



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN
PERFORMANSLARI VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ**

Barış ÇETİN

**Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı**

İSTANBUL – 2007



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN
PERFORMANSLARI VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ**

Barış ÇETİN

**Danışman
Prof. Dr. İrfan ERDOĞAN**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı**

İSTANBUL - 2007

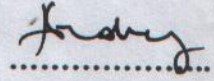
**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN
PERFORMANSLARI VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ**

BARIŞ ÇETİN

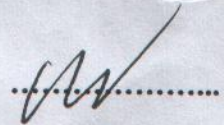
ONAY

Jüri:

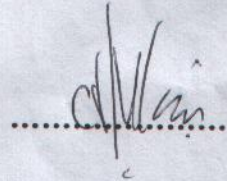
Tez Danışmanı :Prof. Dr. İrfan ERDOĞAN


.....

Üye :Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR


.....

Üye :Dr. Mustafa FARSAKOĞLU


.....

Yüksek lisans tezi onay tarihi: 05/04/2007

İÇİNDEKİLER

| | |
|--------------------------------------|------|
| SİMGELER LİSTESİ | v |
| KISALTMALAR LİSTESİ | vi |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | vii |
| TABLolar LİSTESİ | viii |
| EKTEKİ TABLOLAR LİSTESİ | xi |
| ÖNSÖZ | xiii |
| ABSTRACT | xiv |
| ÖZET | xvi |

BÖLÜM I

| | |
|---|---|
| GİRİŞ | 1 |
| 1.1. Problem | 4 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı..... | 6 |
| 1.3. Araştırmanın Önemi | 7 |
| 1.4. Araştırmanın Sayıltıları..... | 8 |
| 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları..... | 8 |
| 1.6. Tanımlar..... | 8 |
| 1.7. Performans Düzeyi Derecelendirmesi | 9 |

BÖLÜM II

| | |
|--|----|
| YÖNTEM | 10 |
| 2.1. Araştırmanın Modeli | 10 |
| 2.2. Evren ve Örneklem | 10 |
| 2.3. Veriler ve Toplanması..... | 10 |
| 2.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması..... | 13 |

BÖLÜM III

| | |
|---|----|
| İŞ DOYUMU VE PERFORMANSA AİT KURAMSAL BİLGİLER | 14 |
| 3.1. İş Doyumunun Tanımı..... | 14 |
| 3.2. İş Doyumunun Önemi..... | 15 |
| 3.3. İş Doyumu Alt Boyutları..... | 16 |

| | |
|---|----|
| 3.3.1. Yönetim Biçemi | 16 |
| 3.3.2. Çalışma Olanakları | 16 |
| 3.3.3. Gelişme ve Yükselme Olanakları | 17 |
| 3.3.4. İş Arkadaşları | 17 |
| 3.3.5. Fiziksel Ortam | 17 |
| 3.3.6. Ücret ve Personel | 18 |
| 3.4. İş Doyumuna ve Doyumsuzluğuna Neden Olan Etkenler ve Sonuçları | 18 |
| 3.5. Çalışanların İşteki Doyumsuzluklarını İfade Biçimleri | 19 |
| 3.6. İş Doyumu İle İlgili Kavramlar | 20 |
| 3.6.1. İş Doyumu ve Verimlilik | 20 |
| 3.6.2. İş Doyumu ve Performans | 20 |
| 3.6.3. İşgücü Devir Oranının Artması | 21 |
| 3.6.4. Devamsızlık ve İş Değişirme | 21 |
| 3.6.5. İş Doyumu ve Sağlık Sorunları | 21 |
| 3.7. İş Doyumu Kuramları | 22 |
| 3.7.1. İçerik (Kapsam) Kuramları | 22 |
| 3.7.2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı | 23 |
| 3.7.3. Çift Faktör Kuramı | 24 |
| 3.7.4. Başarma İhtiyacı Kuramı | 25 |
| 3.7.5. Erg Kuramı | 26 |
| 3.7.6. Süreç Kuramları | 27 |
| 3.7.7. Bekleyiş Kuramları | 27 |
| 3.7.7.1. Beklenti (Ümit) Kuramı | 27 |
| 3.7.7.2. Lawler-Porter Kuramı | 29 |
| 3.7.8. Edimsel Şartlandırma Kuramı | 30 |
| 3.7.9. Denklik Kuramı | 32 |
| 3.7.10. Amaç Kuramı | 33 |
| 3.7.11. Cranny ve Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Kuramı | 34 |
| 3.8. Performans | 35 |
| 3.8.1. Performansın Tanımı | 35 |
| 3.8.2. Performans Değerlendirme | 35 |
| 3.8.2.1. Performans Değerlendirmenin Yararları | 35 |
| 3.8.3. Performans Düzeyleri | 35 |

| | |
|--|-----------|
| 3.9. Performans Kavramları | 36 |
| 3.10. Performans Ölçümü ve Yönetimi | 36 |
| 3.10.1. Performans Ölçüm Sistemi | 36 |
| 3.10.2. Performans Ölçütleri | 37 |
| 3.10.3. Performansa Odaklı Yönetim | 37 |
| 3.11. Performans Karnesi (Balanced Scorecard) | 38 |
| 3.11.1. Performans Karnesinin Stratejik Önemi | 38 |
| 3.11.2. Stratejik Performans Yönetim Sistemi | 38 |
| 3.11.3. Performans Yönetimi | 39 |
| 3.11.3.1. Kurumsal Performans Yönetimi | 39 |
| 3.11.3.2. İş Süreçleri Performans Yönetimi | 39 |
| 3.11.3.3. Çalışanlar Performans Yönetimi | 39 |
| 3.12. Performansın Eğitim Sektöründe Uygulanması | 40 |
| 3.12.1. Okulların Performans Karnesi | 40 |
| 3.12.2. Performans Ölçütlerinin Neden Sonuç İçinde Oluşturulması .. | 41 |
| 3.13. Performans Uygulamasında Dikkat Edilmesi Gerekenler | 42 |
| | |
| İLGİLİ ARAŞTIRMALAR | 45 |
| 4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar | 45 |
| 4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar | 52 |
| | |
| BÖLÜM IV | |
| BULGULAR VE YORUM | 56 |
| 5.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Özellikleri | 56 |
| 5.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Ait Doyum Düzeyleri | 56 |
| 5.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlere Göre İş Doyum Düzeyleri | 59 |
| 5.3.1. Cinsiyet | 59 |
| 5.3.2. Yaş | 60 |
| 5.3.3. Medeni Durum | 64 |
| 5.3.4. Mezun Olunan Okul | 65 |

