

**T.C.**  
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI**  
**SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM**  
**DÜZEYLERİNİN BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER**  
**AÇISINDAN İNCELENMESİ**  
**(VAN İLİ ERCİŞ İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

**Kemal ÖZKAYA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**  
**Prof. Dr. Osman AKANDERE**

**Konya-2019**

**T.C.**  
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI**  
**SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM**  
**DÜZEYLERİNİN BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER**  
**AÇISINDAN İNCELENMESİ**  
**(VAN İLİ ERCİŞ İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

**Kemal ÖZKAYA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**  
**Prof. Dr. Osman AKANDERE**

**Konya-2019**



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü





BİLİMSEL ETİK SAYFASI

|            |                |   |
|------------|----------------|---|
| Öğrencinin | Adı Soyadı     | Kemal ÖZKAYA  |
|            | Numarası       | 128302031007  |
|            | Ana Bilim Dalı | İlköğretim Ana Bilim Dalı   |
|            | Bilim Dalı     | Sınıf Eğitimi Bilim Dalı  |
|            | Programı       | Tezli Yüksek Lisans   |
|            | Tezin Adı      | Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (Van İli Erciş İlçesi Örneği) |

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

22/02/2019




Kemal ÖZKAYA

|   |   |   |
|---|---|---|
| <br><b>KONYA</b> | <b>T.C.</b><br><b>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ</b><br><b>Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü</b> | <br><b>NECMETTİN ERBAKAN</b><br><b>ÜNİVERSİTESİ</b><br><b>EĞİTİM BİLİMLERİ</b><br><b>ENSTİTÜSÜ</b> |
|---|---|---|

**YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU**

|                   |                |   |
|-------------------|----------------|---|
| <b>Öğrencinin</b> | Adı Soyadı     | Kemal ÖZKAYA  |
|                   | Numarası       | 128302031007  |
|                   | Ana Bilim Dalı | İlköğretim Ana Bilim Dalı   |
|                   | Bilim Dalı     | Sınıf Eğitimi Bilim Dalı  |
|                   | Programı       | Tezli Yüksek Lisans   |
|                   | Tez Danışmanı  | Prof. Dr. Osman AKANDERE  |
|                   | Tezin Adı      | Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (Van İli Erciş İlçesi Örneği) |

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (Van İli Erciş İlçesi Örneği) başlıklı bu çalışma 22/02/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

|            | Ünvanı Adı Soyadı                  | İmza   |
|------------|------------------------------------|--|
| Danışman   | Prof. Dr. Osman AKANDERE           |  |
| Jüri Üyesi | Doç. Dr. Sabahattin ÇİFTÇİ         |  |
| Jüri Üyesi | Dr. Öğr. Üyesi Nihal YILDIZ YILMAZ |  |

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana yol gösteren kıymetli hocalarım Doç. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU ve Doç. Dr. Sabahattin ÇİFTÇİ' ye; tez çalışmamın başlangıcından bitimine her aşamasında desteğini benden esirgemeyen tez danışmanım saygıdeğer hocam Prof. Dr. Osman AKANDERE' ye teşekkür ederim.

Ayrıca araştırmama katılımları ile destek veren Van ili Erciş ilçesinde görev yapan meslektaşlarıma ve değerli arkadaşım Mehmet Fatih ÖZKURT' a teşekkür ederim.

Kemal ÖZKAYA  
Konya, 2019



**T.C.**  
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü**



|                   |                 |   |
|-------------------|-----------------|---|
| Adı Soyadı        | Kemal ÖZKAYA    |   |
| Numarası          | 128302031007    |   |
| <b>Öğrencinin</b> | Anabilim Dalı / |   |
|                   | Bilim Dalı      | İlköğretim Anabilim Dalı / Sınıf Eğitimi Bilim Dalı   |
|                   | Programı        | Tezli Yüksek Lisans   |
|                   | Tez Danışmanı   | Prof. Dr. Osman AKANDERE  |
|                   | Tezin Adı       | Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (Van İli Erciş İlçesi Örneği) |

### ÖZET

Bu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile öğretmenlerin; cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, öğretmenlikteki hizmet süreleri, görev yaptıkları yerler, okuttukları sınıf düzeyleri ve sınıf mevcutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

Çalışmada betimsel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Van ili Erciş ilçesindeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Van ili Erciş ilçesindeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri arasından basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen 250 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Doyum Anketi kullanılmıştır. Toplanan verilerin istatistiksel analizi SPSS paket programı ile yapılmıştır.

Sonuç olarak sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, okuttukları sınıf düzeyleri ve sınıf mevcutları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Öte yandan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile öğretmenlerin hizmet süreleri ve görev yaptıkları yerler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf Öğretmenleri, İş Doyumu, Demografik Değişkenler, Van, Erciş.





**T.C.**  
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü**



|                   |  |   |
|-------------------|--|---|
| <b>Öğrencinin</b> | Adı Soyadı   | Kemal ÖZKAYA  |
|                   | Numarası   | 128302031007  |
|                   | Anabilim Dalı /  |   |
|                   | Bilim Dalı   | İlköğretim Anabilim Dalı / Sınıf Eğitimi Bilim Dalı |
|                   | Programı   | Tezli Yüksek Lisans                                 |
|                   | Tez Danışmanı  | Prof. Dr. Osman AKANDERE                            |
| Tezin Adı         | Examining Job Satisfaction Levels Of Classroom Teachers İn Terms Of Some Demographic Variables (The Sample Of Van Province - Erciş District) |   |

### SUMMARY

In this study, the level of job satisfaction of classroom teachers in terms of some demographic variables was examined. It was aimed to show that if there was a meaningful correlation between the level of job satisfaction of classroom teachers and teachers' gender, age, marital status, duration of service in teaching, places they work in, grade levels they teach, and class presence.

In the study, a screening model was used from descriptive research methods. The universe of the research consists of classroom teachers working in the official primary schools in Erciş, Van province; sample is composed of 250 classroom teachers selected randomly from the classroom teachers working in the official primary schools in Erciş, Van province. The Personal Information Form and the Minnesota Job Satisfaction Survey were used as data collection tools. Statistical analysis of the collected data was performed with SPSS package program.



As a result, there was no significant relationship between classroom teachers' job satisfaction levels and their gender, age, marital status, classroom grades and classroom presence. On the other hand, it was determined that there was a significant difference between the job satisfaction levels of the classroom teachers and the duration of service in teaching and the places they work in.

**Key Words:** Classroom Teachers, Job Satisfaction, Demographic Variables, Van, Erciş.



**KISALTMALAR**

|      |  |
|------|--|
| Akt. | : Aktaran  |
| MSQ  | : Minnesota Satisfaction Question ( Minnesota İş Doyum Ölçeği) |
| Ort. | : Aritmetik Ortalama   |
| p    | : Anlamlılık düzeyi  |
| S    | : Standart Sapma   |
| Sd   | : Serbestlik Derecesi  |
| SPSS | : Statistical Package for Social Sciences                      |
| T    | : T testi sonucu elde edilen değer                             |
| vd.  | : Ve Diğerleri   |

## İÇİNDEKİLER

|   |             |
|---|-------------|
| <b>BİLİMSEL ETİK SAYFASI.....</b>           | <b>i</b>    |
| <b>YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU .....</b> | <b>ii</b>   |
| <b>ÖNSÖZ .....</b>                          | <b>iii</b>  |
| <b>ÖZET .....</b>                           | <b>iv</b>   |
| <b>SUMMARY .....</b>                        | <b>vi</b>   |
| <b>KISALTMALAR .....</b>                    | <b>viii</b> |
| <b>İÇİNDEKİLER .....</b>                    | <b>ix</b>   |
| <b>TABLolar LİSTESİ .....</b>               | <b>xii</b>  |
| <b>ŞEKİLLER LİSTESİ .....</b>               | <b>xiv</b>  |
| <b>BÖLÜM 1 .....</b>                        | <b>1</b>    |
| <b>GİRİŞ .....</b>                          | <b>1</b>    |
| 1.1. Problem Durumu .....                   | 2           |
| 1.2. Amaç.....                              | 2           |
| 1.3. Önem .....                             | 3           |
| 1.4. Tanımlar .....                         | 4           |
| 1.5. Sınırlılıklar.....                     | 4           |
| 1.6. Sayılıtlar .....                       | 4           |
| <b>BÖLÜM 2 .....</b>                        | <b>5</b>    |
| <b>KURAMSAL ÇERÇEVE.....</b>                | <b>5</b>    |
| 2.1. İŞ DOYUMU KAVRAMINA GENEL BAKIŞ.....   | 5           |
| 2.1.1. İş Doyumunun Tarihsel Gelişimi ..... | 5           |
| 2.1.2. İş Doyumunun Tanımı .....            | 6           |
| 2.2. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER .....  | 7           |
| 2.2.1. BİREYSEL FAKTÖRLER .....             | 7           |
| 2.2.2. ÇEVRESEL FAKTÖRLER .....             | 12          |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.3. İŞ DOYUMSUZLUĞU .....  | 16        |
| 2.3.1. İş Doyumsuzluğunun Etkileri .....  | 16        |
| 2.4. İŞ DOYUMU KURAMLARI .....  | 18        |
| 2.4.1. KAPSAM KURAMLARI.....  | 19        |
| 2.4.2. SÜREÇ KURAMLARI.....   | 26        |
| 2.5. İŞ DOYUMUNUN ÖLÇÜLMESİ .....   | 30        |
| 2.5.1. İş Doyumunun Ölçülmesinin Önemi .....  | 30        |
| 2.5.2. İş Doyumunu Ölçme Yöntemleri .....   | 31        |
| 2.6. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....   | 37        |
| 2.6.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar .....   | 37        |
| 2.6.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar .....  | 43        |
| <b>BÖLÜM 3 .....</b>  | <b>48</b> |
| <b>YÖNTEM .....</b>   | <b>48</b> |
| 3.1. Araştırmanın Modeli .....  | 48        |
| 3.2. Evren ve Örneklem.....   | 48        |
| 3.3. Veri Toplama Araçları.....   | 52        |
| 3.4. Verilerin Analizi .....  | 54        |
| <b>BÖLÜM 4 .....</b>  | <b>56</b> |
| <b>BULGULAR.....</b>  | <b>56</b> |
| 4.1. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARINA YÖNELİK BULGULAR .....                        | 56        |
| 4.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlere Göre İş Doyum Düzeyleri.....                  | 56        |
| 4.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlara Göre İş Doyum Düzeyleri .....             | 58        |
| 4.1.3. Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerlere Göre İş Doyum Düzeyleri .....     | 59        |
| 4.1.4. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlara Göre İş Doyum Düzeyleri.....                       | 61        |
| 4.1.5. Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Sürelerine Göre İş Doyum Düzeyleri.....             | 64        |
| 4.1.6. Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Seviyesine Göre İş Doyum Düzeyleri ..... | 67        |
| 4.1.7. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Mevcutlarına Göre İş Doyum Düzeyleri.....            | 70        |
| 4.1.8. Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri .....                             | 73        |
| 4.1.9. Sınıf Öğretmenlerinin İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri .....            | 73        |
| 4.1.10. Sınıf Öğretmenlerinin Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri.....           | 73        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>BÖLÜM 5 .....</b>  | <b>74</b>  |
| <b>TARTIŞMA VE YORUMLAR .....</b>   | <b>74</b>  |
| 5.1. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Yorumlar .                | 74         |
| 5.2. Cinsiyet Değişkeni İle İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar .....                | 74         |
| 5.3. Yaş Değişkeni İle İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar .....                     | 75         |
| 5.4. Medeni Durum Değişkeni ile İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar .....            | 76         |
| 5.5. Hizmet Süresi Değişkeni İle İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar .....           | 77         |
| 5.6. Görev Yeri Değişkeni İle İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar .                  | 78         |
| 5.7. Okutulan Sınıf Seviyesi Değişkeni İle İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar ..... | 79         |
| 5.8. Sınıf Mevcudu Değişkeni İle İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar .....           | 79         |
| <b>BÖLÜM 6 .....</b>  | <b>81</b>  |
| <b>SONUÇLAR ve ÖNERİLER .....</b>   | <b>81</b>  |
| 6.1. SONUÇLAR .....   | 81         |
| 6.2. ÖNERİLER .....   | 85         |
| <b>EKLER .....</b>  | <b>94</b>  |
| <b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>   | <b>101</b> |

## TABLOLAR LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| Tablo 1: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet Yönünden Dağılımı.....   | 49 |
| Tablo 2: Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Yönünden Dağılımı.....  | 49 |
| Tablo 3: Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durum Yönünden Dağılımı .....  | 50 |
| Tablo 4: Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Süresi Yönünden Dağılımı .....   | 50 |
| Tablo 5: Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yer Yönünden Dağılımı.....                                     | 51 |
| Tablo 6: Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Düzeyi Yönünden Dağılımı .....                                | 51 |
| Tablo 7: Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Mevcudu Yönünden Dağılımı.....                                | 52 |
| Tablo 8: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlere Göre Genel İş Doyum Düzeyleri .....                                | 56 |
| Tablo 9: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlere Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri.....                | 57 |
| Tablo 10: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlere Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri.....              | 57 |
| Tablo 11: Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlara Göre Genel İş Doyum Düzeyleri .....                           | 58 |
| Tablo 12: Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlara Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri.....           | 58 |
| Tablo 13: Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlara Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri.....          | 59 |
| Tablo 14: Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerlere Göre Genel İş Doyum Düzeyleri.....                    | 60 |
| Tablo 15: Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerlere Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri .....  | 60 |
| Tablo 16: Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerlere Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri ..... | 61 |
| Tablo 17: Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlara Göre Genel İş Doyum Düzeyleri .....                                    | 62 |
| Tablo 18: Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlara Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri.....                    | 62 |
| Tablo 19: Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlara Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri.....                   | 63 |

|  |    |
|--|----|
| Tablo 20: Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Sürelerine Göre Genel İş Doyum Düzeyleri .....                              | 64 |
| Tablo 21: Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Sürelerine Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri.....              | 65 |
| Tablo 22: Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Sürelerine Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri.....             | 66 |
| Tablo 23: Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Seviyesine Göre Genel İş Doyum Düzeyleri.....                    | 67 |
| Tablo 24: Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Seviyesine Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri .....  | 68 |
| Tablo 25: Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Seviyesine Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri ..... | 69 |
| Tablo 26: Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Mevcutlarına Göre Genel İş Doyum Düzeyleri .....                             | 70 |
| Tablo 27: Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Mevcutlarına Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri.....             | 71 |
| Tablo 28: Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Mevcutlarına Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri.....            | 72 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ..... | 20 |
| Şekil 2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı .....   | 23 |
| Şekil 3. Adams'ın Eşitlik Kuramı .....          | 28 |
| Şekil 4. Kunin Yüzler Ölçeği.....               | 33 |





## BÖLÜM 1

### GİRİŞ

İş, insanların geçimlerini sağlamak maksadıyla karşılığında belirli bir ücret olarak yapmış oldukları hizmetlerin geneline verilen addır. Bireysel farklılıklardan dolayı, insanların ilgi alanları ve yetenekleri de farklılık gösterir. Bu farklılık kişilerin meslek seçiminde de etkili olur. Hayatın belirli bir dönemini insanlar ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kendilerine uygun bir işle meşgul olarak sürdürürler (Demirel, 2006).

Çalışma hayatında kimi insan işveren, kimisi de işgören konumundadır. Her iki unsurunda beklentileri birbirinden farklıdır. İşverenler genelde düşük giderlerle yüksek verim hedeflerken, işgörenler emeklerinin karşılığında başta ücret olmak üzere çeşitli beklentilerinin karşılanmasını isterler. İşveren iş verimini artırmak istiyorsa işgörenlerin beklentilerine kayıtsız kalmamalıdır. Beklentileri karşılanamayan bir işgörende yapmakta olduğu işe karşı olumsuz bir tutum oluşur. İşgörende oluşan bu olumsuz tutum, iş veriminide beraberinde düşürür (Gergin, 2006).

İş doyumu, işgörenin işine karşı hissettiği olumlu duygularıdır. Yapılan işten beklentilerin karşılanma düzeyiyle iş doyumu arasında doğru orantı vardır. İşgören beklentilerinin karşılandığı düzeyde işinden doyum sağlar. Bir iş, işgörenin beklentilerinin çoğunu karşılıyorsa işgören işinden yüksek düzeyde doyum sağlıyor demektir. Bu durumun tam tersi olarak karşımıza iş doyumsuzluğu kavramı çıkmaktadır. İş doyumsuzluğu, işgörenin işine karşı hissettiği olumsuz duygularıdır. Eğer bir iş, işgörenin beklentilerini karşılamakta yetersiz kalıyorsa o işgörende iş doyumsuzluğu oluşur (Pakdanel, 1988).

Eğitim hizmetleri, toplumların istendik yönde inşasına aracılık eden oldukça önemli bir hizmet koludur. Eğitim önce ailede başlar daha sonra okullar vasıtasıyla

sistemli bir şekilde sürdürülür. Okullarda eğitim ve öğretim hizmetlerini belirlenen programlar çerçevesinde öğretmenler yürütür. Öğretmen faktöründe oluşacak bir olumsuzluğun tüm sistemi menfi manada etkilemesi kaçınılmaz bir gerçektir. Bu bakımdan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinden üst düzeyde doyum sağlaması verilen eğitim hizmetinin kalitesini artıracaktır.

Sınıf öğretmenleri, zorunlu temel eğitimin ilk basamağını oluşturan ilkokullarda görevli öğretmenlerdir. Okulöncesi eğitim sonrası çocuklarımızın ilk durağı ilkokullardır. Bu eğitim öğretim kademesinde çocuklar diğer kademelere temel oluşturacak bilgi, beceri, tutum ve davranışları kazanırlar. Böylesine önemli bir kademede oluşacak bir aksaklık, telafisi mümkün olmayacak sıkıntılara sebep olabilir.

### **1.1. Problem Durumu**

İlkokullarda verilen eğitim öğretim hizmetinden yüksek derecede bir verim alınmak isteniyorsa sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri en yüksek seviyede olmalıdır. İş doyumsuzluğu yaşayan bir sınıf öğretmeni, işine odaklanmada problem yaşayabilir. Kendisinden beklenen performansı tam olarak gösteremeyebilir. İş doyumsuzluğunun sebep olabileceği bazı olumsuz davranışları sınıf ortamında sergileyebilir. Bu durum öğrencilerde de olumsuz bir etki yaratır. Bu durumun önüne geçebilmek için sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin tespiti ve doyumsuzluk var ise buna hangi faktörlerin sebep olduğu iyi araştırılmalı ve gerekli tedbirler ivedilikle alınmalıdır.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin tespitine katkı sunmak açısından araştırmanın problem cümlesi şu şekilde belirlenmiştir:

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

### **1.2. Amaç**

Bu araştırmayla, Van ili Erciş ilçesinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini tespit etmek ve iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenler [cinsiyet, yaş, medeni durum,

hizmet süresi, görev yapılan yer (ilçe merkezi/köy), okuttukları sınıf düzeyi (1, 2, 3, 4) ve okuttukları sınıfın mevcudu] açısından incelenmesi amaçlanmaktadır.

Bu genel amaca yönelik olarak şu sorulara cevap aranacaktır:

1. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile görev yaptıkları yer (ilçe merkezi/köy) arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile okuttukları sınıf düzeyleri (1, 2, 3, 4) arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
8. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile okuttukları sınıfın mevcudu arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

### **1.3. Önem**

Bir işten elde edilecek verimi artıracak faktörlerden önemli bir tanesi de o işte çalışanların iş doyumlarını artırmaktır. İşinden beklentilerini karşılayan çalışan işini severek yapacak ve işten elde edilen verimde artış gösterecektir. Eğitim kurumlarında da bu böyledir. Bir toplumun geleceğini inşa eden öğretmenlerin özellikle çocukların temel eğitimlerini veren ve onlara dört sene boyunca model olan sınıf öğretmenlerinin mesleklerinden doyumları en yüksek seviyede olmalıdır. Bunun için sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen olumlu ve olumsuz faktörler tespit edilmeli; olumlu faktörler pekiştirilirken, olumsuz faktörleri de minimize edip ortadan tamamen kaldırmanın yolları aranmalıdır. Böylelikle sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve beraberinde ilkokullarda verilen eğitim hizmetinin kalitesi de artacaktır. Bu çalışma sınıf öğretmenlerinin iş doyum

düzeylerini ortaya koymada ve iş doyum düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin tespitinde önemli bir katkı sağlayacaktır.

#### **1.4. Tanımlar**

**İş:** Geçim sağlamak amacıyla herhangi bir alanda yapılan çalışmadır.

**İş Doyumu:** Çalışanın iş yaşamını değerlendirmesi sonucu kendisinde oluşan olumlu duygusal durumdur.

**İş Doyumsuzluğu:** Çalışanın iş yaşamını değerlendirmesi sonucu kendisinde oluşan olumsuz duygusal durumdur.

#### **1.5. Sınırlılıklar**

1. Araştırma 2016-2017 eğitim öğretim yılında Van ili Erciş ilçesinde resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.

2. Araştırma verileri, Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği'nden elde edilecek verilerle sınırlıdır.

#### **1.6. Sayılılar**

1. Araştırmaya alınan örneklemin evrenin tüm özelliklerini taşıdığı ve evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

2. Seçilen araştırma yönteminin, araştırmanın konusuna, amacına ve problemin çözümüne uygun olduğu varsayılmaktadır.

3. Kullanılan ölçme araçlarının, araştırmanın amacına uygun, geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

4. Öğretmenlerin ölçekteki soruları doğru algılayıp, verdikleri cevapların mevcut durumu yansıtacağı varsayılmaktadır.

5. Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlene yöntemlerinin, verilere ve araştırmanın amaçlarına uygun olduğu varsayılmaktadır.

## BÖLÜM 2

### KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. İŞ DOYUMU KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

Bu bölümde iş doyumunu kavramının ortaya çıkışı ve tarihsel süreç içerisindeki durumu ele alınıp daha sonra iş doyumunu kavramı üzerine yapılan tanımlara yer verilecektir.

##### 2.1.1. İş Doyumunun Tarihsel Gelişimi

İş doyumunu kavramı ilk olarak 20. yüzyıl başlarında Bilimsel Yönetim Ekolü'nün kurucusu Taylor tarafından ortaya atılmıştır. Taylor'a göre örgütün en önemli amacı verimliliktir. Yani çalışanlardan daha kısa sürede daha çok mal ve hizmet üretmeleri beklenmektedir. Klasik yönetim anlayışında çalışanlar, üretimde sadece bir araç olarak görülmektedir. İnsanları sadece ekonomik bir varlık olarak gören, sosyal bir varlık olduğunu unutan, çalışanlara sorumluluk vermeye yanaşmayan bu yönetim biçimi iş doyumsuzluğuna neden olmuş ve insan ilişkilerine gereken önemi veren Yönetimde İnsan İlişkileri Ekolü'nün başlamasına yol açmıştır (Demirel, 1989).

1930'lu yıllarda Yönetimde İnsan İlişkileri Ekolü doğmuştur. İş doyumunu konusunda ilk araştırmalar yönetimde insan ilişkileri akımının doğmasına yol açan Elton Mayo'nun Hawthorne çalışmalarıyla başlamıştır (Ergenç, 1982). Elton Mayo, ABD'nin California eyaletinin Hawthorne kasabasında bulunan Western Elektrik şirketinde yapmış olduğu çalışmalarla, çalışanların üretimde sadece bir araç olarak görülmesinin yanlış olduğunu çalışanların çok yönlü değerlendirilmesi gerektiğini savunmuştur. Elton Mayo çalışanların duygu, düşünce ve davranışlarının üretimi etkilediğini ortaya koymuştur (Koçel, 2003).

Yönetimde insan ilişkileri yaklaşımının örgütlere uyarlanması ile birlikte örgüt içi sosyal davranışlar ve bunları etkileyen faktörlere yönelik araştırmalar hız

kazanmıştır. İş doyumu da araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiştir (Eroğlu, 2009). 1930'lu yıllardan günümüze kadar pek çok meslek grubunda iş doyumu araştırmaları yapılmış, iş doyumuna etki eden faktörler incelenmiş, iş doyumunun başka durumlar ile ilişkileri araştırmalara konu olmuştur.

### **2.1.2. İş Doyumunun Tanımı**

Literatürde iş doyumu kavramı, iş tatmini adıyla da yer almış olup iş doyumu kavramı için farklı tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır.

Adams'a göre iş doyumu; çalışanın algıladığı girdi ve çıktı dengesidir (Aktaran: Demirel, 1989).

Locke'a göre iş doyumu; çalışanın örgütte elde edebildiği değerler ile gereksinim duyduğu değerleri uyumlu bulduğunda, çalışan tarafından hissedilen bir duygudur (Aktaran: Başaran, 1992).

Hackman ve Oldham'a göre iş doyumu, çalışanların işlerinden duyduğu mutluluktur (Aktaran: Balcı, 2004).

Demirel'e (1989) göre iş doyumu; bireyin işi ile ilgili taşımış olduğu olumlu ve olumsuz duygulardır.

Güler'e (1990) göre iş doyumu, bireyin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması durumudur.

Başaran'a (1991) göre iş doyumu; iş görenin işinden duyduğu doyumun derecesi, duyduğu hazzın ya da ulaştığı bu olumlu duygusal durumun derecesidir.

Çetinkanat'a (2000) göre iş doyumu; bireysel ihtiyaçların karşılanma düzeyleri ile bireysel istek ve beklentiler arasındaki farktır.

Cüceloğlu'na (1992) göre ise iş doyumu; iş görenlerin işlerinden aldıkları memnuniyettir.

İş doyumu hakkında yapılmış olan tanımlara bakıldığında genel olarak iş görenlerin işlerine karşı hissettikleri duygusal durumlar vurgulanmaktadır. İş doyumu kısaca çalışanın işinden beklentilerinin karşılanması neticesinde yaptığı işe karşı kendisinde oluşan memnuniyet düzeyidir.

## **2.2. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

Araştırmacılar iş doyumuna etki eden faktörleri tespit etmek amacıyla birçok faktör üzerinde çalışmalar yapmışlardır. Herzberg, iş doyumuna etki eden değişkenleri iç ve dış değişkenler olarak ikiye ayırmıştır. Bireyin iş motivasyonu, iş ile ilgili istekleri ve beklentileri iç değişkenleri oluşturmaktadır. İşin hijyenik koşulları, yönetim, çalışma koşulları gibi değişkenler de dış değişkenleri oluşturmaktadır (Çoğaltay, 2010). Locke (1976) ise iş doyumuna etki eden değişkenleri iş ve içeriği, çalışma, ödeme, terfi, tanınma, sosyal haklar, çalışma koşulları, denetleme, çalışanlar, kuruluş ve yönetim olarak sıralamaktadır (Akt: Özdayı, 1990).

İş doyumuna etki eden faktörlere yönelik çalışmalar incelendiğinde genel olarak yaş, cinsiyet, kıdem, ücret, çalışma koşulları, işin niteliği, çalışanlar arası ilişkiler, yönetim, görevde yükselme imkânı gibi faktörler üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu faktörler daha sistematik olarak incelenmesi için iki başlık altında ele alınabilir:

- 1) Bireysel Faktörler
- 2) Çevresel Faktörler

### **2.2.1. BİREYSEL FAKTÖRLER**

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem olarak sınıflandırılabilir.

### 2.2.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden bir tanesidir. Kadın ve erkek arasında biyolojik, fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik anlamda pek çok farklılık vardır. Cinsiyetin kişilere yüklemiş olduğu bu farklılıklar beraberinde kadın ve erkeğin işinden beklentilerini de etkilemektedir. Kadınlar aile hayatında daha fazla sorumluluk sahibi oldukları için genellikle fazla yorucu olmayan veya çalışma süresi daha kısa olan işlerde yüksek iş doyumunu sağlamaktadır. Erkekler ise çoğunlukla ailenin geçimini üstlendikleri için yapılan iş karşılığında alınan ücretin yüksek olduğu işlerde daha fazla doyum sağlamaktadır (Izgar, 2003).

Cinsiyetin iş doyumuna etkisi yapılan işin türüne de bağlıdır. Bazı mesleklerde kadınların iş doyum düzeyleri erkeklere göre daha yüksekken bazı mesleklerde de erkeklerin iş doyum düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Şimşek (1994) mühendislerin iş doyumunu üzerine yapmış olduğu araştırmasında erkek mühendislerin, kadın mühendislere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucuna varmıştır. Şahin (1999) ise ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerine yapmış olduğu araştırmasında kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucuna varmıştır.

Yapılan araştırmalar, cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunu belirtmesine karşılık hangi cinsiyetin daha fazla iş doyumunu sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar göstermektedir (Balcı, 1985).

### 2.2.1.2. Yaş

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden bir tanesi de yaştır. Yapılan araştırmaların çoğunda çalışanların yaşları ve iş doyum düzeyleri arasında doğru bir orantı olduğu görülmektedir.

Davis (1984) yaşlı çalışanların kazandıkları deneyim sonucunda işlerine uyum sağladığını buna bağlı olarak da iş doyumlarının arttığını; buna karşın daha genç çalışanların ise yükselme ve diğer iş koşullarıyla ilgili olarak aşırı bir bekleyişe



sahip olabileceğini bundan dolayı da işlerinin ilk yıllarında iş doyumlarının genellikle, aynı işi kendilerinden daha uzun süre yapan çalışanlara oranla daha düşük olabileceğini belirtmektedir (Akt: Demir, 2001).

İnce (2003), iş tatminine etki eden faktörler üzerine yapmış olduğu araştırmasında; genç çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu, orta yaşlardaki çalışanların iş doyum düzeylerinin düşük olduğu, yaşlı çalışanların ise iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bulgularına ulaşmıştır. Bunun sebebi genç çalışanlarda ekonomik özgürlüklerini kazanmalarının vermiş olduğu bir doyum olabilir, orta yaşlarda genellikle geleceğe yönelik yatırımlara girildiği için parasal anlamda iş beklentileri karşılamıyor olabilir, yaşlı çalışanların genel anlamda beklentilerinde gençlere oranla düşüş yaşanıyor, yaptıkları iş beklentilerinin büyük bir kısmını karşılıyor olabilir.

Yaş iş doyumunu etkileyen önemli etkenlerden biridir. Çünkü çalışanların içinde buldukları yaş dönemleri, işlerine ilişkin algılarını, istek ve beklentilerini etkilemektedir.

### **2.2.1.3. Medeni Durum**

Medeni durum iş doyumuna etki eden bireysel faktörlerdendir. Medeni durum ve iş doyum ilişkisinin incelendiği çeşitli araştırmalarda değişik bulgular elde edilmiştir. Araştırmaların çoğunda evli çalışanların iş doyum düzeylerinin bekâr çalışanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanırken, bu durumun tam tersi bulgular da literatürde yer almaktadır (Şahin, 1999; Balci, 2004; Gündoğdu, 2013).

Evlilik, eşlerden her ikisine de büyük sorumluluklar yükler. Bu sorumluluklardan bir tanesi de geçim mücadelesidir. Evin geçimini sağlamak için eşlerden birisi ya da her ikisi, bir işte çalışmaktadır. Evli çalışanların iş doyum düzeyleri genellikle yüksek düzeyde olmaktadır. Evli çalışanlarda iş doyumsuzluğunun ortaya çıkarabileceği devamsızlık, işten ayrılma gibi davranışlar

fazla gözlenmemektedir. Çünkü evli insanların düzenli olarak bir işte çalışmaya bekâr insanlardan daha çok ihtiyaçları vardır.

Bunların yanı sıra evli çalışanların iş hayatlarındaki düzenin ve iş doyumunu düzeylerinin bekâr çalışanlara göre daha yüksek olmasının asıl nedeninin medeni durum değil de evlilik doyumunu olduğunu ortaya atan araştırmalar da mevcuttur. Bu araştırmaların sonucuna göre eşler arasında yaşanan çatışmalar ve olumsuzluklar bireylerin iş yaşamlarını olumsuz yönde etkilerken, evlerinde eşleri ile doyuma ulaşmış bireylerin iş doyumlarının da olumlu yönde etkilendiği saptanmıştır (Akçamete ve diğ., 2001).

Bekâr iş görenlerin evli iş görenlerden daha yüksek iş doyumunu düzeyine sahip olduğunu gösteren araştırmalar da mevcuttur. Toplumun kadın ve erkeğe yüzyıllardır farklı görevler yüklemesi, kadın ve erkeğin iş yaşamına da farklı bakış açılarından bakmalarına ve farklı beklentilere sahip olmalarına neden olmaktadır. Evli ve çalışan bir kadından genellikle iş hayatının gerekliliklerinin yanı sıra ev işleri, yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi aile ile ilgili işlerle de meşgul olması beklenirken, erkeğin ana sorumluluğu ise çalışarak evin geçimini sağlamak olarak belirlenmiştir. Kadın ve erkek aynı işi yapıyor olsa bile kadının üzerine fazladan yüklenen aile ile ilgili görevler evli kadınların iş doyumunu düzeyini olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Izgar, 2003).

#### **2.2.1.4. Zeka**

Baysal'a (1981) göre tek başına zeka düzeyi ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki bulunmazken, zeka düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından, zekanın iş doyumuna önemli bir etkisi vardır (Akt: Doğan, 2005) Pek çok meslek ve iş için belli bir zeka düzeyinin gerekli olduğu araştırmacılarca kanıtlanmış olup söz konusu zeka düzeyinden sapmaların iş doyumsuzluğuna neden olduğu belirtilmiştir (Özdayı, 1990).

### 2.2.1.5. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden biridir. Genel olarak yapılan araştırmalar incelendiğinde eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlar eğitim düzeyi ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumları azalmaktadır. Bununla birlikte sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda yer alan çalışanlarda ise yüksek düzeyde endişe ve stres yaşamaları iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir (Cerit, 2005).

Oshagbemi (2003) üniversite öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında kişisel özellikler ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiş akademik personelin iş doyumunun eğitim düzeyinin yüksek olması ile ilişkili olduğunu bulmuştur (Akt. Eğinli, 2009).

Demir (2001) ise sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri incelemiş, eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

### 2.2.1.6. Kişilik

Psikolojik anlamda yeterlilik gösteremeyen, saldırgan ve agresif davranışlar sergileyen bireylerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Nitekim duygusal açıdan yeterli olgunluğa ulaşamamış bireylerin eğitim düzeyleri ne derece yüksek olsa da örgüte zarar verebilme ihtimalleri de bulunmaktadır. Bu durum, kişilik özelliklerinin iş doyum düzeyi üzerindeki etkisini göstermektedir (Aşık, 2010)

Sosyal yaşantıda olumsuz tutum ve davranışlara sahip olan insanlar bu tutum ve davranışlarını iş hayatlarına da yansıtırlar. İş hayatında olumsuz tutum ve davranışlara sahip olan çalışanlar, işten beklentilerini karşılayamayabilir ve bu durum düşük iş doyumuna sebep olur. Kendisi düşük iş doyumuna sahip olan bir

çalışan, iş ortamının huzurunu da bozabilir ve diğer çalışanların iş doyum düzeylerini de etkileyebilir.

### **2.2.2. ÇEVRESEL FAKTÖRLER**

Belirli bir çalışma ortamında ve belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen görev olarak algılanan iş, çalışanın bulunduğu işyerine sağladığı bir katkı ya da değer olarak da tanımlanabilir. Bu noktada çalışanın mesleki doyumunu ifade edildiğinde iş ve iş ortamına yönelik olarak çok sayıda değişkenin etkisi ile gelişen tutumları söz konusu olmaktadır. Bu değişkenler, işin gerektirdiği bilgi düzeyi ve becerilerden işin çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlara kadar uzun bir liste halinde değerlendirilebilir. İş doyumunu etkileyen çevresel faktörler arasında ücret, terfi, yönetici davranışı, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları gibi faktörler sayılabilir (Aşık, 2010).

#### **2.2.2.1. Ücret**

Ücret, iş doyumunu etkileyen en önemli çevresel faktörlerdendir. Çünkü insanlar geçimlerini, yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret ile sağlarlar. Yapılan araştırmalar incelendiğinde yüksek ücretli işlerde çalışan iş görenlerin, düşük ücretli işlerde çalışan iş görenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

Çalışanlar, yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretin yeterli ve adil olmasını isterler ve aldıkları ücretin, ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığına, benzer işlerdeki ödenen ücretin miktarına bakarlar. Yaptıkları bu karşılaştırmalar sonucunda aldığı ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğu duygusuna kapılan iş görenin iş doyum düzeyi düşer (İncir, 1990).

Bir çalışanın aldığı ücret onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt çalışanın bilgi ve becerileri karşılığında ödemedede bulunur. Yeterli ücretli bir iş çalışanın kendisini işte iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ücret ise çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Bu durum aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler (Günbayı, 1999).

### 2.2.2.2. Terfi

İş doyumunu etkileyen bir diğer çevresel faktör terfidir. Çalışanları özendiren en somut araçlardan birisi bireyin pozisyonunu değiştirmektir. Yükselme olanakları bulunan bir işte çalışan iş görenlerin, buldukları pozisyondan daha yüksek bir pozisyona terfi etmesi güçlü bir özendirici olur. Bir kurumda çalışanların çoğunun çalışma isteklerinin temelinde terfi beklentilerinin bulunduğu bir gerçektir. Dolayısıyla beklentinin de çalışanın işe yönelmesinde motive edici rol oynadığı görülmektedir. Diğer yandan hemen hemen her çalışan kendi işinde gelişmek, ilerlemek, yükselmek ister (Fındıkçı, 1999).

Görevde yükselme, çalışan için bir motivasyon kaynağıdır. Terfi hak eden çalışana, işinde göstermiş olduğu başarıya karşılık verilen bir ödüldür. Çalışanın terfi isteği onun takdir edilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının bir sonucudur. Çalışanın görev yaptığı pozisyondan bir üst pozisyona terfi etmesi neticesinde iş doyumunda artış olması beklenir (Metek, 2006).

Çalışılan bir işte terfi imkânının bulunması iş doyumunu artırmada tek başına yeterli değildir. Terfinin hangi şartlarda kimlere verildiği de önemlidir. Çalışanlar kendileri terfi beklerken usulsüz, haksız, yanlı olarak yapılan terfilere şahit olduklarında iş doyumlarında artış yerine azalma olur. O yüzden terfilerin hak eden çalışana, tarafsız bir şekilde, adaletle ve periyodik aralıklarla verilmesi gerekir (Erdoğan, 1999).

### 2.2.2.3. Yönetici Davranışları

İş doyumunu etkileyen bir diğer çevresel faktör de yönetici davranışlarıdır. Yöneticilerin sahip olduğu yönetim anlayışları, iş görenlere yaklaşımları, çalışanlara karşı adil davranılıp davranılmadığı algısı, yönetici-iş gören arasındaki ilişkilerin dengesinin sağlanıp sağlanmaması ve bunların sonucunda iş yerinde sağlanan veya sağlanamayan huzur ortamı da çalışanların iş doyum düzeylerini olumlu veya olumsuz anlamda etkilemektedir (Cebeci, 2004).

Her yönetici karar verme, planlama, bunları uygulamaya, astlarını harekete geçirme, onları güdüleme ve kontrol etme yönünden diğer yöneticilerden farklı yol ve yöntemlere sahiptir (Eren, 1998).

İş görenlerin, yöneticilerinden aldıkları destek iş doyumunu üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Çoğu iş gören yöneticilerinin arkadaş canlısı, samimi ve destekleyici kimseler olmasını isterken, az da olsa bazı otoriter iş görenler kendileri gibi otoriter yöneticilerinin olmasını istemektedirler. Hiç bir iş gören, yeteneksiz bir yöneticinin yanında çalışmak istemez (Mete, 2006).

Çalışanlarla iyi ilişkiler kuran, onlara saygı gösteren, onları yönetime katan, onların düşüncelerini önemseyen yöneticilerle çalışan iş görenlerin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda yüksek olur (Demirel, 2006).

#### **2.2.2.4. Çalışma Koşulları**

Çalışma koşulları iş doyumunu etkileyen çevresel faktörlerden biridir. Çalışma koşulları hem iş gören, hem de işveren açısından önemlidir. İş görenler bir işe başlamadan evvel o işin çalışma koşullarına bakarlar. Çalışma koşullarının kendilerine uygun olduğunu düşünürlerse işe başlamayı kabul ederler. Uygun çalışma ortamı olan işlerde, yapılan işten elde edilen verim de beraberinde artar bu da işveren açısından çalışma ortamının önemini ifade eder.

Genel olarak çalışanlar ısı, ışık, nem, havalandırma, sessizlik, rahatlık, güvenlik gibi iş ortamı değişkenleri elverişli yerlerde çalışmayı istemektedirler. Yine işin eve yakınlığı, binanın temizlik, kullanışlılık ve iş araç-gereci yönüyle donanımlı olması çalışanların işyerlerinde olmasını istedikleri özelliklerdir. İş görenlerin fiziksel ihtiyaçlarını karşılayacak fiziksel koşulların varlığı hem iş verimini, hem de çalışanların iş doyumlarını etkileyecektir (Başaran, 1991).

### 2.2.2.5. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler

İş doyumunu etkileyen diğer bir çevresel faktör de çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerdir. Sosyal bir varlık olan insan ihtiyaçlarının en önemlilerinden biri de, bu sosyal yönünün gereği olarak insan topluluklarının arasına girme, bir topluluğa dâhil olma ve topluluk tarafından kabul görme ve aitlik ihtiyacıdır. İnsanların bu çok önemli ihtiyacı, hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri iş hayatında da ön planda olacaktır (Gergin, 2006).

Kişiler yaptıkları işlerden sadece para ve maddi getiriler beklemezler. Hayatlarının büyük bölümünü geçirdikleri iş ortamlarında, uyumlu iş arkadaşları ve huzurlu bir çalışma ortamı arayacaklardır. Bu nedenle, çalışma ortamlarında dost ve destekleyici iş arkadaşları, kişilerin işinden aldığı hazzı artıracaktır (Erdoğan, 1999).

Örgütlerdeki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. Bu ilişkiler yumağı karşılıklı yardım, dayanışma, işbirliği esasına dayanır. Bu karşılıklı örgütsel ilişkilerin iyi düzeyde olması, çalışanlara iş tatmini sağlar. Bu ilişkiler, normal şartlarda da kişilerin ihtiyaç duyduğu ve varlığından mutlu olduğu süreçlerdir. Bir örgütün üyeleri, ne kadar çok bir araya gelme ve birlikte iş yapma girişiminde bulunur ve bunu ihtiyaç olarak algıarlarsa, o örgütte iş doyumunu o seviyede yüksektir (Başaran, 1991).

