve sorumlulukların tamamlanabileceğine olan inancıyla ilgilidir. Kısaca, kişinin gösterdiği çabanın karşılığında hem kendinin hem de örgütün hedeflerine ulaşabileceğine inanması beklenti kavramı olarak verilebilir.

2.1.7.2.2. Lawler-Porter bekleyiş-değer teorisi. Lawler ve Porter 1968'de Vroom'un Beklenti Teorisi'ni temel alıp onun üzerine eklemeler yaparak, geliştirerek bu teoriyi ortaya atmışlardır (Erdem, 1998; Küçüközkan, 2015; Ulukuş, 2016). Vroom'un teorisinde olmayan başka değişkenleri de teoriye dahil etmişler ve daha önce ayrı ayrı ele alınan değişkenleri bir araya getirip bütün halde değerlendirmişlerdir (Yıldız, 2010, s.19). Lawler ve Porter, yetenek, rol algısı, performans ve ödül gibi değişkenleri teorilerine eklemişlerdir (Yıldız, 2010, s.19). Örneğin, Lawler ve Porter'e göre, yalnızca çaba ile performans yükselmez, çabanın yanı sıra yetenek ve karakter gibi özelliklerin de bireyde mevcut olması gerekmektedir (Küçüközkan, 2015). Birey ne kadar çaba gösterirse göstereceği, yeteneği yoksa istenilen hedefi elde edemeyebilir (Tunçez, 2007, s.27).

Tüm bunların yanı sıra, çalışan yaptığı işin karşılığında elde ettiği ücretin ya da hedefin adaletli olduğuna inanmalıdır. Eğer çalışan gösterdiği çabanın karşılığını alamadığına inanıyorsa, yaptığı iş konusunda tatminsizlik yaşayacaktır (Üçüncü, 2016). Özetle, Porter ve Lawler, bireylerin çabalarını etkileyen faktörleri inceleyip, bunların performanslarına etkisini ortaya çıkarmışlardır (Tunçez, 2007, s.25). Aşağıda verilen Şekil 6.'da her bir değişkenin bireyler üzerindeki etkisi gösterilmeye çalışılmıştır (Eroğlu, 2000):



Şekil 6. Porter ve Lawler'in dinamik motivasyon modeli (Eroğlu, 2000, s.248).

İlk olarak 'ödülün değeri' değişkeni ele alınırsa; ödül değeri, elde edilecek olan ödülün bireysel çekiciliğiyle ilgilidir (Tunçez, 2007, s.27). Bireyler elde edebilecekleri ödülün ne kadar önemli olduğuna inanırsa, ona ulaşmak için o kadar fazla çaba göstermektedirler (Yıldız, 2010, s.20). İkinci değişken ise; efor ile ödül alma olasılığıdır. Bu değişken, Vroom'un beklenti değişkenine benzerlik göstermektedir, ancak beklenti ve araçsallığı bu değişken de toplamışlardır (Küçüközkan, 2015). Örneklendirmek gerekirse, bireyin ödüle verdiği değer ve ödüle ulaşma olasılığı yüksekse, bireyin ödül için daha fazla çaba harcaması muhtemel olacaktır. Üçüncü değişken olan efor ise; kelime anlamından da anlaşıldığı üzere gösterilen çaba ve performanstır (Tdk, 2011). Ulukuş'un da (2016) ifade ettiği gibi, kişilerin hedeflerine ulaşmak için harcadıkları fiziksel ve zihinsel enerjidir. Dördüncü değişken ise yetenektir. Daha öncede bahsedildiği gibi; bireylerde yaptıkları iş ile ilgili yeterli beceri ve yetenek yoksa, o işi başaramayacaklardır (Tunçez, 2007, s.27). Bir kişi, gereken yeteneğinin olması ve yeterli miktarda çaba göstermesi ile hedefine ulaşabilecektir (Yıldız, 2010, s.20). Yetenek değişkeninde de olduğu gibi, kişilerin

yeterli iş bilgisine sahip olmalarının önemli olduğu ifade edilebilir. Bir çalışanın başarılı olabilmesi için işini nasıl ve ne şekilde yapacağı konusunda bilgi sahibi olması gerekmektedir (Tunçez, 2007, s.27; Yılmaz, 2016). Son olarak performans değişkeni ise, çalışanların çabalarının bir ürünü şeklinde ifade edilebilir. (Tunçez, 2007, s.27). Önen ve Kanayran'ın da (2015) ifade ettiği gibi, iyi bir performans için iyi bir çaba gerekmektedir.

2.1.7.2.3. Adams'ın denklik (eşitlik) teorisi. Eşitlik teorisi, sosyal süreçlerde ve alışveriş ilişkilerinde insanların, doğruluk, haklılık ve adalet kavramlarını nasıl arzuladıklarını açıklayan, J. Stacy Adams tarafından geliştirilen bir teoridir (Şeker, 2015). Bir başka ifadeyle, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitliğe (veya eşitsizliklere) bağlıdır (Balaban, 2006). Bu teoride, çalışanların ödüllere çok önem verdiğini, yaptığı işin karşılığında aldığı ödülün değerine dikkat ettiklerini ve başkalarının aldıkları ödülle kendi aldıkları ödülü kıyasladıklarını belirtilmektedir (Balaban, 2000; Öztürk, 1999). Kişi kendini başkalarıyla kıyaslayıp, bir eşitsizlik algıladığında bu eşitsizliği gidermek için bir yeni bir davranışta bulunacaktır (Erdem, 1998). Erdem (1998), bu davranışın yönünün, algılanan eşitsizliğin derecesine, kişinin olanaklarına ve göstereceği davranışın kolaylık derecesine bağlı olduğunu belirtmektedir. Örneğin, bir işyerinde aynı eğitim düzeyindeki iki çalışanın aynı performans göstermesine rağmen, birinin terfi alması diğerinin alamaması durumunda terfi alamayan çalışan bunu eşitsizlik olarak algılayabilir ve bu eşitsizliği gidermek için işvereniyle bu hususu görüşebilir ve işten ayrılabilir (Öztürk ve Dündar, 2003) ya da daha fazla çaba göstererek kendini ispat etmeye çalışabilir. Bunun doğal bir sonucu olarak, eşitsizlik çalışanlar üzerinde baskı yaratabilir. Çetin, Giderler ve Güler'in de (2017) ifade ettiği gibi; eşitsizlik durumu, çalışanlarda bilişsel uyumsuzluk ve psikolojik rahatsızlıklar yaratır ve düzeltici eyleme yöneltir. Can'ın da (1999, s.183) belirttiği gibi Adams'ın Denklik (Eşitlik) Teorisi, 4 temel unsura dayanmaktadır:

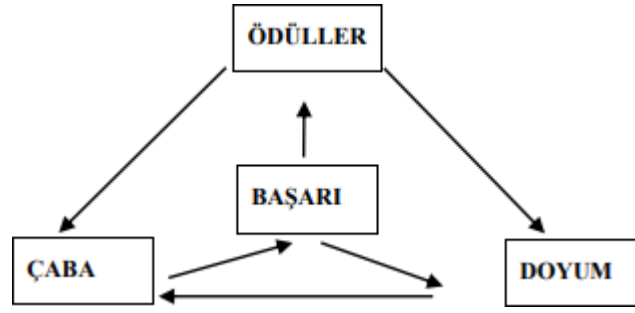
- Birey; yaptığı işten aldığı karşılığı, eşitlik ya da eşitsizliği olarak algılayan kişi,
- Başkalarıyla kıyaslama; yaptığı işin karşılığında çalışanın aldığı ödül

ya da karşılığı, başkalarınınkiyle karşılaştırma,

- Girdiler; çalışanın eğitim düzeyi, kıdemi ve becerisi gibi taşıdığı bireysel özellikler,
- Çıktılar; çalışanın örgüte verdiklerinin karşılığında örgütten sağladığı her türlü parasal, toplumsal ve ruhsal karşılıklar (ücret, statü vb. gibi) (Başaran, 2000, s.147).

Özetle, bu teori çalışanları motive etmek için, sosyal eşitliğin nasıl kullanılması gerektiğini belirtmektedir (Şeker, 2015). Çalışanlara, yönetim tarafından eşit bir şekilde davranıldığında, çalışanların daha iyi bir şekilde güdülenebileceklerini ve adaletsiz bir şekilde davranıldığında ise güdülenmenin bundan olumsuz etkilenebileceğini ortaya koymaktadır (Günbayı, 2000, s.4). Çıktılar unsuruyla ilgili örnek verilecek olursa; Önen ve Doğaner'in (2017) yapmış oldukları araştırmada, okuluna ulaşmak için geliş-gidiş yapan ve ulaşım için belirli bir ücret veren öğretmenlerden bir kısmı, yol için harcadıkları para ile alacakları ek dersi kıyasladıklarını ve bazen bu durumun okula gelme isteklerini azalttığını ifade etmişlerdir. Bu örnekte olduğu gibi yapılan bir işin, elde edileceği sonuç ile eş değer olup olmama durumu bireylerin motivasyonunu olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

2.1.8.2.4. Cranny-Smith basitleştirilmiş süreç teorisi. Cranny ve Smith 1964'te, beklenti teorilerinde kullanılan çaba, doyum, başarı ve ödül gibi kavramların arasındaki ilişkiyi daha basite indirgemek için bu teoriyi geliştirmiştir (Üçüncü, 2016). Cranny-Smith'in Birleştirilmiş Süreç Teorisi'nde bu kavramlardan bir üçgen oluşturulmuştur (Öztürk ve Dündar, 2003). Öztürk ve Dündar'a (2003) göre bu üçgende; çaba, doyum, başarı ve ödül kavramlarının birbirleriyle olan tek yönlü ya da çift yönlü ilişkileri ele alınmaktadır. Erdem (1998), aşağıda verilen Şekil 7'de bu 4 kavramın birbirleriyle olan ilişkilerini ifade etmektedir.



Şekil 7. Cranny Smith'in süreç modeli (Eren, 2004, s.544)

Şekil 7.'yi yorumlamak gerekirse, çaba başarıyı doğrudan etkilediği görülmektedir (Öztürk, 1999). Elde edilen başarının, direkt olarak ödülleri; ödüllerin ise yine doğrudan hem çabayı hem de doyumunu etkilediği ifade edilebilir. Örneğin; ortaokulda görev yapan en az 3 öğrencisinin Güzel Sanatlar Lisesini kazanmasını hedefleyen bir müzik öğretmeni, hedefine ulaşmak için çaba göstermektedir. Hedefine ulaştığında ise başarıyı yakalamış ve bunun sonucunda okul idaresi tarafından ödüllendirilmiştir. Bu ödül, müzik öğretmenin yaptığı işten doyum almasını ve yine benzer hedeflere ulaşmak için çaba göstermesini sağlayabilir. Üçüncü'nün de (2016) ifade ettiği gibi, şekil 7'de asıl anlatılmak istenilen; ödülün kendi başına başarı üzerinde bir etkisi olmadığıdır. Yani, başarı için sadece ödüle değil, çalışkan ve yetenekli bireylere de ihtiyaç vardır.

2.1.7.2.5. Edwin Locke'un amaç belirleme teorisi. Edwin Locke tarafından 1960'lı yıllarda geliştirilen bu teoride, çalışanlar kendi pozisyonuna, yeteneğine göre amaçlar belirlemekte ve bu amaçlara ulaşmak için çaba göstermektedirler (Balaban, 2000). Erdem'e (1998) göre, ulaşılması güç hedefler belirleyen bireyler, ulaşılması daha kolay hedefler belirleyen bireylere göre daha yüksek performans gösterecek ve hedeflerine ulaşma konusunda daha fazla motive olacaklardır. Bir başka ifadeyle, belirgin, mücadeleye gerektiren ve geri bildirim sağlayan amaçların, çalışanların performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (Ulukuş, 2016). Önen ve Kanayran'ın da (2015) ifade ettiği gibi, birey kendi yetenek ve becerisi

doğrultusunda kendine zor bir hedef belirlediğinde, o hedefe ulaşamayacağını hissettiği andan itibaren kendi kapasitesini daha fazla zorlayacak ve daha fazla çaba harcayacaktır. Amacın zorluğu ve özelliği kadar, amacın kabulü ve amaca adanmışlık da amaca yönelik çabayı etkilemektedir (Erdem, 1998). Erdem (1998), amaca ulaşmayı kolaylaştıran 3 etmen olduğunu ifade etmektedir:

1. Dış etkiler: Otoritenin yasallığı ve arkadaş grubunun etkisi.
2. İç Etkiler: Amaçların gerçekleştirilebileceğine dair olumlu beklentiler, özgüven ve kişinin kendine verdiği ödüller.
3. Etkileşim Faktörleri: Karar sürecine katılım.

Bu durumu öğretmenler üzerinden örneklendirmek gerekirse, kırsal bir okulda çalışan Beden Eğitimi öğretmeni, kısıtlı imkanlarla kurduğu basketbol takımının il bazında düzenlenecek olan müsabakalarda derece almasını hedefleyebilir. Ancak imkanların kısıtlı olması nedeniyle bu hedef, Beden Eğitimi öğretmeni için güç olabilir, dolayısıyla öğretmen kendi kapasitesini zorlayarak öğrencilerini daha fazla çalıştırabilir ve onlara alternatif fırsatlar sunmak için çaba gösterebilir. Bu durum dolaylı olarak öğretmenin motivasyonunu olumlu yönde etkileyebilir.

2.1.7.2.6. *Skinner şartlanma teorisi.* Pawlov'un köpekler üzerinde yaptığı klasik şartlanmadan farklı olarak Skinner bu teoriyi sonuçsal şartlanma olarak ele almıştır (Mercanlığlu, 2012). Pawlov'un geliştirdiği klasik şartlanmada belirli uyarıcılar tarafından davranışlar ortaya çıkmaktadır (Balaban, 2000). Sonuçsal şartlanmada ise, davranışlar herhangi bir uyarıcıdan etkilenmeksizin kendiliğinden gelişir ve bunun sonucuna göre gösterilen davranış devam ettirilir ya da davranışa son verilir (Koçel, 2005, s.634). Koçel'in de (2005, s.634) ifade ettiği gibi sonuçsal şartlanmada; bireyler birtakım ihtiyaçlarını karşılamak ya da amaçlarına ulaşmak için çaba gösterir ve bir davranışta bulunurlar. Bireyin elde ettiği sonuç ise davranışın tekrar edilmesi ya da sonlandırılmasına sebep olmaktadır (Önen ve Kanayran, 2015). Eğer sonuçlar kişiye haz verir nitelikte olursa, kişi davranışına büyük ihtimalle devam eder; tam tersi yönde acı verici veya üzücü nitelikte olursa kişi davranışına devam etmez (Balaban, 2000). Nitekim, Skinner tarafından geliştirilen bu teorinin

organizasyonlarda uygulanması ile birlikte ‘Örgütsel Davranış Değişirme’ adı verilen yeni bir uygulama alanı ortaya çıkmıştır (Koçel, 2005, s.634). Örgütsel davranış değiştirme alanında yapılan çalışmalarda, olumsuz sonuçların bir başka ifadeyle cezaların, ödüller kadar etkili olmadığı ifade edilmektedir. Bu nedenle, davranış değişikliği isteniyorsa, cezadan ziyade ödüllendirmenin olması gerektiğinden bahsedilebilir.

Yavuz ve Karadeniz (2009) tarafından yapılan araştırmada, terfi ve ödüllendirmenin öğretmenlerin gerek motivasyonları gerekse iş doyumlarını anlamlı düzeyde etkilediği ortaya koyulmuştur. Yılmaz ve Aslan da (2013), eğitim kalitesinin arttırılabilmesi için öğretmenlerin motivasyonlarının yüksek olması gerektiğini vurgulamış ve bunun içinse öğretmenlere ÖnKas (Ölçülebilir, nesnel, kesin, açık ve somut) ödüllendirme sisteminin uygulanması gerektiğini belirtmişlerdir. Helvacı ve Başın (2013) okul yöneticilerine yönelik yaptıkları araştırma sonucunda ise, ödülün öğretmenler üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu yüzden de okul yöneticilerinin öğretmenleri motive etmek için ödül sistemine başvurması gerektiği önerisinde bulunmuşlardır.

2.2. İlgili Araştırmalar.

Bu bölümde motivasyon ve iş doyumunu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1. İş doyumunu ile ilgili araştırmalar. Literatürde farklı alanlarda bu konuyla ilgili çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Yapılan bu araştırmaların pek çoğunda; çalışanların iş doyumunun, örgütsel ve bireysel faktörlerden etkilendiği bulgusu elde edilmiştir.

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlere detaylı bakıldığında, ilk başta işin kendisi ve niteliği olmak üzere ücret, iş arkadaşlarıyla kişilerarası iletişim, yönetici ve idarecilerle iletişim ve onlardan takdir görme, ödüllendirilme, çalışma koşulları ve iş ortamındaki fiziki koşullar gibi farklı unsurlar ortaya çıkmaktadır (Sığırı ve Basım, 2006). Bahsi geçen faktörler aşağıda tek tek ele alınmıştır. Örneğin, banka çalışanlarına (Çetin, Zetter, Taş ve Çaylak, 2013; Gürdoğan ve Atabey, 2014; Tekeli

ve Paşaoğlu, 2012) ve sağlık sektöründeki çalışanlara (Durmuş ve Günay, 2007; Oflezer, Ateş, Bektaş ve İrban, 2011; Tambağ, Can, Kahraman ve Şahpolat, 2015) yönelik yapılan araştırmalarda, işin kendisinin, çalışma koşullarının ve çalışma ortamındaki fiziki koşulların, iş doyum düzeyleri üzerinde olumsuz bir etki oluşturduğu sonucu ortaya koyulmuştur.