| | |
|--|------------|
| 5.3.5. Kıdem | 68 |
| 5.4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklerine Göre Performans Düzeyleri | 72 |
| 5.4.1. Cinsiyet | 72 |
| 5.4.2. Yaş | 73 |
| 5.4.3. Medeni Durum | 74 |
| 5.4.4. Mezun Olunan Okul | 75 |
| 5.4.5. Kıdem | 78 |
| 5.5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Doyum Düzeylerinin ve Bu Boyutlardaki Performanslarının Karşılaştırılması | 80 |
| 5.6. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutuna Verdikleri Önem Dereceleri | 88 |
| 5.7. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklerine Göre İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Dereceleri | 90 |
| 5.7.1. Cinsiyet | 90 |
| 5.7.2. Yaş | 91 |
| 5.7.3. Medeni Durum | 93 |
| 5.7.4. Mezun Olunan Okul | 94 |
| 5.7.5. Kıdem | 97 |
| 5.8. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Doyum Düzeyleri ve Bu Alt Boyutlara Verdikleri Önem Derecelerinin Karşılaştırılması | 99 |
| BÖLÜM V | |
| SONUÇLAR VE ÖNERİLER | 102 |
| 6.1. Sonuçlar | 102 |
| 6.2. Öneriler | 104 |
| EKLER..... | 105 |
| KAYNAKLAR..... | 124 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 129 |

SİMGELER LİSTESİ

| | |
|----------|---------------------------|
| % | Yüzde |
| F | Tek Yönlü Varyans Analizi |
| n | Frekans |
| N | Eleman Sayısı |
| p | Cronbach Alfa Değeri |
| S | Standart Sapma |
| t | T Testi |
| x | Aritmetik Ortalama |

KISALTMALAR LİSTESİ

| | |
|--------------|---------------------------------|
| İ.Ü. | İstanbul Üniversitesi |
| İ.Ö.O | İlköğretim Okulu |
| MEB | Milli Eğitim Bakanlığı |
| pp. | Sayfa Sayısı |
| s. | Sayfa |
| ss. | Sayfa Sayısı |
| SPSS | Statistical For Social Sciences |
| TDK | Türk Dil Kurumu |
| TTK | Talim Terbiye Kurulu |
| vb. | Ve Benzeri |
| vd. | Ve Diğerleri |
| YÖK | Yüksek Öğretim Kurumu |
| Y.Ü. | Yeditepe Üniversitesi |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| Şekil | Sayfa |
|---|-------|
| 1 İş Doyumunun ve Doyumsuzluğunun Sebep ve Sonuçları | 18 |
| 2 İşteki Doyumsuzluğa Karşı Gösterilen Tepkiler | 19 |
| 3 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi | 23 |
| 4 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı | 25 |
| 5 Vroom'un Güdüleme Kuramı | 28 |
| 6 Lawler - Porter Güdüleme Kuramı | 29 |
| 7 Edimsel Koşullandırma | 31 |
| 8 Amaçlar ve Güdüleme İlişkisi | 33 |
| 9 Cranny - Smith'in Süreç Kuramı | 34 |
| 10 Metro Okulunun Performans Karnesi | 40 |
| 11 Etkili Okulun Performans Ölçütlerinin Neden Sonuç İlişkisi | 41 |

TABLULAR LİSTESİ

Sayfa No

| | | |
|-----------------|---|----|
| Tablo 1 | İş Doyumu Alt Boyutları ve Anket Soru Numaraları | 12 |
| Tablo 2 | İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarının Her Birine İlişkin Algılarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 57 |
| Tablo 3 | Cinsiyet Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait t Testi Sonuçları | 60 |
| Tablo 4 | Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 61 |
| Tablo 5 | Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Ortalamaları Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 62 |
| Tablo 6 | Medeni Durum Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait t Testi Sonuçları | 65 |
| Tablo 7 | Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 66 |
| Tablo 8 | Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Ortalamaları Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları..... | 67 |
| Tablo 9 | Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 69 |
| Tablo 10 | Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Ortalamaları Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .. | 70 |
| Tablo 11 | Cinsiyet Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performans Düzeylerine Ait t Testi Sonuçları | 72 |
| Tablo 12 | Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performans Düzeylerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 73 |
| Tablo 13 | Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performans Düzeylerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 74 |

| | | |
|-----------------|--|----|
| Tablo 14 | Medeni Durum Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performans Düzeylerine Ait t Testi Sonuçları | 75 |
| Tablo 15 | Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performans Düzeylerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 76 |
| Tablo 16 | Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 77 |
| Tablo 17 | Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performans Düzeylerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 79 |
| Tablo 18 | Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 80 |
| Tablo 19 | İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Yönetim Biçemi Doyum Düzeyi ile Performans Düzeylerine Ait t Testi Sonuçları | 81 |
| Tablo 20 | İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Çalışma Olanakları Doyum Düzeyi ile Performans Düzeylerine Ait t Testi Sonuçları | 82 |
| Tablo 21 | İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Gelişme ve Yükselme Olanakları Doyum Düzeyi ile Performans Düzeylerine Ait t Testi Sonuçları | 83 |
| Tablo 22 | İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki İş Arkadaşları Doyum Düzeyi ile Performans Düzeylerine Ait t Testi Sonuçları | 84 |
| Tablo 23 | İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Fiziksel Ortam Doyum Düzeyi ile Performans Düzeylerine Ait t Testi Sonuçları ... | 85 |
| Tablo 24 | İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Ücret ve Personel Doyum Düzeyi ile Performans Düzeylerine Ait t Testi Sonuçları | 86 |
| Tablo 25 | İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Düzeyleri İle Bu Alt Boyutlardaki Performans Düzeylerine Ait t Testi Sonuçları | 87 |
| Tablo 26 | İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarının Her Birine Verdikleri Önem Derecesine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 88 |
| Tablo 27 | Cinsiyet Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait t Testi Sonuçları | 91 |