### 2.2.2.6. İşin Niteliği

İş doyumuna etki eden çevresel faktörlerden birisi de işin niteliğidir. Locke (1976) ilgi çeken, doyum sağlayan bir işin şu niteliklere sahip olması gerektiğini ifade ediyor. İşin; yetenekleri, becerileri kullanmaya uygun olması, öğrenmeye imkân tanınması, yaratıcılığa, değişikliğe, sorumluluğa açık olması, demokratik denetimin olması, değişik düşünce, beceri ve tutum zenginliğine sahip olması, bilişsel buluşlara, yeniliklere açık olması, sorun çözmeye dayanması (Akt. Gergin, 2006).

İşin niteliği çalışan açısından çok önemlidir. Yapılan iş, yeniliklere ve değişikliklere kapalıysa, çalışana farklı şeyler yapma imkânı vermiyorsa sürekli aynı işi yapmak belirli bir zamandan sonra sıkıcı olmaya başlar. İş gören yaptığı işi rutin olarak görür ve iş doyumunda azalma görülür. Kısmi yeniliklere ve değişikliklere açık olan işlerde iş gören işini severek yapar. İş doyumunda da artış gözlenir.

İş görenler ilgilendikleri alanlarda, uygun işlerde çalışırlarsa iş doyum düzeyleri artar. Eğer iş, kişinin sahip olduğu bilgi, yetenek ve özelliklerin çok üzerinde nitelikler istiyorsa bu durumda iş için aşırı zorluktan, çalışan için de bireysel başarısızlıktan, sıkıntı ve moral bozukluğundan söz etmek mümkündür. Bu da çalışanda iş doyumsuzluğuna sebep olur (Mete, 2006).

### **2.3. İŞ DOYUMSUZLUĞU**

İş doyumsuzluğu veya literatürde yer alan diğer adıyla iş tatminsizliği hakkında yapılan bazı tanımlar şunlardır;

İş doyumsuzluğu, bireyin çalıştığı işten elde ettiği hazzın düşüklüğü ve buna bağlı olarak bireyde işine karşı meydana gelen rahatsızlıktır (Çelik, 1987).

İş doyumsuzluğu, iş görenin işinden beklentilerini karşılayamaması nedeniyle yaşayabileceği rahatsızlık verici bir duygudur (Demirel, 2006).

İş doyumsuzluğu, yalnızca iş gören ile yaptığı özel iş ya da görev arasındaki ilişkiyi belirten bir kavram olarak düşünülebilir. İş görenin örgüt içindeki toplumsal ilişkileri, örgüte bağlılığı bu kavramın dışında kalmaktadır. Bu biçimde tanımlandığında iş doyumsuzluğu, bireyin yaptığı işten bir doyum ve hoşlanma duygusu elde edememesidir (Doğan, 1981).

#### **2.3.1. İş Doyumsuzluğunun Etkileri**

İşinden beklentilerini karşılayamayan işgörende iş doyumsuzluğu ortaya çıkar. İş doyumsuzluğu, çalışanda ve örgütte bazı olumsuz etkilere sebep olur. İş doyumsuzluğunun bazı etkileri şunlardır;



**Devamsızlık:** İşgörenin herhangi bir sebeple veya sebepsiz yere işe gitmemesine devamsızlık denir. Devamsızlık iki çeşittir. Bunlardan birincisi özürlü devamsızlıktır. Özürlü devamsızlık işgörenin sağlık, evlilik, doğum, ölüm gibi durumlarda özrünü belgelendirerek yapmış olduğu devamsızlıktır. Bu devamsızlığın iş doyumsuzluğuyla alakası yoktur. Özürlü devamsızlık işgörenin hakkıdır. İş doyumsuzluğunun sebep olduğu devamsızlık türü özürsüz devamsızlıktır. Yani işgörenin normal bir çalışma gününde herhangi bir mazereti olmaksızın kendisinden iş yapması beklendiği halde işe kasıtlı olarak gelmemesi iş doyumsuzluğunun bir sonucudur (Demir, 2005).

**İşe Geç Gelme veya İşten Erken Çıkma:** İş doyumsuzluğunun diğer bir sonucu da işgörenin iş sözleşmesinde belirtilen çalışma saatlerine riayet etmemesidir. İş doyumsuzluğu olan bir işgörenin, işyerine başlangıç saatinden sonra gelmesi işe geç gelme, iş yerinden işin bitiş saatine göre erken çıkması ise işten erken ayrılma olarak adlandırılır. İş doyumsuzluğu olan bir işgörene yönetim tarafından herhangi bir ceza verilmediği sürece, işgören bu davranışları bilinçli olarak tekrarlama eğiliminde olur. Her iki durum da devamsızlığa göre daha kısa sürelidir fakat iş verimini ve örgütü olumsuz yönde etkiler (Çetinkanat, 2000).

**Erken Emeklilik:** İşgörenin, iş sözleşmesi hükümlerine göre daha çalışabilecek durumda olmasına rağmen emekliliği hak eder etmez emekli olduğu duruma erken emeklilik denir. İş doyum düzeyleri yüksek olan çalışanlar erken emeklilik düşünmezken iş doyumsuzluğu olan çalışanlar erken emekli olmayı tercih etmektedirler (Groot, 1999'dan Akt. Samadov, 2006).

**İşten Ayrılma:** İşgören yaptığı işten doyum almıyorsa işi hakkında olumsuz tutum geliştirir. Zamanla işin, beklentilerini karşılayamadığını düşünen işgören beklentilerini karşılayabilecek başka bir iş arayışına girer. Doyumsuzluğun boyutuna göre kimi zaman başka bir iş bulunca kimi zamansa boşta beklemeyi bile göze alarak işinden ayrılabilir. Bu bakımdan iş doyumsuzluğu bazen işten ayrılmaya sebep olabilmektedir (Keser, 2006).

**Stres:** İş doyumsuzluğunun sonuçlarından biri de strestir. Stres, farklı kişiler üzerinde farklı etkisi olan; bireyin endişe, üzüntü, gerginlik ve baskıya yol açan duyguları yaşamasıdır. Yapılan bazı araştırmalarda iş doyumsuzluğu yaşayan işgörenlerin, iş doyum düzeyleri yüksek olan işgörelere göre daha stresli oldukları görülmektedir (Demir, 2001).

**Çatışma:** İşinden doyum sağlayamayan bir işgören işine karşı hissettiği olumsuz duyguları örgütteki diğer çalışanlara veya örgüt yöneticilerine yansıtabilmektedir. Bu dışavurumların bazen sözel olarak bazen de fiziksel bir müdahale şeklinde olduğu görülmektedir. Örgütteki bu çatışma ortamları yine iş doyumsuzluğunun bir sonucudur (Demir, 2001).

#### 2.4. İŞ DOYUMU KURAMLARI

Örgütlerin etkin olabilmesi ve örgütsel amaçların gerçekleşmesi, genellikle o örgütü meydana getiren kişilerin çalışma eğilimlerine bağlıdır. Örgütün etkin olabilmesi için örgüt üyelerinin yeterli şevk ve istekle çalışmaları; yani çalışma açısından olumlu bir tutum içinde olmaları gerekmektedir. İş yaşamında çalışanların davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Bu etkenlerden bir kısmı örgüt yapısınca belirlenirken, bir kısmı da örgütsel iklimle belirlenmektedir. Davranışları belirleyen bu karmaşık ve yönlü etkileşim güdülenme kuramlarınca incelenmiş ve açıklanmaya çalışılmıştır (Şaylan, 1973).

Güdülenme kuramlarını iki ana grupta toplamak mümkündür. Bu gruplardan birincisi kişinin kendisinden kaynaklanan, içsel faktörlere önem veren kapsam kuramlarıdır. İkinci grup ise kişinin çevresinden kaynaklanan faktörlere yani dışsal unsurlara önem veren süreç kuramlarıdır (Maşrap, 1995).

### 2.4.1. KAPSAM KURAMLARI

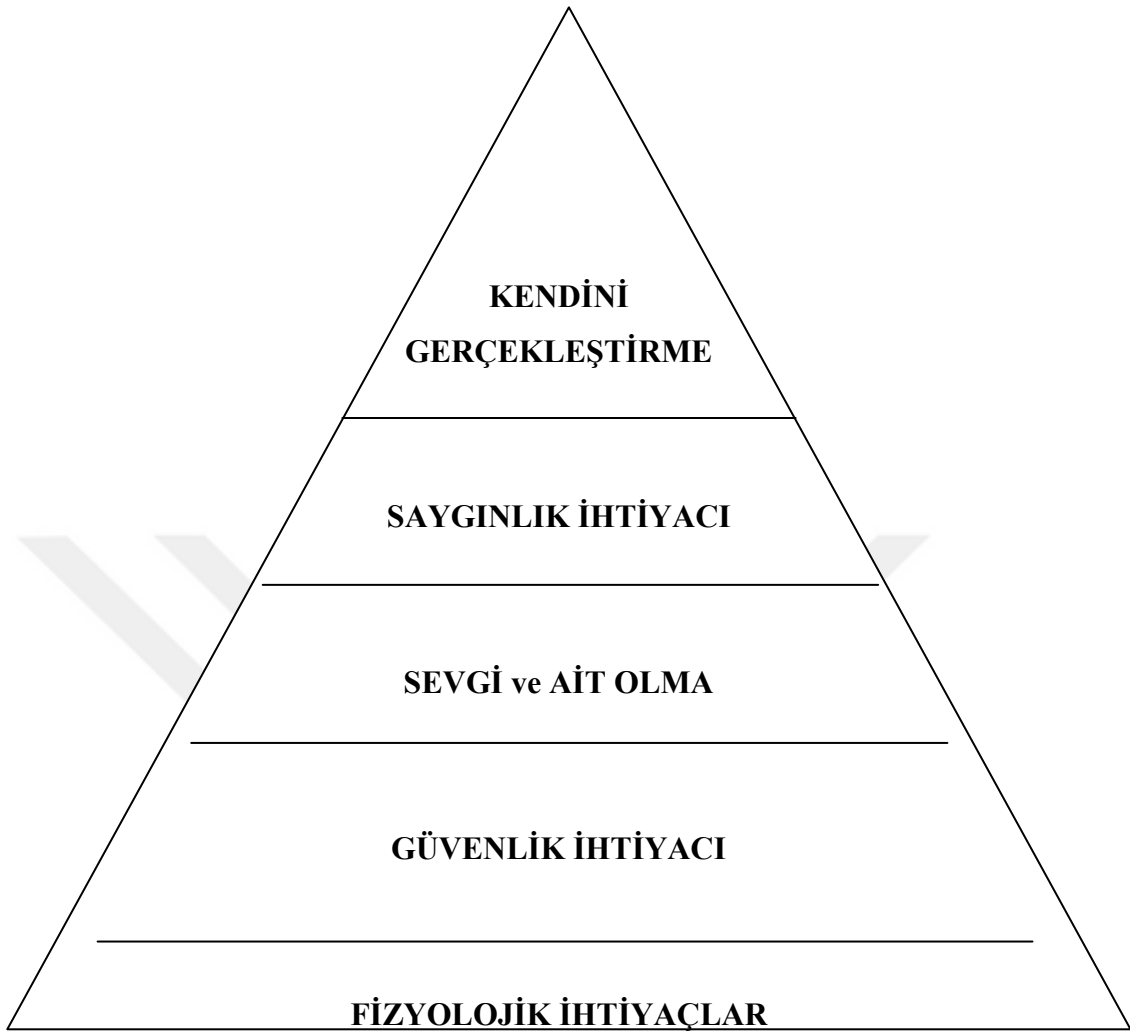
Kapsam kuramları bireyleri belirli davranışlara zorlayan, onların ihtiyaçlarını gidermek için hareket etmelerine neden olan faktörler üzerinde durmasıdır. Bir yönetici bu güdü ve faktörleri anlarsa, çalışanın ihtiyaçlarını karşılayarak onları örgütsel amaçlara yöneltebilir.

#### 2.4.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Hümanist psikolog Abraham Maslow tarafından ortaya atılmış bir güdülenme kuramıdır. Maslow'a göre, kişinin gösterdiği her davranışın altında ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir neden vardır. Kişi ihtiyaçlarını karşılamak için belirli yönlerde davranır. Bu nedenle ihtiyaçlar davranışa yön veren önemli bir faktördür (Maşrap, 1995). Sadece giderilmeyen ihtiyaçlar davranışı etkileyebilir; giderilen ihtiyaçlar güdüleyici olarak rol oynamaz (Şimşek, 1994). Diğer bir deyişle doyurulmuş ihtiyaçlar tekrar o ihtiyaç ortaya çıkıncaya kadar kişiyi bir davranışı yapması için güdülemez.

İnsan ihtiyaçları önem derecesine göre farklılık gösterir. Maslow, insan ihtiyaçlarını beş ana başlıkta toplamıştır. Bu ihtiyaçlar aşağıdan yukarıya doğru bir hiyerarşik düzen içindedirler. Alt düzeyde yer alan ihtiyaçlar daha geniş bir kesim tarafından hissedilirken, üst düzeyde yer alan ihtiyaçlar daha dar bir kesim tarafından hissedilir (Şahin, 1999). Çünkü alt düzeydeki ihtiyaçlar giderilmeden bir üst düzeydeki ihtiyaç giderilemez.

Maslow'un temel insan ihtiyaçlarını dikkate alarak geliştirdiği kuram, fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarından oluşmaktadır. Maslow'a göre insanın beş temel ihtiyacı Şekil-1.'de gösterilmiştir:



**Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi**

### **Fizyolojik İhtiyaçlar**

Fizyolojik ihtiyaçlar, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının başlangıç noktasını ve temelini oluşturmaktadır. İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre öncelikle bireyin temel fizyolojik ihtiyaçlarının giderilmesi gerekmektedir. Bu ihtiyaçlar tüm insanlar için geçerlidir ve evrensel bir niteliktedir. Doğuştan var olan yeme, içme, solunum, uyku, barınma vb. ihtiyaçlar bu grupta sayılır.

### **Güvenlik İhtiyacı**

Fizyolojik ihtiyaçlar doyurulduktan sonra güvenlik ihtiyacı ortaya çıkar. İnsan toplumun her alanında kendisini güvende hissetmek ister. Güvenlik ihtiyacı; belirsizlikten, endişeden ve korkudan uzak kalmak için bir örgütte, düzene ya da

yasaya bağı olma ihtiyacı olarak tanımlanabilir. İş hayatından örnek vermek gerekirse; can güvenliği, sigorta ve emeklilik ihtiyacı örnek olarak verilebilir (Savaş, 2012).

### **Sevgi ve Ait Olma**

Kişinin fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandıktan sonra sevgi ve ait olma ihtiyacı ortaya çıkar. İnsanın sosyal bir varlık olarak başkalarıyla yaşamaya ihtiyaç duyması, insanların anlaşabileceği ve sorunlarını çözen insanlarla bir arada olup gruplara üye olması, diğer insanlar tarafından seilmek ve kabul görmek istemesi sevgi ve ait olma ihtiyacından kaynaklanır (Özdayı, 1990).

### **Saygınlık İhtiyacı**

Ait olma ve sevgi ihtiyacı karşılanan bireyde saygınlık ihtiyacı ortaya çıkar. Saygınlık ihtiyacı; güçlü olmayı, kendine güven duymayı, başarı sağlamayı, başkaları tarafından önem verilmeyi, sosyal statü elde etmeyi, unvan almayı ifade etmektedir (Maşrap, 1995).

### **Kendini Gerçekleştirme**

Kendini gerçekleştirme ihtiyaçlar hiyerarşisinin en son basamağıdır. Diğer alt basamaklardaki ihtiyaçlar karşılandıktan sonra kendini gerçekleştirme ihtiyacı ortaya çıkar. Bir kimsenin yetenek, beceri ve potansiyelini geliştirme ve kapasitesini en yüksek seviyeye çıkarma ihtiyacıdır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı içinde olan kişi, yeteneklerini ve becerilerini sergileyebileceği ve bunları geliştirmesine ortam sağlayabilecek yaratıcılığa ve yenilikçiliğe açık ortamlarda çalışmak ister (Şimşek, 1994).

#### **2.4.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı**

Herzberg ve arkadaşları tarafından mühendis ve muhasebeciler üzerinde uygulanan bir araştırma sonucunda geliştirilen bu kuram, çalışanların motivasyonunun sonucunda iş doyumunu belirleyen motive edici ve hijyen olmak üzere iki temel faktörden bahsetmektedir. Bu faktörler bireylerin doyumunu sağlayan

güdüleyici (motive edici) faktörler ile doyumsuzluğu ifade eden faktörlerin varlığı ya da yokluğunu anlatan koruyucu (hijyen) faktörler olarak da adlandırılmaktadır (Herzberg vd., (1959)'dan Akt. Savaş, 2012). Bu sınıflandırma çalışanın iç ve dış çevresiyle ilişkilendirilmiştir.

Çift Faktör Kuramı temelde Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nın iki boyutta sınıflandırılmasına dayanmaktadır. Herzberg'e göre, ihtiyaçlar hiyerarşisinin ikincil gereksinimlerinden saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi üst düzey ihtiyaçlar, çalışanların beklentilerine uygun olarak doyurulduğunda, çalışanların iş motivasyonunu artırmaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı gibi alt düzey ihtiyaçların doyurulması ise çalışanların iş motivasyonu üzerinde etkili olmamaktadır (Solmuş, 2000'den Akt. Doğan, 2005).

**Hijyen (Koruyucu) Faktörler:** Güvenlik, statü, ücret, iş güvencesi, çalışma koşulları, yönetim, denetim, çalışanlar arası ilişkiler, işletme politikası gibi faktörleri Herzberg hijyen faktörleri diğer adıyla koruyucu faktörler olarak adlandırmıştır. Bu faktörler iş ortamından kaynaklanan dışsal faktörlerdir. Herzberg'e göre hijyen faktörleri iş doyumsuzluğunu önlemeye yöneliktir. Bu alt düzey ihtiyaçlar karşılanmadığında kişi de doyumsuzluk olur, karşılandığında ise doyumsuzluk olmaz. Herzberg koruyucu faktörlerin, iş doyumunu sağlamadığını sadece doyumsuzluğu engellediğini belirtir (Pakdanel, 1988).

**Güdüleyici (Motive Edici) Faktörler:** Başarı, tanınma, takdir görme, ilerleme, terfi, sorumluluk yüklenme, ilginç ve uğraş isteyen görev yapma, yaratıcılık ve yenilikçilik gibi faktörleri Herzberg güdüleyici faktörler diğer adıyla motivasyon faktörleri olarak adlandırmaktadır. Bu faktörler kişinin tutumlarından kaynaklanan içsel faktörlerdir. Hijyen faktörleri ile doyumsuzluğun önüne geçildikten sonra, güdüleyici faktörler ile iş doyumunu sağlanır, bu üst düzey ihtiyaçlar karşılanmadığında ise doyum sağlanmaz (Pakdanel, 1988).

Çift faktör teorisinin en önemli bulgusu ve temel önermesi, güdüleyici faktörlerin ya da hijyen faktörlerinin tek başlarına yerine getirilmelerinin doyum sağlamaya yetmeyeceğidir. Hijyen faktörleri, doyum sürecinde bulunması gereken asgari faktörlerdir. Hijyen faktörlerinin eksikliği doyumsuzluğa yol açacaktır fakat bu ihtiyaçların sağlanmış olması tek başlarına doyum sağlamayacaktır. İş doyumunu ancak, motive edici faktörler sağlandığı durumda gerçekleştirilebilir. Çift Faktör Kuramı'na göre doyumun zıttı doyumsuzluk değildir. Örneğin işgören işinden doyum elde etmeden ama doyumsuz da olmadan (nötr durumda) çalışabilir (Balçık, 2002).

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı özetle Şekil-2.'de gösterilmiştir.



**Şekil 2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı**

#### 2.4.1.3. McGregor'un (X) ve (Y) Kuramı

Douglas McGregor (1960), çalışanları iki sınıfa ayıran bir yaklaşım önermiştir. Bu sınıflandırmayı X teorisi ve Y teorisi olarak adlandırmıştır. X teorisi, temelde insanların olumsuz davranışlar yansıttığını savunurken Y teorisi ise, insanların olumlu davranışlar yansıttığını savunmaktadır.

X teorisine göre çalışanlar işi sevmezler ve işten kaçarlar. Bu yüzden de onların çalışmaya ve üretime yönlendirilmeleri ve zorlanmaları gerektiği varsayılmaktadır. Çalışanlar sorumluluktan kaçarlar ve olası her durumda emir beklerler. X teorisini benimseyen yöneticilere göre, çalışanlar çalışmayı sevmedikleri için sürekli yönlendirilmeli, denetlenmeli ya da amaçlara ulaşabilmek için ceza ile korkutulmalıdır. Yöneticiler, çalışanların iş güvenliğini bütün diğer etmenlerin üzerinde tutar ve çok az hırs gösterirler (Beck, 2000'den Akt. Savaş, 2012).

Y teorisi ise X teorisine göre tam ters bir düşünceyi savunur. Buna göre çalışanlar kendilerine yön vermekte, işlerine ilgi duymakta, sorumluluk üstlenmekte, örgütsel sorunları çözmeye çalışmakta ve bunlar için çaba harcamayı sevmektedirler. Y teorisini benimseyen yöneticiler, çalışanları kararlara katılma yönünde teşvik etmeli, onlara esnek iş saatleri uygulamalı, rutin ve mekanikleşmiş işler yerine işlerinden doyum elde edecekleri ortamı oluşturmalıdır. Bu teoriye göre çalışanların motivasyonunun sağlanmasında onları korkutma ve kontrol metotları ile işe yönlendirmek yerine yeteneklerini kullanabilecekleri bir iş ortamı oluşturup çalıştırmak gerekmektedir (Beck, 2000; Robins,1998'den Akt. Savaş, 2012).