Günbayı (2000, s.50), Günbayı ve Tokel'in (2012) öğretmenlere yönelik yaptıkları araştırmada, öğretmenlik mesleğinde ödüllendirme ve terfinin olmaması, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumsuz etkilediği ifade edilmiştir. Elde edilen bu bulguya karşın Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009); öğretmenlik mesleğinin kendisi ve niteliği bakımından öğretmenlerin yüksek oranda doyum aldıklarını belirtmişlerdir. Bu araştırmanın yanı sıra; Büyükkakın, Çankaya, Kızılkaya ve Yörük (2013), Önen ve Doğaner (2017) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlik mesleğinin tüm zorluklarına rağmen kutsal bir iş olduğu ve bu işi yapmaktan zevk aldıkları katılımcı öğretmenlerce dile getirilmiştir.

Örgütsel faktör olarak kabul edilen bir diğer unsur da ücrettir. Literatür incelendiğinde; ücretin iş doyumunda önemli bir faktör olduğu birçok araştırmada vurgulanmaktadır (Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora, 2011; Demirtaş, 2010; Kılıç, 2011, s.45; Kumaş ve Deniz, 2010; Receptoğlu ve Tümlü, 2015). Gergin de (2006, s.22); çalışan, yaptığı işin karşılığı olarak aldığı ücreti yeterli buluyorsa iş doyum düzeyinin artacağını, fakat aldığı ücreti yetersiz buluyorsa iş doyum düzeyinin azalacağını ifade etmiştir. Koustellios (2001), öğretmenlere yönelik yaptığı araştırmada, öğretmenlerin ücret bakımından yeterince tatmin olmadıklarını, bu durumun da öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Yapılan birçok araştırmada ücret faktörünün iş doyumunu olumlu ya da olumsuz olarak etkilediği sonucuna varılmış olsa da (Doğan 2005; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Tunacan 2005, s.52); Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu'na (2009) göre, öğretmenlerin idealist duygularla hareket ettiğini ve ücret faktörünün öğretmenlerin iş doyum düzeyinde etkili olmadığını ifade etmiştir.

Yukarıda ifade edilen bu unsurların dışında, öğretmenlerin iş arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkisi de iş doyumunu etkilemektedir (Akhan, 2016, s.59; Altınışik, 1999; Altinkurt ve Yılmaz, 2014). İnandı, Ağgün ve Atik'in (2010) de

ifade ettikleri gibi öğretmenlerin iş yerindeki meslektaşlarıyla olan iyi ilişkileri öğretmenlerin yalnızca stresini azaltmakta kalmaz, iş doyum düzeylerini de artırır. Bunların yanı sıra Altinkurt ve Yılmaz da (2014), öğretmenlerin meslektaşlarıyla kurduğu yakın ilişki, öğretmenlerin birbirlerine destek olup uyum içerisinde çalışmalarını sağlarken, yüksek iş doyumunu da beraberinde getirdiğini ifade etmektedirler.

Öğretmenlerin yöneticileriyle olan ilişkileri de iş doyumunu etkilemektedir (Akhan, 2010, s.59; Eğriboyun, 2015; İnandı, Tunç ve Uslu 2013; Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ 2013; Şahin, 2013). Kavutçu'nun da (2016, s.25) belirttiği gibi, iş arkadaşları ve yöneticilerle iyi ilişkiler, iş doyumunu olumlu etkilerken; baskıcı ve takdir etmeyen bir yönetim ise iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Michaelowa, 2002). Alanyazın incelendiğinde, tüm bunları destekler nitelikte bazı araştırmaların olduğu görülmektedir (Karadağ, Başaran ve Korkmaz, 2009; Şahin, 2013). Karadağ, Başaran ve Korkmaz'a (2009) göre, yöneticilerin tutum ve davranışları ile öğretmenlerin iş doyum düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bir başka deyişle, yöneticilerin olumlu tutum ve davranışları öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumlu bir şekilde etkilemektedir (Eğriboyun, 2015; Karadağ, Başaran ve Korkmaz, 2009; Şahin, 2013).

Her ne kadar, çalışma koşulları ve fiziki şartların iş doyum düzeyine etkisi ile ilgili yukarıda bahsedilen alanlarda (Banka ve sağlık sektörü) araştırmalar yoğun olarak yapılsa da, çalışma şartları ve fiziki koşullar öğretmenlerin de iş doyumunu etkilemektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Büyükkakın, Çankaya, Kızılkaya ve Yörük, 2013; Deliönü ve Garipağaoğlu, 2015; Karataş ve Güleş, 2010; Kılıç, 2011, s.46; Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013; Şahin, 2013). Örneğin, Deliönü ve Garipağaoğlu'nun (2015) meslek lisesinde çalışan öğretmenlere yönelik yaptıkları nitel araştırmada, katılımcı öğretmenlerin büyük bir kısmının yaptıkları işten keyif almadıkları sonucu ortaya koyulmuştur. Ayrıca Büyükkakın, Çankaya, Kızılkaya ve Yörük'ün (2013) yaptıkları araştırmada, öğretmenler okulun fiziki koşullarının yetersiz, çalışma saatlerinin ise fazla olduğunu belirtmişler ve okullarının merkeze çok uzak olması sebebiyle de okula geliş gidiş yaparken sorun yaşadıklarını ifade edilmişlerdir.

Bahsedilen bu araştırmalardan yola çıkıldığında, retmenlerin çalışma koşulları ve işyerindeki fiziki koşulların beraberinde retmenlerin çalıştıkları okul türüyle bağdaştığı düşünülebilir. Nitekim okul türünün de, retmenlerin iş doyum düzeyini etkileyen faktörler arasında olduğu ifade edilmektedir (Karademir, 2016; Koustelios, 2001; Kumaş ve Deniz, 2010;). Örneğin; yukarıda ifade edilen araştırmalarda retmenlerin hem mesai saati hem de fiziki koşullarından memnun olmadıkları dile getirilmişti nk bu araştırmalardan birinin örneklemini Meslek Lisesi retmenleri oluştururken, diğerini ise Bilim Sanat Merkezinde alışan üretmenler oluşturmaktadır. Her iki okul türünde çalışan retmenlerin çoğunluğu, okullarında yeterli sayıda ve genişlikte atölyelerin olmadığını ifade etmişlerdir (Bykakin, ankaya, Kızılkaya ve Yrk, 2013; Deliönü ve Garipağaoğlu, 2015). Kumaş ve Deniz de (2010), liselerde görev yapan retmenlerin ilkokul ve ortaokulda görev yapan retmenlere kıyasla iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir. Benzer Şekilde Altınkurt ve Yılmaz da (2014), iş doyumunun en yüksek düzeyde okul öncesi retmenlerinde, en düşük düzeyde ise Meslek Lisesi retmenlerinde grldğin ifade etmişlerdir.

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler incelendiğinde ise yaş (Günbayı ve Toprak, 2010; Yılmaz ve Izgar, 2009), hizmet süresi (Bishlay, 1996; Kılıç, 2011, s.40), cinsiyet (Duman, 2006, s.161; Izgar, 2008), medeni durum (Canbay, 2007; Girgin, 2009), ocuk sahibi olma durumu (elik ve nel, 2015), haftalık çalışma saati (ifci ve Dikmenli, 2015; Oflezer, Ateş, Bektaş ve İrbán, 2011), mesleki kıdem (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007; Kılıç, 2011, s.40), okul türü (Kumaş ve Deniz, 2010), okula ulaşım süresi ve ulaşım türü (nen ve Doğaner, 2017), gibi faktörlerin yanı sıra; işyerindeki statü, eğitim düzeyi, sosyokültürel evre ve kişilik yapısı gibi unsurlar da söz konusudur (Tengilimoğlu, 2005).

İlk olarak yaş faktörü ele alınırsa, yapılan bazı araştırmalar; yaşın, iş doyumunda anlamlı düzeyde bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedirler (Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013). Örneğin; Oflezer, Ateş, Bektaş ve İrbán, (2011) yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını ifade etmektedir. Nitekim, yaş ile iş doyumunu arasında ‘U’ Şeklinde bir ilişkinin olduğu Herzberg tarafından dile getirilmiştir (Koç ve Titiz, 2016). Ayrıca Günbayı ve Toprak (2010) yaptıkları araştırmada, yaşın

artmasıyla iş doyumunun da arttığını belirtmiştir. Tüm bu araştırmaların yanı sıra, yaş faktörünün iş doyum düzeyi üzerinde etkisinin olmadığını (Filiz, 2014; Yılmaz, 2012) belirten çalışmalar da söz konusudur.

Yaş faktöründen yola çıkıldığında, hizmet süresinin de iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin; Eğinli (2009), hizmet süresinin artmasıyla iş doyum düzeyinin de arttığını ifade etmektedir. Yaş faktöründe olduğu gibi, hizmet süresinin düşük olması iş doyum düzeyinin de düşük olmasına sebep olmaktadır (Azar ve Henden, 2003). Hizmet süresinin iş doyum düzeyini etkilediğini belirten araştırmalar kadar, hizmet süresinin iş doyum düzeyi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varan araştırmalar da vardır (Taşdan ve Tiryaki, 2008; Türkçapar, 2012).

Yapılan bazı araştırmalarda, cinsiyet faktörünün de, iş doyumunu üzerinde anlamlı düzeyde bir etkiye sahip olduğu vurgulanırken (Kumaş ve Deniz, 2010; Özkaya Kocakoç ve Kara, 2006), bazı araştırmalarda etkisiz ya da anlamlı sayılabilecek düzeyde etkisinin olmadığı (Adıç ve Baş, 2005; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Nartgün ve Menep, 2010; Pelit ve Öztürk, 2010; Taşdan ve Tiryaki, 2008) ifade edilmektedir. Örneğin; Abd-ElFattah (2010), Kumaş ve Deniz (2010) yaptıkları araştırmalarda, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Akman, Kelecioğlu ve Bilge (2006) de, bu durumu kadın çalışanların daha fazla sorumluluk almalarına, takdir edilme isteklerinin daha yüksek olmasına ve mesleki gelişimlerine daha fazla önem vermelerine bağlamaktadırlar. Ayrıca, Mennon ve Reppa (2011), erkek öğretmenlerin yaptıkları işten daha az doyum aldığını belirtmişlerdir. Tüm bunların tam tersine, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha az iş doyumunu yaşadıklarını belirten çalışmalar da söz konusudur (Bishay, 1996; Günbayı, 2000; Günbayı ve Toprak, 2010; Zöğ, 2007, s.40).

Benzer şekilde medeni durum da, bazı araştırmalara göre iş doyum düzeyi üzerinde önemli bir etkiye sahipken (Şahin ve Dursun, 2009; Şahin, 2013); bazı araştırmalara göre herhangi bir anlamlı etkiye sahip değildir (Erdem ve Demirel, 2009; Kavutçu, 2016, s.26). Örneğin; Canbay (2007), Şahin ve Dursun (2009) yaptıkları araştırmada, evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bekar öğretmenlere göre daha yüksek

olduğunu vurgulamalarına karşın, Yavuz ve Karadeniz (2009) ise, sınıf öğretmenlerine yönelik yaptıkları araştırmada medeni durumun öğretmenlerin iş doyum düzeyinde herhangi bir etkisinin olmadığını ifade etmişlerdir.

Bir diğer faktör olan çocuk sahibi olma durumunun da, çeşitli araştırmalara konu olduğu görülmektedir. Oflezer, Ateş, Bektaş ve İrban (2011) sağlık sektöründe yaptıkları araştırmada, çocuk sahibi olma durumunun, hastane çalışanlarının iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilediği sonucunu elde etmişlerdir. Ancak, eğitim alanında yapılan araştırmalar incelendiğinde, çocuk sahibi olma durumunun, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini anlamlı bir düzeyde etkilemediği görülmektedir (Adıgüzel, 2010, s.61; Adıgüzel, Ünsal ve Karadağ, 2011; Çelik ve Önel, 2015; Durualp ve Kaytez, 2016; Soyer, Can ve Kale, 2009).

Haftalık çalışma saati faktörü de, çalışanların iş doyum düzeylerini etkilemektedir (Çifci ve Dikmen, 2015; Oflezer, Ateş, Bektaş ve İrban, 2011). Oflezer, Ateş, Bektaş ve İrban (2011) yaptıkları araştırmada, hastane çalışanlarının haftalık çalışma saatinin artmasıyla iş doyum düzeylerinin azaldığını vurgulamaktadırlar. Benzer şekilde, Çifci ve Dikmenli de (2015), öğretmenlerin, haftalık ders saatlerinin azalması, iş doyum düzeylerinin artmasını sağladığını belirtmektedirler. Bunların yanı sıra, İnandı ve Tunç (2012), özellikle kadın öğretmenlerin haftalık ders saatleri ile iş doyum düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğunu ifade etmektedirler.

İş doyumunu etkileyen faktörlerden biri de okul türü'dür. Kumaş ve Deniz (2010), Karademir (2016), okul türü faktörünün, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedirler. Örneğin, Kumaş ve Deniz (2010), İlkokul ve Ortaokul'da görev yapan öğretmenlerin Liselerde görev yapan öğretmenlere kıyasla daha yüksek oranda iş doyumunu yaşadıklarını ifade etmektedirler. Tüm bunların tersine, Altınkurt ve Yılmaz (2014), Karaköse ve Koçabaş (2006), Koustelios (2001) ise yaptıkları araştırmalarda, okul türü faktörünün öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını belirtmektedirler.

Önen ve Doğaner'in (2017) yaptıkları araştırmada, ulaşım süresi değişkeninin öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkilediğini belirtmişlerdir. Bahsedilen araştırmadaki katılımcı öğretmenlerin okullarına ulaşmada ve eve dönüşlerinde çok

zaman kaybettiklerini, mesai saatleri içerisinde yapmaları gereken işleri yetiştiremediklerini ifade ettikleri görülmektedir. Saeed, Ahmad, Salam, Badshah, Ali ve Haq da (2013), Pakistan’da yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin kurumlarına ulaşmada zaman ve konfor bakımından sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Nevarki, Tunacan ve Çetin’in (2009) araştırmasında ise, ulaşım süresinin, katılımcı öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkilemediği belirtilmiştir.

Ulaşım süresine benzer olarak, öğretmenlerin okullarına ulaşmada tercih ettikleri araç türü de, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyebilmektedir (Önen ve Doğaner, 2017). Nitekim, Önen ve Doğaner’in (2017) yaptıkları araştırmada, özel servisi tercih eden öğretmenlerin, güvenlik, zaman, konfor ve hijyen bakımından sıkıntılar yaşadıkları, ancak şahsi araçlarıyla gelip giden öğretmenlerin özellikle konfor, zaman ve hijyen yönünden sorun yaşamadıkları görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde, birebir ulaşım tercihi ve iş doyumuyla ilgili çalışma yalnızca Önen ve Doğaner (2017) tarafından yapılmıştır. Ancak, konforsuz yolculuğun bel, boyun ağrısı gibi birçok fizyolojik probleme sebep olabileceği bir gerçektir (Erşan, 2013). Bunun yanında yolculuk yapma durumu, bireyler işlerine ulaştıklarında işlerine adapte olmada sorun yaşamalarına ve motivasyonlarının düşmesine sebep olabilir (Önen ve Doğaner, 2017).

Alanyazın incelendiğinde, zorunlu hizmet yükümlülüğü ve iş doyumuyla ilgili bir araştırmanın yapılmadığı görülmektedir. Ancak, ilgili forum ve haber sitelerine bakıldığında, zorunlu hizmet yükümlüsü olan öğretmenlerin ailelerinden uzak kalmamak adına her gün kilometrelerce yol gelip gittiklerini ve bu durumdan motivasyonlarının kırıldığını belirten çeşitli haber, yorum ve ifadelere rastlamak mümkündür (Memurlar.net, 2018).

Yukarıda bahsi geçen durumların iş doyumunu etkilediği ifade edilmiş olsa da, öncelikli olarak, bireylerin işlerinden doyum almaları için belli bir ihtiyaç ve gereksinimleri olması gerektiği düşünülebilir (Üçüncü, 2016). Örneğin; bir çalışanın gereksinimi para ve statü iken; bir çalışanın gereksinimi mesai arkadaşları ve yöneticilerle iyi ilişki kurma olabilir. Örnekte verilen çalışanlar için para, statü, mesai arkadaşarı ve yöneticilerle iyi geçinme güdüleyici (motive edici) unsurlardır. Dolayısıyla, bu çalışanların, gereksinimlerini karşılamaları durumunda iş

motivasyonlarının da buna paralel olarak artması beklenebilir. Yapılacak olan iş ile bireyin herhangi bir ihtiyacının giderilme/tatmin edilme derecesi, bireyin işe olan motivasyon düzeyini belirler (Kayıkçı, 2004). Nitekim, Akşit Aşık da (2010), mesleki motivasyonun, çalışanların ihtiyaç ve isteklerinin karşılanmasıyla gerçekleştiğini ifade etmektedirler. Zeynel ve Çarıkçı ise (2015), bireylerin mesleki motivasyonlarının artması ile de işten alınan doyumun arttığını ifade etmektedirler. Küçük de (2010) yaptığı araştırmada, mesleki motivasyon ile iş doyumunun birbiriyle anlamlı bir ilişki içerisinde olduğunu ifade etmiştir.