| | | |
|-----------------|--|-----|
| Tablo 28 | Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 92 |
| Tablo 29 | Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 93 |
| Tablo 30 | Medeni Durum Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait t Testi Sonuçları | 94 |
| Tablo 31 | Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 95 |
| Tablo 32 | Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 96 |
| Tablo 33 | Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 98 |
| Tablo 34 | Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 99 |
| Tablo 35 | İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarını Algılamalarına ve Bu Alt Boyutlara Verdikleri Önem Derecelerine Ait t Testi Sonuçları | 100 |

EKTEKİ TABLOLAR LİSTESİ

| | <u>Sayfa No</u> |
|---|-----------------|
| Tablo 36 Araştırmanın Evren ve Örneklemi | 106 |
| Tablo 37 Anket Uygulanan Okullar ve Anketlerin Dönüş Sayıları..... | 111 |
| Tablo 38 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılım Oranları... | 112 |
| Tablo 39 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Dağılım Oranları..... | 112 |
| Tablo 40 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılım Oranları..... | 112 |
| Tablo 41 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılım Oranları..... | 113 |
| Tablo 42 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kıdemlerine Göre Dağılım Oranları.... | 113 |
| Tablo 43 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında Yönetim Biçemi Alt Boyutuna İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyuta Verdikleri Önem Derecesine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 114 |
| Tablo 44 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında Çalışma Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyuta Verdikleri Önem Derecesine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 114 |
| Tablo 45 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyuta Verdikleri Önem Derecesine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 115 |
| Tablo 46 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında İş Arkadaşları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyuta Verdikleri Önem Derecesine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 115 |
| Tablo 47 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında Fiziksel Ortam Alt Boyutuna İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyuta Verdikleri Önem Derecesine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 116 |
| Tablo 48 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında Ücret ve Personel Alt Boyutuna İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyuta Verdikleri Önem Derecesine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 116 |
| Tablo 49 Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yönetim Biçemi Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları..... | 117 |
| Tablo 50 Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Çalışma Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları..... | 117 |

| | | |
|-----------------|---|-----|
| Tablo 51 | Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları..... | 118 |
| Tablo 52 | Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Arkadaşları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları..... | 118 |
| Tablo 53 | Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Fiziksel Ortam Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları..... | 119 |
| Tablo 54 | Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları..... | 119 |
| Tablo 55 | Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yönetim Biçemi Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları..... | 120 |
| Tablo 56 | Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları..... | 121 |
| Tablo 57 | Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Fiziksel Ortam Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları..... | 122 |
| Tablo 58 | Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Ücret ve Personel Alt Boyutuna Verdikleri Önem Derecelerine Ait LSD Testi Sonuçları..... | 122 |
| Tablo 59 | Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yönetim Biçemi Alt Boyutuna Verdikleri Önem Derecelerine Ait LSD Testi Sonuçları | 123 |
| Tablo 60 | Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna Verdikleri Önem Derecelerine Ait LSD Testi Sonuçları..... | 123 |

ÖNSÖZ

Eğitim; bireyde kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı ve istendik davranış değişikliği meydana getirme sürecidir. Eğitimin en önemli amacı, bireylerin topluma verimli ve sağlıklı bir şekilde adaptasyonunu sağlamaktır. Bilgi toplumuna geçiş sürecinde itici güç, bilgi ve bilgili insandır. Bu nitelikteki insan gücünün yetiştirilmesinde en büyük sorumluluk öğretmenlere düşmektedir. Öğrencilerin kaliteli ve başarılı bireyler olarak yetiştirilmeleri, öğretmenlerin başarısı ile yakından ilgilidir. Öğretmenlerin mesleklerinde başarılı olması ise, işlerinden doyum sağlamaları ile gerçekleşecektir.

İş doyumunu; bireyin yaptığı işle ilgili olarak alınan ücrete, denetime, iş arkadaşları ile ilişkilere, gelişme ve yükselme olanaklarına, yönetim biçimine, fiziksel ortama, çalışma olanakları ve benzeri etkenlere karşı geliştirdiği tutumların toplamıdır. Birey, bu etkenlere karşı olumlu bir tutum içindeyse iş doyumunu; olumsuz bir tutum içindeyse iş doyumsuzluğu duyacaktır.

Bu araştırma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde giriş başlığı altında; araştırmanın problemi, amaçları, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve tanımlar verilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Üçüncü bölüm iş doyumunu ile ilgili kuramsal bilgilere, dördüncü bölüm ise ilgili araştırmalara ayrılmıştır. Beşinci bölümü bulgular ve yorum kısmı oluşturmuştur. Altıncı ve son bölümde ise, sonuç ve öneriler yer almıştır.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde birçok değerli insanın yardım ve katkıları olmuştur. En başta araştırmanın yapılması esnasında, her konuda sürekli yardımcı olan ve bana yol gösteren değerli hocam Prof. Dr. İrfan Erdoğan'a sonsuz teşekkür ediyorum.

Gösterdiği yakın ilgiden dolayı Dr. Mustafa Farsakoğlu'na, verilerin çözümlenmesi ve istatistiksel işlemlerin yapılmasında çok yardım eden ve kuramsal çalışmamda tam kaynak olan Ağdem Tellioğlu'na, master çalışmalarımın başından itibaren beraber yol aldığımız Bilgehan Yerekaban'a ve yaptığı katkılardan dolayı Cemile Eryiğit'e şükranlarımı sunuyorum.