#### **2.4.1.4. Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi**

Mc Clelland yüksek başarı ihtiyacının insanları girişimciliğe teşvik edeceğini ve başarı ihtiyacının örgüt başarısını getireceğini savunmaktadır (Savaş, 2012). Başarma İhtiyacı Teorisi kişinin hedeflerini tayin etmesine ve belirlediği hedeflere ulaşmasında yardımcı olur. İstekler ve hedefler kişinin esas itici kuvvetini oluşturur (Cebeci, 2004).

Mc Clelland insanların başarı güdüsünü ölçmek için uyguladığı kişilik testi sonucunda kişiliğin iç dinamiğini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bireyin davranışlarının üç ihtiyacın etkisi altında geliştiğini belirtmiştir. Bu İhtiyaçlar; ilişki kurma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı, başarıma ihtiyacıdır (Özdayı, 1990).



### **İlişki Kurma İhtiyacı**

Bireyin bir gruba girme, sosyal ilişkiler kurma ve geliştirme, başkaları tarafından kabul edilme ve sevilme ihtiyacıdır. İlişki kurma ihtiyaç düzeyi yüksek olan bireyler, kişiler arası ilişkiler ve dostluklar kurmaya önem verir, ilişkilerinde karşılıklı anlayış gösterir ve yarış yapma yerine işbirliğini tercih ederler (Savaş, 2012).

### **Güç Kazanma İhtiyacı**

Çalışanlar kendilerini uzman ya da güçlü göstererek, başkalarını etki altına alma ve onlar üzerine hâkimiyet kurmak isterler. Güç kazanma ihtiyacını yüksek düzeyde hisseden çalışanlar diğer çalışanları hâkimiyetleri altında tutacak ve otorite kaynaklarını artırmaya çalışacak türde davranışlarda bulunur. Ayrıca Mc Clelland bireysel ve kurumsal olmak üzere iki tür güç ihtiyacından bahseder. Bireysel gücü yüksek düzeyde ihtiyaç hissedenler kendisini örgütten ziyade bireylerin desteklemesini ve bireylerin kendisine sadık kalmalarını beklerler. Kurumsal güç için yüksek düzeyde ihtiyaç hissedenler ise bu güç ihtiyaçlarını örgütün uzak hedeflerine ulaşmak ve sorunları çözmek için grupla birlikte çalışarak giderirler (Savaş, 2012).

### **Başarma İhtiyacı**

Bu insanlar başarılı olmak için yoğun bir istek duyarlar. Aynı şekilde başarısız olmaktan da bir o kadar korkarlar (Özdayı, 1990). Başarıyı karşılığında bir ödül bekledikleri için değil kendilerini başarılı olmak zorunda hissettikleri için isterler. Daha önce başkalarının yaptıkları bir işi, kendilerinin çok daha iyi yapabilecekleri inancındadırlar. Başarma ihtiyacı yüksek olan kişiler zor hedefleri severler ve bu hedeflere ulaşmak için üstün gayret gösterirler ve şans eseri elde edilen bir başarıyı reddederler (Balçık, 2002).

## 2.4.2. SÜREÇ KURAMLARI

Süreç kuramları motivasyon ile örgütsel amaçlar arasındaki ilişki üzerinde durmaktadır. Motivasyon kuramları kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir. Süreç kuramları belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması nasıl sağlanabilir, sorusunun cevaplarını arar. Süreç kuramlarına göre ihtiyaçlar bireyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece birisidir. Literatürde bu bölümle ilgili çok sayıda kuram vardır fakat genel olarak çalışmalar dört kuram üzerinde yoğunlaşmıştır (Deliönü, 2014).

### 2.4.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom insanların örgüt içerisindeki davranışlarının tahmin edilmesi veya ortaya konulması üzerine yoğunlaşmıştır. Beklenti kuramında bireyi nelerin güdülediğinden ziyade güdülenmenin kavramsal öncelleri üzerinde durulmaktadır. Her bireyde yaptığı bir davranışın sonucunda bir ödül ya da ceza elde edeceği beklentisi vardır. Bireyin davranışı yapmadan önceki bu beklentileri bu kuramın gelişimine zemin hazırlamıştır (Nadler ve Lawler, 1997'den Akt. Savaş, 2012).

Beklenti kuramına göre bireyler sonuca ulaşma beklentisi yüksek olan ve arzulanan amaçlar için çaba harcamaktadırlar. Beklentisi kuvvetli olmayan ve birey tarafından pek istenmeyen amaçlar için kişiler herhangi bir çaba harcamazlar. Beklenti kuramına göre motivasyon üç önemli inancın bir sonucudur. Bunlar; beklenti, valens ve araçsallıktır (Balci, 2004).

### **Beklenti**

Beklenti, çabanın performansı etkileyeceği inancıdır. İnsanların zihnindeki her davranış bir sonuç doğuracaktır. Diğer ifadeyle kişiler, bütün davranışlarının sonucunda bazen cezalandırılacağını, bazen de ödül alacağını düşünmekte ya da bu beklentiyle işe başlamaktadır. Beklenti, belli bir sonucun gerçekleşme olasılığı olarak, 0 ve 1 değerlerinden biri kabul edilir. Birey beklentinin gerçekleşme

olasılığından eminse beklenti 1, gerçekleşmesine ihtimal vermiyorsa beklenti 0 olarak ifade edilmektedir (Koçel, 2003; Özdürgen, 2002'den Akt. Savaş, 2012).

### **Valens**

Valens bir kişinin belirli bir gayret sarf ederek elde edeceği ödülü arzulama derecesini belirtir. Belirli bir ödül farklı kişiler tarafından farklı şekillerde arzulacaktır. Davranış sonucunda elde edilecek ödül birey tarafından arzulaniyorsa valens yükselir, elde edilecek ödül birey için bir anlam ifade etmiyorsa valens düşer. Yüksek valens, kişinin daha fazla gayret sarf etmesine sebep olur (Sicim, 2007).

### **Araçsallık**

Araçsallık; çalışanın belli bir performansının, belli bir ödüle ya da doyurucu bir valense ulaşabileceğine inanmasıdır. Birinci derecedeki sonuç ile ikinci derece sonuç arasındaki ilişkiye araç denir, (-1) ile (+1) arasında bir değer alır. Örgütsel ortamda birinci derece grup sonuca ücret, terfi, tanınma örnek olarak verilebilir. Ücret artışlarının ve terfilerin kişiler için doğrudan değeri olmayabilir. Onlar belirli bir eylemin sonucunda doğrudan ulaşılamayan, yiyecek, giyinme, barınma, eğlence ve statü gibi ikinci derecedeki sonuçları güvence altına alır (Özdayı, 1990).

#### **2.4.2.2. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi**

Vroom'un Beklenti Kuramı'nın bazı eklemeler yapılmış halidir. Bu teori güdülenme gücünün; ödülün değerine, kullanılan enerjiye ve kişinin ödülü alma olasılığına bağlı olduğunu savunur. Bu teorinin en önemli değişkenleri güdülenme, doyum ve performanstır (Balci, 2004).

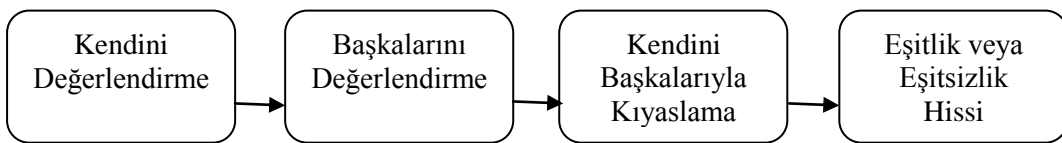
Vroom'un Beklenti Kuramında olduğu gibi kişinin göstereceği gayretin derecesi (motive olma derecesi), valens ve bekleyişten etkilenmektedir. Fakat bu teoride bireyin yüksek bir performans göstermesi doğrudan yüksek bir performansla sonuçlanmayabilir. Araya giren iki yeni değişken performans etki etmektedir. Bunlardan birincisi kişinin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Kişinin gerekli

bilgi ve yeteneğe sahip olması performansı olumlu yönde etkilemektedir. Kişi gerekli bilgi ve yeteneğe sahip değil ise ne kadar gayret ederse etsin başarılı olamayacaktır. Performansa etki eden diğer değişken bireyin kendisine biçtiği rol ile ilgilidir. Burada rol kavramı, örgütün her üyesinin performans gösterebilmek için kendisine uygun bir rol anlayışına sahip olması gerekir. Rol çatışması yaşayan bireyin performansı bu durumdan olumsuz yönde etkilenir. Gayret, bilgi, yetenek ve algılanan rol değişkenlerine göre, gösterilen performans bir ödülle son bulacaktır. Bu ödüller içsel (intrinsic) veya dışsal (extrinsic) olabilmektedir (Lawler ve Suttle, 1973'ten Akt. Polatkan, 2016).

#### 2.4.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams, Eşitlik Kuramı'nda örgütteki eşitlik ya da eşitsizliğin çalışanlarca nasıl algılandığını ve çalışanların bu durumlara ne tür tepkiler verdiklerini incelemiştir. Çalışanlar, iş hayatında kendilerini ve diğer çalışanları emek ve ödül bazında kıyaslama eğilimindedirler. Bireyin iş ortamında harcadığı emek sonucu aldığı ödül, aynı düzeyde emek harcayan diğer çalışanların aldıkları ödüllerden küçük olduğu zaman bireyde eşitsizlik algısı oluşur (Yavaş, 2007).

Adams'ın Eşitlik Kuramı Şekil-3.'te gösterilmiştir.



#### Şekil 3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams'a göre, işgören yaptığı kıyaslamalar sonucunda bir eşitsizlik algılsa ve bu durumu ortadan kaldırmak için şu davranışlarda bulunabilir:

- Girdileri değiştirir. İş için harcamış olduğu çabayı azaltır yani gerektiği kadar iş yapar.
- Kendi çıktılarını değiştirmeye çalışır. Yönetimden, ücret artışı ya da farklı ödüllerle ödüllendirilmesini ister.

- Diğerlerinin çıktılarını değiştirmeye çalışır. Eşitsizlik hissinden dolayı kıyaslama yaptığı diğer çalışanlara daha çok iş verilmesini ister.
- Kıyaslama yaptığı kişiyi değiştirir. Başka bir işgören yada yönetici ile kendini kıyaslar.
- Savunma mekanizmaları geliştirir. Eşitsizliğin geçici olduğunu düşünür.
- Eşitsizlik durumundan uzaklaşır. İşi bırakabilir veya devamsızlık yapar.

Adams'ın Eşitlik Kuramı, örgüt çalışanlarının işe ilişkin davranışlarının anlaşılması bakımından önemli katkılar sunmuştur. Çalışanların hissettikleri eşitlik durumları; işe ilişkin davranışlarını, tepkilerini ve iş doyumlarını etkileyebilmektedir. Yöneticiler, çalışanların örgütsel adalet beklentilerini dikkate almalı ve eşitsizlik olarak algılanabilecek davranışlardan kaçınmaya özen göstermelidir (Özkalp, 2001'den Akt. Savaş, 2012).

#### **2.4.2.4. Locke'un Amaç Kuramı**

Locke (1968), bireylerin amaçları uğruna bilinçli olarak eyleme katılacakları varsayımı üzerine bu teoriyi geliştirmiştir. Locke, işgörenlerin kendilerine emir verilsin veya verilmesin kendileri için amaç belirlediklerini kabul etmektedir. Bu teori Herzberg teorisine bir cevap niteliği taşımakta olup çalışanların gösterecekleri motivasyon ve performans ile belirlenen amaçların ulaşılabilirlik derecesi arasında bir ilişki olduğunu savunmaktadır (Tietjen ve Myers, 1998'den Akt. Savaş, 2012).

Locke'a göre Amaç Kuramı, çalışanların bir işi yapmasında o işi başarmak için ortaya koyduğu kişisel amaçların önemli bir yeri olduğunu savunur. Bu amaçlar çalışanların gelecekte ne yapmaya niyetlendiklerini gösterir. Bu amaçlar kişinin performansıyla alakalıdır. Geçmiş ya da şimdiki davranışlarından çok, gelecekteki davranışlarına özgüdür. Bu sebeple, örgütte örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik davranışlar ve tepkiler, çalışanların amaçlarına uygun algılama ve yargılama süreçlerine bağlı olmaktadır (Akt. Özdayı, 1990).

Bu teoriye göre yöneticiler, çalışanların kendileri için amaçlar belirleyebilmesini veya onlar için amaçlar belirleyebilme sürecini etkili bir biçimde yürütürlerse örgütsel hedeflerin gerçekleşmesine olumlu katkı sunmuş olurlar.

## **2.5. İŞ DOYUMUNUN ÖLÇÜLMESİ**

### **2.5.1. İş Doyumunun Ölçülmesinin Önemi**

Klasik yönetim anlayışında insan üretimde sadece bir araç olarak görülmekteydi. Çalışanların psiko-sosyal bir varlık oldukları göz ardı ediliyordu. Verimi artırmanın tek yolunun da çalışana daha fazla ücret vermek olduğu sanılıyordu. Hawthorne araştırmaları ile insanın üretimde mekanik bir araç olmadığı, sosyal bir varlık olan insanın farklı ihtiyaç ve beklentilerinin de olabileceği anlaşıldı. Şirketteki çalışanlar üzerinde farklı bağımsız değişkenlerle ölçümler yapıldı. Çalışanların iş doyum düzeylerinin değişen şartlardan nasıl etkilendiği araştırıldı. Bu bakımdan Hawthorne araştırmaları çalışanların iş doyum düzeylerinin tespiti açısından önemli bir başlangıç noktasıdır ve sonrasında yapılmış olan pek çok araştırmaya kaynak teşkil etmektedir.

Örgütün verimliliği açısından iş doyumunun önemi her geçen gün daha da belirginleşmektedir. Çalışanların iş doyum düzeylerinin belirlenmesinin yönetim açısından pek çok yararı vardır. Bu yararların en önemlisi yöneticilerin, örgütte çalışanların genel iş doyum düzeyleri hakkında bir bilgiye sahip olmalarıdır. Mevcut iş doyum düzeyi bilinmeden geleceğe yönelik etkin personel politikalarının belirlenmesinde sorunlar yaşanabilir (Akgündüz, 2006). Örgütteki çalışanların iş doyum düzeylerinin bilinmemesi beklenmedik zamanlarda beklenmedik sonuçlar doğurabilir bu durum örgütün geleceği açısından riskli bir durumdur. Etkili bir örgüt yönetimi için çalışanların iş doyum düzeyleri belirli aralıklarla ölçülmeli ve çalışanların iş doyum düzeyleri düşükse yönetim tarafından gereken tedbirler ivedilikle alınmalıdır.

## 2.5.2. İş Doyumunu Ölçme Yöntemleri

### 2.5.2.1. Mülakat Yöntemi

İş doyumunun ölçülmesinde kullanılan yöntemlerden bir tanesi mülakat yöntemidir. Mülakat yönteminde, konunun uzmanı olan kişi ölçülmek istenen iş doyumunu bizzat örgütün içinde ölçer. Bu bakımdan mülakat yöntemi ile diğer yöntemlerle belki de hiçbir zaman erişilemeyecek bilgi ve veriye ulaşılması mümkün olabilir. Önceden yapılandırılmış olan açık uçlu sorular, etkileşim içinde bulunan kişiler arasındaki iletişim ikliminden dolayı örgüt hakkında farklı bilgilere ulaşma imkânı tanır. Bir başka açıdan ise yöntemin yüz yüze görüşme avantajından kaynaklanan, katılımcının yapılan çalışmaya olan ilgisi ve samimiyeti neticesinde çalışma güvenilirlik bakımından kısmen emniyete alınır (Ertürk, 2011).

Mülakatı yapanın konuyu farklı yönleriyle ele alması, konuyu çok boyutlu bir hale getirebilir. Mülakat yönteminde; araştırmacının bilgisi, araştırma kabiliyeti, objektif olması, soruları sorma tarzı mülakatın ve elde edilen verilerin geçerliği açısından önemlidir. Mülakat yönteminin en büyük dezavantajı zaman alması ve pahalı olmasıdır (Demir, 2005).

### 2.5.2.2. Kritik Olay Yöntemi

İş doyumunun ölçülmesinde kullanılan yöntemlerden biri de kritik olay yöntemidir. Kritik olay yönteminde çalışanlara kendilerini örgütte olağanüstü iyi ve kötü hissettikleri zamanlar sorulur, bu durumlar daha sonra içerik olarak analiz edilir ve işin hangi yönlerinin iş doyumunu açısından önemli olduğu tespit edilir. Kritik olay yönteminin faydalı yönleri; cevaplayanların kendilerini daha rahat hissetmeleri ve düşüncelerini tam olarak söyleyebilmeleridir. Bazı ölçeklerdeki gibi yönlendirme yoktur, cevaplayan kişiler anketin kategorileri veya yapısı ile sınırlanmamaktadır. Bu yöntemin olumsuz yanı ise ölçümün zaman alıcı olmasıdır. Ayrıca yorum ve tepkilerin objektiflikten uzaklaşma ihtimali de bulunmaktadır. Çalışanlar bazen araştırmacıya, onun duymak istediği cevapları verebilmekte ve bu durum da yanılığa sebep olabilmektedir (Keleş, 2006).

### 2.5.2.3. Anket Yöntemi

İş doyumunu ölçmede sıklıkla tercih edilen bir diğer yöntem ise anket yöntemidir. Anket yöntemi, araştırmacıların zaman ve uygulama yönünden tercih ettiği fakat içerisinde bazı olumsuzlukları barındıran bir yöntemdir. Aynı anda büyük bir kitleye uygulama yapabilme avantajı, zaman ve uygulama bakımından araştırmacıya çeşitli kolaylıklar sunar. Ancak bu yöntemde anketin uygulandığı kişilere doğrudan temas edilmeden, kişinin uygulanan konular hakkındaki düşünceleri daha da önemlisi uygulama yapılan konuyla ilgili altyapısı anlaşılmaya çalışılır. Bu da anket yönteminin olumsuz yanıdır. Bunu aşmak için genelde bu çalışmaların başında, anket formunun girişinde yer alan demografik bilgiler ve gerekli olan diğer bilgiler toplanmaya çalışılır. Ancak bu tedbirler de yeterli verimi sağlamayabilir (Ertürk, 2011).

Sosyal bilimlerde en çok tercih edilen veri toplama aracı ankettir. Anket formuna verilen cevapların doğruluk ve tarafsızlığı, uygulama yapılan kişinin etik, ahlak ve bilgisine bağlıdır. Anketin uygulandığı kişiler, anketteki sorulara içtenlikle cevap verebilirken bazen de baştan savma, gerçek durumlarıyla bağdaşmayan cevaplar verebilmektedirler. Bu tür durumlar araştırmalar için güven sarsıcı olmaktadır. Geliştirilmiş olan istatistiksel bazı yöntemler, her ne kadar geçerlilik ve güvenilirlik testleri ile bu durumu aşmaya çalışsa da bu tehdit her zaman ortada olmaya devam edecek gibi görünmektedir (Ertürk, 2011).

Araştırmacılar tarafından iş doyumunu ölçmeye yönelik pek çok anket geliştirilmiştir. Literatürde çoğunlukla tercih edilen iş doyum anketlerinden bazıları şunlardır;

- Brayfield ve Rothe (1951)'e ait İş Doyum Ölçeği
- Kunin (1955)'e ait Yüzler Ölçeği (Faces Scale)
- Stogdill'e ait (1965) İş Beklenti Anketi (Job Expectation Questionnaire)
- Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967)'e ait Minnesota Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)
- Smith, Kendall, Hulin (1969)'a ait İş Tanımlama Endeksi (Job Descriptive Index)



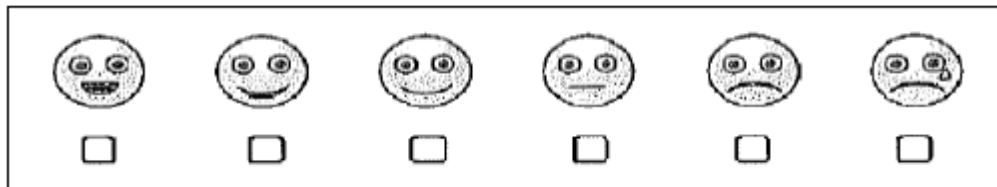
- Hackman ve Oldham (1981)'a ait İş Doyum Ölçeği
- Spector (1985)'a ait İş Doyum Ölçeği
- Ironson, Smith, Brannick, Gibson, Paul (1989)'a ait Genel Olarak İş (Job in General, JIG)

#### 2.5.2.3.1. Brayfield ve Rothe İş Doyum Ölçeği

1951 yılında Brayfield ve Rothe tarafından tasarlanan ve geliştirilen bu ölçek, genel iş doyumunu ölçmeye yöneliktir. Ölçek 18 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. Çeşitli alanlardaki iş doyum düzeylerini ölçmeye uygun olarak hazırlanmıştır. Ölçek genel olarak basit ve güvenilirdir fakat uygulandığı kişi hakkında detaylı bilgiye erişememesi bakımından bazı araştırmacılar tarafından eleştirilmiştir (Demir, 2005).