2.2.2. Motivasyon ile ilgili araştırmalar. Öğretmenler açısından motivasyonu etkileyen faktörlerle ilgili alanyazında pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir (Ada, vd., 2013; Çetinkanat, 2000, s.120; Kinman & Kinman, 2001). Örneğin, okulun türü (Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013), okulun konumu, fiziki ve çevre koşulları (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Göksoy ve Argon, 2014) gibi faktörler öğretmenlerin motivasyon düzeylerini etkilemektedir. Özgan ve Aslan da (2008), öğretmenlerin motivasyonunun, okul müdürleri ve yöneticiler sebebiyle de olumlu ya da olumsuz etkilendiğini belirtmektedirler. Farber (1984) ise; yetersiz maaş, terfi etme güçlükleri ve bir okuldan başka bir okula isteksiz tayinler, öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir (akt. Balaban, 2000). İsteksiz tayinlerin, öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemesinin sebebini, Milli Eğitim Bakanlığı atama ve yer değiştirme yönetmeliğine bağlamak mümkündür. Çünkü bu yönetmelik gereği, öğretmenlerin bir kısmı istediği okullarda çalışmamaktadırlar (Önen ve Doğaner, 2017). Örneklendirmek gerekirse, zorunlu hizmet yükümlüsü olan bir öğretmen senelerce o okulda çalışmak durumunda kalabilmektedir. Öğretmenlere ‘zorunlu hizmet affı’ ile ilgili çeşitli haberler yapılmakta ve imza kampanyaları başlatılmaktadır. Yapılan bu haberlerden birinin altına yapılan yorumlar öğretmenlerin motivasyonunun nasıl etkilendiğini özetlemektedir. Örneğin birinin yorumu “‘Af için daha fazla beklenmemeli. Mağduriyetleri diz boyu artık. Ailelerimizle buluşmak istiyoruz. Yeter artık af gelsin” şeklindeyken; bir diğer yorum ise “‘Zorunlu hizmetimin 5.yılındayım ancak çocuğum büyümekte ve onu kar

yağan soğuk köye her gün götürüp getirmekte artık tereddüt etmekteyim 700 metre yükseklikte 96 virajlı olan köy yolunu her gün katetmek hem sınırlarımızı hem bedenimizi yordu af istiyoruz’’ şeklindedir (Memurlar.net, 2015).

Aslında, yalnızca zorunlu hizmet yükümlülüğü değil, özüre bağlı il içi ve il dışı tayinleri de öğretmenlerin motivasyonunu etkileyebilmektedir. Örneğin, İl dışından eşinin bulunduğu şehre yer değiştirme talebinde bulunan öğretmen o şehre atanabilmektedir, ancak eşinin bulunduğu ilçeye direkt olarak talepte bulunamamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı yer değiştirme yönetmeliğinde daha önce yer alan İl/İlçe emrini kaldırmıştır (Anadolu Eğitim Sendikası, 2018; Eğitim-Bir-Sen, 2017; Türk Eğitim-Sen, 2017). Bu durumda, öğretmenler eş ve sağlık özrü mazaretlerinden tam manasıyla faydalanamadıkları için gerek öğretmenler gerekse sendikalar çözüm arayışındadır. Örneğin, Anadolu Eğitim Sendikası (2018), öğretmenlerin il içinde ve dışında mağdur olmaması için il/ilçe verilmesi gerektiğini ifade etmektedir. İlgili yönetmelikten dolayı ailelerinin ya da hasta yakının yanında olamayan öğretmenler de, çeşitli kampanya sitelerinde öğretmenlere il/ilçe emrine verilmesi hususunda imza kampanyaları başlatmaktadır (change org, Yazıcı, 2016). Bunların yanı sıra, çeşitli internet sitelerinde ve sosyal medyada da çeşitli forum başlıkları açıp çözüm yolu aramaktadırlar. Bu forum başlıklarında il/ilçe emri uygulamasının kaldırılmasından dolayı sorun yaşayan öğretmenlerin yazdıkları yorumlar bu problemi somutlaştırmaktadır. Örneğin; bir öğretmen “Eşimle aramızda 240 km var. Biz aynı ilde yaşıyoruz ama ayrı evlere mahkum bırakılıyoruz bizim çocuklarımızın suçu ne. Neden görmezden geliniyoruz?” şeklinde yorumda bulunurken bir başka öğretmen “... 130 km yol, bunun bir de dönüşü var. İnsanın severek yaptığı mesleği ne yazık ki mesafeler yüzünden eziyet haline dönüşüyor.

Umuyoruz ki bir gün sesimize çare olur!” şeklinde; bir diğer öğretmen ise “Ağustos özür grubunda tercih yapmak zorunda kaldım ve 150 kilometrelik mesafeye atamam çıktım.3 araç değiştirmek zorundayım sadece gidişte 3 saate yakın yolda kalacağım, bir de bunun dönüşü var ...” ifadesiyle yaşadığı sorunu dile getirmiştir (Mebpersonel, 2017).

Yukarıda bir forum sitesinden alıntı yapılan yorumlarda olduğu gibi, Önen ve Doğaner’in (2017) yaptıkları araştırmada, katılımcılardan bazıları geliş gidiş yapma

durumundan maddi ve manevi olarak bir hayli etkilendiğini ve mesleklerini bu yüzden bırakmak istediklerini dile getirmişlerdir. Bu yüzden, geliş gidiş yapma durumunun öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumunu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığını incelemenin bu araştırma için oldukça önemli olduğu söylenebilir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplama süreci ve verilerin analizi alt bölümleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada genel tarama modellerinden ilişkiisel tarama modeli tercih edilmiştir. İlişkiisel tarama türünün korelasyonel ve karşılaştırmalı olmak üzere iki türü bulunmaktadır (Gençtürk ve Memiş, 2010). Karşılaştırma türünde en az iki değişken arasında bağımlı değişkene göre gruplar oluşturularak, bu gruplar arasında bir farklılık olup olmadığı incelenir (Karasar, 1995, s.39). İlişkiisel tarama modelinde ise bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ve derecesini ortaya koymak amaçlanmaktadır (Karasar, 1995, s.39). Bu çalışmada da; cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, mesleki kıdem, zorunlu hizmet durumu; okula ulaşım süresi, haftalık çalışma saati, içsel ve dışsal motivasyon düzeyi gibi bağımsız değişkenler dikkate alındığında, geliş gidiş yapma durumu yordayıcı, öğretmenlerin iş doyumunu ise yordanan değişken olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle, öğretmenlerin geliş gidiş yapma durumunun, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığını ortaya çıkarmak hedeflenmektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırma için amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme uygun görülmüştür. Ölçüt örneklemede, örneklemin problemle ilgili olarak belirlenen niteliklere sahip kişiler, olaylar ya da durumlar söz konusudur (Büyüköztürk, 2011). Bu araştırma için de kurumuna ulaşmak için en az 20 dakika yolculuk yapan öğretmenler ve 20 dakikadan az yolculuk yapan öğretmenler ölçüt olarak belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini Burdur'da görev yapan 3292 öğretmen

oluşturmaktadır. Toplamda 286 öğretmene ulaşılmıştır. Ancak bazı katılımcıların ölçekleri sağlıklı şekilde doldurmadıkları gözlenmiştir (ölçek maddelerinin önemli bir kısmının doldurulmaması ya da sürekli olarak aynı seçeneğin işaretlenmiş olması gibi). Bu nedenle araştırmaya 268 katılımcıdan elde edilen verilerle devam edilmiştir. Bununla beraber, uç verilerin kontrolü için yapılan betimsel istatistik analizi dahilinde de 15 katılımcının verisinin sıradışı değerler aldığı gözlenmiştir. Bu katılımcıların verileri de çıkarıldıktan sonra, 253 katılımcıdan elde edilen verilerle ilgili analizler gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak, bu araştırmanın örneklemini Burdur il merkezi, merkeze bağlı köyler ve ilçelerinde görev yapan 253 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırmanın örneklemini, evrenin %8'ini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü için $N > 50 +$ Bağımsız Değişken Sayısı (9) formülü kullanılmış olup örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmüştür (Tabachnick & Fidell, 2007). Araştırmada ele alınan hemen her bir değişken için geliş gidiş yapma durumuna göre öğretmenlerin dağılımları incelenmiştir (Bkz.Tablo-2). Yalnızca, haftalık çalışma saati ve kuruma ulaşım süresi, sürekli değişken oldukları için geliş gidiş yapma durumlarına göre dağılımları ele alınmamıştır.

Tablo. 2.

Geliş- Gidiş Yapma Durumuna Göre Demografik Değişkenlerin Dağılımı

Değişkenler		Geliş-Gidiş Durumu				Yapma	
		Yapıyor		Yapmıyor		Toplam	
		N	%	N	%	N	%
Cinsiyet	Kadın	69	53,07	54	43,9	130	51,4
	Erkek	61	46,93	69	56,1	123	48,6
Medeni Durum	Evli	98	46,6	25	58,1	210	83
	Bekar	112	53,4	18	41,9	43	17
Zorunlu Hizmet Durumu	Var	39	78	84	41,37	50	19,76
	Yok	11	22	119	58,63	203	80,24
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	88	67,69	42	32,31	130	51,38
	10-20 yıl	30	28,3	76	71,7	106	41,89
	21 ve üzeri	5	29,41	12	70,59	17	6,71

Tablo 2.'den de anlaşılacağı üzere; örneklemini oluşturan 253 öğretmenin %51,4'ünü (n=130) kadınlar, %48,6'sını (n=123) erkekler oluşturmaktadır. Kadın öğretmenlerin %53,07'si (n=69) kurumuna ulaşmak için geliş gidiş yapıyorken, %46.93'ü (n=61) ise geliş gidiş yapmak durumunda değildir. Erkek öğretmenlerin %43.9'u (n=54) geliş gidiş yapmaktayken, %56.1'i (n=69) geliş gidiş yapmamaktadır.

Medeni durum değişkenine göre geliş gidiş yapma dağılımı incelendiğinde; evli öğretmenler örneklemin %83'ü (n=210), bekar öğretmenler ise %17'sini (n=43) oluşturmaktadır. Evli öğretmenlerin %46.6'sı (n=98) geliş gidiş yapıyorken, %53.4'ü (n=112) geliş gidiş yapmamaktadır. Bekar öğretmenlerden ise %58.1'i (n=25) geliş gidiş yapıyorken, %41.9'u (n=18) geliş gidiş yapmamaktadır.

Çocuk durumu değişkenine göre, öğretmenlerin %74.3'ü (n=188) çocuk sahibiyken, %25.7'si (n=65) çocuk sahibi değildir. Çocuğu olan öğretmenlerin % 43.61'i (n=82) geliş gidiş yapıyorken, %56.39'u (n=106) geliş gidiş yapmamaktadır. Çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin %63.07'si (n=41) kurumuna ulaşmak için geliş gidiş yapmak durumundayken, %36.9'u (n=24) geliş gidiş yapmak durumunda değildir.

Zorunlu hizmet yükümlülüğü değişkeni ele alındığında, katılımcı öğretmenlerin %19.76'sının (n=50) zorunlu hizmet yükümlüsü olduğu, %80.24'ünün (n=203) ise zorunlu hizmet yükümlüsü olmadığı görülmektedir. Zorunlu hizmet yükümlüsü öğretmenlerin %78'i (n=39) kurumlarına geliş yapmaktayken, %22'sinin (n=11) ise geliş gidiş yapmadığı anlaşılmaktadır. Zorunlu hizmet yükümlüsü olmayan öğretmenlerin %41.37'si (n=84) geliş gidiş yapıyorken, %58.63'ü (n=119) geliş gidiş yapmak durumunda değildir.

Mesleki kıdem değişkeni, 1-10, 11-20, 21 ve üzeri olarak kategorilendirilmiş ve analiz edilmiştir. 1-10 yıl arasında mesleki hizmet süresi olan öğretmenler, örneklemin %51.38'i (n=130), 11- 20 yıl arasında mesleki hizmet süresi olan öğretmenler %41.89'unu (n=106), 21 yıl ve daha fazla mesleki hizmet süresi olan öğretmenler ise %6.71'ini (n=17) oluşturmaktadırlar. 1-10 yıl arasında mesleki hizmet süresine sahip olan öğretmenlerin %67.69'u (n=88) geliş gidiş yapıyorken, %32.1'ü (n=42) geliş gidiş yapmak durumunda değildirler. 11-20 yıl arasında mesleki hizmet süresine sahip olan öğretmenlerin %28.3'ü (n=30) geliş gidiş yapmaktayken, %71.7'si (n=76) geliş gidiş yapmamaktadır. Son olarak ise 21 ve

üzeri mesleki hizmet yılına sahip olan öğretmenlerin %29.41'i (n=5) geliş gidiş yapıyorken, %70.59'u (n=12) geliş gidiş yapmak durumunda değildir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada katılımcı öğretmenlerin demografik bilgilerini öğrenmek amacıyla 14 sorudan oluşan Bilgi Formu hazırlanmıştır (Bkz ek-1). Bu formun geçerlilik ve güvenilirliğini arttırmak amacıyla 5 öğretmene formdaki maddeler incelenmiş, onların görüş ve önerileri alınarak yeniden düzenleme yapılmıştır. Ardından uzman görüşüne başvurularak form üzerinde son değişiklikler yapılmıştır. Kişisel Bilgi Formu'nun yanı sıra, İş doyumu Ölçeği (Güler,1990) ve Yetişkin Motivasyon Ölçeği (Tulunay Ateş ve İhtiyaroğlu, 2019) kullanılmıştır.

3.3.1. İş doyum ölçeği formu. Katılımcıların iş doyumu ve motivasyon düzeylerini ölçmek üzere Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen, Güler (1990) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır (Bkz. Ek-2). Ölçek 14 maddeden oluşmuş ve 5'li Likert tekniğine göre düzenlenmiştir. Hackman ve Oldham, test tekrar test yöntemi ile ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmıştır.

Yapılan uygulamaların ilkinde puan ortalaması 34,27; ikincisinde ise 34,71 olarak hesaplanmıştır. Her iki uygulamanın puanları birbirine çok yakın olduğu için ölçek güvenilir kabul edilmiştir. Ayrıca, Gödelek (1988), ölçeğin geçerliliğini test etmeye yönelik yaptığı çalışmada ölçek maddelerinin birbirleriyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu belirtmiştir (akt. Güler, 1990). Güler de (1990), test tekrar test uygulaması ile benzer sonuçları elde etmiştir (akt. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Ayrıca, bu araştırma için de iş doyumu ölçeğinin güvenilirliği yeniden ölçülmüştür.

Tablo 3.

İş Doyumu Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Boyutlar	Standart Hata	Ortalama	Güvenilirlik Katsayısı (α)
İş Doyum Ölçeği	İş	3,79	0,77	0,94

Tablo 3.'de görüldüğü üzere, İş Doyum Ölçeği'nin (Güler, 1990) güvenilirlik katsayısı (α) ,939 çıkmıştır. Bu da, İş Doyumu Ölçeği'nin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2011).

3.3.2. Yetişkin motivasyon ölçeği. Çalışmada kullanılan bir diğer ölçek ise Tulunay Ateş ve İhtiyaroğlu (2019) tarafından geliştirilen Yetişkin Motivasyon Ölçeğidir (Bkz. Ek-3). 21 maddeden ve iki faktörden oluşan ölçeğin her bir maddesine ait faktör yükleri ,40 ile ,77 arasındadır. İçsel motivasyon madde sayısı (1,2,3,5,6,11,16,18) 8 iken; dışsal motivasyon madde sayısı (4,7,8,9,10,12,13,14,15,17,19,20,21) 13'tür. İlgili ölçeğin içsel motivasyon için güvenilirlik katsayısı ,92; dışsal motivasyon için ,82; geneli için ise ,94 olarak Tulunay Ateş ve İhtiyaroğlu (2019) tarafından hesaplanmıştır. Bu durum, ölçekteki maddelerin güvenilirliğinin yüksek ve aynı tutumu ölçmeye yönelik olduğunu göstermektedir (Tulunay Ateş ve İhtiyaroğlu, 2019). Bu araştırma için yapılan güvenilirlik analizine göre de Yetişkin Motivasyon Ölçeği'nin genel olarak güvenilir olduğu ifade edilebilir (Bkz. Tablo 4).

Tablo 4.

Yetişkin Motivasyon Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Boyutlar	Standart Hata	Ortalama	Güvenilirlik Katsayısı (α)
Yetişkin Motivasyon Ölçeği	İçsel Motivasyon	,36	4,46	,72
	Dışsal Motivasyon	,43	4,37	,79
	Toplam Motivasyon	4,27	4,38	,85

Tablo 4.'e bakıldığında, Yetişkin Motivasyon Ölçeği'nin toplam güvenilirlik katsayısı ,85; dışsal motivasyon katsayısı ,79; içsel motivasyon katsayısı ise ,72 çıkmıştır. Cronbach Alfa değerinin ,60 >,80 aralığında olması, ilgili ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2011).