En son olarak bende çok emeği olan ablam Betül Yazar'a ve en zor anlarımda yanımda olup tezimin en zor aşamalarında benden desteğini ve sevgisini esirgemeyen biricik eşim Başak'a gönülden teşekkür ediyorum.

Bariş ÇETİN

ABSTRACT

This research was carried out to determine the level of Primary School Teacher's performance levels, job satisfactions in the sub-dimensions of their job satisfactions, the degree of importance which they give to sub-dimensions of job satisfaction; and whether these levels of job satisfaction and the degree of importance show differences according to the individual characteristics of teachers.

Additionally; in this research, from the sub-dimensions of job satisfaction: "the way of management", "working conditions", "the conditions of progress and promotion", "colleagues", "physical atmosphere", "payment and personnel"; from the individual characteristics; "gender", "age", "marital status", "the graduated school" and "ranks" were thought on. It was used last inspect note by given primary school inspectors for the performance scale.

The research was carried out according to the general scannig model. The İstanbul, 1472 class and branch teachers working for 49 public primary school in the adminisirative district, Fatih became the centre of this research. From these teachers, according to the rule of randomness, 440 teachers were taken into the model with the simple random sampling method to represent the 30 % of this universe.

To gather data, "The Job Satisfaction Scale" advanced by Çetinkanat was used. The scale which was planned as Quarted Degreeİng Method, was formed of six sub-dimensions and 64 questions, the 32 of which İs for perceived situation, and the other 32 of which is for the degree of given importance. in order to analyses the data, the techniques such as "percentage", "frequency", "arithmetic mean", "standard deviation", "one-way ANOVA analysis", "t- test" and "LSD test" were made use of.

According to the research; such results were found out:

1. The teachers perceived a low level of dissatisfaction in the sub-dimensions of their job satisfactions. Teachers perceived their satisfaction with their view in sub-dimensions: "I agree", in respect of the factors such as "colleagues", "the way of management" and "the possibilities of progress and promotion". Conversely; they perceived low level of dissatisfaction according to their view in sub-

dimensions: "I don't agree", in respect of such factors; "physical atmosphere", "payment and personnel" and "working conditions". The teachers perceived the highest degree of satisfaction in the sub-dimension: "colleagues" and the lowest degree of dissatisfaction in the sub-dimension: "working conditions".

2. A significant difference was fixed among the teacher's perceptions, related to sub-dimensions of job-satisfaction in other individual changeable factors except for the changeable factors; "gender" and "marital status".
3. It was found that a meaningful relationship between the changeable factors; age and the graduated school with the degrees of performances of teachers.
4. It was found that a meaningful relationship between teacher's performance levels and teacher's job-satisfaction of "the way of management", "working conditions", "the conditions of progress and promotion" and "colleagues". It wasn't found that a meaningful relationship between teacher's performance levels and teacher's job-satisfaction of "physical atmosphere" and "payment and personnel".
5. The teachers gave a high degree of importance to the sub-dimensions of job-satisfaction, and stated that each of these sub-dimensions are very important for themselves. When the greatest importance was given to the subdimension: "physical atmosphere"; "colleagues" was determined to be the least important sub-dimension.
6. Except for the teacher's changeability of ranks; in the other changeable factors, a remarkable gap was stabilized among the degrees of importance which the teacher gave for the sub-dimensions of job satisfaction.

According to the results of this research, different suggestions were presented to practitioners and researchers.

ÖZET

Bu araştırma, resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin performans düzeyleri ile performanslarının bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini, öğretmenlerin performanslarıyla iş doyum düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını, iş doyumunu alt boyutlarındaki iş doyum düzeyleri, iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecesi ve iş doyum düzeyleri ile önem derecesinin öğretmenlerin bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada iş doyumunu alt boyutlarından yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret ve personel; bireysel özelliklerden cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan okul, kıdem ele alınmıştır. Performans ölçeği olarak öğretmenlerin İlköğretim Müfettişlerinden aldıkları son teftiş notu esas alınmıştır.

Bu araştırma, genel tarama modeli esas alınarak yapılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul İli, Fatih İlçesi'ndeki 49 resmi İlköğretim okulunda çalışan 1472 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmuştur. Bu Öğretmenlerden, her okuldan yansızlık kuralına göre, evrenin % 30' unu temsil edecek şekilde ve oransız eleman örnekleme yoluyla 440 öğretmen örnekleme alınmıştır.

Veri toplamak için, Çetinkanat tarafından geliştirilen "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Dörtlü derecelemeğe göre oluşturulan ölçek, algılanan durum için 32, verilen önem derecesi için 32 olmak üzere toplam 64 sorudan ve altı alt boyuttan oluşmuştur. Verilerin çözümlenmesi için yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, t testi, LSD testi tekniklerinden yararlanılmıştır.

Araştırmada aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır:

1. Öğretmenler, iş doyumunu alt boyutlarında düşük düzeyde doyumsuzluk algılamışlardır. Öğretmenler "iş arkadaşları", "yönetim biçimi", "gelişme ve yükselme olanakları" alt boyutlarında "katılıyorum" şeklinde görüş belirterek doyumlu olduklarını algıladıkları; "fiziksel ortam", "ücret ve personel", "çalışma olanakları" alt boyutlarında "katılmıyorum" şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyumsuzluk algılamışlardır. Öğretmenler, en yüksek doyumunu "iş arkadaşları"; en düşük doyumsuzluğu "çalışma olanakları" alt boyutunda algılamışlardır.