#### 2.5.2.3.2. Kunin Yüzler Ölçeği

Kunin tarafından tasarlanan Yüzler Ölçeği'nde diğer ölçeklerden farklı olarak sözel ifadeler yerine şekiller kullanılmıştır. Ölçekte 6 adet yüz şekli vardır. Bu ölçekte anketi yanıtlayan kişi iş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, iş arkadaşları ile ilgili olarak yöneltilen soruları, kendisini ifade eden en uygun yüz resmini seçerek yanıtlamaktadır (Akgündüz,2006). Kunin'e göre duyguları temsil eden kelimelere dayalı soruların hepsinde belirli hata derecesi vardır. Kunin, okuduğunu anlama düzeyi düşük olan kişilerin sözel ifadelerden oluşan anketlerde hatalı cevaplar verebileceğini fakat Yüzler Ölçeği'nde böyle bir durumun söz konusu olmayacağını, kişinin sorulan sorulara karşılık hissettiği duyguyu ifade eden görseli işaretlemesinin yeterli olacağını belirtmiştir.



**Şekil 4. Kunin Yüzler Ölçeği**

(Muchinsky 1983'ten Aktaran: Aydoğdu, 2009).

### 2.5.2.3.3. Stogdill İş Beklenti Anketi

Stogdill (1965)'in tasarladığı dört maddelik İş Beklenti Anketi, uygulandığı kişinin o andaki doyumunu ile işe başladığı zamandaki beklentileri kıyaslamasına imkân tanımaktadır. Örneğin bir soruda katılımcılara, “Burada yaptığım işe sevgim” ifadesi verilerek umduğumdan çok daha zayıf, umduğumdan daha zayıf, umduğum gibi, umduğumdan daha iyi ve umduğumdan çok daha iyi seçeneklerinden biri ile doldurması söylenmektedir. Ölçeğin güvenilirliği farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda en düşük 0,80 olarak bulunmuştur (Ertürk, 2011).

### 2.5.2.3.3. Minnesota İş Doyum Anketi (MSQ)

Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiş bir iş doyum anketidir. MSQ'nun 100 maddelik uzun form ve 20 maddelik kısa form olmak üzere iki türü mevcuttur. Minnesota İş Doyum Anketi birçok araştırmacı tarafından tercih edilen, geçerliği ve güvenilirliği yüksek olan bir ölçektir.

Minnesota İş Doyum Anketi'nin içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutu vardır. İçsel boyutunda; faaliyet, serbestlik, değişiklik, sosyal statü, ahlaki değer, tanınma, kendi kendine bir şeyler yapabilme, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık ve başarı durumlarını ölçen maddeler yer almaktadır. Dışsal boyutunda ise ilerleme, şirket politikası ve pratiği, çalışma arkadaşları, çalışma şartları, güvence, ücret, yönetici insan ilişkileri, yönetici ve teknik durumlarını ölçen maddeler yer almaktadır (Özdayı, 1990). MSQ 5'li likert tipi bir ölçektir. Anketin uygulandığı kişiler, işlerinin bazı yönleriyle alakalı memnuniyet düzeylerini Hiç Memnun Değilim, Memnun Değilim, Karasızım, Memnunum ve Çok Memnunum seçeneklerinden bir tanesini işaretleyerek belirtirler.

### 2.5.2.3.4. İş Tanımlama Endeksi (JDI)

Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından tasarlanan, 1985 yılında JDI çalışma grubu tarafından geliştirilen bu ölçek, 40' tan fazla dile çevrilmiş ve en çok

tercih edilen analitik yöntemlerden biri olmuştur (Keser, 2006). Başlangıçta 100 maddeden oluşan bu ölçek geliştirilme çalışmalarından sonra 72 maddeye düşürülmüştür. İşi tanımlamaya yönelik bu 72 maddenin dağılımı ise şöyledir;

**İş** (18 madde)

Çok Cazip, Tekdüze, Tatminkâr, Sıkıcı, Yaratıcı, İyi, Kurallarla Sınırlı, Hoş, Saygın, Yararlı, Yorucu, Hayal Kırıcı, Mücadele Zevki Veren, Basit, Sağlıklı, Sürekli Ayakta, Bitip Tükenmez, Başarı Hissi Veren

**Ücret** (9 madde)

Normal Harcamalara Yeter, Zorlukla Geçinebilecek Seviyede, Tatmin Edecek Derecede Kâr Dağılımı, Lüks İhtiyaçlar İçin Yeterli, Hak Ettiğimden Daha Az, Düşük Seviyede, Yüksek Seviyede, Kötü, Güvencesi Yok

**Terfi Olanakları** (9 madde)

Terfi Olanakları İyi, Beceriye Göre Terfi Vardır, Terfi Şansı İyi, Nadiren Terfi, Düzenli Olarak Terfi, Terfi Olanakları Biraz Sınırlı, Haksız Terfi Politikası Vardır, Terfi Önü Kapalı, Terfi Olanakları Oldukça İyidir

**Yönetim** (18 madde)

İşi Takdir Eder, Çağdaş, Olumlu Eleştiriler Yapar, Yardım Eder, Bana Karışmaz, Fikirlerimi Alır, Anlayışlıdır, İşi İyi Bilir, Memnun Edilmesi Güçtür, Sözü Geçer, Yeterli Seviyede Denetleme Yapmaz, Çabuk Kızar, Kabadır, İnatçıdır, Zekidir, Kötüdür, Tembeldir

**Çalışma Arkadaşları** (18 madde)

Motive Edici, Sorumluluk Sahibi, Zeki, Sıkıcı, Hızlı, Sadık, Akıllı, Sevimsiz, Faal, Tembel, Karşılaşmak Zor, Yavaş Çalışan, Çok Konuşan, Hırslı, Akılsız, İlgi Alanı Dar, Yalnız Bırakmayan, Düşmanlık Yapan

Anketin uygulandığı kişiler iş tanımlamaya yönelik maddelere Evet, Hayır ve Kararsız olmak üzere 3 şekilde cevap verirler. İş Tanımlama Endeksi genel olarak iş doyumuna etki eden çevresel faktörleri ele alır, iş doyumuna etki eden bireysel faktörleri göz ardı eder. Bu yönüyle bazı araştırmacılar tarafından eleştirilmiştir (Keleş, 2006).

#### **2.5.2.3.5. Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği**

Hackman ve Oldham (1981) tarafından oluşturulan bu ölçek, çalışanların iş doyum düzeylerini ölçmeye yönelik sık kullanılan ölçeklerden biridir. Ölçek bireysel faktörler, kontrol-özerklik, kişilerarası faktörler, işletme politikaları, fiziksel koşullar ve ücret konularına yönelik 14 maddeden oluşmaktadır. Maddelere verilecek cevaplar 1'den 5'e kadar puanlanmış ve olumsuzdan, olumluya doğru ilerlemektedir. Ölçekten en düşük 14, en yüksek 70 puan alınabilmektedir. Puanlar yorumlanırken 14-32 puan arası düşük iş doyumunu, 33-52 puan arası orta düzeyde iş doyumunu ve 53-70 puan arası yüksek düzeyde iş doyumunu ifade etmektedir (Avşaroğlu vd, 2005).

#### **2.5.2.3.6. Spector İş Doyum Ölçeği (JSS)**

Spector tarafından 1985 yılında tasarlanmış 36 maddelik bir iş doyum ölçeğidir. Ölçeğin 9 alt boyutu vardır. Bunlar; terfi, ücret, yönetim, ödüllendirme, sosyal haklar, örgütsel normlar, çalışma arkadaşları, iletişim ve işin doğasıdır. Ölçekte her boyutu ölçmek için 4 madde yer almaktadır. Cevaplar ise Hiç Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kısmen Katılmıyorum, Kısmen Katılıyorum, Katılıyorum, Tamamen Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Maddeler çift yönlü yazıldığı için yarısı ters puanlanmaktadır (Yelboğa, 2012).

## 2.6. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

### 2.6.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Balcı (1985)'in eğitim yöneticisinin iş doyumunu adlı araştırmasında; eğitim yöneticilerinin genel iş doyum düzeylerini düşük olarak bulmuştur. Görev yaptıkları kurumlar açısından ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan yöneticilerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yöneticilerin iş doyum düzeylerini etkileyen en önemli faktörün çalışma arkadaşları olduğu ve örgüt havasının sağlıklı oluşunun iş doyumuna olumlu yönde katkı sağladığı görülmektedir.

Çelik (1987)'in, teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun olup olmadığı, işten doyumsuzluk varsa bu doyumsuzluğun öğretmenlikten ayrılmalarına etki derecesini belirlemeye yönelik araştırmasında; öğretmenlik yapan veya öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin işlerinden doyumsuzluk duydukları, işten ayrılan teknik öğretmenlerin büyük çoğunluğunun meslekteki ilk üç yılında meslekte ayrıldıkları, öğretmenlikten ayrılarak değişik kamu ve özel kuruluşunda çalışan teknik öğretmenlerin öğretmen iken işten duydukları doyumsuzluğun halen öğretmenlik yapan teknik öğretmenlerin işten duydukları doyumsuzluktan daha fazla olduğu ve doyumsuzluğun en fazla ücretten kaynaklandığı görülmektedir.

Pakdanel (1988)'in, ilkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklime ve iş doyumlarına ilişkin algılarının saptanması, örgütsel iklim ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında; okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, okul müdürü ve öğretmenlerin özellikle sosyal gereksinim alanında yüksek doyumsuzluk algıladıkları görülmektedir.

Özdayı (1990)'in, resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerini belirlemeye yönelik araştırmasında; resmi liselerde iş tatmin düzeyinin düşük, stres düzeyinin yüksek olduğu, özel liselerde iş tatmin düzeyinin yüksek, stres düzeyinin düşük olduğu, genelde tatmin duyulan faktörlerin mesleğin içsel yapısıyla ilgili olduğu, tatminsizlik duyulan faktörlerin ise mesleğin dışsal yapısıyla ilgili olduğu görülmektedir.

Erçelebi (1997)'nin, ilkokul öğretmenlerinin mesleki doyumunu konulu araştırmasında, ilkokul öğretmenlerinin mesleklerinden sağladıkları doyum düzeylerini ve bu düzeyleri etkileyen faktörlerin neler olduğunu ortaya koymayı amaçlamıştır. Anket yöntemi ile 211 ilkokul öğretmeni üzerinde uyguladığı araştırmasının sonucunda; ilkokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini etkileyen etmenlerin başında yaptıkları işin niteliği, ekonomik getirisi, sosyal imkânları, yükselme imkânları, örgüt ve yönetim ilişkilerinin geldiği görülmektedir (Türk, 2008).

Günbayı (1999)'un, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri üzerine yapmış olduğu araştırmada, sınıf ve branş öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin çalışanlar arası ilişkiler ile yönetim ve denetim biçimi faktörlerinde çok yüksek, yükselme, yetiştirme ve geliştirme olanakları ile iş ve niteliği faktörlerinde yüksek, çalışma şartları faktöründe orta, ödentiler faktöründe düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Cinsiyet açısından erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre çalışma şartları, ödentiler, yönetim ve denetim biçimi faktörlerinde iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Yaş değişkenine göre ise 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin, 31-40 yaş ve 41-50 yaş öğretmenlere göre ödentiler faktöründe daha düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

Şahin (1999)'in, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelediği araştırmasında; öğretmenlerin genel iş doyumunun “kısmen” düzeyinde olduğu, öğretmenlerin yaşları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Demir (2001)'in, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi adlı araştırmasında; sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği, sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile görev yeri, kıdem, yaş, mezuniyet alanı, eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Öztürk (2002)'ün, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmasında; beden eğitimi öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, en çok doyumun başkaları için bir şeyler yapabilme şansı bakımından olduğu, en az doyumun ise ücret bakımından olduğu görülmektedir.

Balci (2004)'ün Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminine yönelik araştırmasında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçen öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bu mesleği kendi isteğiyle seçmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Cebeci (2004)'ün İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlere yönelik yapmış olduğu araştırmasında, ilköğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ücret, ödül, denetim, yükselme imkanları faktörlerinde düşük olduğu buna karşılık mesleki saygınlık, insan ilişkileri ve kararlara katılma faktörlerinde yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca erkek öğretmenlerin insan ilişkileri, yönetim ve denetim, ödül ve çalışma şartları faktörlerinde kadın öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu sağladıkları, üst yaş grubundaki öğretmenlerin ise insan ilişkileri, denetim ve terfi olanakları faktörlerinde alt yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

Demirkıran (2004)'ün özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik araştırmasında, müdür ve müdür yardımcılarının iş doyum düzeylerinin zihinsel engelliler sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu, öğretmenlerin mezuniyet alanına göre iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı, cinsiyete göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre içsel boyutta iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, kıdem bakımından 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre dışsal boyutta iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Doğan (2005)'in ilköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmasında, ilköğretim okulu müdür yardımcılarının genel olarak görevlerine karşı olumlu tutuma sahip oldukları ücret ve fiziksel ortam faktörlerinden memnun olmadıkları görülmektedir. Yöneticilik süreleri açısından ise 10 yıldan daha az süre yöneticilik yapmış olan öğretmenlerin, 10 yıldan daha fazla süre yöneticilik yapmış öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

Mete (2006) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik Yalova ilinde 300 sınıf ve branş öğretmeni üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırmada ölçek olarak demografik değişkenleri belirlemek için Kişisel Bilgi Formu, kişilik özelliklerini belirlemek için Beş Faktör Kişilik Envanteri Testi ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek için ise Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde dışa dönük olma ile genel tatmin arasında, dışa dönük olma ile iç tatmin arasında, sorumluluk ile dış tatmin arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca demografik açıdan 41 ve daha üzeri yaştaki öğretmenlerin iş tatminlerinin daha genç yaştaki öğretmenlere göre yüksek olduğu görülmektedir. Cinsiyet açısından da erkek ve kadın öğretmenlerin iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.



Sicim (2007)'nin ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin iş tatminlerini incelemek amacıyla yapmış olduğu araştırmasında, öğretmenlerin iş ortamında can güvenliğinin olmasını ve iş kazası ve meslek hastalığı riski olmamasını fazlasıyla önemsedikleri görülmektedir. Bununla birlikte diğer tatmin unsurlarını önemli bulmakla birlikte iş güvenliğine göre göreceli olarak daha önem verdikleri ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin bütünüyle önemli gördükleri iş ortamında can güvenliğinin olmasından ve iş kazası ve meslek hastalığı riski olmamasından tatminkâr oldukları görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin işin doğrudan kendisi ile ilgili unsurlardan tatminkâr oldukları; buna karşın doğrudan işin kendisi ile ilgili olmayan unsurlardan daha az tatmin oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin özellikle yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretten, terfide uygulanan kriterlerden, performanslarının gerçekçi değerlendirilmesinden ve çalıştıkları kurumun sosyal faaliyetler düzenlemesinden önem verdikleri düzeyde karşılık göremedikleri görülmektedir. Buna karşın öğretmenlerin kurumlarının kendilerine sunduğu yıllık izin ve tatil imkânlarından, kendi başına çalışabilme imkânından ve birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden göreceli olarak önem verdikleri düzeyde karşılık görebildikleri ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerin iş güvenliğinden, dışsal ve içsel tatmin unsurlarından duydukları tatmin düzeyinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde öğretmenlerin söz konusu unsurlarda duyduğu tatmin düzeyinin sadece çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel sektörde görev yapan öğretmenlerin iş güvenliğinden, dışsal ve içsel tatmin unsurlarında duydukları tatmin düzeyinin kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka deyişle özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kurumlarının kendilerine sağladığı can güvenliğinden, doğrudan işleriyle ilgili olmayan unsurlardan ve doğrudan işin içeriği ile ilgili olan unsurlardan kamu sektöründe görev yapan öğretmenlere göre daha tatminkâr olduğu ortaya çıkmaktadır.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2007)'nin teknik öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapmış oldukları araştırmada teknik öğretmenlerin yaş, cinsiyet ve hizmet süresi değişkenleri bakımından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Teknik öğretmenlerin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani iş doyum düzeyi yüksek olan teknik öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri de yüksek, iş doyum düzeyleri düşük olan teknik öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri de düşüktür. Öte yandan teknik öğretmenlerin iş doyumu ile duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle duygusal tükenmeyi daha az yaşayan teknik öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Can, Can ve Dalaman (2010)'un sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini onların aylık gelir durumu, maaş yeterliliği ve okullarındaki araç-gereç yeterliliği bakımından inceledikleri araştırmalarında, sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile aylık gelir durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir. Yine aynı şekilde sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile maaş yeterliliği arasında da anlamlı bir ilişki yoktur. Fakat sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile görev yaptıkları okulların araç-gereç yeterliliği arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur. Diğer bir deyişle araç-gereç bakımından yeterli olan okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yüksekken, araç-gereç bakımından yetersiz olan okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri düşüktür.

Karakuzu (2013)'ün Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemeye yönelik araştırmasında 494 öğretmen üzerinde çalışılmış, veri toplama aracı olarak MSQ (Minnesota İş Doyum Anketi) kısa formu kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş doyumu, içsel iş doyumu açısından ele alındığında öğretmenlerin cinsiyeti ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ve vicdani

bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenin yaşı ile beni her zaman meşgul etmesi, görev yaptığı okul türü ile kendi yöntemlerini kullanabilmesi ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Dışsal iş doyumu açısından ele alındığında; öğretmenin yaşı ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması, görev yaptığı okula atanma şekli ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması, öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi ile terfi imkânının olması, seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri (3.63), içsel iş doyum düzeyleri (3.83) ve dışsal iş doyum düzeyleri (3.36) olarak bulunmuş ve öğretmenlerin orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

### **2.6.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar**

Öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili bütün çalışmaların arasında en bilinenlerden biri Sergiovanni (1967) tarafından yürütülmüştür. O Herzberg'in iki faktörlü iş doyumunu teorisini test etmek için 71 öğretmenle görüşmüştür. Onun çalışması başarı, tanınma ve öğretmenlerin motivasyonuna katkıda bulunan sorumluluğu ön plana çıkarmıştır. Doyumsuzluk öğrencilerle kişiler arası ilişkilerin zayıflığı, yetersiz denetleme biçimleri, katı ve inatçı okul politikaları ve yönetim uygulamaları ve meslektaşlarla ve ailelerle zayıf kişilerarası ilişkilerden kaynaklanır görünmektedir. Sergiovanni'ye göre, işin kendisi, hem doyumun hem de doyumsuzluğun nedenlerini açıklamaktadır. Oysa ilerleme Herzberg'in muhasebecileri ve mühendisleri için çok önemli bir güdüleyicidir. Sergiovanni öğretmenleri de dikkat çekici bir şekilde gözden kaçırmıştır. Sergiovanni'ye göre küçük fırsatlar sunan öğretmenlik, halen biçimseldir. O Herzberg'in bulguları ve kendi bulguları arasındaki farklılıkları gerçekte Herzberg'in çalışmasının endüstriyel ortamlarda yürütülmesine bağlamıştır (Sung, 1999'dan Akt. Toprak, 2007).

Friesen ve arkadaşları (1983), “Okul Müdürlerinin İşlerinden Elde Ettikleri Doyum” adlı araştırmalarında deneklerin belirttiği doyum ve doyumsuzluk dereceleri okul müdürlerinin kişisel değişkenleri ile ilişkilendirilmiştir. İlk olarak, 20 yıl ve daha çok kıdemi olan okul müdürleri, diğer meslektaşlarına göre daha çok sıklıkla hijyen etkenlerini doyum sağlayıcı olarak belirtmişlerdir. İkinci olarak erkek okul müdürleri, kadın okul müdürlerine göre daha çok sıklıkla, kötü hijyen etkenlerinin iş doyumsuzluğu yarattığını düşünmüşlerdir. Üçüncü olarak, şehirdeki okul müdürleri, köy ve kasabalardaki okul müdürlerine göre daha az sıklıkla, kötü hijyen faktörlerinin iş duyumsuzluğu yarattığını belirtmişlerdir. Son olarak, 40'dan fazla öğretmenle çalışan büyük okulların okul müdürleri, diğer okul müdürlerine göre daha az sıklıkla hijyen etkenlerinin iş doyumsuzluğu yarattığını belirtmişlerdir (Yavaş, 2007).

Spector (1985), “İnsana Hizmet Sektörünün Bireysel Doyum Düzeyi: İş Doyumu Anketi İncelemesi” adlı araştırmasında “İş Tanımlayıcı İndeks” ve “İş Doyumu Anketi”ni kullanarak, bunları özellikle kamunun insan servisi bölümünde ve kar amacı gütmeyen örgütlerde uygulamıştır. Spector, 9 boyuttan ve 36 maddeden oluşan iş doyumu anketini kullanarak elde ettiği veriler sonucu yaptığı analizlere göre; en güçlü korelasyon işi ve yöneticiyi algılama ile işi bırakma niyeti ve örgütsel bağlılık arasında ortaya çıkmıştır. Daha ılımlı korelasyonlar ise, yaş, öğrenim düzeyi, işe devamsızlık, işten ayrılma ile ücret arasında bulunmuştur (Yavaş, 2007).