3.4. Verilerin Toplanma Süreci

Ölçekler uygulanmadan önce, Burdur İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden ve Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nden gerekli izinler alınmış (Bkz. Ek 6) ve ölçeklerin uygulanacağı tarihler hakkında okullara bilgi verilmiştir. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini arttırmak adına, Burdur il merkezi, ilçeler ve köylerden eşit sayıda katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Tüm okul kademelerinden (Anaokulu, İlkokul, Ortaokul, Lise) öğretmenler araştırmaya dahil olmuştur. Burada amaç, görev yapılan okulların konumu ve sosyo- ekonomik gelişmişlik düzeyleri gibi değişkenlerden kaynaklanabilecek farklılıkların önüne geçebilmektir.

Katılımcılara, ölçekler 2018-2019 Eğitim- Öğretim yılı içerisinde uygulanmıştır. Ancak ölçek uygulanmadan önce bu araştırmanın amacını içeren ve araştırmanın yalnızca bilimsel amaçla için kullanılacağını bunun dışında herhangi bir alanda kullanılmayacağını, istedikleri zaman ölçeği bırakabileceklerini belirten 'Gönüllü

Katılım Formu' (Bkz ek-4) ile araştırma sonrası bilgi edinebilmeleri için de ‘‘Araştırma Sonrası Bilgilendirme Formu’’ imzalatılmıştır (Bkz ek-5).

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında, toplamda 286 öğretmene ulaşılmış ancak bazı katılımcıların ölçekleri sağlıklı şekilde doldurmadıkları gözlenmiştir (ölçek maddelerinin önemli bir kısmının doldurulmaması ya da sürekli olarak aynı seçeneğin işaretlenmiş olması gibi). Bu nedenle araştırmaya 268 katılımcıdan elde edilen verilerle devam edilmiştir. Bununla beraber, uç verilerin kontrolü için yapılan betimsel istatistik analizi dahilinde Boxplotlar incelenmiş ve 15 katılımcının verisinin sıradışı değerler aldığı gözlenmiştir (Bkz Ek-6). Bu katılımcıların verileri de çıkarıldıktan sonra, 253 katılımcıdan elde edilen verilerle ilgili analizler gerçekleştirilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, mesleki kıdem, zorunlu hizmet yükümlülük durumu, haftalık çalışma saati, içsel ve dışsal motivasyon düzeyi, ikamet ettiği yer ile işyeri arasındaki ulaşım süresi değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizinin yapılması uygun görülmüştür. Ancak çoklu regresyon analizinden önce ifade edilen değişkenlere ait varsayımlar test edilmiştir.

BÖLÜM IV

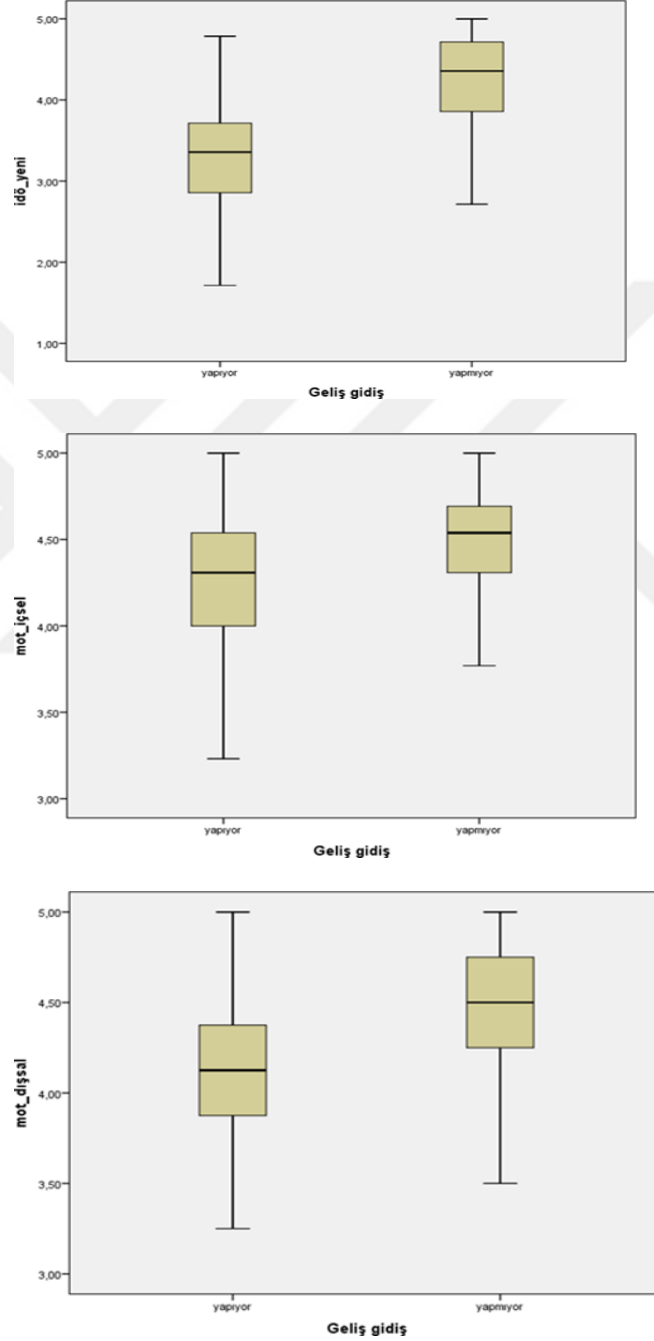
BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma bulguları ve bulgulara dayalı olarak yapılan yorumlar yer almaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular ve yorumlar, araştırmanın alt problemleri doğrultusunda sunulmuştur. Bu araştırmada belirlenen problemlere cevap vermek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Nitekim, çoklu regresyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin şeklini, yönünü ve kuvvetini belirlemek için kullanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Çoklu regresyon analizi yapılmadan önce bazı varsayımların karşılanmış olması gerektiği (Büyüköztürk, 2011) için öncelikle ilgili varsayımlar test edilmiştir.

4.1. Çoklu Regresyon Analizi

4.1.1. Regresyon analizi varsayımları. Uç değerler, diğer verilerle karşılaştırıldığında veri setine uygun olmadığı düşünülen aşırı değerlerdir (Can, 2017). Bu yüzden, herhangi bir analiz işlemine başlanmadan önce veri setinde uç değerlerin kontrolü yapılmalıdır (Can, 2017). Bu araştırma bulguları için de ilk olarak veri setinde uç değerlerin olup olmadığı kontrol edilmeli ve uç değerler veri setinden çıkarılmalıdır (Tonta, 2008). Uç değerlerden arındırılmış veri setinde araştırmaya ait değişkenlerin normal dağılım sergilemesi ve yordayıcı değişkenlerle bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olması gerekmektedir. Bir diğer varsayım olan çoklu ortak bağlantının olup olmadığının test edilmesi için ise sürekli değişkenler arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin olmaması gerekmektedir. Ayrıca, hata varyanslarının normal dağılım sergilemesi gerekmektedir. Son olarak, her bir bağımsız değişken düzeyinde hataların varyansı (Eş varyanslılık) homojen dağılım göstermelidir. Aşağıda bu varsayımlar test edilmiştir.

4.1.1.1. Stradışı veri (uç değerler). Öncelikli olarak, normallik varsayımının karşılanmasını zorlaştıran uç değerler olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla Boxplotlar incelenmiş 15 katılımcıya ait verinin aşırı değerler aldığı tespit edilmiştir (Bkz. Şekil 8). Sonra bu katılımcılara ait veriler setten çıkarılmış ve 253 veri ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır.



Şekil 8. Uç değerler boxplot analizi

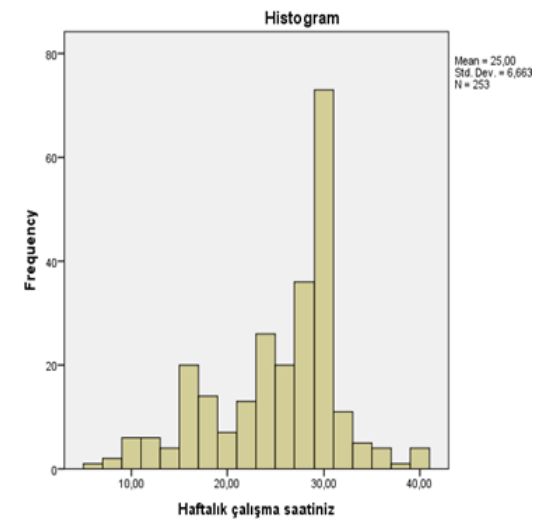
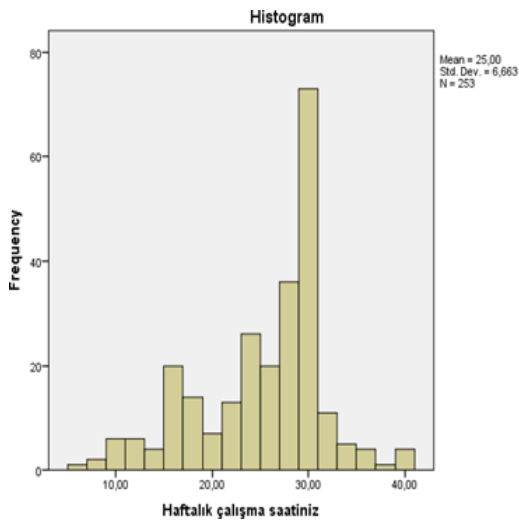
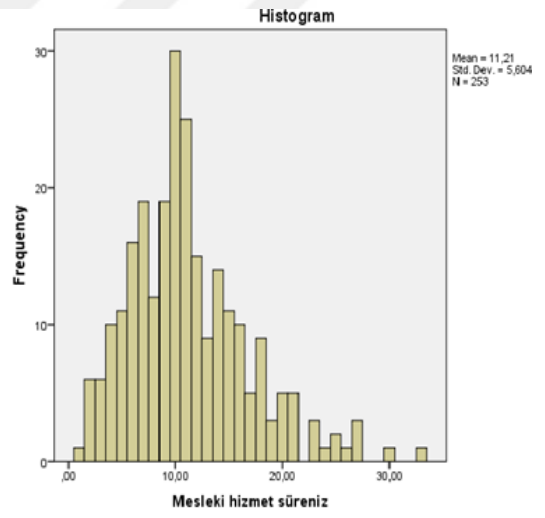
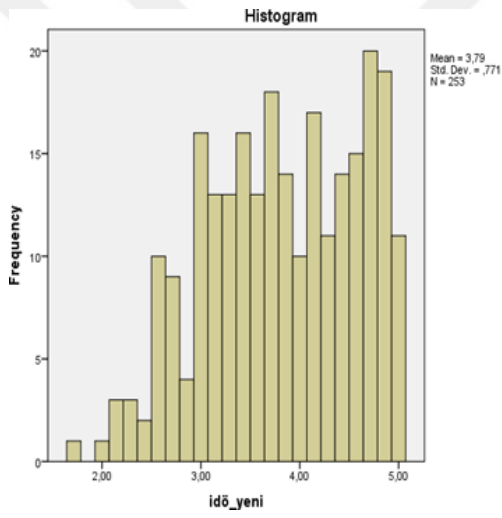
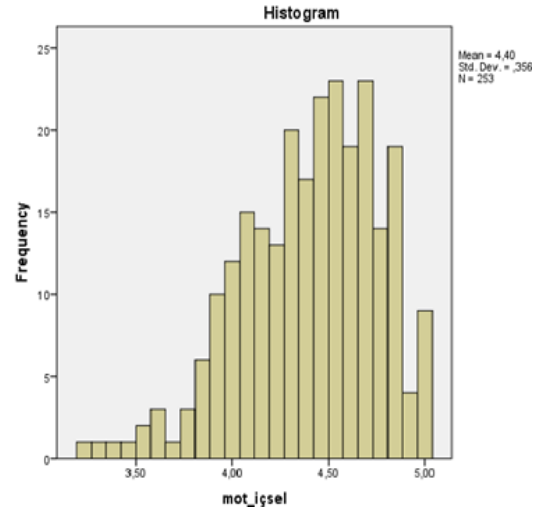
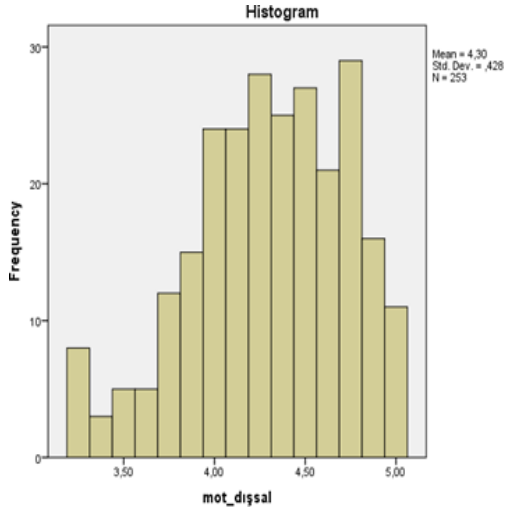
4.1.1.2. Verilerin normal dağılımı. Uç değerlerin kontrol edilip veri setinden çıkarılmasından sonra, basıklık ve çarpıklık değerleri ve histogram grafikleri kontrol edilerek verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediği kontrol edilmiştir.

Basıklık ve çarpıklık değerlerinin kabul edilebilir sınırlar (-2 /+2) içinde olduğu görülmüştür (George & Malley, 2010) (Bkz. Tablo-5). Ayrıca histogram grafikleri görsel olarak kontrol edilmiş, normallik açısından bir sorun oluşturmadığı görülmüştür (Bkz. Şekil 9).

Tablo 5.

Sürekli Değişkenlere Ait Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
Dışsal Motivasyon	-.465	-.295
İçsel Motivasyon	-.584	.116
İş Doyumu	-.263	-.844
Kıdem	-.904	-1.105
Çalışma Saati	-.671	.153
Ulaşım Süresi	-1.881	-.153



Şekil 9. Sürekli Değişkenlere Ait Histogram Grafikleri

4.1.1.3. Doğrusal ilişki. Bu araştırmada alt problemlere ilişkin iş doyumu, dışsal ve içsel motivasyon düzeyleri, kıdem, okula ulaşım süresi ve haftalık çalışma saati sürekli değişkenlerin doğrusal ilişki sergileyip sergilemedikleri test edilmiştir. Saçılma diyagramları incelenmiş olup değişkenlerin genel olarak doğrusal bir dağılım içerisinde olduğu görülmüş ayrıca doğrusallık haricinde bir ilişki gözlemlenmemiştir (Şekil 10).





Şekil 10. Doğrusallık testi saçılma diyagramları

4.1.1.4.Çoklu ortak bağlantı. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yordayabileceği düşünülen sürekli değişkenlerin birbirleri ile çoklu ortak bağlantı sergileyip sergilemedikleri öncelikli olarak korelasyon analizi ile test edilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6.
Sürekli Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1.Mot.Dışsal						
2.Mot. İçsel	,59**					
3.Mesleki Hizmet Süresi	,16*	,17**				
4.Haftalık Çalışma Saati	-,21**	-,21*	,05			
5.Ulaşım Süresi	,30**	-,25**	-,34**	-,42		
6.İş Doyumu	,62**	,42**	,23**	-,26**	-,49**	

*Korelasyon .05 düzeyinde anlamlıdır.

** Korelasyon .01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6’da görülebileceği üzere; sürekli değişkenlere ait korelasyon analizi incelendiğinde, mesleki hizmet süresi ve haftalık çalışma saati ile iş doyum düzeyi arasında çok zayıf bir ilişki ($r = ,01$ -.29); içsel motivasyon düzeyi, okula ulaşım süresi ve dışsal motivasyon düzeyi ile iş doyum düzeyi arasında zayıf düzeyde bir ilişki ($r = ,30$ -.70) olduğu gözlemlenmektedir. Büyüköztürk (2011), değişkenler arası korelasyonun ,80’nin üzerinde çıkması durumunda çoklu bağlantılı sayılabileceğini ifade etmiştir. Korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, Tablo 6.’dan da anlaşılabilir üzere bu değişkenler arasında çoklu ortak bağlantı sorununa işaret edebilecek düzeyde bir korelasyon ilişkisine ulaşılmamıştır. Değişkenler arası çoklu

ortak bağlantı durumu için ayrıca Varyans Enflasyon Faktör (VIF) ve Tolerans değerleri incelenmiştir.

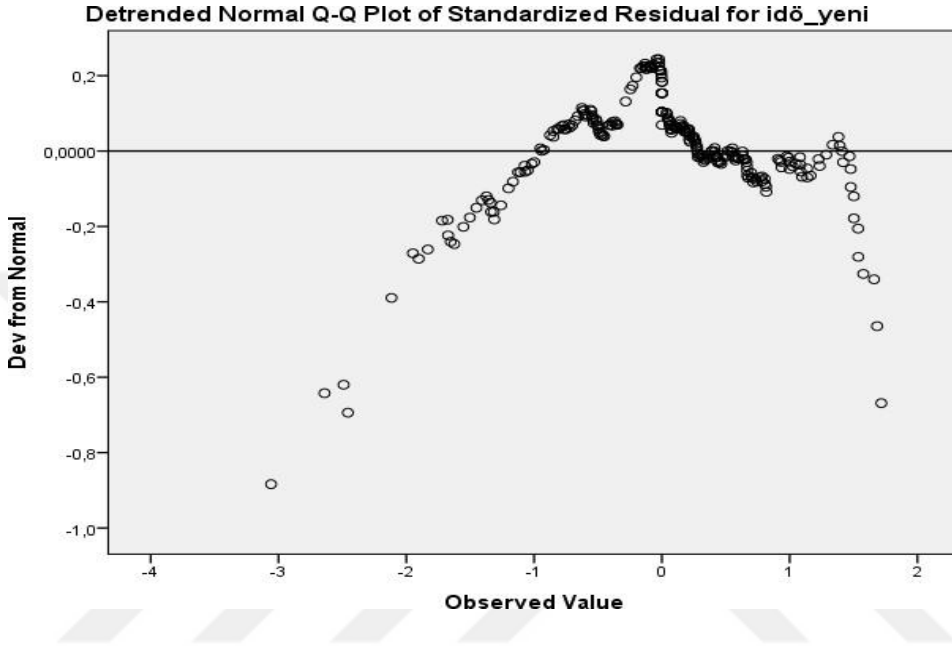
Tablo 7.