2. Öğretmenlerin, yaş, mezun olunan okul ve kıdem gibi bireysel değişkenleri ile iş doyumunu alt boyutlarına ilişkin doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.
3. Öğretmenlerin performans düzeyleriyle, yaş ve mezun olunan okul değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
4. Öğretmenlerin, “yönetim biçemi”, “çalışma olanakları”, “gelişme ve yükselme olanakları” ve “iş arkadaşları” alt boyutlarındaki iş doyumlarıyla performansları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin, “fiziksel ortam”, “ücret ve personel” alt boyutlarındaki doyum düzeyleri ile performansları arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır.
5. Öğretmenler, iş doyumunu alt boyutlarına yüksek derecede önem vermişler ve kendileri için "çok önemli" olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenler alt boyutlar içerisinde en yüksek önemi "fiziksel ortam", en düşük önemi ise "iş arkadaşları" alt boyutuna vermişlerdir.
6. Öğretmenlerin, cinsiyet, medeni durum, yaş ve mezun olunan okul gibi değişkenlerde, iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bu araştırma sonuçlarının ışığında, uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik farklı öneriler sunulmuştur.

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın konusunu oluşturan problem durumu ve araştırmanın amaçları belirtilmiş, önem, sayıtlılar ve sınırlılıklar açıklanmış, tanımlar yapılmıştır.

Çok önemli bir toplumsal girişim olan eğitimden planlanan sonucun alınmasında ya da saptanan amaçların gerçekleştirilmesinde anahtar bir rol oynayan öğretmenin, rolünü etkili olarak oynayabilmesi, yönetim ve denetimce gerekli tüm önlemlerin alınmasına, düzenlemelerin yapılmasına bağlıdır (Aydın, 1993, s. 111). Yönetim ve denetimce gerekli önlemlerin istenen düzeyde alınması, işgörenin eğitim sistemine bağlanmasına ve sistemin etkililiği için gücünü sisteme salıvermesine yol açar.

Eğitim sisteminin, işgörenlerine karşı üç temel yükümlülüğü vardır.

- a. İşgörenlerin yetişme haklarını kullanmalarına olanak hazırlamak,
- b. Bir meslek adamına yakışır biçimde yaşamını sağlayacak gereksinimlerini karşılamak,
- c. İşinden doyum düzeyini artıracak koşulları oluşturmak.

İşten doyumun düzeyini artıracak koşullar şunlardır:

1. Görevi, eğitim işgörenine anlamlı gelmelidir.
2. Görevi, işgörene örgütsel ve toplumsal konum kazandırmalıdır.
3. İşgörene görevini yaparken örgütsel önderlik yapılmalıdır.
4. Okul ortamında işgöreni destekleyici bir etkileşim oluşturulmalıdır.
5. İşgörenin değerleri ile görevinin değerleri birbiriyle bağdaşabilmelidir (Başaran, 2000, s. 28 - 29).

Bireylerin günlük yaşamlarının yaklaşık üçte birini geçirdikleri işyerleri, kişi için önemli bir ortamdır. İşyerlerinde doyum sağlayabilen çalışanların, çevreleri ile olan ilişkilerinin daha düzenli olduğu, işyerlerinde istekle çalıştıkları, çalışma gruplarından hoşnut oldukları, bunun sonucu olarak da işlerinden mutlu oldukları, gurur ve başarı duyguları içinde işlerine bağlandıkları ve işlerinde verimli oldukları gözlenmektedir. İş

ortamının psikolojik boyutlarını vurgulayan Fromm (1981), bireylerin mutluluğunu etkileyen iki temel etmenin “üretmek” ile “sevmek-sevilmek” olduğunu belirtmiştir. Çalışanın işteki doyumunun artması işteki verimini, üretkenliğini de artırmaktadır (Özgüven, 2003, s. 127).

İş doyumunu, oldukça soyut ve kompleks bir kavramdır. Genellikle, iş doyumunu kavramı Armstrong (1993, s. 164)’ un belirttiği gibi insanların işlerine karşı tutum ve duygularını içerir. İşe karşı olumlu ve hoş tutumlar iş doyumunu, olumsuz ve hoş olmayan tutumlar iş doyumsuzluğunu açıklar (Çetinkanat, 2000, s. 49).

Erdoğan’a (1991, s. 376) göre iş doyumunu, işgörenlerin işe ve iş ortamına karşı genel tutumlarıdır. İş doyumunu, genellikle işgörenin iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. İşgörenin iş doyumunu bulması demek, işine karşı olumlu tutumunun ortaya çıkması demektir. Kısacası, kişi işinden gerekli doyumunu buluyorsa, işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır. Bu ilişkinin belirli sınırlar içerisinde tersi de doğrudur. Bireyin işine karşı tutumu ne ölçüde olumlu ise, iş doyumunu o ölçüde fazla olacaktır.

Bireyin iş doyumunu, çalıştığı işle ilgili olarak girdi-çıktı dengesi ile açıklayan Adams (1963), kişinin işinden çıktı olarak ücret, statü, yükselme ve etkin denetim gibi bazı sonuçlara ulaşmak için, kendisinden bireysel olarak zekâ, eğitim, yaş, deneyim, sağlık ve çaba gibi bazı girdiler vermekte olduğunu vurgulamaktadır. Bireyin iş doyumununun, yapmakta olduğu işe verdikleri ile aldıkları arasındaki dengeyi nasıl algıladığı ile ilgili olduğunu belirtmektedir. Birey, bir dengesizlik ve eşitsizlik görüyorsa ya da bir referans grup ile kendisini karşılaştırdığında bu eşitsizliği hissediyorsa işinden doyumsuz olmaktadır (Özgüven, 2003, s. 130 - 131).

İşıkhan’ın (1996, s. 118) Evans’dan aktardığına göre; iş doyumunu, tek boyutlu bir kavram değildir. İşin pek çok yönü, olumlu ya da olumsuz olarak iş doyumunu etkiler. İşin yönetimi, denetim, ücret, çalışma koşulları vb. gibi objektif özelliklerin yanı sıra bireyin gereksinimleri, istek ve beklentilerinin etkisi de dikkate alınmalıdır. Çünkü bunlar işten kaynaklanan olumlu ya da olumsuz yönlerin farklı bireyler tarafından, farklı şekilde algılanmasına neden olmaktadır. Bir birey aynı şartlardan doyum sağlarken, bir diğeri doyum sağlamayabilir.