Sylvia ve Hutchison (1985), ABD'nin Oklahama kentinde 167 öğretmenden oluşan bir örneklem ile öğretmen güdülenmesini araştırmışlardır. Araştırmada veri toplama aracı olarak tutum anketi kullanmışlardır. Araştırmada öğretmenlerin iş özerkliği, ücret eşitliği algıları ve içsel iç unsurlarına yönelik doyumları incelenmiş. Araştırmada, öğretmen güdülenmesinin, uygun sorumluluk, yeni düşünceleri geliştirme özgürlüğü, beklentilerin artırılması ve içsel çalışma öğeleri gibi etkenlerle mümkün olabileceği belirtilmektedir. Öğretmenleri mesleğe çekme ile meslekte tutmanın, ücret artışı ve öğretmenin desteklenmesine bağlı olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenler, en çok yönetimin kendilerine, performanslarına yönelik destekte ve geribildirimde bulunmadıklarından yakınmaktadır (Surada, 2015).

Hossain (1992), Bangladeş'te 50'si özel, 50'si devlet okulu olmak üzere toplam 100 okulda çalışan öğretmenlere yönelik bir araştırma yapmış ve şu bulgulara ulaşmıştır: Devlet okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, özel okulda çalışan öğretmenlere göre daha fazladır. Özel okulda çalışan öğretmenlerde iş doyumsuzluğunun en önemli nedenleri; yönetimin baskısı, iş güvensizliği ve maaşın yetersizliğidir. Devlet okulunda çalışan öğretmenlerdeki iş doyumsuzluğunun en önemli nedenleri ise demokratik olmayan koşullar, maaşın yetersizliği, terfi imkânlarının olmaması ve kötü çalışma koşullarıdır (Surada, 2015).

Dinhamm ve Scott (1996), Avustralya Batı Sdney'deki öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyumları, motivasyonları ve sağlıklarıyla ilgili olarak bir çalışma yürütmüştür. 47 okuldan 529 katılımcıya doyum ve doyumsuzlukla ilgili 7 dereceli bir ölçek verilmiştir. Araştırma sonuçları tümüyle okullardaki ilerleme durumlarını ellerinde tutan öğretmenlerin asıl öğretim rolleriyle çok doyumlu olduğunu ortaya koymuştur. Öğrenci başarısı, onların tutum ve davranışlarını değiştirerek yardım etme, öğrencilerle ve diğerleriyle olumlu ilişkiler, kişisel büyüme ve mesleki becerilerin hâkimiyeti ve meslekte destekleyici çevrenin kısmen hissedilmesi güçlü doyum sağlayıcılarıdır.

Diğer yandan, öğretmen ve yönetici doyumsuzluğunun ana kaynaklarının sebebi, çocukların öğretim görevlinden daha çok dış kaynaklı konulardır. Bu doyumsuzluklar büyük ölçüde öğretmenlerin ve okulların kontrolünün dışında ve daha geniş bir toplum çevresi, hükümet politikaları ve işverenin içinde olduğu bulunduğu bir kaynaktır. Aslında bu ankette kendilerini doyumlu olarak değerlendirenlerin oranı sadece %52'dir. Çalışanların %57'si öğretmenliğe başladığından daha çok şimdi doyumsuz olduklarını belirtmişlerdir.

Tümüyle doyum değerlendirmeleri ve terfi statüsünü elinde bulunduranlar arasında yüksek derecede ilişki bulunmuştur. Okulda çok güçlü ve yetkiyi elinde bulunduran müdürlerin %76'sı, müdür vekillerinin ve lider öğretmenlerin %66'sı kendi değerlendirmelerine göre çok doyumludur. Sınıf öğretmenlerinin %52'si kendilerin doyumlu olarak değerlendirmiştir. En doyumsuz grup, kendilerini her bir

derecede doyumsuz olarak nitelendiren gelişmiş beceri öğretmenleridir. Hemen hemen doyumsuz olan ilkokul müdür yardımcılarının / yönetici öğretmenlerin ve ikinci yaş öğretmenlerin %48'i kendilerini doyumlu olara değerlendirmiştir.

Yaş ile doyum arasında önemli bir ilişki yoktur. Bununla birlikte, yaşlı öğretmenlerin genç öğretmenlerden daha büyük doyumda olması olasıdır. Şimdiki okulda hizmet etme yılı tümüyle doyum ve doyumun değişmesiyle ilgili olarak önemli derecede ilişkili bulunmuştur. Önemli bir ilişki tümüyle doyum değerlendirmeleri ile genel sağlık anketi tarafından ölçülen zihinsel sağlık arasında bulunmuştur. Doyumun yüksek seviyesinin düşük seviyedeki zihinsel stres ile ilgili olduğu ortaya çıkmıştır (Toprak, 2007).

Neuman (1997) "Öğretmen İş Doyumu" adlı doktora tezinde öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlerle ilişkisinin olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeyini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin genel iş doyum düzeyi düşük bulunmuştur. En yüksek doyumun içsel faktörlerden, en düşük doyumun ise dışsal faktörlerden kaynaklandığı görülmektedir (Gençtürk, 2008).

Rahman (2001), Malezya'nın Sarawak bölgesinde çalışan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu incelediği çalışmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, ortaöğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucunu bulmuştur. Bölgesel kıyaslama açısından ise kırsal alanda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin şehirde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından da erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmiştir (Karakuzu, 2013).

Stemple (2004), ABD'nin Virginia kentindeki yüksek okul müdürlerinin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında şu sonuçlara ulaşmıştır: Demografik açıdan yüksek okul müdürlerinin %43.7'sinin 46-55 yaş arasındadır. Yüksek okul müdürlerinin %80.9'u erkektir. Müdürlerin %45.9'unun geliri 75,000 ve 100,000

dolar arasındadır. Müdürlerin %20.8'i okul mevcudu 401-800 öğrenci olan okullarda görev yapmaktadır. Kıdem açısından müdürlerin %38.3'ü 1-3 yıldır bu işi yapmaktadır. İş doyumunu açısından yüksekokul müdürlerinin sosyal servis, moral değerler ve yaratıcılık boyutlarında yüksek iş doyumuna sahip oldukları, yükselme ve tanınma ile ücret boyutlarında ise düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir (Karakuzu, 2013).

Papin (2005) “Şehir Merkezindeki Eğitimcilerin İş Doyumları” adlı doktora tezinde, Arizona'daki üç farklı okul bölgesinde görev yapan 385 ilköğretim okulu öğretmeni üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırmada ölçek olarak, Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Papin araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, sınıf seviyesi, yaş, maaş ve tecrübe gibi değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelemiştir. Bulgulara göre, iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yine aynı şekilde iş doyumunu ile sınıf seviyesi arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin dışsal faktörlerde düşük, içsel faktörlerde ise yüksek olduğu görülmektedir (Gençtürk, 2008).

## BÖLÜM 3

### YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizine yer verilecektir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, betimsel araştırma türlerinden tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama modeli, geçmişte veya şu an var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Araştırmaya konu olan olay, nesne kendi koşullarında olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan onu uygun bir biçimde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar,1995).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Van ili Erciş ilçesindeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise Van ili Erciş ilçesindeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri arasından Basit Seçkisiz Örneklem (Simple Random Sampling) yöntemiyle seçilen 250 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin demografik dağılımları; cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi, görev yaptıkları yer, okuttukları sınıf düzeyi ve okuttukları sınıf mevcudu başlıklarında ayrı ayrı tablolar halinde gösterilmiş ve açıklanmıştır.



### 3.2.1. Cinsiyet

**Tablo 1: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet Yönünden Dağılımı**

| Cinsiyet | N   | %   |
|----------|-----|-----|
| Erkek    | 105 | 42  |
| Kadın    | 145 | 58  |
| Toplam   | 250 | 100 |

Tablo 1'e göre sınıf öğretmenlerinin cinsiyet yönünden dağılımı şöyledir: Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 105'i (%42) erkek, 145'i (%58) kadındır. Tablo 1'e göre kadın öğretmenlerin sayısı, erkek öğretmenlerden daha fazladır.

### 3.2.2. Yaş

**Tablo 2: Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Yönünden Dağılımı**

| Yaş Aralıkları | N   | %    |
|----------------|-----|------|
| 20-24          | 74  | 29,6 |
| 25-29          | 121 | 48,4 |
| 30-34          | 35  | 14   |
| 35 Yaş ve Üstü | 20  | 8    |
| Toplam         | 250 | 100  |

Tablo 2'ye göre sınıf öğretmenlerinin yaş yönünden dağılımları şu şekildedir: 20-24 yaş aralığında olan sınıf öğretmenleri 74 (%29,6) kişidir. 25-29 yaş aralığında olan sınıf öğretmenleri 121 (%48,4) kişidir. 30-34 yaş aralığında olan sınıf öğretmenleri 35 (%14) kişidir. 35 yaş ve üzerinde olan sınıf öğretmenleri 20 (%8) kişidir. Tablo 2'ye göre örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinden, 25-29 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin sayısı en fazla, 35 yaş ve üzerinde olan sınıf öğretmenlerinin sayısı en azdır.

### 3.2.3. Medeni Durum

**Tablo 3: Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durum Yönünden Dağılımı**

| Medeni Durum | N   | %    |
|--------------|-----|------|
| Evli         | 102 | 40,8 |
| Bekâr        | 148 | 59,2 |
| Toplam       | 250 | 100  |

Tablo 3'e göre sınıf öğretmenlerinin medeni durum yönünden dağılımları şu şekildedir: Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 102'si (%40,8) evli, 148'i (%59,2) bekârdır. Tablo 3'e göre bekâr sınıf öğretmeni sayısı, evli sınıf öğretmeni sayısından daha fazladır.

### 3.2.4. Hizmet Süresi

**Tablo 4: Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Süresi Yönünden Dağılımı**

| Hizmet Süresi  | N   | %    |
|----------------|-----|------|
| 1 Yıl ve Altı  | 82  | 32,8 |
| 2-5 Yıl        | 93  | 37,2 |
| 6-9 Yıl        | 48  | 19,2 |
| 10 Yıl ve Üstü | 27  | 10,8 |
| Toplam         | 250 | 100  |

Tablo 4'e göre sınıf öğretmenlerinin hizmet süresi yönünden dağılımları şu şekildedir: Hizmet süresi 1 yıl ve 1 yıldan daha az olan sınıf öğretmeni sayısı 82'dir (%32,8). Hizmet süresi 2 yıl ve 5 yıl arasında olan sınıf öğretmeni sayısı 93'tür (%37,2). Hizmet süresi 6 yıl ve 9 yıl arasında olan sınıf öğretmeni sayısı 48'dir (%19,2). Hizmet süresi 10 yıl ve 10 yıldan daha fazla olan sınıf öğretmeni sayısı 27'dir (%10,8). Tablo 4'e göre örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinden hizmet

süresi 2-5 yıl aralığında olan sınıf öğretmenlerinin sayısı en fazla, hizmet süresi 10 yıl ve daha üzeri olan sınıf öğretmenlerinin sayısı en azdır.

### 3.2.5. Görev Yeri

**Tablo 5: Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yer Yönünden Dağılımı**

| Görev Yapılan Yer | N   | %    |
|-------------------|-----|------|
| İlçe Merkezi      | 137 | 54,8 |
| Köy               | 113 | 45,2 |
| Toplam            | 250 | 100  |

Tablo 5'e göre sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları yer yönünden dağılımı şu şekildedir: Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 137'si (%54,8) ilçe merkezinde, 113'ü (%45,2) köyde çalışmaktadır. Tablo 5'e göre ilçe merkezinde görev yapan sınıf öğretmeni sayısı, köylerde görev yapan sınıf öğretmeni sayısından daha fazladır.

### 3.2.6. Okuttukları Sınıf Düzeyi

**Tablo 6: Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Düzeyi Yönünden Dağılımı**

| Okuttukları Sınıf | N   | %    |
|-------------------|-----|------|
| 1.Sınıf           | 64  | 25,6 |
| 2.Sınıf           | 62  | 24,8 |
| 3.Sınıf           | 59  | 23,6 |
| 4.Sınıf           | 65  | 26   |
| Toplam            | 250 | 100  |

Tablo 6'ya göre sınıf öğretmenlerinin okuttukları sınıf düzeyi yönünden dağılımları şu şekildedir: Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinden 1.sınıf

okutanların sayısı 64'tür (%25,6). 2.sınıf okutanların sayısı 62'dir (%24,8). 3.sınıf okutanların sayısı 59'dur (%23,6). 4.sınıf okutanların sayısı 65'tir (%26). Tablo 6'ya göre örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinden, 4.sınıf okutan sınıf öğretmenlerinin sayısı en fazla, 3.sınıf okutan sınıf öğretmenlerinin sayısı ise en azdır.

### 3.2.7. Sınıf Mevcudu

**Tablo 7: Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Mevcudu Yönünden Dağılımı**

| Sınıf Mevcudu      | N   | %    |
|--------------------|-----|------|
| 15 Öğrenci ve Altı | 30  | 12   |
| 16-24 Öğrenci      | 101 | 40,4 |
| 25 Öğrenci ve Üstü | 119 | 47,6 |
| Toplam             | 250 | 100  |

Tablo 7'ye göre sınıf öğretmenlerinin okuttukları sınıf mevcudu yönünden dağılımları şu şekildedir: Sınıf mevcudu 15 ve 15'ten daha az olan bir sınıfta görev yapan sınıf öğretmeni sayısı 30'dur (%12). Sınıf mevcudu 16 ve 24 öğrenci aralığında olan bir sınıfta görev yapan sınıf öğretmeni sayısı 101'dir (%40,4). Sınıf mevcudu 25 ve 25'ten daha fazla olan bir sınıfta görev yapan sınıf öğretmeni sayısı ise 119'dur (%47,6). Tablo 7'ye göre örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinden, sınıf mevcudu 25 ve 25'in üzerinde olan sınıf öğretmenlerinin sayısı en fazla, sınıf mevcudu 15 ve 15'in altında olan sınıf öğretmenlerinin sayısı ise en azdır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" kullanılacaktır (Ek-1). Bu formda, formun nasıl doldurulması gerektiğiyle alakalı kısa bir açıklama ve demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi, görev yapılan yer, okutulan sınıf düzeyi ve okutulan sınıf mevcudu ile ilgili sorular yer almaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek için ise Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (MSQ) kısa formu kullanılacaktır (Ek-2). R.V Davis, D.J. Weiss, G.W England, L.H. Lofquist (1967) Minnesota Doyum Ölçeği'nin uzun formundan iç ve dış faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin Türkiye'deki adaptasyon çalışmasını Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora (1985) yapmışlar, ölçeği İngilizce formundan Türkçe'ye çevirmişlerdir. Daha sonra çeviri yeniden yapılarak geçerliliği kanıtlanmış ve Boğaziçi Üniversitesinden Aslı Baycan tarafından çalışanlar üzerinde denemeleri yapılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Cronbach Alpha değeri 0,77 olarak bulunmuştur (Akt. Özyurt, 2003). Bu araştırma için yaptığımız analizde Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı 0,86 olarak bulunmuştur. Yani ölçeğin güvenilirliği yüksektir.

Ölçeğin 12 maddesi içsel faktörlere bağlı iş tatminini, 8 maddesi ise dışsal faktörlere bağlı iş tatminini ölçmektedir.

### **İçsel Faktörler**

1. Faaliyet (meşguliyet): Her zaman meşgul olması
2. Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı
3. Değişiklik: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme
4. Sosyal statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı
7. Ahlaki Değerler (Vicdan): Vicdani bir sorumluluk taşıma
8. Güvenlik: Mesleğin güvenli bir gelecek sağlaması
9. Sosyal hizmetler: Diğer insanlara yardım edebilme şansı
10. Otorite: Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme şansı
11. Yeteneklerini Kullanma: Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı
15. Sorumluluk: Alınan kararları uygulama şansı
16. Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı
20. Başarı: Yaptığı iş karşılığında duyulan başarı hissi

### **Dışsal Faktörler**

5. Yönetici İnsan İlişkileri: Yönetici ve çalışanların uyum içinde olmaları
6. Yönetici ve Teknik: Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği
12. Şirket Politikası ve Pratiği: Şirket politikasının pratikteki uygulanışı
13. Ücret: İş karşılığında yapılan ödemeler
14. İlerleme: Mesleğinde ilerleme şansı
17. Çalışma Şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu
18. Çalışma Arkadaşları: Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları
19. Takdir Edilme: Bir meslekte çalışanların iyi bir iş yapması sonucu takdir edilmesi (Savaş, 2012)

### **3.4. Verilerin Analizi**

Toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılıp SPSS (Statistical Packet For The Social Sciences) paket programı ile istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için Kolmogorov-Simirnov testi uygulanmış ve normal dağılım gösterdikleri görülmüştür. İki değişkenli gruplarda t testi, ikiden fazla değişkenli gruplarda Tek Yönlü Varyans Analizi ve farklılığın anlamlı bulunduğu gruplarda Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla uygulanan Kişisel Bilgi Formu'ndan elde edilen veriler çözümlenirken, frekans (N) ve yüzde (%) hesaplaması yapılmıştır.

Minnesota iş doyum ölçeğini yorumlamak için anketteki derecelendirme ölçeklerine karşılık gelen puanlar şu şekildedir;

|                    |          |
|--------------------|----------|
| Hiç memnun değilim | : 1 puan |
| Memnun değilim     | : 2 puan |
| Kararsızım         | : 3 puan |
| Memnunum           | : 4 puan |
| Çok memnunum       | : 5 puan |

Genel iş doyum puanı, soruların tamamından elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile; İçsel faktörlere bağlı iş doyum puanı, içsel faktörlere ait sorulardan elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile; Dışsal faktörlere bağlı iş doyum puanı ise dışsal faktörlere ait sorulardan elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile bulunmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 1 en yüksek puan ise 5'tir. İş doyum puanlarına karşılık gelen iş doyum düzeyleri ise şu şekildedir;

| <b>İş Doyum Puanı</b> | <b>İş Doyum Düzeyi</b> |
|-----------------------|------------------------|
| 1.00 - 1.80           | Çok Düşük              |
| 1.81 - 2.60           | Düşük                  |
| 2.61 - 3.40           | Orta                   |
| 3.41 - 4.20           | Yüksek                 |
| 4.21 - 5.00           | Çok Yüksek             |

## BÖLÜM 4

### BULGULAR

Bu bölümde veri toplama araçlarımızdan elde edilen verilerin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

#### 4.1. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARINA YÖNELİK BULGULAR

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin bulgular; cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları yer, yaş, hizmet süresi, okuttukları sınıf düzeyi ve okuttukları sınıf mevcudu başlıklarında ayrı ayrı tablolar halinde gösterilmiş ve açıklanmıştır.

##### 4.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlere Göre İş Doyum Düzeyleri

###### 4.1.1.1 Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlere Göre Genel İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 8: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlere Göre Genel İş Doyum Düzeyleri**

| Cinsiyet | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>Sd</i> | <i>T</i> | <i>p</i> |
|----------|----------|------------|----------|-----------|----------|----------|
| Erkek    | 105      | 3,8867     | ,49314   |           |          |          |
| Kadın    | 145      | 3,8790     | ,47667   | 248       | ,124     | ,901     |

Tablo 8’den anlaşıldığı üzere sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(248)}=,124$ ,  $p>0.05$ ].



#### 4.1.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlere Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 9: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlere Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Cinsiyet | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>Sd</i> | <i>T</i> | <i>p</i> |
|----------|----------|------------|----------|-----------|----------|----------|
| Erkek    | 105      | 4,1159     | ,45899   |           |          |          |
| Kadın    | 145      | 4,1529     | ,48562   | 248       | -,608    | ,544     |

Tablo 9'dan anlaşıldığı üzere sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(248)}=-,608, p>0.05$  ].

#### 4.1.1.3. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlere Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 10: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlere Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Cinsiyet | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>Sd</i> | <i>T</i> | <i>p</i> |
|----------|----------|------------|----------|-----------|----------|----------|
| Erkek    | 105      | 3,5429     | ,67266   |           |          |          |
| Kadın    | 145      | 3,4681     | ,62998   | 248       | -,900    | ,369     |

Tablo 10'dan anlaşıldığı üzere sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(248)}=-,900, p>0.05$  ].

#### 4.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlara Göre İş Doyum Düzeyleri

##### 4.1.2.1. Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlara Göre Genel İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 11: Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlara Göre Genel İş Doyum Düzeyleri**

| Medeni Durum | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>Sd</i> | <i>T</i> | <i>p</i> |
|--------------|----------|------------|----------|-----------|----------|----------|
| Evli         | 102      | 3,8868     | ,48919   | 248       | ,124     | ,902     |
| Bekâr        | 148      | 3,8791     | ,47980   |           |          |          |

Tablo 11'den anlaşıldığı üzere sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, medeni durum değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(248)} = ,124$ ,  $p > 0.05$ ].

##### 4.1.2.2. Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlara Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 12: Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlara Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Medeni Durum | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>Sd</i> | <i>T</i> | <i>p</i> |
|--------------|----------|------------|----------|-----------|----------|----------|
| Evli         | 102      | 4,1446     | ,49778   | 248       | ,201     | ,841     |
| Bekâr        | 148      | 4,1323     | ,45860   |           |          |          |

Tablo 12’den anlaşıldığı üzere sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri, medeni durum değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(248)}=-,201$  ,  $p>0.05$  ].

#### 4.1.2.3. Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlara Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 13: Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlara Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Medeni Durum | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>Sd</i> | <i>T</i> | <i>p</i> |
|--------------|----------|------------|----------|-----------|----------|----------|
| Evli         | 102      | 3,5000     | ,63859   | 248       | ,010     | ,992     |
| Bekâr        | 148      | 3,4992     | ,65652   |           |          |          |

Tablo 13’ten anlaşıldığı üzere sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri, medeni durum değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(248)}=-,010$  ,  $p>0.05$  ].