Bağımsız Değişkenler Arasında Çoklu Bağlantılık Varsayım Analizi

Değişkenler	Tolerans	VIF
Cinsiyet	,956	1,045
Medeni Durum	,716	1,397
Çocuk Durumu	.561	1,783
Kıdem	,638	1,567
Zorunlu Hizmet Durumu	,623	1,604
Haftalık Çalışma Saati	,922	1,085
Ulaşım Süresi	,784	1,275
Dışsal Motivasyon	,621	1,611
İçsel Motivasyon	,630	1,587

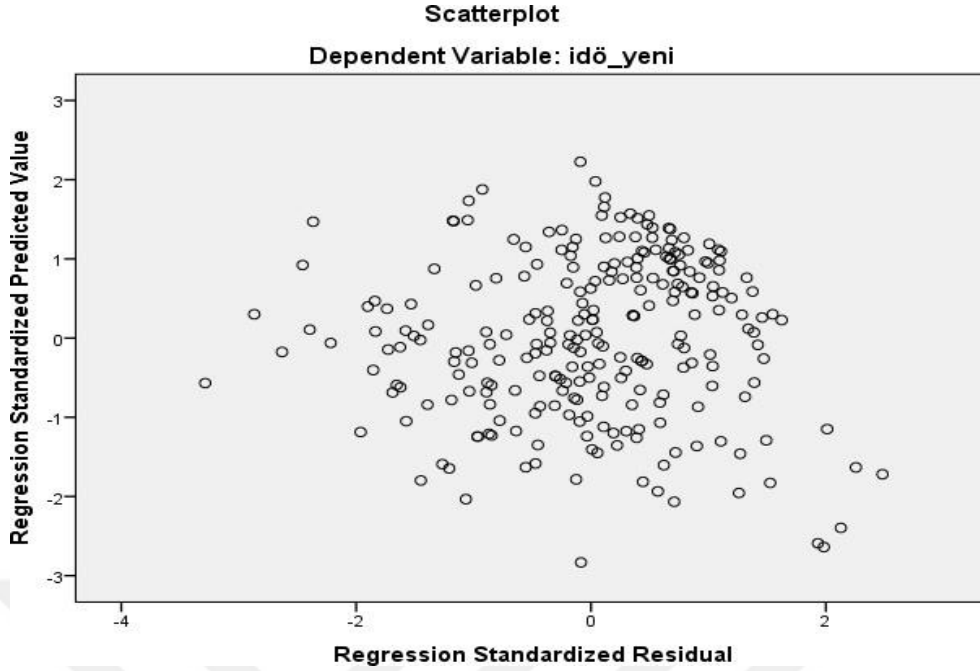
Tablo 7’de VIF değerlerinin 10’un altında olduğu görülmüştür. Yani, yordayıcı değişkenleri arasında yüksek düzeyde bir doğrusal ilişkiden bahsedilememektedir (Tonta, 2008). Tolerans değerlerinin de 1 civarında olduğu görülmektedir (Tablo 7). Bu da değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının düşük olduğunu göstermektedir (Sevinç, 2013). Bu durumda, yordayıcı değişkenler arasında çoklu ortak bağlantı olmadığı sonucuna varılmıştır.

4.1.1.5.Hata varyanslarının normal dağılımı. Regresyon analizinin bir diğer varsayımı olan hata varyanslarının normal dağılım sergilemesi koşulu, Q-Q plotların görsel incelemesi ile gerçekleştirilmiştir (Şekil 11). Yapılan görsel inceleme sonucunda hata varyanslarının normal dağılım sergilediği gözlenmiştir.



Şekil 11. QQ plot analizi

4.1.1.6. Eş Varyanslılık analizi. Hata varyanslarının homojen dağılım sergileyip sergilemediği ise saçılım grafiği ile incelenmiş olup, bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait hataların homojen dağıldığı görülmüştür (Bkz. Şekil-12). Sonuç olarak regresyon analizine devam etmek için herhangi bir sorun olmadığı, ilgili parametrelerin analize devam etmek için yeterli oranda karşılandığı düşünülmüştür.



Şekil-12. Eş varyanslılık analizi

4.1. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

İki değişkene ait değerlerin birlikte azalıp artması istatistiksel açıdan anlamlı çıkmasına karşın bu değişkenler arasında neden sonuç ilişkisi bulunmayabilir (Erdem, Kaan ve Tanhan, 2006). Yani, söz konusu iki değişken arasında sebep sonuç ilişkisi olduğundan değil, bu değişkenleri etkileyen başka faktörler olduğundan bahsedilebilir. Bu araştırmada da, görev yapılan kurumun ikamet edilen yere olan uzaklığı ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki analiz edilmeye çalışılmaktadır. Ancak öğretmenlerin iş doyum düzeylerini cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, zorunlu hizmet yükümlülüğü, mesleki hizmet süresi (kıdem), haftalık çalışma saati, okula ulaşım süresi, içsel motivasyon ve dışsal motivasyon değişkenlerinin de etkileyebileceği düşünüldüğü için çoklu regresyon analizine ihtiyaç duyulmuştur.

4.2.1. Çoklu regresyon analizi. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olabileceği düşünülen cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, mesleki kıdem, zorunlu hizmet yükümlülük durumu, içsel ve dışsal motivasyon düzeyi, okula ulaşım süresi ve haftalık çalışma saati değişkenlerinin, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ne şekilde yordadığını ortaya koymaya yönelik olarak çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda araştırmaya dahil edilen bağımsız değişkenlerden bazılarının (cinsiyet, dışsal motivasyon, haftalık çalışma saati ve ulaşım süresi) öğretmenlerin iş doyum düzeylerini anlamlı bir düzeyde yordadığı gözlemlenmiştir (Tablo 8).

Tablo 8.

Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri

Değişken	Beta	Standart Hata	Standart Beta (β)	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	0,32	0,61	-	0,53	0,6		
Cinsiyet	-0,21	-0,07	-0,14	-2,1	0,03	-0,17	-0,19
Medeni Dur.	-0,07	0,11	0,04	-0,62	0,55	-0,07	-0,04
Çocuk Sahibi Olma	0,1	0,11	0,06	0,9	0,38	-0,06	0,06
Zorunlu Hizmet Durumu	0,02	0,11	0,05	0,11	0,92	0,18	-0,07
Kıdem	0,05	0,07	0,04	0,69	0,5	0,22	0,05
Dışsal Motivasyon	0,83	0,1	0,46	0,83	0	0,62	0,47
İçsel Motivasyon	0,68	0,12	0,04	0,57	0,57	0,43	0,04
Haftalık Çalışma	-0,02	0,05	-0,18	-3,82	0	-0,27	-0,24
Ulaşım Süresi	-0,02	-0,02	-0,34	-6,83	0	-0,49	-0,41
R=0,73 $R^2= 0,54$							
$F_{(9-243)} = 31,38$ p= ,00							

Tablo.8'den anlaşıldığı üzere, söz konusu 9 değişkenden 4'ü (dışsal motivasyon, ulaşım süresi, haftalık çalışma saati ve cinsiyet), öğretmenlerin iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($R=0,73, R^2=0,54$), ($F_{(9-243)}= 31,48, p<0,01$). Söz konusu değişkenler, öğretmenlerin iş doyum düzeyindeki değişimin %54'ünü etkilemektedir. Standart beta değerlerinin kontrolüne göre; yordayıcı değişkenlerin, öğretmenlerin iş doyum düzeyi üzerindeki görece önem sırası; dışsal motivasyon ($\beta = ,46$) ulaşım süresi ($\beta = -,34$), haftalık çalışma saati ($\beta = -,18$), cinsiyet ($\beta = -,14$) şeklindedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden), dışsal motivasyon düzeyi ($p<,01$), ulaşım süresi ($p<,01$), haftalık çalışma saati ($p<,01$), cinsiyet ($p<,05$) değişkenlerinin, öğretmenlerin iş doyum düzeyini anlamlı olarak yordadığı görülmektedir. Ancak, içsel motivasyon düzeyi, kıdem, çocuk sahibi olma durumu, medeni durum ve zorunlu hizmet yükümlülük durumu, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini anlamlı olarak yordamamaktadır. Yordayıcı değişkenlerle öğretmenlerin iş doyum düzeyi arasındaki ilişkilere bakıldığında dışsal motivasyon düzeyi ($r=,62$), [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde ($r=,47$)], ulaşım süresi ($r=-,49$) [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde ($r= -,41$)], haftalık çalışma saati ile ($r=-,27$), [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde ($r=-,24$)], cinsiyet ($r=-,17$) [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde ($r= -,19$)] düzeyinde korelasyon gözlemlenmektedir. Yapılan hiyerarşik regresyon analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yordayan regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{İş doyum} = (,83 \times \text{Dışsal Motivasyon Düzeyi}) + (-,02 \times \text{Ulaşım Süresi}) + (-,02 \times \text{Haftalık Çalışma Saati}) + (-,21 \times \text{Cinsiyet [Kadın Olma]})$$

Araştırma sonuçlarını özetlemek gerekirse, öğretmenlerin iş doyum düzeyini en çok yordayan değişken *dışsal motivasyon düzeyidir*. Öğretmenlerin dışsal motivasyon düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur. Öğretmenlerin dışsal motivasyon düzeylerinin artmasıyla birlikte iş doyum düzeylerinin de artacağı, dışsal motivasyon düzeylerinin azalması ile birlikte iş doyum düzeylerinin de azalacağı ifade edilebilir.

Dışsal motivasyon değişkenini, *ulaşım süresi* değişkeni takip etmektedir. Ulaşım

süresi değişkeni ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında negatif düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle, öğretmenlerin kurumlarına ulaşım süresi arttıkça, iş doyum düzeyleri azalmaktadır. Ulaşım süresinde olduğu gibi *haftalık çalışma saati* değişkeniyle öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında negatif bir ilişki söz konusudur. Öğretmenlerin haftalık çalışma saatinin artmasıyla iş doyum düzeyleri azalmaktadır. Öğretmenlerin haftalık çalışma saatinin azalmasıyla ise iş doyum düzeyleri artmaktadır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yordayan son değişken ise cinsiyettir. Cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri kontrol edildiğinde erkek öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,92$, $n=123$), kadın öğretmenlere ($\bar{X}=3,67$, $n=130$) oranla daha yüksek bir iş doyumuna sahip olduğu söylenebilir.

İfade edilen tüm bu değişkenler, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu belirtilebilir ancak araştırmanın başında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olabileceği düşünülen; içsel motivasyon düzeyi, mesleki kıdem, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve zorunlu hizmet yükümlülük durumu değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmüştür.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçlarına ve bu sonuçlar doğrultusunda önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, mesleki kıdem ve zorunlu hizmet durumu, öğretmenlerin görev yaptıkları kurumun ikamet ettikleri yere olan uzaklığı (ulaşım süresi), haftalık çalışma saati, dışsal ve içsel motivasyon düzeyi değişkenlerinin, öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin iş doyumunu en çok yordayan değişkenin dışsal motivasyon düzeyi olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile dışsal motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bir başka ifadeyle; öğretmenlerin dışsal motivasyon düzeyleri arttıkça, iş doyum düzeyleri artmakta; dışsal motivasyon düzeyleri azaldıkça iş doyum düzeyleri azalmaktadır. Bu araştırma bulgusunu destekler nitelikte çalışmalar söz konusudur (Ada, vd., 2013; Gökkaya ve Türker, 2018; Üçüncü, 2016). Ada vd., 2013; dışsal motivasyonun, öğretmenlerin iş doyumunun sağlanmasında ve bozulmasında etkili olduğunu ifade etmektedirler. Öğretmenlerin okul idarecilerden aldığı takdir, okulun fiziki şartları ve okulun çevre koşulları, öğretmenlerin dışsal motivasyonlarını etkileyen faktörler olarak ifade edilmektedir (Ada, vd., 2013). Bunların yanı sıra, Çalışkan (2006), sınıf başına düşen öğrenci sayısı, çalışma saati ve maaş faktörlerinin de öğretmenlerin dışsal motivasyonunu etkileyen unsurların arasında yer aldığını belirtmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin dışsal motivasyon kaynaklarına yönelik yapılan araştırmalarda ücret faktörü ön plandadır (Yazıcı, 2009). Önen ve Doğaner'in (2017) yaptıkları araştırmada, öğretmenler kurumlarına ulaşmak için belli bir yol ücreti

ödediklerini, aldıkları ek ders ücretinin büyük kısmını kurumlarına ulaşmak için harcadıklarını dile getirmişlerdir. Bu araştırmada da, öğretmenlerin kurumlarına ulaşmak için ödedikleri ücret, dışsal motivasyonu etkileyen bir faktör olarak düşünülebilir.

Öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordayan bir diğer değişken ise ulaşım süresidir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile kuruma ulaşım süresinde negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Kuruma ulaşım süresi arttıkça, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri azalmakta; kuruma ulaşım süresi azaldıkça, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri artmaktadır. Bu bulguyu destekler nitelikte birçok araştırmanın olduğu söylenebilir (Önen ve Doğaner, 2017; Saeed, Ahmad, Salam, Badshah, Ali & Haq, 2013; Taşkaya, Turhan ve Yetkin, 2016). Önen ve Doğaner (2017) tarafından yapılan araştırmada da, öğretmenler, okullarına ulaşırken fazlaca vakit harcadıklarını ve mesai saatleri içerisinde yapmaları gereken özel işlerini yapamadıklarını ve bu durumun özel hayatlarını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Junaidi (2012), öğretmenlerin kurumlarına ulaşma sürecinde çok vakit kaybettiklerini köşe yazısında öne sürmektedir. Taşkaya, Turhan ve Yetkin (2016) yaptıkları nitel araştırmada özellikle okula ulaşım konusunda öğretmenlerin sorun yaşadıkları ifade edilmiştir. Bu araştırmadaki katılımcıların büyük bir kısmı okullarına ulaşımın çok zaman aldığını ve kış aylarında ulaşımın oldukça güç hale geldiğini belirtmişlerdir (Taşkaya, Turhan ve Yetkin, 2016). Ayrıca Özdemir, Civelek, Çetin, Karapınar ve Özel (2015), Saeed, Ahmad, Salam, Badshah, Ali ve Haq da (2013) Pakistan’da yaptıkları araştırmada, uzak bölgelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerin ulaşım sorunu yaşadıklarını, ulaşım süresince zaman kaybettiklerini, bu durumun da öğretmenlerin iş performansını ve aile hayatını olumsuz etkilediğini ifade etmektedirler. Bahsedilen araştırma bulgu ve sonuçlarında olduğu gibi, bu araştırmada da öğretmenler özellikle kurumlarına ulaşımında zaman problemi yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin kurumlarına ulaşmak için harcadıkları zamanın, öğretmenlerin özel ve mesleki hayatlarını olumsuz etkilediğinden, motivasyonlarını azalttığından bahsedilebilir. Bunun doğal bir sonucu olarak da; öğretmenlerin iş doyumlarının olumsuz etkilenebileceği düşünülebilir.

Haftalık çalışma saati değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı yordayan

değişkenlerdendir. Literatür tarandığında, özellikle sanayi devrimiyle birlikte çalışma saatiyle ilgili birçok grev yapıldığı görülmektedir. Özellikle yoğun çalışılan işlerde, çalışanların memnuniyet oranının düşük olduğu ifade edilmektedir. Ancak, eğitim ile ilgili alanyazın dikkate alındığında, öğretmenlerin haftalık çalışma saati ve iş doyumunu ele alan az sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin haftalık ders yükümlülüğü ile iş doyumunu ya da motivasyonuna yönelik çalışmaya az sayıda rastlanmaktadır (Çifçi ve Dikmenli, 2015; Gündüz, 2010; İnandı, Tunç ve Uslu, 2013). Haftalık çalışma saati değişkenini ele alan araştırmacılar Çifçi ve Dikmenli (2015), 17 saatin altında dersi olan öğretmenlerin, 17 saatten daha fazla dersi olan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduklarını ifade etmektedirler.

Son olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yordayan değişken cinsiyettir. Araştırmanın bulgusunda iş doyum düzeyi kadınların aleyhindedir. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha az düzeyde iş doyumunu yaşamaktadırlar. Çalışma saatinin özellikle kadın çalışanları anlamlı düzeyde etkilediği bulgusunu elde eden pek çok çalışma vardır (Ayaz, 1993; Bedük, 2005; Dalkıranoglu, 2006, s.112; Karabıyık, 2012). Tüm bunlara benzer olarak yapılan birçok çalışmada da, kadınların aleyhinde anlamlı bir fark görülmektedir (Abd-ElFattah, 2010; Çanak, 2014; Duman, 2006, s.163; Izgar, 2008; Tunacan ve Çetin, 2009). İnandı ve Tunç (2012), çalışma saatinin, özellikle kadın öğretmenlerin ailevi sorumluluklarından dolayı iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedirler. Küçük (2015) tarafından yapılan çalışmada, kadınların iş doyumlarının olumsuz etkilenmesine sebep olarak; kadın çalışanların, kendi öz bakımlarının dışında çocuk, yaşlı ve eşlerinin bakım gereksinimlerini karşılamaları gösterilmiştir.