Çalışanların iş doyumlarındaki değişiklikler; bireysel özellikler ve iş ortamının etkileşimi sonucu oluşmaktadır. Bu yüzden, iş doyumunu çalışmalarında yalnızca bireysel

farklılıklar değil; aynı zamanda iş ortamının çeşitli yönleri (statü, övgü, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, başarı duygusu, işin sıkıcılığı, amirle olan ilişkiler, çalışma koşulları ve yönetime katılma) de dikkate alınmalıdır. İşgörenler için işte doyum sağlayıcı ve doyumsuzluğa yol açıcı etmenlerden bazıları şu şekilde açıklanabilir:

1. Görevle İlgili Faaliyetler: İşin gerektirdiği faaliyetlerden hoşlanmak, istenerek verilen görevler, işin anlamlı ve önemli görülmesi iş doyumuna; işle ilgili faaliyetlerden hoşlanmamak, istemeyerek verilen görevler, işin anlamsız ve önemsiz görülmesi iş doyumsuzluğuna yol açar.
2. Yükselme: Daha yüksek bir pozisyona ulaşma, yükselme taahhüdünde bulunma iş doyumuna; istenilen yükselmenin elde edilememesi veya yükselme taahhüdünün olmayışı, yükselme için fırsatların olmaması iş doyumsuzluğuna yol açar.
3. Sorumluluk: Sorumluluğun yükseltilmesi, özel görevler verilmesi iş doyumuna; isteyerek veya söz verilerek sorumluluğun yükseltilmemesi, elde edilmek istenen görevlere ulaşamama, çok fazla sorumluluk, net olmayan sorumluluk iş doyumsuzluğuna yol açar.
4. Ücret: Alınan parasal artışlar veya ek zamlar, fazla çalışma için alınan para iş doyumuna; alınamayan parasal artışlar veya ek zamlar, kazancın olmaması, fazla çalışma ücretinin olmaması iş doyumsuzluğuna yol açar.
5. Kişiler Arası İlişkiler: Genelde bir hoşnutluk, herkesin diğerleriyle nazik, arkadaşça, iyi ilişkiler içinde olması, diğerleriyle iş dışı etkileşimlerden hoşnutluk duyma, iş dışında birlikte yapılan faaliyetlerin artması iş doyumuna; genelde bir hoşnutsuzluk, herkesin diğerleriyle olumsuz, kaba, arkadaşça olmayan diyalog ve ilişkiler içinde olması, neşesiz, durgun iletişim, iş dışında diğerleriyle hoş olmayan etkileşim, iş dışındaki hareketleri eleştirme iş doyumsuzluğuna yol açar.
6. Fiziksel Çalışma Koşulları: Hava, havanın sıcaklığı, rutubet, havalandırma, çalışma saatleri, çalışanların yeri, işin çevresi olumlu ise iş doyumuna; olumsuzsa iş doyumsuzluğuna yol açar.
7. Sözel veya Dolaylı Olarak İşin Kabulü: Övgüler, teşekkür etme, verilen ödüller, işin bir bölümü veya geneldeki başarılar için verilen özel kabuller, iş için verilen yüksek değer iş doyumuna; eleştiri, teşekkür etmeme, övgüsüzlük,

ödül verilmemesi, işin bir bölümü veya geneldeki başarılar için özel kabullerin verilmemesi, iş için verilen değerin az olması iş doyumsuzluğuna sebep olur (Işıkkhan, 1996, s. 119 - 122).

Problem

Öğretmenlerin doyum ya da doyumsuzluğu konusu uzun zamandır araştırmacıların yoğun ilgisini çeken bir alandır. Gerek endüstri gerekse eğitim alanında yapılan iş doyumunu araştırmalarının % 40'ından fazlası öğretmenler ve onların doyumları ile ilgilidir. Doyum ya da doyumsuzluk konusunda araştırmacılara yol gösteren kaynakların başında Herzberg'in Çift Faktör Kuramı gelmektedir (Sergiovanni, 1976; akt. Özdayı, 1991, s. 221).

Herzberg'in iş doyumunu ve güdüleme kuramı olan "Çift Faktör Kuramı"nı esas alarak öğretmenlerin iş doyumunu ve doyumsuzluğunu etkileyen etmenler araştırılmıştır. Buna göre, öğretmenlerde doyum sağlayan etkenlerin başında % 30 ile başarı, % 28 ile tanınma, üçüncü sırada ise % 11 ile işin kendisi gelmektedir. Bu üç etkeni sırasıyla sorumluluk, bireyler arası ilişkiler, gelişme olanağı izlemektedir. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere başarı ve tanınma doyum sağlayıcı etkenlerden en önemlileridir.

Doyumsuzluğa yol açan etkenlerin başında bireyler arası ilişkiler % 20, onu % 15 ile eşitler arası ilişkiler, daha sonra % 13 okul politikası ve yönetim, % 10 ile de teknik denetim gelmektedir (Sergiovanni ve Carver, 1973; akt. Günbayı, 1999, s. 56).

Chapman ve Lowther ise, öğretmenlerin doyumunu etkileyen etkenleri şu şekilde sıralamaktadır:

1. Öğretmenin karakteri,
2. Öğretmenin mesleki gelişimindeki yetenek ve becerileri,
3. Öğretmenin mesleki başarısının değerlendirilmesindeki kriterler,
4. Mesleki başarılarının devamı,
5. Takdir ve ödüller (Chapman ve Lowther, 1972, s. 241 - 247).

Kabadayı (1982), "Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Güdülenmesi" adlı araştırmasını İzmir İlkokullarında yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin en fazla otonomi (özerklik) alanında, en az da sosyal alanda

gereksinim karşılama yetersizliği algıladıkları gözlenmiştir. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin en fazla özerklik gereksinimi alanında doyumsuzluk gösterdikleri saptanmıştır. Özerkliğin göstergeleri olarak, öğretmenlerin rollerini oynarken kendi kendilerine yön verme, bağımsız çalışabilme, çalışma çevresini kontrol edebilme ve kendi kendine karar verme olanağına sahip olma gösterilmektedir. Kabadayı'nın bulguları, söz konusu yöre öğretmenlerinin bu konularda doyumsuzluk duyduklarını sergilemektedir (Aydın, 1993, s. 110 -111).