#### 4.1.3. Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerlere Göre İş Doyum Düzeyleri

##### 4.1.3.1. Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerlere Göre Genel İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 14: Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerlere Göre Genel İş Doyum Düzeyleri**

| Görev Yapılan Yer | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>Sd</i> | <i>T</i> | <i>p</i> |
|-------------------|----------|------------|----------|-----------|----------|----------|
| İlçe Merkezi      | 137      | 3,8237     | ,46333   | 248       | -2,124   | ,035     |
| Köy               | 113      | 3,9531     | ,49804   |           |          |          |

Tablo 14'ten anlaşıldığı üzere sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, görev yapılan yer değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $t_{(248)}=-2,124$ ,  $p<0.05$  ]. Köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyi, ilçe merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyinden daha yüksektir.

#### 4.1.3.2. Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerlere Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 15: Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerlere Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Görev Yapılan Yer | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>Sd</i> | <i>T</i> | <i>p</i> |
|-------------------|----------|------------|----------|-----------|----------|----------|
| İlçe Merkezi      | 137      | 4,1034     | ,47114   | 248       | -1,247   | ,213     |
| Köy               | 113      | 4,1785     | ,47636   |           |          |          |

Tablo 15'ten anlaşıldığı üzere sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri, görev yapılan yer değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(248)}=-1,247, p>0.05$  ].

#### 4.1.3.3. Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerlere Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 16: Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerlere Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Görev Yapılan Yer | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>Sd</i> | <i>T</i> | <i>p</i> |
|-------------------|----------|------------|----------|-----------|----------|----------|
| İlçe Merkezi      | 137      | 3,4042     | ,61054   | 248       | -2,590   | ,010     |
| Köy               | 113      | 3,6150     | ,67545   |           |          |          |

Tablo 16'dan anlaşıldığı üzere sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri, görev yeri değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $t_{(248)}=-2,590, p<0.05$ ]. Köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyi, ilçe merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyinden daha yüksektir.

#### 4.1.4. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlara Göre İş Doyum Düzeyleri

##### 4.1.4.1. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlara Göre Genel İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 17: Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlara Göre Genel İş Doyum Düzeyleri**

| Yaş   | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-------|----------|------------|----------|----------|----------|
| 20-24 | 74       | 3,9311     | ,44133   |          |          |
| 25-29 | 121      | 3,8888     | ,49910   | ,963     | ,411     |
| 30-34 | 35       | 3,7643     | ,45867   |          |          |
| 35≤   | 20       | 3,8822     | ,48269   |          |          |

Tablo 17'ye göre sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin tüm yaş aralıklarında yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, yaş değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ( $F_{(3,246)}=,963$ ,  $p>0.05$ ).

#### 4.1.4.2. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlara Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 18: Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlara Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Yaş   | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-------|----------|------------|----------|----------|----------|
| 20-24 | 74       | 4,2162     | ,42691   |          |          |
| 25-29 | 121      | 4,1150     | ,49068   | 1,057    | ,368     |
| 30-34 | 35       | 4,0690     | ,49445   |          |          |
| 35≤   | 20       | 4,1000     | ,49898   |          |          |

Tablo 18'e göre sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeylerinin tüm yaş aralıklarında yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, yaş değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ( $F_{(3,246)}=1,057$ ,  $p>0.05$ ).

#### 4.1.4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlara Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 19: Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlara Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Yaş   | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-------|----------|------------|----------|----------|----------|
| 20-24 | 74       | 3,5034     | ,64670   |          |          |
| 25-29 | 121      | 3,5496     | ,65560   | 1,280    | ,282     |
| 30-34 | 35       | 3,3071     | ,56176   |          |          |
| 35≤   | 20       | 3,5188     | ,72918   |          |          |

Tablo 19'a göre sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeylerinin 30-34 yaş aralığında orta, diğer yaş aralıklarında yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, yaş değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ( $F_{(3,246)}=1,280$ ,  $p>0.05$ ).

#### 4.1.5. Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Sürelerine Göre İş Doyum Düzeyleri

##### 4.1.5.1. Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Sürelerine Göre Genel İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 20: Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Sürelerine Göre Genel İş Doyum Düzeyleri**

| Hizmet Süresi | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|---------------|----------|------------|----------|----------|----------|
| ≤ 1 yıl       | 82       | 4,0037     | ,46313   |          |          |
| 2-5 yıl       | 93       | 3,8091     | ,49836   | 3,266    | ,022     |
| 6-9 yıl       | 48       | 3,7865     | ,43021   |          |          |
| ≥ 10 yıl      | 27       | 3,9352     | ,51400   |          |          |

Tablo 20'ye göre sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin tüm hizmet sürelerinde de yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, öğretmenlerin hizmet sürelerine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. ( $F_{(3,246)}=3,266$ ,  $p<0.05$ ).

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testi yapılmış ve farklılığın hizmet süresi 1 yıl ve 1 yıldan daha az olan sınıf öğretmenleri ile hizmet süresi 2-5 yıl aralığında olan sınıf öğretmenleri arasında olduğu tespit edilmiştir.



#### 4.1.5.2 Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Sürelerine Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 21: Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Sürelerine Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Hizmet Süresi | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|---------------|----------|------------|----------|----------|----------|
| ≤ 1 yıl       | 82       | 4,2205     | ,47887   |          |          |
| 2-5 yıl       | 93       | 4,0932     | ,47266   | 1,937    | ,124     |
| 6-9 yıl       | 48       | 4,0434     | ,47234   |          |          |
| ≥ 10 yıl      | 27       | 4,2037     | ,44055   |          |          |

Tablo 21'e göre sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeylerinin; hizmet süresi 1 yıl ve 1 yıldan daha az olan sınıf öğretmenleri ile hizmet süresi 10 yıl ve 10 yılın üzerinde olan sınıf öğretmenlerinde çok yüksek olduğu görülmektedir. Hizmet süresi 2-5 yıl aralığında olan sınıf öğretmenleri ile hizmet süresi 6-9 yıl aralığında olan sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeylerinin ise yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri, hizmet süresi değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ( $F_{(3,246)}=1,937, p>0.05$ ).

#### 4.1.5.3. Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Sürelerine Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 22: Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Sürelerine Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Hizmet Süresi | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|---------------|----------|------------|----------|----------|----------|
| ≤ 1 yıl       | 82       | 3,6784     | ,58730   |          |          |
| 2-5 yıl       | 93       | 3,3831     | ,70441   | 3,584    | ,014     |
| 6-9 yıl       | 48       | 3,4010     | ,53592   |          |          |
| ≥ 10 yıl      | 27       | 3,5324     | ,70931   |          |          |

Tablo 22'ye göre sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyumlarının hizmet süresi 2-5 yıl aralığında olan sınıf öğretmenlerinde orta düzeyde olduğu, diğer hizmet sürelerinde ise yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri, hizmet süresi değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. ( $F_{(3,246)}=3,584$ ,  $p<0.05$ ).

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testi yapılmış ve farklılığın hizmet süresi 1 yıl ve 1 yıldan daha az olan sınıf öğretmenleri ile hizmet süresi 2-5 yıl aralığında olan sınıf öğretmenleri arasında olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.1.6. Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Seviyesine Göre İş Doyum Düzeyleri

##### 4.1.6.1. Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Seviyesine Göre Genel İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 23: Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Seviyesine Göre Genel İş Doyum Düzeyleri**

| Okuttukları Sınıf | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-------------------|----------|------------|----------|----------|----------|
| 1.Sınıf           | 64       | 3,9070     | ,49904   |          |          |
| 2.Sınıf           | 62       | 3,8653     | ,53650   | ,460     | ,710     |
| 3.Sınıf           | 59       | 3,9263     | ,41046   |          |          |
| 4.Sınıf           | 65       | 3,8338     | ,47878   |          |          |

Tablo 23'e göre sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin tüm sınıf seviyelerinde yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, okuttukları sınıf değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ( $F_{(3,246)}=,460$ ,  $p>0.05$ ).

#### 4.1.6.2. Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Seviyesine Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 24: Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Seviyesine Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Okuttukları Sınıf | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-------------------|----------|------------|----------|----------|----------|
| 1.Sınıf           | 64       | 4,1562     | ,48352   |          |          |
| 2.Sınıf           | 62       | 4,1183     | ,49899   | ,569     | ,636     |
| 3.Sınıf           | 59       | 4,1921     | ,44750   |          |          |
| 4.Sınıf           | 65       | 4,0872     | ,46827   |          |          |

Tablo 24'e göre sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeylerinin tüm sınıf seviyelerinde yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri, okuttukları sınıf değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ( $F_{(3,246)}=,569, p>0.05$ ).

#### 4.1.6.3. Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Seviyesine Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 25: Sınıf Öğretmenlerinin Okuttukları Sınıf Seviyesine Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Okuttukları Sınıf | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-------------------|----------|------------|----------|----------|----------|
| 1.Sınıf           | 64       | 3,5332     | ,67231   |          |          |
| 2.Sınıf           | 62       | 3,4859     | ,76257   | ,209     | ,890     |
| 3.Sınıf           | 59       | 3,5275     | ,54687   |          |          |
| 4.Sınıf           | 65       | 3,4538     | ,59930   |          |          |

Tablo 25'e göre sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeylerinin tüm sınıf seviyelerinde yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri, okuttukları sınıf değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ( $F_{(3,246)}=,209, p>0.05$ ).

#### 4.1.7. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Mevcutlarına Göre İş Doyum Düzeyleri

##### 4.1.7.1. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Mevcutlarına Göre Genel İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 26: Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Mevcutlarına Göre Genel İş Doyum Düzeyleri**

| Sınıf Mevcudu | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|---------------|----------|------------|----------|----------|----------|
| ≤ 15          | 30       | 3,9800     | ,50627   |          |          |
| 16-24         | 101      | 3,8465     | ,52054   | ,899     | ,408     |
| ≥25           | 119      | 3,8878     | ,44211   |          |          |

Tablo 26'ya göre sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin tüm sınıf mevcutlarında yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, sınıf mevcudu değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ( $F_{(2,247)}=,899$ ,  $p>0.05$ ).

#### 4.1.7.2. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Mevcutlarına Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 27: Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Mevcutlarına Göre İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Sınıf Mevcudu | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|---------------|----------|------------|----------|----------|----------|
| ≤ 15          | 30       | 4,2139     | ,48229   |          |          |
| 16-24         | 101      | 4,0850     | ,49525   | 1,176    | ,310     |
| ≥ 25          | 119      | 4,1625     | ,45240   |          |          |

Tablo 27'ye göre sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeylerinin; sınıf mevcudunun 15 ve 15'in altında olduğu sınıflarda çok yüksek olduğu, diğer mevcutlarda ise yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri, sınıf mevcudu değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ( $F_{(2,247)}=1,176, p>0.05$ ).

#### 4.1.7.3. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Mevcutlarına Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

**Tablo 28: Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Mevcutlarına Göre Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri**

| Sınıf Mevcudu | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>S</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|---------------|----------|------------|----------|----------|----------|
| ≤ 15          | 30       | 3,6292     | ,70595   |          |          |
| 16-24         | 101      | 3,4889     | ,71569   | ,692     | ,502     |
| ≥25           | 119      | 3,4758     | ,56964   |          |          |

Tablo 28'e göre sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeylerinin, tüm sınıf mevcutlarında yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri, sınıf mevcudu değişkenine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ( $F_{(2,247)}=,692, p>0.05$ ).



#### 4.1.8. Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri

|                              | <i>N</i> | En Düşük | En Yüksek | <i>Ort</i> | <i>S</i> |
|------------------------------|----------|----------|-----------|------------|----------|
| Deneklerin Ortalama Puanları | 250      | 2,40     | 5,00      | 3,8822     | ,48269   |

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 3,8822 olarak bulunmuştur. Buna göre Erciş'te görev yapan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri “*yüksek*” seviyededir.

#### 4.1.9. Sınıf Öğretmenlerinin İçsel Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

|                              | <i>N</i> | En Düşük | En Yüksek | <i>Ort</i> | <i>S</i> |
|------------------------------|----------|----------|-----------|------------|----------|
| Deneklerin Ortalama Puanları | 250      | 2,33     | 5,00      | 4,1373     | ,47403   |

Sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 4,1373 olarak bulunmuştur. Buna göre Erciş'te görev yapan sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri “*yüksek*” seviyededir.

#### 4.1.10. Sınıf Öğretmenlerinin Dışsal Faktörlere Bağlı İş Doyum Düzeyleri

|                              | <i>N</i> | En Düşük | En Yüksek | <i>Ort</i> | <i>S</i> |
|------------------------------|----------|----------|-----------|------------|----------|
| Deneklerin Ortalama Puanları | 250      | 1,63     | 5,00      | 3,4995     | ,64797   |

Sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 3,4995 olarak bulunmuştur. Buna göre Erciş'te görev yapan sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri “*yüksek*” seviyededir.

## BÖLÜM 5

### TARTIŞMA VE YORUMLAR

Bu bölümde elde edilen bulgular üzerinde tartışma ve yorumlara yer verilmiştir.

#### 5.1. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 3,8822 olarak bulunmuştur. İçsel boyutta iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 4,1373 olarak bulunmuştur. Dışsal boyutta iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması ise 3,4995 olarak bulunmuştur. Yani sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ve dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri yüksek olarak bulunmuştur.

Yapılan bazı araştırmalarda ise öğretmenlerin iş doyum düzeyleri şöyledir: Balcı (1985) eğitim yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmasında eğitim yöneticilerinin genel iş doyum düzeylerini düşük olarak bulmuştur. Çelik (1987) teknik öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında teknik öğretmenlerin işlerinden doyumsuzluk duyduklarını saptamıştır. Özdayı (1990) resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmasında; özel liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını yüksek, resmi liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını ise düşük olarak saptamıştır. Şahin (1999) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında öğretmenlerin işlerinde kısmen doyumlu olduklarını saptamıştır. Toprak (2007) İlköğretim okullarındaki sınıf ve özel sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğunu saptamıştır.

#### 5.2. Cinsiyet Değişkeni İle İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar

Araştırma sonucumuza göre erkek öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 3,8867 , kadın öğretmenlerinki ise 3,8790 olarak bulunmuştur. Erkek ve kadın öğretmenlerin her ikisinin de genel iş doyum düzeyleri yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur.

Bu bulguya dayanarak sınıf öğretmenliği mesleğinin her iki cinsiyete de hitap eden ve sevilerek yapılan bir meslek olduğunu söyleyebiliriz.

Yapılan bazı araştırmalarda cinsiyet ve iş doyum arasındaki ilişki şu şekildedir: Mavi (2008) beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapmış olduğu araştırmasında araştırmamıza paralel olarak erkek ve kadın beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini yüksek olarak bulmuş ve iş doyum düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını saptamıştır. İnandık (2010) müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini farklı demografik değişkenlere göre incelemiş ve araştırma sonucumuza paralel olarak iş doyum düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını saptamıştır. Kılıç (2011) ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürleri ve öğretmenlerin iş doyumları üzerine yapmış olduğu araştırmasında araştırma sonucumuza paralel olarak cinsiyet değişkeninin okul müdürleri ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etki etmediği sonucuna ulaşmıştır.

### **5.3.Yaş Değişkeni İle İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar**

Araştırma sonucumuza göre tüm yaş aralıklarında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek olarak bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur.

Bu bulguya dayanarak sınıf öğretmenliği mesleğinin her yaş aralığında sevilerek yapılabilen bir meslek olduğunu söyleyebiliriz.

Yapılan bazı araştırma sonuçları incelendiğinde şu bulgulara rastlanılmaktadır: Şahin (1999) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, araştırma sonucumuza benzer olarak, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varmıştır. Cebeci (2004) ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumuna yönelik yapmış olduğu araştırmasında, araştırma sonucumuzdan farklı olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. İlerleyen yaşlarda işten elde edilen doyumun arttığı sonucuna ulaşmıştır. Usta (2015) sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile demografik faktörler arasındaki ilişki

üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, araştırma sonucumuza benzer olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını saptamıştır. Karakuzu (2013) sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin iş doyumlarına yönelik yapmış olduğu araştırmasında, araştırmamıza benzer olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

#### **5.4. Medeni Durum Değişkeni ile İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar**

Araştırma sonucumuza göre evli öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 3,8868 , bekâr öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması ise 3,8791 olarak bulunmuştur. Puanlara baktığımız zaman evli öğretmenler ile bekâr öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur.

Bu bulguya dayanarak sınıf öğretmenliği mesleğinin gerek evli gerekse bekâr öğretmenler tarafından sevilerek yapılan bir meslek olduğunu söyleyebiliriz.

Yapılan bazı araştırmalarda şu bulgulara rastlanmıştır: Şahin (1999) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, araştırma sonucumuzdan farklı olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu, evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bekâr öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Demirel (2006) sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmasında araştırma sonucumuza benzer olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını saptamıştır. Yıldız (2013) ilkököl ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, araştırma sonucumuza benzer olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varmıştır. Gündoğdu (2013) sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, araştırma sonucumuzdan farklı olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır.

### 5.5. Hizmet Süresi Değişkeni İle İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar

Araştırma sonucumuza göre öğretmenlik mesleğinin birinci yılındaki sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 4,0037 , hizmet süresi 2-5 yıl olan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 3,8091 , hizmet süresi 6-9 yıl olan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 3,7865 , hizmet süresi 10 yıl ve üzerinde olan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması ise 3,9352 olarak bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, öğretmenlerin hizmet sürelerine göre 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için uygulanan Tukey Hsd testi sonuçlarına göre farklılığın hizmet süresi 1 yıl ve 1 yıldan daha az olan öğretmenler ile hizmet süresi 2-5 yıl aralığında olan öğretmenler arasında olduğu saptanmıştır.

Bu bulgulara dayanarak sınıf öğretmenlerinin mesleklerinin ilk yılında yüksek iş doyumuna sahip olduklarını buna karşılık ilerleyen yıllarda iş doyum düzeylerinde biraz düşüş yaşandığını fakat iş doyum düzeylerindeki bu düşüşün daha da ilerleyen yıllarda tekrar yükselişe geçtiğini söyleyebiliriz.

Yapılan bazı araştırmalarda ise şu bulgular yer almaktadır: Şahin (1999) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, araştırma sonucumuza benzer olarak 0-1 yıl hizmet süresi olan öğretmenler ile 25 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin 7-12 yıl aralığında hizmet süresi olan öğretmenlere göre yüksek olduğunu saptamıştır. Başaran (2006) da ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Yıldız (2013) ilkokul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, araştırma sonucumuza benzer olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna varmıştır. Usta (2015) sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile demografik faktörler arasındaki ilişki üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, araştırma sonucumuzdan farklı olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını saptamıştır.

### 5.6. Görev Yeri Değişkeni İle İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar

Araştırma sonucumuza göre ilçe merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 3,8237 , köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması ise 3,9531 olarak bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, görev yeri değişkeni açısından 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Bu bulguya dayanarak köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin, ilçe merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerine göre işlerinden daha yüksek doyum sağladıklarını ifade edebiliriz. Köy okullarında öğretmenler arası ilişkiler ve öğretmen yönetici ilişkileri merkez okullara göre daha samimi olmaktadır. Bu durumun sebebi köy okullarında görev yapan personel sayısının merkez okullara göre daha az olması ve personelin sürekli birbiriyle etkileşim içinde olması olabilir.

Yapılan bazı araştırmalarda ise şu bulgulara rastlanılmaktadır: Demir (2001) sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile görev yerleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu genel olarak merkezde görev yapan öğretmenlerin, köylerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu saptamıştır. Cebeci (2004) ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumuna yönelik yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile görev yerleri arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Yavaş (2007) kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarına yönelik yapmış olduğu araştırmasında yönetim ortamı, ücret, çalışma koşulları, birlikte çalışılan kimseler, işin kendisi, yükselme, ödüller alt boyutları ile sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Kırsal alanda görev yapan öğretmenlerin, kent merkezlerinde görev yapan öğretmenlere göre işlerinden daha fazla doyum sağladıkları sonucuna ulaşmıştır.

### **5.7. Okutulan Sınıf Seviyesi Değişkeni İle İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar**

Araştırma sonucumuza göre öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması okuttukları sınıf seviyesine göre şu şekildedir: 1.sınıf okutan öğretmenler 3,9070 , 2.sınıf okutan öğretmenler 3,8653 , 3.sınıf okutan öğretmenler 3,9263 , 4.sınıf okutan öğretmenler 3,8338. Tüm sınıf seviyelerinde öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri yüksek olarak bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile okuttukları sınıf seviyesi arasında 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur.

Bu bulguya dayanarak sınıf öğretmenlerinin her sınıf seviyesinde işini severek yaptığını söyleyebiliriz.

Yapılan bazı araştırmalarda elde edilen sonuçlar şu şekildedir: Usta (2015) sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile demografik faktörler arasındaki ilişki üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, araştırma sonucumuza benzer olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile okuttukları sınıf seviyesi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını saptamıştır.

### **5.8. Sınıf Mevcudu Değişkeni İle İş Doyum Düzeyi Üzerine Tartışma ve Yorumlar**

Araştırma sonucumuza göre öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması sınıf mevcudu değişkenine göre şu şekildedir: Sınıf mevcudu 15 öğrenci ve altında olan öğretmenler 3,9800 , sınıf mevcudu 16-24 öğrenci olan öğretmenler 3,8465 , sınıf mevcudu 25 öğrenci ve üzerinde olan öğretmenler ise 3,8878'dir. Tüm sınıf mevcutlarında öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri yüksek olarak bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile sınıf mevcudu değişkeni arasında 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Bu bulguya dayanarak sınıf öğretmenlerinin sınıflarındaki öğrenci sayısının, onların işlerini severek yapmalarına engel bir durum olmadığını söyleyebiliriz.