Bunun yanında, erkek öğretmenlerin, kadınlara oranla daha yüksek iş doyumunu yaşadıklarını belirten çalışmalar da mevcuttur (Alsancak, 2010, s.28; Günbayı ve Toprak, 2010; Karademir, 2016; Kılıç, 2011, s.38; Kumaş ve Deniz, 2010; Sarpkaya, 2000; Taşdan ve Tiryaki, 2008). Bir başka ifadeyle, cinsiyet değişkeninin çalışanların iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu birçok araştırma bulgusunda elde edilmiştir. Yapılan bazı çalışmalarda ise cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ifade edilmektedir (Crossman

& Harris, 2006; Gençtürk ve Memiş, 2010; Kılıç, Tanrikulu ve Uğur, 2013; Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013; Yavuz ve Karadeniz, 2009; Telef, 2011; Yelboğa, 2007). Bu durum, cinsiyet değişkeninin tek başına öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile ilişkili olmadığı şeklinde açıklanabilir (Çanak, 2014).

Araştırmanın başında, öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordayacağı düşünülen değişkenlerden biri de içsel motivasyondur. Ancak, yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, içsel motivasyon değişkeninin, öğretmenlerin

İçsel motivasyon düzeyi, kıdem, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve zorunlu hizmet yükümlülük durumu değişkenleri, öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı düzeyde yordamamaktadır. İlk olarak içsel motivasyon düzeyi ele alınırsa, bu araştırma bulgusunda içsel motivasyon anlamlı bir yordayıcı değilken, dışsal motivasyon düzeyinin anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Genel olarak motivasyonu ele almak gerekirse Maslow, Herzberg ve Wroom da, iş doyumunu ve motivasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir (Eğinli, 2009). Motivasyon ve iş doyumunun pozitif ilişki içerisinde olduğu göz önünde bulundurulursa, motivasyon düzeyi yüksek olan öğretmenlerin iş doyumunu da yüksektir (Saracel, Taşseven ve Kaynak, 2016; Üçüncü, 2016). Ancak bu araştırma bulgusuna göre, dışsal motivasyon değişkeninin, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yordadığı, ancak içsel motivasyon düzeyinin yordamadığı görülmektedir.

Özdaşlı ve Akman'ın (2012) ifade ettikleri gibi, içsel motivasyonun bireye dayalı, dışsal motivasyonun işin çevresi ile ilgili olduğuna bağlanabilir. Yani, bu araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini daha çok dışsal motivasyon faktörlerinin yordadığından bahsedilebilir. Benzer şekilde, Woodward da bir faaliyetin dışsal faktörlerle başladığını ve o faaliyetin sürdürülmesinde de dışsal faktörlerle birlikte içsel faktörlerin etkili olduğunu vurgulamıştır (akt, Özdaşlı ve Akman, 2012). Bu durumun tam tersine, içsel motivasyon faktörlerinin iş doyumunu üzerinde daha fazla etkili olduğunu ya da yordadığını ortaya koyan çalışmalar da söz konudur (Köroğlu,2012; Özaydın ve Özdemir, 2014).

Mesleki kıdem değişkeninin de, öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı düzeyde bir yordayıcı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu bulguyu destekler nitelikte, mesleki hizmet süresiyle iş doyum düzeyleri arasında herhangi bir ilişki tespit etmeyen

çalışmalar görülmektedir (Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Başer ve Özel, 2013; Çelik ve Önel, 2015; Gençay, 2007; Kılıç, Tanrıkulu ve Uğur, 2013; Şahin ve Dursun, 2009; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Telef, 2011). Bu bulgunun tam tersine, mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı şekilde yordadığını ifade eden araştırmalar da mevcuttur. Örneğin, mesleki hizmet yılının artmasıyla öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin arttığını ifade eden araştırma bulguları vardır (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007; İnandı, Ağgün ve Atik, 2010; Kılıç, 2011, s.40; Kumaş ve Deniz, 2010). Altinkurt ve Yılmaz (2014) yaptıkları araştırmada, 10 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Bu durumu ise, öğretmenlerin heves, heyecan ve ilk yıllarda mesleklerinden beklentilerinin fazla olmasına bağlamışlardır. Bu çalışmaya benzer şekilde Karataş ve Güleş de (2010) mesleki kıdem ile iş doyum düzeyleri arasında negatif bir ilişkinin söz konusu olduğunu ifade etmektedirler. Bir başka ifadeyle, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin az olması iş doyumlarını arttırmaktayken, mesleki hizmet süresinin yüksek olması iş doyum düzeylerini azaltmaktadır. Ordu da (2016), daha az mesleki çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin daha fazla mesleki çalışma süresine sahip olan öğretmenlere kıyasla daha yüksek iş doyumunu yaşadıklarını ifade etmektedir.

Bu araştırmada medeni durum değişkeninin, öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordamadığı anlaşılmaktadır. Yapılan birçok araştırmada da medeni durumun öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir (Erdem ve Demirel, 2009; İnandı, Ağgün ve Atik, 2010; Kılıç, 2011; Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009; Sarpkaya, 2006; Şahin ve Dursun, 2009; Yavuz ve Karadeniz, 2009). Ancak bazı araştırmalar incelendiğinde, medeni durumun, çalışanların iş doyumunu olumlu ya da olumsuz olarak etkilediği anlaşılmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014). Evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucunu elde eden bazı araştırmalar söz konusudur (Çanak, 2014; Şahin ve Dursun, 2009). Bu bulgunun tersine, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadığı ifade edilmektedir (Kılıç, Tanrıkulu ve Uğur, 2013; Şahin, 2013).

Çocuk sahibi olma durumunun da, öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir

yordayıcı olmadığı görülmektedir. Nitekim bu bulgu, diğer araştırma bulgularıyla da paralellik göstermektedir (Durmuş ve Günay, 2007; Soyer, Can ve Kale, 2009). Tam tersine, çocuk sahibi olma durumu ve çocuk sayısının, çalışanların iş doyumlarını etkilediğini belirten araştırma bulguları da söz konusudur (Yeşiltepe ve Çelik, 2014).

Genel olarak değerlendirildiğinde zorunlu hizmet yükümlülüğünün öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediği düşünülse de bu araştırma bulgusunda öğretmenlerin zorunlu hizmet yükümlülük durumlarının, iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Nevarki, bazı internet sitelerinde zorunlu hizmet yükümlülüğüne dair haberler yer almaktadır. Bu internet sitelerinde (change.org, Yazıcı, 2016; Mebpersonel, 2017) zorunlu hizmet yükümlülüğünün, öğretmenlerin motivasyon ve iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu düşünülebilir. Nitekim, bir internet sitesinde bu konuda yapılan habere ilişkin yapılan yorumlardan bazıları: “Zorunlu hizmet affi daha mutlu öğretmenler demektir.”, “Şu anda bekar öğretmenler ve evli olan ve her ikisi de zorunlu bölge hizmetini yapmayan öğretmenler dışında 150.000 civarında öğretmen zorunlu bölge hizmetini yapmıyor. Zorunlu hizmet affi konusunda yardım bekliyoruz.” şeklindedir. Genel olarak bakıldığında, zorunlu hizmet bölgesi kapsamına giren okulların çevre koşullarının daha zorlayıcı olduğu düşünülebilir. Bu bağlamda ise, öğretmenlerin görev yerleri ile iş doyumları arasında bir ilişki olabileceği ifade edilebilir. Günbayı ve Tokel de (2012), öğretmenlerin görev yeri ile iş doyumları arasında pozitif düzeyde bir ilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir. Başer ve Özel (2013), yaptıkları araştırmada okul müdürlerinin görev yaptığı yerleşim yeri değişkeni ile öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu durumu da, Başer ve Özel (2013), kırsal kesimde görev yapan okul müdürlerinin, şehir merkezindekilere kıyasla imkanlarının daha kısıtlı olması ve çevre koşullarının olumsuz olduğuna bağlamışlardır. Benzer şekilde kırsal ve şehir merkezine uzak bir bölgede görev yapan öğretmenlerin anlamlı düzeyde iş doyum düzeylerinin merkez ve merkeze yakın bölgede görev yapan öğretmenlere kıyasla daha az iş doyum düzeyi yaşadıkları Bennell ve Akyeampong (2007) tarafından ifade edilmiştir.

5.2. Öneriler

Bu araştırmanın örneklemini yalnızca Burdur'da görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Her ilçenin fiziki koşulları, her okulun çalışma ortamı (okul idaresi, mesai arkadaşları, öğrenci ve veli profili) farklı olabileceği için iş doyum düzeyleri de değişiklik gösterebilir. Dolayısıyla, okulun ve çevresinin fiziki koşullarını, öğrenci ve veli profilinin nasıl olduğuyla ilgili maddeler de içeren, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik ölçek geliştirilebilir. Bu da, gerek kuramsal gerekse gelecekte yapılacak olan olası araştırmalara katkı sağlayabilir.

Bu araştırmanın örneklemini geliş gidiş yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Geliş gidiş yapan ve yapmayan öğretmenlerin yalnızca iş doyumunu değil, performansına ilişkin okul idarecilerinin veya öğrencilerin görüşleri alınmak üzere görüşme formu geliştirilerek araştırma genişletilebilir. Böylece geliş gidiş yapma durumunun, öğretmenlerin performansını ne şekilde etkilediğiyle ilgili farklı bir bakış açısı kazandırılabilir ve buna yönelik çözüm önerileri geliştirilebilir. Benzer şekilde öğrencilerin görüşlerini almak için de bir ölçek geliştirilip nicel bir araştırma yapılabilir.

Araştırma kapsamında yapılan çoklu regresyon analizine göre; öğretmenlerin iş doyumlarını en fazla yordayan değişken, dışsal motivasyondur. Dolayısıyla, okul idaresi, gerek öğretmen ve öğrenci; gerekse idareci ve öğretmen ilişkilerini güçlendirmeye yönelik sosyal kültürel faaliyetler organize edebilirler. Böylece, öğretmenlerde kurum içi aidiyet duygusu geliştirilebilir ve hem motivasyon hem de iş doyum düzeylerine olumlu yönde katkı sağlanabilir (Taşdan ve Tiryaki, 2010). Ayrıca, okulun bulunduğu konumdaki yerel yöneticiler, öğretmenleri onure/takdir etmek, motivasyonlarını arttırmak amacıyla sosyal ve kültürel faaliyetler düzenleyebilirler. Bunun yanı sıra, yerel yöneticiler tarafından öğretmenlere yönelik çeşitli sosyal kültürel faaliyet düzenlenebilir, böylece öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin artması için katkı sağlanabilir.

Dışsal motivasyon değişkeninden sonra öğretmenlerin iş doyumlarını yordayan değişken ulaşım süresidir. Öğretmenler kurumlarına ulaşırken zaman kaybı yaşamakta ve özel hayatlarında mesai saatleri içerisinde yapmaları gereken işleri yetiştirememektedirler (Önen ve Doğaner, 2017). Geliş gidiş yapma durumu

öğretmenlerin zaman kaybı yaşamasına, yorulmalarına ve iş doyum düzeylerinin olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır (Önen ve Doğaner, 2017). Bu yüzden öğretmenlerin, kurumlarının bulunduğu yerde ikamet etmelerini teşvik etmek amacıyla gereken koşullar ve ortamlar sağlanabilir. Bir başka ifadeyle yerel yöneticiler, okulun çevresindeki sosyal, kültürel imkanları arttırabilir.

Bu araştırmada, haftalık çalışma saati, katılımcı öğretmenlerin iş doyum düzeyini en çok yordayan değişkenlerden biridir. Kurumda ilgili branşların ihtiyaç doğrultusunda ders saatinde herhangi bir değişiklik yapılamamasına karşın, ders programları öğretmenlerin istekleri göz önünde bulundurularak daha esnek bir şekilde okul idarecileri tarafından ayarlanabilir. Örneğin, ders saati fazla olan öğretmen gün içerisinde belli ders boşlukları halinde derse girmek isteyebilir. Öte yandan bir başka öğretmen, sabah dersinin geç başlamasını isteyebilir. Okul idarecileri ders programlarını hazırlarken öğretmenlerin genel olarak isteklerini göz önünde bulundurabilirlerse, öğretmenlerin kurumlarına gelirken daha istekli olacağı düşünülebilir. Haftalık çalışma saatiyle ilgili yapılan araştırmalar göz önüne alındığında, cinsiyet değişkeninin haftalık çalışma saatiyle ilişkili olduğu düşünülebilir. Nitekim, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha az iş doyumunu yaşadığı bulgusundan yola çıkıldığında, kadın öğretmenlerin iş hayatı dışında da erkeklere göre daha fazla sorumluluğu olduğu ifade edilebilir (Küçük, 2015). Dolayısıyla, kadın öğretmenlere ders programı konusunda daha esnek davranılabilir.

KAYNAKLAR

- Abd-El-Fattah, S. M. (2010). Longitudinal effects of pay increase on teachers' job satisfaction: A motivational perspective. *Journal of International Social Research*, 3(10), 11-21.
- Acar, O. (2015). Motivasyon konusunda Herzberg yaklaşımı ve günümüz dünyasına uyarlanması. <http://www.okanacar.com/2015/03/motivasyon-konusuna-herzberg-yaklasm-ve.html> sayfasından erişilmiştir.
- Acaray, A. ve Günsel, A. (2017). Motivasyon, duygusal emek, duygusal uyumsuzluk ve etkileşim yoğunluğu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kurumu çalışanları üzerinde araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 6(4), 83-98.
- Ada, Ş., Akan, D., Ayık A., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151-166.
- Adams, J. S. (1963). Wage inequities, productivity and work quality. *Industrial relations. A Journal of Economy and Society*, 3(1), 9-16. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1468-232X.1963.tb00805.x> sayfasından erişilmiştir.
- Adıç, K. ve Baş, T. (2005). *Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması*. 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresine sunulmuş bildiri, İstanbul.
- Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Adıgüzel, Z., Ünsal, Y. ve Karadağ, M., (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş Tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Bati Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 49-74.
- Aeunt.org. (2017). <https://aeunt.org.au/advice/i-am-going-to-a-remote-location/> adresinden erişilmiştir.

- Ahmad, I., Saeed, M. & Salam, M. (2013). Effects of corrective feedback on academic achievement of students: case of government secondary schools in pakistan. *International Journal of Science and Research*, 2(1), 36-40.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13),1-19.
- Akhan, B. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumu*. (Yüksek Lisans Projesi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, (4), 1- 25.
- Akman, Y. (2015). *Örgütsel depresyonun, iş motivasyonu ve işle bütünleşmeyle ilişkisi*. VII. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Muğla.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(30).11-20.
- Aksaraylı, M. F. (2014). Türkiye'de iş tatmini konusunda yapılan lisansüstü tezlerin tematik açıdan analizi. *Journal of International Social Research*, 7(33),774- 788.
- Akşit Aşık, N. 2010. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Alptekin, D. (2011). *Toplumsal aidiyet ve gençlik: üniversite gençliğinin aidiyeti üzerine sosyolojik bir araştırma*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Alsancak, R. (2010). *İzmir il sınırlarındaki özel ve kamu'da çalışan beden eğitimi öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre belirlenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Altınışik, S. (1999). *Eğitimde toplam kalite yönetiminin sağlanmasında okul*

yöneticilerinin iş doyumunun önemi. KATÜ Fatih Eğitim Fakültesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü VIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde sunulmuş bildiri, Trabzon.

- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Anadolu Eğitim Sendikası (2018). [http://www.mymemur.com.tr/mebe-uyari-ozur-grubunda -il-ve-ilce-emrini-vermelidir-93932h.htm](http://www.mymemur.com.tr/mebe-uyari-ozur-grubunda-il-ve-ilce-emrini-vermelidir-93932h.htm) adresinden erişilmiştir.
- Apospori. E., Papalexandris, N. & Galanaki, E. (2005). Entrepreneurial and Professional CEO's, differences in motive and responsibility profile. *Leadership and Organization Development Journal*, 26(2), 141-162.
- Argon, T. ve Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(19), 159-179.
- Arslan, H. ve Göksoy, S. (2017). Hedef kuramı kapsamında beklenen ve gerçekleşen yönetici davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 32-47.
- Aşık, A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467), 31-51.
- Avşaroğlu, S., Kahraman, A. ve Deniz, M. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Atalay, N. ve Anagün, Ş. S. (2014). Kırsal alanlarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımına ilişkin görüşleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 298-313.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler, Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 18-25.