Türkiye'de ve yurtdışında yapılan bu araştırma sonuçları, öğretmenlerin hangi konularda doyumlu oldukları ya da doyumsuzluk yaşadıkları hakkında bizlere sınırlı da olsa bir fikir vermektedir. Öğretmen yaptığı işten doyum sağlarsa ya da doyumsuzluk hissederse, bu durum öğrencilerin başarılarını dolayısıyla eğitimin kalitesini etkileyecektir.

Eğitimin kalitesini doğrudan etkileyen en önemli faktör öğretmendir. Bu nedenle öğretmen yetiştirme konusu üzerinde hassasiyetle üzerinde durulması gereken bir husustur. Son yıllarda hızla büyüyen açığı kapatmak amacıyla, öğretmen yetiştiren kaynaklardan yetişmeyen, pedagojik formasyon sahibi olmayan kişilerin öğretmen hem de sınıf öğretmeni olarak atanmaya başlanması eğitimin geleceği açısından sakıncalı bir gelişme olarak görülmektedir. Türkiye'de öğretmen başına düşen öğrenci sayısı, gelişmiş ülkelerin bazısına göre 2 - 3 hatta 4 kat daha fazla durumdadır (Ünsür, 1998, s. 21).

Öğretmenler bugün 600 bini aşkın sayıları ile kamu görevlileri arasında en büyük olan gruptan birini oluşturmaktadırlar. Hızla artan çocuk nüfusu, bir yandan mevcut öğretmen sayısını yetersiz kılarken, bir yandan da çağımızın süratle değişen bilim ve teknolojik bilgileri de öğretmenin daha iyi yetişmesini gerekli kılmaktadır. Bu bakımdan mevcut öğretmenlerimiz açısından en önemli sorunlardan birisi meslek öncesi hazırlık, diğeri ise meslek sırasında gelişmeyi sağlayıcı etkin hizmet içi eğitim programlarının gerçekleştirilebilmesidir (Oktay, 1991, s. 189; Milli Eğitim Sayısal Veriler, 2003, s. 15).

Ayrıca eğitim araç gereçlerinin yetersizliği, okulların çoğunun sağlık koşullarına elverişsiz olması, iş yükünün ağırlığı, bürokratik işlerin çokluğu, disiplin kurallarının çekilmezliği, yer değiştirmede isteğin yerine gelmemesi, teftiş sisteminin kusurlu olan eğitimi düzeltmek yerine eğitim işgöreninde kusur araması, eğitim sisteminde pek çok

cezalandırma ve yasaklama kuralları bulunurken hiç denecek denli ödüllendirme ve özendirme kurallarının olması, dinlenme, toplumsal etkinlikler ve benzeri olanakların olmaması gibi durumlar eğitim sisteminde çalışma koşullarını olumsuz kılmaktadır (Başaran, 1994, s. 124).

Eğitimin niteliği açısından en kritik ögenin öğretmen olduğu, öğretmenlerin iş doyumlarını sağlamanın sistemin verimliliği açısından önemli olduğu dikkate alındığında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olması birçok açıdan önem taşımaktadır. İş doyumunu yüksek olan ilköğretim okulu öğretmeni işine özen gösterir, çalışmaların aksamasına dikkat eder, işine dört elle sarılır, iş arkadaşları, müdür ve müfettişlerle uyum içinde çalışırken; iş doyumunu düşük olan ilköğretim okulu öğretmeni zamanında işine gelmeyerek veya devamsızlık yaparak işlerin aksamasına veya yanlış yapılmasına sebep olur. Büyük bir kent olan İstanbul'da, Fatih İlçesi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının ne durumda olduğunun belirlenmesi, iş doyumlarını olumlu ve olumsuz yönde etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması gerek öğretmenler gerekse yöneticiler açısından çok önemlidir.

Bu nedenlerle ilköğretim okullarında çalışan Öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarındaki iş doyum düzeyleri, iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecesi ve iş doyum düzeyleri ile önem derecesinin öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan okul, kıdem gibi bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı; ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarındaki iş doyum düzeyleri, iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecesi, performans düzeyleri ve iş doyum düzeyleri ile önem derecesinin ve performans düzeylerinin öğretmenlerin bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarının her birindeki iş doyum düzeyleri nedir?

2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin alt boyutlar bazındaki iş doyum düzeyleri bireysel özelliklerinden; cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan okul, kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin performans düzeyleri bireysel özelliklerinden; cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan okul, kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. İlköğretim okulu öğretmenlerinin alt boyutlar bazındaki iş doyum düzeyleri ile performans düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarının her birine verdikleri önem derecesi nedir?
6. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarının her birine verdikleri önem derecesi; öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan okul ve kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarının her birindeki iş doyum düzeyleri ile bu alt boyutların her birine verdikleri önem dereceleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Önem

İş doyumunu ile ilgili literatür incelendiğinde, performans konusunun bu literatür içerisinde önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır. Son yıllarda değişik açılardan ele alınan bu konu günümüzde en fazla araştırma konusu yapılan alanlardan birisi olma özelliğini kazanmaktadır.

İş doyumunu kavramı bireyin tüm yaşamına yön veren bir yere sahiptir. Özellikle mesleği Öğretmenlik olan kişilerin, iş doyumlarının yüksek veya düşük olması iletişimde bulunduğu öğrenci, veli, birlikte çalışılan işgörenler ve diğer paydaşlar açısından çok Önemlidir. Öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlamaları, okulun amaçlarını gerçekleştirmesine yardımcı olur. İşinden doyum sağlayan öğretmen, okulda ve çevrede olumlu davranışlar içindedir. İşinde doyumсуz olan öğretmen ise, okulda ve çevrede olumsuz davranışlar gösterir. Bu nedenlerle, yapılan bu araştırmanın önemini değişik açılardan özetlemek mümkündür.