Yapılan bazı araştırmalarda ise şu sonuçlar elde edilmiştir: Yıldız (2013) ilkokul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, araştırma sonucumuza benzer olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile sınıflarındaki öğrenci sayısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varmıştır. Ekinci (2006) ise öğretmenlerin iş doyumunu ve iş stresleri üzerine yapmış olduğu

araştırmasında, araştırma sonucumuzdan farklı olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile sınıf mevcudu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ulaşılan sonuca göre sınıf mevcudu 41 ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, diğer öğretmenlerden daha düşük bulunmuştur. Eser (2010) okul öncesi öğretmenleri üzerinde yürüttüğu araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile eğitim verdikleri öğrenci sayıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varmıştır. Sınıf mevcudu 16 ve üzerinde olan öğretmenlerin, sınıf mevcudu 15 ve altında olan öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını saptamıştır.





## BÖLÜM 6

### SONUÇLAR ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara ve yorumlara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

#### 6.1. SONUÇLAR

1- Van ili Erciş ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri şu şekildedir;

- Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri yüksektir.
- Sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyi yüksektir.
- Sınıf Öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyi yüksektir.

İş doyum puanlarının aritmetik ortalamalarına baktığımız zaman en yüksek doyumun içsel faktörlerden elde edildiği görülmüştür.

2- Van ili Erciş ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet yönünden incelendiğinde uygulanan testler neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- Sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- Sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin erkek ve kadın öğretmenlerin her ikisinde de yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise bu iki gruptan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

**3-** Van ili Erciş ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yaş yönünden incelendiğinde uygulanan testler neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- Sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- Sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin bütün yaş gruplarında yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise en yüksek iş doyumunun 20-24 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinde olduğu görülmüştür.

**4-** Van ili Erciş ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri medeni durumları yönünden incelendiğinde uygulanan testler neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- Sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- Sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin evli ve bekâr öğretmenlerin her ikisinde de yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise bu iki gruptan evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

**5-** Van ili Erciş ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri hizmet süresi yönünden incelendiğinde uygulanan testler neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Farklılığın ...-1 yıl ile 2-5 yıl hizmet süreleri arasında olduğu görülmüştür.
- Sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Farklılığın ...-1 yıl ile 2-5 yıl hizmet süreleri ve ...-1 yıl ile 6-9 yıl hizmet süreleri arasında olduğu görülmüştür.
- Sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Farklılığın ...-1 yıl ile 2-5 yıl hizmet süreleri arasında olduğu görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin tüm hizmet sürelerinde yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise en yüksek iş doyumunun  $\leq 1$  yıl hizmet süresine sahip olan yani göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinde olduğu görülmüştür.

**6-** Van ili Erciş ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri öğretmenlerin görev yerleri yönünden incelendiğinde uygulanan testler neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri ile görev yerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Köyde görev yapan öğretmenler ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahiptir.
- Sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile görev yerleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- Sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile görev yerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Köyde görev yapan öğretmenler ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahiptir.

Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin her iki yerleşim yerinde de yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise köyde görev

yapan öğretmenlerin ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

**7-** Van ili Erciş ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri okutulan sınıf seviyesi yönünden incelendiğinde uygulanan testler neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri ile okuttukları sınıf seviyesi arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- Sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile okuttukları sınıf seviyesi arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- Sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile okuttukları sınıf seviyesi arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin tüm sınıf seviyelerinde yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise en yüksek iş doyumunun 3. sınıf okutan öğretmenlerde olduğu görülmüştür.

**8-** Van ili Erciş ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri okutulan sınıf mevcudu yönünden incelendiğinde uygulanan testler neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri ile okuttukları sınıf mevcudu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- Sınıf öğretmenlerinin içsel faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile okuttukları sınıf mevcudu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- Sınıf öğretmenlerinin dışsal faktörlere bağlı iş doyum düzeyleri ile okuttukları sınıf mevcudu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin tüm sınıf mevcutlarında yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise en yüksek iş doyumunun sınıf mevcudu 15 ve 15'ten daha az olan öğretmenlerde olduğu görülmüştür.

## 6.2. ÖNERİLER

Van ili Erciş ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin ölçekteki dışsal faktörlerden biri olan ücret ifadesine vermiş oldukları cevaplardan yola çıkılarak şu öneriler getirilebilir: Öğretmenlerin maddi kaygıları olmamalı, hak ettikleri çağdaş yaşam standartlarına uygun bir hayat sürdürebilmeleri için aldıkları ücretler iyileştirilmelidir. Ayrıca öğretmenlere tanınan sosyal hak ve imkânlar artırılmalıdır.

Sınıf öğretmenlerinin ölçekteki dışsal faktörlerden biri olan terfi ifadesine verdikleri cevaplar göz önüne alındığında şu öneriler getirilebilir: Öğretmenlerin terfi alanındaki beklentileri karşılanmalıdır. Tek seferlik uygulamalardan kaçınılmalı, görevde yükselme sınavları belirli bir sisteme oturtularak düzenli bir takvime göre yapılmalıdır.

Sınıf öğretmenlerinin ölçekteki dışsal faktörlerden biri olan takdir edilme ifadesine verdikleri cevaplar göz önüne alındığında şu öneriler getirilebilir: Öğretmenler elde ettikleri başarılarından dolayı daha fazla ödüllendirilmeli. Yaptıkları güzel projeler, gerek kurum amirlerince gerekse il yada ilçe milli eğitim müdürlüklerince takdir edilmeli. Ödüllendirme yapılırken de öğretmenler arasında herhangi bir ayırım gözetilmemelidir.

Sınıf öğretmenlerinin ölçekteki dışsal faktörlerden yönetici insan ilişkileri ve yönetici teknik ifadelerine vermiş oldukları cevaplar sonucu şu öneriler getirilebilir: Yöneticiler, okul için alınan kararlarda öğretmenlerin duygu, düşünce ve önerilerini dikkate almalı. Öğretmenlerin okula karşı aidiyet duygularını geliştirici çalışmalar yürütmelidir.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Balçık, B. (2002). *İşletme Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası
- Cüceloğlu, D. (1992). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Doğan, H. Z. (1982). *Rol Çatışması ve İşgören Sorunları*. Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumuna Sunulan Bildiriler, Yorumlar, Tartışmalar. Ankara: TODAİE Yayınları
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü. Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 5
- Eren, E. (1998). *Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergenç, A. (1982). *İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri*. Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumuna Sunulan Bildiriler, Yorumlar, Tartışmalar. Ankara: TODAİE Yayınları
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Melisa Matbaacılık.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitapevi.

İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım Limited Şirketi.

Koçel, T. (2003), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınları

### **Makaleler**

Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına ilişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., Kahraman, A. (2005). *Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 115-129.

Can, S., Can, Ş., Dalaman, O. (2010). *Sınıf Öğretmenlerinin Çeşitli Faktörlere Göre İş Doyum Düzeyleri (Muğla İli Örneği)*, Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 30, 299-311.

Eğimli T. A. (2009). *Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52.

Şaylan, G. (1973). *Çalışma Özendiricileri*, Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Dergisi, TODAİE Yayınları, 6(4), 25-36.

Yelboğa, A. (2012). *Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma*, Ege Akademik Bakış, 12(2), 171-182.

## Tezler

### Doktora Tezleri

Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Tatmini Etkenlerinin İrdelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ, İstanbul.

Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, ANKARA ÜNİVERSİTESİ, Ankara.

Demir, N. (2005). *Örgüt Kültürü – İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ertürk, S. (2011). *Kuruma Aidiyet Bağlamında Adanmışlık Algısı İle Kişilik, İş Doyumu Ve Stres İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, KARA HARP OKULU Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Güler, M. (1990). *Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Keleş, H. N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, SELÇUK ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Maşrap, B. (1995). *Muhasebe Mesleğinde İş Tatmininin Türkiye Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, GAZİ ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.



Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ İşletme Fakültesi, İstanbul.

Pakdanel, C. (1988). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Savaş, A. C. (2012). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Duygusal Emek Yeterliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

### **Yüksek Lisans Tezleri**

Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Aydoğdu, S. (2009). *An Empirical Study Of The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover İntention*, Yüksek Lisans Tezi, YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Balci, B. (2004). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*, Yüksek Lisans Tezi, MARMARA ÜNİVERSİTESİ Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Cebeci, O. (2004). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumlarını Etkileyen Faktörler Kırşehir İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, DÜMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Cerit, K. (2005). *Hemşirelerin İş Doyumlarını Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik Ve Çalışma Özellikleri*, Yüksek Lisans Tezi, DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Çelik, V. (1987). *Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, ANKARA ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çoğaltay, N. (2010). *Türkiye Genelinde Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Algıları*, Yüksek Lisans Tezi, YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

Delionü, Ö. (2014). *Mesleki Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu*, Yüksek Lisans Tezi, BAĞÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*, Yüksek Lisans Tezi, GAZİ ÜNİVERSİTESİ Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Bilim Dalı, Ankara.

Demirel, R. (1989). *Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Deneyimin Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Tatminine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Demirel, F. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Demirkıran, T. (2004). *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, MARMARA ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Doğan, N. (2005). *İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılarının İş Doyumu*, Yüksek Lisans Tezi, KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Eroğlu, Ş. G. (2009). *Örgütsel Adalet Algılaması ve İş Tatmini Hakkında Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Eser, Ş. (2010). *Okul Öncesi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri Ve Okul İdaresi Desteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Tekirdağ İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Gençtürk, A. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, ZONGULDAK KARAEMLAS ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri ( Çorum İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, GAZİ ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gündoğdu, G, B. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- İnandık, Z. (2010). *Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, GAZİ ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

İnce, Ö. (2003). *İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler Ve Uygulamadan Bir Örnek*, Yüksek Lisans Tezi, MARMARA ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karakuzu, S. (2013). *Denizli İl Merkezinde Bulunan İlkokullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri ve Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumunun İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, GAZİ ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kılıç, Ö, S. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü Ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, SELÇUK ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Mavi, L. (2008). *Kütahya İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, DÜMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Mete, C. (2006). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Öztürk, G. (2002). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu*, Yüksek Lisans Tezi, MARMARA ÜNİVERSİTESİ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Polatkan, N, N. (2016). *Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Emek Davranışları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Samadov, S. (2006). *İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Sicim, D. (2007). *İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini:İstanbul Büyükçekmece İlçesinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, BEYKENT ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Surada, S. (2015). *Sınıf Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri (Eskişehir İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şimşek, L. (1994). *Mühendislerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Uygulamalı Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, MARMARA ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türk, Ö. (2008). *İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavaş, T. (2007). *Kırsal Alanda ve Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu*, Yüksek Lisans Tezi, FIRAT ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Yönelik Algılarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, MALTEPE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

## EKLER

### Ek-1: Kişisel Bilgi Formu

**Sayın Meslektaşım;**

Bu araştırma, “Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi” konulu yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacıyla yapılmaktadır. Veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu” ve “Minnesota İş Doyum Ölçeği” belirlenmiştir. Sizlerden ölçeklerde yer alan maddeleri, yönergelere uygun olarak ve içtenlikle cevaplamanızı rica ederim.

İlginiz ve katkınız için teşekkür ederim.

Kemal ÖZKAYA  
Necmettin Erbakan Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

## KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıda demografik değişkenlerinizi belirlemek amacıyla hazırlanmış bazı sorular yer almaktadır. Size uygun olan seçeneğe (X) işareti koyunuz.

**Görev Yaptığınız Okul:** .....

**Cinsiyet**

|       |       |
|-------|-------|
| Erkek | Kadın |
|-------|-------|

**Yaş**

|       |       |       |        |
|-------|-------|-------|--------|
| 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-... |
|-------|-------|-------|--------|

**Medeni Durum**

|      |       |
|------|-------|
| Evli | Bekar |
|------|-------|

**Hizmet Süresi**

|          |         |         |        |
|----------|---------|---------|--------|
| ...-1yıl | 2-5 yıl | 6-9 yıl | 10-... |
|----------|---------|---------|--------|

**Görev Yapılan Yer**

|              |     |
|--------------|-----|
| İlçe Merkezi | Köy |
|--------------|-----|

**Okutulan Sınıf Düzeyi**

|         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|
| 1.Sınıf | 2.Sınıf | 3.Sınıf | 4.Sınıf |
|---------|---------|---------|---------|

**Okutulan Sınıf Mevcudu**

|                |               |                |
|----------------|---------------|----------------|
| ...-15 Öğrenci | 16-24 Öğrenci | 25-... Öğrenci |
|----------------|---------------|----------------|

## Ek-2: Minnesota İş Doyum Ölçeği Kısa Form (MSQ)

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleri ile alakalı 20 maddelik 5’li likert tipi bir iş doyum ölçeği yer almaktadır. Maddeleri cevaplariken, kendinize bu yönüyle mesleğinizden ne derece memnunuz sorusunu sorunuz ve size uygun olan seçeneğin altına (X) işareti koyunuz.

### MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

|  | Hiç Memnun Değilim | Memnun Değilim | Kararsızım | Memnunuz | Çok Memnunuz |
|--|--------------------|----------------|------------|----------|--------------|
| 1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından   |                    |                |            |          |              |
| 2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından                                   |                    |                |            |          |              |
| 3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından                      |                    |                |            |          |              |
| 4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından                   |                    |                |            |          |              |
| 5. Amirim emrindeki kişileri idare tarzı bakımından                                  |                    |                |            |          |              |
| 6. Amirim karar vermedeki yeteneği bakımından  |                    |                |            |          |              |
| 7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından              |                    |                |            |          |              |
| 8. Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından                                    |                    |                |            |          |              |
| 9. Başkaları için birşeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından               |                    |                |            |          |              |
| 10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından                 |                    |                |            |          |              |
| 11. Kendi yeteneklerimi kullanarak birşeyler yapabilme şansımın olması bakımından    |                    |                |            |          |              |
| 12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından                  |                    |                |            |          |              |
| 13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından                                |                    |                |            |          |              |
| 14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından                                     |                    |                |            |          |              |
| 15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından                 |                    |                |            |          |              |
| 16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından |                    |                |            |          |              |
| 17. Çalışma şartları bakımından  |                    |                |            |          |              |
| 18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından                     |                    |                |            |          |              |
| 19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından                       |                    |                |            |          |              |
| 20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden                               |                    |                |            |          |              |

**Ek-3: Ölçek Sahibinden Alınan Uygulama İzni**

RE: Minnesota İş Doyum Ölçeği İzin



Asli Baycan Binark

Bugün, 10:41

Siz ↕



Yanıtla | ▾

Kullanabilirsiniz...

Asli Baycan

From: Kemal Özkaya [kzkaya32@hotmail.com]

Sent: Sunday, November 06, 2016 8:03 AM

To: Asli Baycan Binark

Subject: Minnesota İş Doyum Ölçeği İzin

İyi günler Aslı Hanım,

Türkçeye uyarladığımız "Minnesota İş Doyumu Ölçeğini" yüksek lisans tezimde kullanmak için izninizi istiyorum.

Saygılarımla.





## Ek-4: Araştırma İçin Alınan Resmî İzin



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 48178250-300-E.17818  
Konu : Araştırma İzni (Kemal ÖZKAYA)

04/04/2017

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 20/03/2017 tarihli ve 71052239-300-E.13920 sayılı yazınız.

Enstitünüz İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Kemal ÖZKAYA'nın "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (Van İli Erciş İlçesi Örneği)" adlı tezi kapsamında araştırma yapma isteği ile ilgili Van Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 30.03.2017 tarih ve E.4311600 sayılı yazısı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

**e-İmzalıdır**

Prof.Dr. Tahir YÜKSEK  
Rektör Yardımcısı

Ek: Resmî Yazı ve Ekleri (4 Sayfa)

Adres: Nişantaşı Mah. Dr. Hulusi Baybal Cad. No:12 Kat 18 Selçuklu/KONYA  
Telefon: 0332 221 06 00 Faks: 0332 236 21 85 Elektronik Ağ: <http://www.konya.edu.tr>  
Gül Hümeysra ARSLAN  
0332 221 06 08

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.  
Evrak teyidi <https://ebysorgu.konya.edu.tr> adresinden DK35-D2DI-8EZA kodu ile yapılabilir.



T.C.  
VAN VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 69206118-44-E.4311600  
Konu : Araştırma İzni

30.03.2017

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı) **KONYA**

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi  
Bilim dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Kemal ÖZKAYA'nın tez çalışması ile ilgili  
29.03.2017 tarih ve 4239619 sayılı makam onayı ekte sunulmuştur.  
Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Kıyasettin KİREKİN  
İl Millî Eğitim Müdürü

EKİ: 1 Ad. Onay Ör.  
1 Ad. Komisyon. Kararı.

EKİ: 1 Ad. Onay Ör.  
1 Ad. Komisyon. Kararı.

Güvenli Elektronik İmza

Aslı ile Aynıdır

Cemal ÖZEL

30.03.2017

VAN İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ  
Abdurrahman Gazi Mah. İskele Cad. 65040 - VAN  
e-posta : tyuksekoğretimyurdisi65@meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin: T.ŞELE Şef (Dâhili 191)  
Telefon: 0(432) 222 41 62-63,64,65,69,67  
Fax: 0(432) 222 41 61 İnternet: http://van.meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2777-84e7-34c6-bf5b-1f5e kodu ile teyit edilebilir.

**Ek-5: Araştırma Yapılan Kurumların Listesi**

Van/Erciş Abdal Mezrası İlkokulu

Van/Erciş Adnan Menderes İlkokulu

Van/Erciş Akçayuva İlkokulu

Van/Erciş Aşağı Kozluca İlkokulu

Van/Erciş Beyazıt İlkokulu

Van/Erciş Cumhuriyet İlkokulu

Van/Erciş Çağdaş İlkokulu

Van/Erciş Çelebibağı İlkokulu

Van/Erciş Çelebibağı Sıtkı Kürüm İlkokulu

Van/Erciş Çetintaş İlkokulu

Van/Erciş Çubuklu İlkokulu

Van/Erciş Deliçay İlkokulu

Van/Erciş Deredam İlkokulu

Van/Erciş Ercişli Emrah İlkokulu

Van/Erciş Gedikdibi İlkokulu

Van/Erciş Hacıkış İlkokulu

Van/Erciş Hocaali İlkokulu

Van/Erciş Hüsnü Özyeğin İlkokulu

Van/Erciş Kadir Rezzan Has İlkokulu

Van/Erciş Kadriye Çiftçi İlkokulu

Van/Erciş Karatavuk İlkokulu

Van/Erciş Karatavuk Süphan İlkokulu

Van/Erciş Kasımbağı İlkokulu

Van/Erciş Kazım Karabekir İlkokulu  
Van/Erciş Kocapınar 50. Yıl İlkokulu  
Van/Erciş Kozluca Bartın İlkokulu  
Van/Erciş MNG Kargo İlkokulu  
Van/Erciş Osman Gazi İlkokulu  
Van/Erciş Payk y İlkokulu  
Van/Erciş Reşit elik İlkokulu  
Van/Erciş Salih  lmez İlkokulu  
Van/Erciş Salmanağa İlkokulu  
Van/Erciş Őehirpazarı İlkokulu  
Van/Erciş Ulupamir İlkokulu  
Van/Erciş Uncular İlkokulu  
Van/Erciş Vali Abdülkadir Sarı İlkokulu  
Van/Erciş Veysi Kürüm İlkokulu  
Van/Erciş Yağlık İlkokulu  
Van/Erciş Yahya Kemal Beyatlı İlkokulu  
Van/Erciş Yoldere İlkokulu  
Van/Erciş Yukarı Işıklı Gazi İlkokulu  
Van/Erciş Y n ren İlkokulu  
Van/Erciş Ziya Gökalp İlkokulu  
Van/Erciş Ziyaret Nidai Kürüm İlkokulu



**T.C.**  
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü**



**ÖZGEÇMİŞ**

|                |              |
|----------------|--------------|
| Adı Soyadı:    | Kemal ÖZKAYA |
| Doğum Yeri:    | Isparta      |
| Medeni Durumu: | Evli         |

**ÖĞRENİM DURUMU**

| Derece        | Okulun Adı  | Program            | Yer     | Yıl       |
|---------------|---|--------------------|---------|-----------|
| İlköğretim    | Kaymakam Abdurrahman Bey İlköğretim Okulu   | İlkokul Ortaokul   | Isparta | 1996-2004 |
| Ortaöğretim   | Şehit Latif Keçeci Anadolu Öğretmen Lisesi  | Eşit Ağırlık       | Isparta | 2004-2008 |
| Lisans        | Necmettin Erbakan Üniversitesi  | Sınıf Öğretmenliği | Konya   | 2008-2012 |
| Yüksek Lisans | -   | -                  | -       | -         |
| İş Deneyimi   | 2014-2017 Van Erciş Deliçay İlkokulu<br>2017-2019 Isparta Sütçüler Çandır Oğuz Önder İlkokulu<br>2019-..... Isparta Merkez Hafız İbrahim Demiralay İlkokulu |                    |         |           |
| Telefon       | 0543 542 84 19  |                    |         |           |
| Adres         | Hafız İbrahim Demiralay İlkokulu Merkez/ISPARTA   |                    |         |           |