- Ayaydın, M. ve Tok, H. (2015). Motivasyonu etkileyen faktörlere ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerinin incelenmesi (Gaziantep örneği). *Turkish Studies, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10(11), 187-200.
- Ayaz, N. (1993). Türkiye’de çalışan kadınların sorunlarına yönelik bir inceleme (Tekstil İşkolundan Örnekler). *D.E.Ü. İ. İ.B.F. Dergisi*, 8(1), 175-191.
- Azar, A. ve Henden, R. (2003). Alan dışından atanmanın iş doyumuna etkileri: sınıf öğretmenliği örneği. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 3(2), 323-349.
- Balaban, J. (2000). Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 1-8.
- Bakay, M. (2014). Öğretmen devamsızlığının incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(1), 233-250.
- Barlı, Ö., Bilgili, B., Çelik, S. ve Bayrakçeken, S. (2005). İlköğretim okul öğretmenlerinin motivasyonları. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 391-417.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi*. (1. Baskı). Ankara: Feryal Matbaası.
- Başer, U. ve Özel, B. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin iş doyum düzeyleri. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 47-62.
- Bedük, A. (2005). Türkiye’de çalışan Kadın ve kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.
- Bennell, P. (2004). Teacher motivation and incentives in sub-Saharan Africa and Asia. <http://citeseerx.ist.psu.edu> sayfasından erişilmiştir.
- Bennell, P. & Akyeampong, K. (2007). Teacher motivation in Sub-Saharan Africa and South Asia. <http://citeseerx.ist.psu.edu> sayfasından erişilmiştir.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kellecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 32-41.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the

- experience sampling method. *Journal of undergraduate Sciences*, 3(3), 147- 155.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction–job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185.
- Büyükakın, G. E., Çankaya, Ğ., Kızılkaya, H. ve Yörük, S. (2013). Bilim sanat merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının bazı örgütsel faktörlere göre incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı*, 307- 328.
- Bulduklu, Y. (2005). Alt gelir gruplarında etkili olan motivasyon unsurları. <http://acikerisim.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/handle/123456789/8423> adresinden erişilmiştir.
- Büyükkaragöz, S. S. (1998). Öğretmenlik mesleğine giriş. Konya: Mikro Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı - istatistik, araştırma deseni, spss uygulamaları ve yorum* (15. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. (1991). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim* (5. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve denetim odağı ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Cevit, Y. ve Karadeniz, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
- Change.org, Yazıcı (2016). <https://www.change.org/p/il-il%C3%A7e-emri-istiyoruz> adresinden erişilmiştir.
- Crossman, A. & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34, 29-46.

- Çalışkan, M. (2006). AB sürecinde Türkiye ile AB ile ülkeleri eğitim istatistiklerinin karşılaştırılması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 317-328.
- Çanak, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 7-26.
- Çelik, G. ve Önel, A. (2015). Fen bilimleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 10(15), 217-234.
- Çetin, H., Zetter, S. A., Taş, S. ve Çaylak, M. (2013). İş doyum ve çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği. *Akdeniz İİ BF Dergisi*, 26, 145-163.
- Çetin, S., Giderler, C. ve Güler, M. (2017). Lider yöneticilerin çalışanların motivasyonuna ve performansına etkisi: *Kamu kuruluşunda bir çalışma*. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 36-49.
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdüleme ve iş doyum. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çevik, N. K. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyum ve iş doyum arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126.
- Çifçi, T. ve Dikmenli, Y. (2015). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve alan bilgi düzeyleri. *Journal of Educational Sciences*, 4, 149-166.
- Çivici, T. (2016). İş doyum, demotivasyon faktörleri ve tükenmişlik arasındaki ilişki: mimarlar üzerine bir araştırma. *Trakya University Journal of Social Science*, 18(2),131-150.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik spss ve lisrel uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical*

Journal, (1), 69-74.

- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Delionü, Ö. ve Garipağaoğlu, B. Ç. (2015). Job dissatisfaction among vocational and technical teachers. *Journal of Human Sciences*, 12(1), 1118-1142.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 16(2), 83-100.
- Demirtaş, Z. ve Canpolat, C. (2017). Kariyer basamakları uygulaması ile öğretmenlerin motivasyonu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler. *Eğitim Yansımaları*, 1(1), 26-36.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ausbf/article/view/5000053817/500005113> 3 adresinden erişilmiştir.
- Dipaola, M. & Walther, C. (2003). Principals and special education: The critical role of School Leaders. *Center on Personnel Studies in Special Education. University of Florida*, 4- 29.
- Doğan, H. (2005). İşgörenlerde iş tatminiyle ilişkilendirilmiş stres ve prosedürel adalet algılamaları analizi: Gazi Hastanesi'nde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1).301- 312.
- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan coğrafya öğretmenlerinin iş tatmini*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Durualp, E. ve Kaytez, N. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının

çocuk sevme düzeyleri ile bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(1), 97-112.

Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.

Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.

Eğitim Bir Sen (2017). <http://www.ebs.org.tr/manset/4249/ilce-emri-uygulamasi-icin-meb-ile-gorustuk> adresinden erişilmiştir.

Eğriboyun, D. (2015). The Relation Between Leadership's Behaviors and Job Satisfaction Perceptions of The Administrators and Teachers Who Are Charged in Secondary Education Schools. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 14(1), 241-275.

Erdem, A. R. (1997). İçerik kuramları ve eğitim yönetimine katkıları. *PAÜ Eğitim Fakülte Dergisi*, 3, 68-76.

Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 51-58.

Erdem, A.R. ve Demirel, F. (2009). Sınıf öğretmenlerinin “denetim” boyutuna ilişkin iş doyum düzeyi. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4(1). 44-61.

Erdem, D., Kaan, M. ve Tanhan, F. (2006). www.iistatistik.gen.tr/?p=83 sayfasından erişilmiştir.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.

Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (8.Baskı). İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.

Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Erşan, M. (2013). Seyahatlardan ağrıyla dönmeyin. <http://www.hurriyet.com.tr/seyahatlerden-agriyla-donmeyin-24411895> adresinden erişilmiştir.
- Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: *Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama*. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları*, 2(3), 301-315.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171.
- Fraenkel, J. R. & Wallen, N. E. (2006). *How to design an evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Friday, S. S. & Friday, E. (2003). Racioethnic perceptions of job characteristics and job satisfaction. *Journal of Management Development*, 22(5), 426-442.
- Gençay, Ö.A.(2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gençtürk, A. ve Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3),1037-1054.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference, 17.0 update* (10a ed.). Boston: Pearson.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Girgin, G. (2009). *Öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörlerin incelenmesi*, *Newwsa*, 4(4), 1297-1307.
- Gökçe, F. (2011). İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre öğretmenlerin motivasyon

- düzeyleri. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2), 317-334.
- Gökçe, O (2001). *Davranış bilimleri ders notları*. Selçuk Üniversitesi İİBF Yayınları, Konya.
- Gökçe, G., Şahin, A. ve Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in çift faktör kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: Meram tıp fakültesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 233-246.
- Gökkaya, S. ve Türker, N. (2018). İş motivasyonu ile iş tatmini üzerine otel işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasi Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 12-28.
- Göksoy, S. ve Argon, T. (2014). Debilitating and Invigorating Stress Sources for Teachers at Schools. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(2), 245- 271.
- Güçlü, M. (2017). Örgütsel iletişim: Eğitim kurumlarındaki yeri ve önemi açısından bir değerlendirme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 854-870.
- Güçlü, N., Recepoglu, E. ve Kılınç, A. C. (2014). The relationship between organizational health of the primary schools and teachers' motivation. *HU, Journal of Education*, 29(1), 140-156.
- Güler, M. (1990). *Endüstri işçilerinin iş doyum ve iş verimine depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyum ve güdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Günbayı, İ. (2005). Women and men teachers' approaches to leadership styles. *Social Behavior and Personality*, 33(7), 685-698.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 77-95.
- Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim*

Online, 9(1).150-169.

- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 133- 148.
- Gürdoğan, A. ve Atabey, S. (2013). Banka çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma. *Journal of recreation and tourism research*, 1(2), 14-28.
- Güvendir, E. (2017). Göreve yeni başlayan İngilizce öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlar. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51, 74-94.
- Helvacı, M. ve Başın, H. (2014). Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyon yaklaşımları (Uşak ili örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 300-322.
- Işıkhan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsel ölçütü: İş doyumunu. *Verimlilik Dergisi*, (1), 117-130.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, (25), 317 -334.
- İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ve öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (14),41-56.
- İnandı, Y., Ağgün, N. ve Atik, Ü. (2010). Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 102-126.
- İnandı, Y., Tunç, B. ve Uslu, F. (2013). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 201-221.
- İşeri, A. ve Arslan, N. (2007). *İETT otobüslerinin ergonomik analizi*. 13. Ulusal Ergonomi Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Kayseri.

- Johns G. & Saks, A. (2001). *Organizational Behaviour, Understanding and managing life at work*. USA: Pearson Education Inc.
- Junaidi, I. (2012). Transport problems for students. <https://www.dawn.com/news/752111> adresinden erişilmiştir.
- Kanoğlu, B. (2007). *Çalışan memnuniyeti ve motivasyonuna etki eden unsurlar: istaç a.ş örnek uygulama*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, M. (2007). *Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının işgören performansına etkisi ve bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karadağ, E., Başaran, A. ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 32-45.
- Karademir, N. (2016). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 108-122.
- Karakaya, A. ve Ay, F. A. (2007). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 55-67.
- Karaköse T. ve Kocabaş İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 2(1), 3-14.
- Karasar, N. (1995). Araştırmalarda rapor hazırlama. Ankara: 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Karataş, K. ve Çakan, S. (2018). Öğretmenlerin bakış açısıyla eğitim-öğretim sorunları: Bismil İlçesi Örneği. *İlköğretim Online*, 17(2), 834-847.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile

örgütsel bağlılığı. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.

Kavutçu, R. (2016). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri (Denizli ili Merkezefendi ilçe örneği)*. (TezsizYüksek Lisans Projesi).

<http://acikerisim.pau.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11499/1644/Ramazan%20Kavut%C3%A7u.pdf?sequence=1&isAllowed=y> sayfasından erişilmiştir.

Kaya, F. Ş., Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2013). Herzberg 'in çift faktör kuramı açısından ilköğretim 1. kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, (39), 1-18.

Kayıkcı, K. (2004). *Milli Eğitim Bakanlığı denetmenlerinin denetim alt sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Kennedy, M. (2001). Into thin air. *American School and University*, 73(6), 10-50.

Kermen, U., Tosun, N. İ. ve Doğan, U. (2016). Yaşam doyum ve psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak sosyal kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 20-29.

Keser, A. (2005). İş Doyumu ve yaşam doyum ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(7), 77-96.

Kılıç, D. B. (2016). Adams'ın eşitlik teorisi bağlamında müzik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 19(36), 193-235.

Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyum (Tokat ili örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Kılıç, S., Tanrıkulu T. ve Uğur H. (2013). Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 760-779.

Kinman, G. & Kinman, R. (2001). The role of motivation to learn in management education. *Journal of workplace learning*, 13(4), 132-144.

- Kocabaş, İ. ve Karaköse, T. (2005). Okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi (Özel ve devlet okulu örneği). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 79-91.
- Koç, M. ve Titiz, H. (2016). Kadın yöneticilerde iş tatmin düzeylerinin orta yetişkinlik dönemi açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, (15), 331-364.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(1), 13- 22.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyonlarda davranış klasik-modern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu, Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal Of Educational Management*, 15(7), 354- 358.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: *Turist rehberleri üzerinde bir araştırma*. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 275-289.
- Kreitner, R. ve Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior* (Sixth Edition). New York: McGraw-Hill.
- Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(12), 191-210
- Kumaş, V. (2008). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal

Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (32), 123-139.
- Küçük, F. (2007). Çalışanlarının işe güdülenmesinde Herzberg'in motivasyon hijyen faktörlerinin önemi: Belediye çalışanlarına yönelik bir uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 75-94.
- Küçük, S. (2010). *Çalışanların iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarının, çalışma motivasyonuna olan etkiler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçük, M. (2015). Çalışma hayatında kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar: bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınlara ilişkin bir araştırma. *Ekonomi Bilimler Dergisi*, 7(1), 1-17.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1),14-37.
- Kurt, T. (2005). Analysis of Herzberg's two factors motivation theory on teacher motivation. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Mahiroğulları, A. (2005). Endüstri devrimi sonrasında emeğin istismarını belgeleyen iki eser: germinal ve dokumacılar. *Sosyoloji Konferansları*, (32), 41-53.
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (1999). The "what" of the study: Building the conceptual framework. *Designing qualitative research*, 3, 21-54.
- Matrunola, P. (1996). Is there a relationship between job satisfaction and absenteeism. *J Adv Nurs*, 23(4), 827-834.
- Mebpersonel.(2017). <http://www.mebpersonel.com/yer-degistirme/ozur-grubu-atama-sonuclari-bu-gece-aciklanabilir-h216374.html> adresinden erişilmiştir.
- Mehta, S. (2012). Job satisfaction among teachers. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 11(2), 54-66.

- Memurlar.net. (2015). <https://www.memurlar.net/haber/499628/ogretmen-adaylari-ve-zorunlu-hizmet.html> sayfasından erişilmiştir.
- Memurlar.net. (2018). 2018 Ağustos özür grubu il emri verilir mi?. <https://forum.memurlar.net/konu/2332151/> adresinden erişilmiştir.
- Mennon, M. E. & Athanasoula-Reppa, A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: The role of gender and experience. *School Leadership & Management*, 31(5), 435-450.
- Mercanlıoğlu, A. Ç. (2012). Demografik değişkenler bazında iş tatmini boyutlarında oluşan farklılıklar: Okmeydanı eğitim ve araştırma hastanesi personeline yönelik bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(37), 121-138.
- Michaelowa, K. (2002). Teacher job satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa. Hamburg Institute of International Economics. Discussion Paper. <http://hdl.handle.net/10419/19349> sayfasından erişilmiştir.
- Mitra, S., Dangwal, R. & Thadani, L. (2008). Effects of remoteness on the quality of education: A case study from North Indian schools. *Australasian Journal of Educational Technology*, 24(2), 168-180.
- Mullins, L. J. (2002). *Management and organisational behaviour*. Uk: Prenticehall.
- Murad, M. M. I., Zayed, N. M. & Mukul, A. Z. A. (2013). A study on job satisfaction: focus on bankers of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 5(17), 14-20.
- Murat, G. ve Çevik, E. İ. (2008). İç paydaş olarak akademik personel memnuniyetini etkileyen faktörlerin analizi:Zonguldak Karaelmas Üniversitesi örneği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 1-18.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Obeng-Denteh, W., Yeboah, E. A., Sam, C. & Monkah, J. E. (2011). The impact of student and teacher absenteeism on student performance at the junior high

- school: the case of the Kumasi-metro school district. *Cont J Educ Res*, 4(1), 7-17.
- Oflezer, C., Ateş, M., Bektaş, G. ve İrbán, A. (2011). Bir kamu hastanesinde çalışan işçilerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Sağlık Yönetimi*, 2(4), 203-214.
- Okpara, J. O. (2006). Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy. *Women in Management Review*, 21(3), 224-240.
- Ordu, A. (2016). Lise öğretmenlerinin iş doyumları ve bireysel performansları arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(36), 1-19.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal Correlates Of Job Satisfaction: Emprical Evidence Form Uk Universities. *International Journal Of Social Economics*, 30(12), 1210-1226.
- Önen, Ö. ve Doğaner, A, Y. (2017). İkamet ettikleri yerden uzak bir kurumda çalışmanın öğretmenlerin mesleki ve özel yaşamlarına etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(44),115-145.
- Önen, S. M. ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 85-97.
- Özaydın, M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özdaşlı, K. ve Akman, H. (2012). İçsel ve dışsal motivasyonda cinsiyet ve örgütsel statü farklılaşması: Türk Telekomünikasyon AŞ çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(7), 73-81.

- Özdemir, M., Civelek, Ş, Çetin, Y. E., Karapınar N. ve Özel, D. (2015). Öğretmenlerin eğitimsel çevresel ve sosyal sorunları (Şırnak İli Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26, 163-181.
- Özdemir, T. Y., Kartal, S. E. ve Yirci, R. (2014). Okul müdürlerinin öğretmenleri motive etme yaklaşımları. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(2), 190-215.
- Özer, P. S. ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda kapsam kuramları. Liderlik ve motivasyon.
http://www.tayfuntopaloglu.com/pdf/tayfun_topaloglu_motivasyonda_kapsam_kuramlari.pdf adresinden erişilmiştir.
- Özgan, H. ve Aslan, N. (2008). İlköğretim okul müdürlerinin sözlü iletişim biçiminin öğretmenlerin motivasyonuna etkisinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 190-206.
- Özgener, Ş. (2000). Gelişmekte olan ülkelerde işgörenin güdülenmesi ve Tky'nin işgörenin güdülenmesine katkıları. *S.Ü Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 4, 1-33.
- Özkaya, M.O., Kocakoç, İ. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 76-96.
- Öztürk, A. (2006). *Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zeka yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi).
<http://acikerisim.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/8040/189336.pdf?sequence=1&isAllowed=y> safasından erişilmiştir.
- Öztürk, Z. ve DüNDAR, H. (2003). Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 57-67.
- Palavan, Ö. ve Donuk, R. (2016). Kırsal kesimde görev yapan öğretmenlerin sorunları. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 109-128.
- Peker, Ö. ve Aytürk, N. (2002). *Yönetim becerileri* (2. Baskı). Ankara: Yargı

Yayınevi.

- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72.
- Pheasant, S. & Haslegrave, C.M. (2006). *Bodyspace: Anthropometry, ergonomics and the design of work*. Boca Raton: CRC Press.
- Porter, L., Bigley, G. A. & Steers, R. M. (2003). *Motivation and work behaviour*. USA: McGraw-Hill.
- Recepoğlu, E. ve Kılınç, A. Ç. (2014). Türkiye'de okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi, mevcut sorunlar ve çözüm önerileri. *Electronic Turkish Studies*, 9(2),1817-1845.
- Recepoğlu, E. ve Tümlü, G. Ü. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 23(4).1851-1868.
- Resmi Gazete (2015). Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm> adresinden erişilmiştir.
- Rollinson, D. & Broadfield, A. (2002). *Organisational behaviour and analysis: An integrated approach*. Harlow: Prentice Hall.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.
- Saeed, M., Ahmad, I., Salam, M., Badshah, R. & Ali, S., & Haq, S. (2013). Critical analysis of problems of school teachers in Pakistan: Challenges and possible solutions. *Journal of Education and Practice*, 4, 169-175.
- Saracel, N., Taşseven, Ö. ve Kaynak, E. (2016). Türkiye’de çalışan Y kuşağında iş tatmini-motivasyon ilişkisi. *Social Sciences Research Journal*, 5(1), 50-79.
- Sargent, T., & Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural northwest China. *Comparative education review*, 49(2), 173-204.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumunu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine*

yönelik görüşleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu: *Manisa İli örneği.* *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 111-124.

Saygılı, M. ve Çelik, Y. (2014). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14 (1), 39-71.

Semerci, A. S. (2005). *İş motivasyonu ve sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nda bir uygulama.* (Yüksek Lisans Tezi). <http://www3.tcmb.gov.tr/kutuphane/TURKCE/tezler/alisansemerci.pdf> sayfasından erişilmiştir.

Sevinç, E. (2013). *Çoklu regresyon korelasyon analizinde varsayımdan sapmalar ve çimento sektörü üzerine uygulama.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.

Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.

Shonje, G. N. (2016). *The influence of working conditions on teachers' job satisfaction: the case of Kisarawe District Public Secondary School teachers, Tanzania.* (Unpublished Doctoral Thesis). The Open University of Tanzania, Tanzania.

Sığırı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154.

Silah, M. (2001). Eğitim örgütlerinde hizmetin niteliğini arttırmak için personelin ödüllendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 95-109.

Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and teacher education*,

27(6), 1029-1038.

- Soyer, F., Can, Y. ve Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.
- Stokes, H., Stafford, J. & Holdsworth, R. (2000). *Rural and remote school education*. (Final Report).Australia: Youth Research Centre.
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 523-547.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Şahin, H., ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,18, 160-179.
- Şahin, İ (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şeker, S. E. (2015). Motivasyon teorisi (Motivation theory). *YBS Ansiklopedi*, 2(1), 22-26.
- Şimşek, H. (2010). Osmanlı dönemi eğitim sorunları: Yol güvenliği (trafik) ve okul servisçiliğine dair tarihsel bir inceleme. *Kuramsal Eğitimbilim*, 3(1), 135-147.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tambağ H., Can R., Kahraman Y. ve Şahpolat, M. (2015). Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumuna üzerine etkisi. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 1, 143- 149.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Taşkaya, S., Turhan, M. ve Yetkin, R. (2015). Kırsal kesimde görev yapan sınıf öğretmenlerinin sorunları (Ağrı İli Örneği). *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(18), 198-210.

- Tekeli, S. ve Paşaoğlu, D. (2012). Türkiye’de banka çalışanlarının performansını etkileyen faktörler: Eskişehir İli kamu ve özel banka örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 177-189.
- Telef, B.B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi, *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(24), 23-45.
- Tezcan, Y. (2006). *Liderliğin çalışanların motivasyonu üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Thomas, B. S. (2003). Disturbing teacher migration tremors. India Together. <http://www.indiatogether.org/2003/dec/ed> adresinden erişilmiştir.
- Tonta, Y. (2008). Regresyon Analizi. <http://docplayer.biz.tr/3762644-Regresyon-analizi-yasar-tonta-h-u-bby-tonta-hacettepe-edu-tr-yunus-hacettepe-edu-tr-tonta-courses-fall2008-sb5002-slide-1.html> adresinden erişilmiştir.
- Tosunoğlu, H. (1998). *Fırat üniversitesi öğretim elemanlarında iş doyumları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Tulunay Ateş, Ö. ve İhtiyaroğlu, N. (2019). Yetişkin Motivasyon Ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Kastamonu Education Journal*, 27(2), 611-620.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29 (29), 155-173.
- Tunacan, S. (2005). Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tunçez, M. (2007). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde büroda çalışan inşaat mühendisleri ve mimarların motivasyonu üzerine bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü,

İstanbul.

- Turhan, I. (2010). *Performans değerlemenin iş doyumu üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Türk Dil Kurumu. (2011). *Türkçe Sözlük*. Ankara: TDK.
- Türk Eğitim Sen (2017). <https://www.ogretmenlericin.com/meb/sendika/turk-egitim-sen-mebden-bir-kez-daha-il-emri-ilce-emri-istedi-8874.html> adresinden erişilmiştir.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *GEFAD*, 32(2), 331-346.
- Türker, K. (2005). Herzberg in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Türkiye'nin Trafik Kazası Bilançosu (2017). <https://www.timeturk.com/turkiye-nin-trafik-kazasi-bilancosu/haber-748274> adresinden erişilmiştir.
- Ulukoş, K.S. (2016). Motivasyon teorileri ve lider yöneticilik unsurlarının bireylerin motivasyonuna etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(25), 247-262.
- Uneco (1985). *The development and training of teachers for remote rural schools in less developed countries*. (Report No.164) <http://unesdoc.unesco.org/images/0006/000678/067838eo.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Üçüncü, K. (2016). İş tatmini ve motivasyon. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 944- 964.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: Kurumsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yavuz, C. ve B. Karadeniz. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507- 519.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin

- finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Balcı, B. (2016). İş doyumunu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: sakarya'daki avm'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 33-49.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yıldız, B. (2010). *Herzberg'in çift kuramı açısından ilköğretim 1. Kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.
- Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yılmaz, E. ve Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8 (3), 943-951.
- Yılmaz, E. (2013). www.hurriyet.com.tr/egitim/çocuk-sahibi-öğretmenleri-motivasyonu-daha-yuksek-24784213 adresinden erişilmiştir.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2(2), 1-14.
- Yılmaz, S. (2016). Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyon stratejilerine ilişkin beklentileri. *21.Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 6(17), 439-473.
- Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 233-249.

- Yüksel, İ. (2011). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Zeynel, E. ve Çarıkçı, İ. H. (2015). Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi. Akademisyenler üzerine görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 217-248.
- Zöğ, H. (2007). *İstanbul İli Kağıthane İlçesinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



EKLER

EK-1

Kişisel Bilgi Formu

Sevgili Öğretmen,

Bu araştırma, görev yapılan kurumun ikamet edilen yere olan uzaklığının çeşitli demografik değişkenler ve ulaşım koşulları dikkate alınarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığını ortaya koyabilmek amacıyla yapılmaktadır. Sizden istenilen ölçeklerde yer alan soruları samimi ve içten bir şekilde cevaplamanızdır. Gerçek duygularınızı yansıtmanız bu araştırma için oldukça önemlidir. İlgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Yasemin A. DOĞANER
MAKÜ Eğitim Bilimleri Entitüsü
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Katılımcının

Yaşı :

Cinsiyeti : () Bayan () Erkek

Medeni Durumu : () Evli () Bekar

Çocuk Sahibi Olma Durumu : () Var () Yok

Varsa Çocuk Sayısı :

Zorunlu Hizmet Yükümlülüğü : () Var () Yok

Okulunuz : () Anaokulu () İlkokul () Ortaokul () Lise

Bu okuldaki hizmet süreniz :

Mesleki hizmet süreniz :

Branşınız :

Haftalık çalışma saatiniz :

Okulda geçirdiğiniz boş ders saati sayınız : Ortalama ne kadar sürede okulunuza ulaşıyorsunuz :

Ulaşım Tercihiniz : () Yürüyerek

() Toplu Taşıma

() Özel servis

() Şahsi araç

() Diğer

EK-2

İşyeriyle İlgili Kendini Değerlendirme

(İş Doyumu Ölçeği)

Açıklama: Aşağıdaki cümleleri tamamlayan ifadelerin size en uygun olanını seçiniz. Her cümleyi cevaplarken kendinize ‘Beni ne kadar tatmin ediyor?’ sorusunu sorunuz. İşten aldığınız doyumunu en iyi belirten ifadeyi işaretlerken de yalnızca bir rakamı işaretlemeye dikkat ediniz.

	Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder
1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme imkanı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. İşimde birlikte çalıştığım, etkiletiğim ve konuştuğum kişiler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Okul müdürümden gördüğüm destek ve rehberlik	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlik derecesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkanı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. İşyerimin geleceğim açısından vadettiği güvence derecesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. İşyerimdekilere yardım etme fırsatı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. İşyerimdeki yarışma (mücadele) fırsatı.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. İşyerimdeki yönetimin tutumu.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK-3

Yetişkin Motivasyon Ölçeği

Aşağıda motivasyonla ilgili davranış, düşünce ve tutumları içeren bazı cümleler verilmiştir. Her cümleyi dikkatle okuduktan sonra, ifadeye katılma derecenizi yanındaki kutularda birisinin içine (X) işareti koyarak belirtiniz. Lütfen, hiçbir cümleyi cevapsız bırakmamaya çalışınız ve her cümleyle ilgili sadece bir cevabı işaretleyiniz.					
	Kesinlikle	Katılmıyorum	Orta derecede katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle
1. Çevremdekileri hayal kırıklığına uğratmamaya özen gösteririm.	()	()	()	()	()
2. Çevremdekilerin desteğini almaya önem veririm.	()	()	()	()	()
3. Karar verirken başkalarının fikirlerine önem veririm.	()	()	()	()	()
4. Bir şeyler keşfetmekten zevk alırım.	()	()	()	()	()
5. Yapmam gerekenleri yapmadığımda, çevremdekilere karşı suçluluk duyarım.	()	()	()	()	()
6. Yaptıklarımın sonucunda elde edeceğim benim için önemlidir.	()	()	()	()	()
7. İlginç konuları araştırmaktan zevk alırım.	()	()	()	()	()
8. Yeni şeyler öğrenmekten mutlu olurum.	()	()	()	()	()
9. Kararlarımda ilgilerim daha çok etkilidir.	()	()	()	()	()
10. Keyif aldığım şeyleri yapmaya devam ederim.	()	()	()	()	()
11. İtibar kazanmak için çaba gösteririm.	()	()	()	()	()
12. İş yaşamında başarı için, mesleki gelişimin önemli olduğunu düşünürüm.	()	()	()	()	()
13. Sonucunu merak ettiğim bir şey yaparken yorgunluk hissetmem.	()	()	()	()	()
14. Yaptıklarımın sonucunda yaşadığım mutluluk benim için önemlidir.	()	()	()	()	()
15. Bir şey yaparken, elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
16. Kişisel verimliliğin çevresel etkenlere bağlı olduğunu düşünürüm.	()	()	()	()	()
17. Bir şeyler yaparken, sınırlarımı zorlamayı severim.	()	()	()	()	()
18. Çevremdekilerin takdirini kazanmak benim için önemlidir.	()	()	()	()	()
19. Kendime olan saygımı kaybetmemek benim için önemlidir.	()	()	()	()	()
20. Bir amaç doğrultusunda çalışmanın zevkli olduğunu düşünürüm.	()	()	()	()	()
21. Kişisel gelişimime önem veririm.	()	()	()	()	()

EK-4

Gönüllü Katılım Formu

Bu çalışma MAKÜ Eğitim Yönetimi Teftiş Planlama ve Ekonomisi bölümü yüksek lisans öğrencisi Yasemin ALTINDAL tarafından, Yrd. Doç. Dr. Özgür ÖNEN danışmanlığında yürütülen tez çalışmasının bir parçasıdır. Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları kurumun ikamet ettikleri yere olan uzaklığının, bir başka deyişle öğretmenlerin okullarına ulaşmak için kısa/uzun süreli yolculuk yapmaları, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığını araştırmaktır. İkamet adreslerine uzak bir kurumda çalışan ve okullarına ulaşmak için belirli bir süre yolculuk yapmak zorunda kalan öğretmenlerin yakın bir kurumda çalışan öğretmenler ile anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak da bu araştırmanın amaçları arasındadır. Araştırma tahminen 10 dakikanızı alacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya yasminaltindal@hotmail.com e-posta adresinden ulaşabilirsiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının :

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

EK-5**Katılım Sonrası Bilgi Formu**

Bu araştırma Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans öğrencisi Yasemin ALTINDAL DOĞANER tarafından yürütülmektedir. Burdur merkez ilçe, köyleri ve merkeze bağlı ilçeleri kapsayan bu çalışmada temel olarak, görev yapılan kurumun ikamet edilen yere uzaklığının öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığını belirlemektir.

Literatür taraması incelendiğinde, işyeri ve çevre koşullarının iş doyumunu olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu ışığında, görev yapılan kurumun ikamet eden yere uzaklığının, öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyebileceği beklenmektedir. Bu çalışmadan alınacak ilk verilerin Ocak 2018 sonunda elde edilmesi amaçlanmaktadır. Elde edilen bilgiler sadece bilimsel araştırma ve yazılarda kullanılacaktır. Tekrar belirtmek isteriz ki bireysel olarak isminiz hiçbir şekilde çalışmanın içinde veya başka bir yazışmanın içerisinde yer almayacaktır. Çalışmanın sağlıklı ilerleyebilmesi ve bulguların güvenilir olması için ölçekte yer alan maddelere samimiyetle cevap vermenizi dileriz. Bu çalışmaya katıldığınız için tekrar çok teşekkür ederiz.

Araştırmanın sonuçlarını öğrenmek ya da daha fazla bilgi almak için aşağıdaki isimlere başvurabilirsiniz.

Yrd. Doç. Dr. Özgür ÖNEN (E-posta: ozguronen@mehmetakif.edu.tr) Yasemin ALTINDAL DOĞANER (E-posta: yasminaltindal@hotmail.com).

EK-6

Araştırma İzni



T.C.
BURDUR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 39958266-604.01.01-E.22217135

22/12/2017

Konu : Araştırma İzni

(Yasemin ALTINDAL DOĞANER)

VALİLİK MAKAMINA

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Yasemin ALTINDAL DOĞANER'in "İşyeri Uzaklığının Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Doyum Düzeyi Üzerindeki Etkisi" konulu tez çalışmasına esas olmak üzere İlimiz okullarında görev yapan öğretmenlere "İş Doyumu Ölçeği" uygulamak istemesi ile ilgili Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 18/12/2017 tarihli ve 17191 sayılı yazısı ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Yukarıda adı geçen ölçeğin, Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2012/13 Sayılı Genelgesi doğrultusunda eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde ilimiz okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde Olurlarınıza arz ederim.

Mahmut BAYRAM
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR

.../12/2017

Hayri SANDIKÇI

Vali a.

Vali Yardımcısı

Ek:Yazı örneği ve eki (22 sayfa)

Burdur Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Şekerevler Mh.Topraklık Cad.No:6
15100 BURDUR

Ayrıntılı bilgi: N.BOZDEMİR VHKİ
Telefon : (0248) 233 11 19-284
Faks : (0248) 233 13 43

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a745-cd72-34b0-a8b7-f412 kodu ile teyit edilebilir.

Gönderen: Yrd. Doç. Dr. Öznur TULLUNAY ATEŞ <otates@mehtemakif.edu.tr>

Gönderildi: 25 Temmuz 2019 Perşembe 10:28

Kime: yasemin altındal <yasminaltindal@hotmail.com>

Konu: Re: Yetişkin Motivasyon Ölçeği

Merhabalar Yasemin,
Geliştirmiş olduğumuz "Yetişkin Motivasyon Ölçeğini" tezinle kullanabilirsin.
Çalışmalarında başarılar dilerim.

—
Dr. Öğr. Üyesi ÖZTUR TULLUNAY ATEŞ
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi A.B.D.

2019-07-25 13:23, yasemin altındal yazmış:

Öznur hocam merhaba, ben Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde yüksek lisans yapıyorum. Tezimde sizin geliştirmiş olduğunuz Yetişkin motivasyon ölçeğini kullanmak istiyorum izin verdiğiniz takdirde.Cevabınızı dört gözle bekliyorum, saygılarımı sunuyorum. Teşekkürler
YASEMIN ALTINDAL DOĞANER
[Android için Outlook](#) uygulamasını edinin

Gönderen: Müzeyyen Güler <muzey.guler@yahoo.com>

Gönderildi: 4 Aralık 2017 Pazartesi 12:28

Kime: yasemin altındal <yasminaltindal@hotmail.com>

Konu: Re: Ölçek izni

Şim Yasemin Makû num açılımını yazsaydın iyi olurdu. Ölçeği başka çalışmalarınız için de kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar diliyorum.

iPhone'umdan gönderildi

yasemin altındal <yasminaltindal@hotmail.com> şunları yazdı (4 Ara 2017 14:20):

Müzeyyen Hocam merhaba,
Endüstri İşçilerinin İşdoymu ve İşverimine, Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi adlı doktora tezinizde kullandığınız iş doyum ölçeğinize ulaşabildim. Makû'de görev yapan Danışman Hocam Yrd. Doç. Dr. Özgür ÖNEN ile bundan sonra yapacağımız çalışmalar için İş Doymu ölçeğinizi kullanmak için iznimize ihtiyac duymaktayız. Cevabınızı heyecanla bekliyorum. Çok teşekkürler, iyi çalışmalar.

Yasemin Altındal Doğaner