Öncelikle böyle bir çalışma, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ortaya çıkarılması açısından önem arz etmektedir.

Araştırma ile ilköğretim okulu öğretmenlerinin, iş doyum düzeylerinin saptanarak bu konuda yapılabilecek çalışma ve gelişmelere veri sağlanması istenmektedir.

Diğer yandan araştırmadan elde edilecek sonuçların ilköğretim okullarında öğretmen olmayı düşünen adaylara yol göstereceği umulmaktadır.

Ayrıca araştırma ile yöneticilerin öğretmenlerdeki doyum ve doyumsuzluk faktörlerini göz önüne alarak öğretmenleri güdülemeleri beklenmektedir.

Araştırmanın, Milli Eğitim Bakanlığı'nın değerlendirilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Sayıtlar

Araştırmanın başlıca sayıtları aşağıda sıralanmıştır.

1. Anketteki iş doyumunu faktörleri, deneklerin iş doyumunu faktörlerini yansıtmaktadır.
2. Deneklerin ankete verdikleri cevaplar ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini betimlemek için yeterlidir.
3. Denekler anketi cevaplandırırken gerçek kanılarını belirtmişlerdir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma veri toplanan okullar ve denekler, belirlenen iş doyumunu alt boyutları bakımından aşağıdaki gibi sınırlandırılmıştır.

1. Araştırma kapsamına alınan okullar İstanbul İli, Fatih İlçesi'ndeki resmi ilköğretim okulları ile sınırlıdır.
2. Araştırma 2005 - 2006 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
3. Araştırmanın bulguları ve sonuçları Fatih İlçesi'nden örnekleme alınan resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin algıları ile sınırlıdır.
4. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin veriler; iş doyumunu ölçeğinin yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret ve personel alt boyutları ile sınırlıdır.
5. Her öğretmenin performans düzeyi teblig edilen son teftis notundan ibarettir.

Tanımlar

Araştırmada çok sık kullanılan kavramlardan bazılarının tanımı aşağıda verilmiştir.

Eğitim: Önceden belirlenmiş amaçlara göre, insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı faaliyetlerdir (Şimşek, 2002, s. 136).

Doyum: Bir başka kişi tarafından doğrudan gözlenemeyen ve yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tasvir edilen ve ifade edilebilen zevki veya iç huzuru anlatmak için kullanılan terimdir (Eroğlu, 1998, s. 250 - 251).

İş doyumunu: İş doyumunu, işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilebilir (Akçamete vd., 2001, s. 7).

İlköğretim: 6 - 14 yaşlarındaki çocukların eğitim ve öğretimini kapsayan, sekiz yıllık süresi olan, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunlu öğretim basamağıdır (Özyurt, 1999, s. 188).

İlköğretim Okulu: Araştırmada kullanılan ilköğretim okulları sözcüğu İstanbul ili, Fatih İlçesi'nde araştırma kapsamına alınan 49 ilköğretim okulunu tanımlamaktadır.

İlköğretim Okulu Öğretmeni: Öğretmen, öğrenme yaşantıları oluşturarak öğrenmeyi sağlayan kişidir. Öğretmen, öğretim yöntem ve tekniklerinden yararlanarak öğrenme yaşantıları düzenler ve istenilen davranışın öğrenci tarafından kazanılıp kazanılmadığını değerlendirir (Fidan ve Erden, 1994, s. 234 - 235). Araştırmanın değişik bölümlerinde kullanılan ilköğretim okulu öğretmenleri sözcüğu ile araştırma kapsamına alınan ilköğretim birinci ve ikinci kademedede görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri tanımlanmaktadır.

İş Doyumu Alt Boyutları: Bu araştırmada yönetim biçemi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret ve personel iş doyumunu alt boyutları olarak ele alınmıştır.

Güdüleme (motivasyon): Belirlenen ve verilen bir yol içinde insanları harekete geçirme süreci (Hodgetts, 1999, s. 492).

Performans Düzeyi: Öğretmenlerin kendilerine teblig edilen en son teftis notudur.

Performans Düzeyi Derecelendirmesi

- (1) Yetersiz: 0-59
- (2) Orta: 60-79
- (3) iyi: 80-89
- (4) Çokiyi: 90-100

BÖLÜM II

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli; evren ve örnekleme; araştırmanın verileri, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili çalışmalar açıklanmış; veri toplama aracının özellikleri belirtilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçladığından, çalışmada bu amaca en uygun olan genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli; çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir.

Tarama modeli çalışmalar, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 1995: s.77).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili, Fatih İlçesi'ndeki 49 resmi ilköğretim okulunda görevli 1472 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmuştur. Bu öğretmenler içinden 440 kişi örnekleme alınmıştır.

Evren ve örneklem bilgileri Ek 1'dedir.

Örneklemin belirlenmesi için ilçe milli eğitim müdürlüğüne gidilerek resmi ilköğretim okullarının isimleri ve yerleri, bu okullarda çalışan öğretmenlerin sayıları belirlenmiştir. Bu belirlemelerden sonra yetkili kişilerin görüş ve önerileri dikkate alınarak Fatih İlçesi'ndeki 49 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 1472 öğretmen arasından her okuldan, yansızlık kuralına göre, evrenin % 30'unu temsil edecek şekilde ve oransız eleman örnekleme yoluyla 440 öğretmen örnekleme alınmıştır.

Veriler ve Toplanması

Araştırmanın verileri literatür taraması ve anket uygulama yoluyla elde edilmiştir.

Veri toplama çalışmaları sırasında öncelikle araştırma konusu ile ilgili yerli ve yabancı araştırma, yayın ve kitaplar gözden geçirilmiştir. Bu ön çalışmada araştırma ile doğrudan ilgili olan kaynaklar belirlenmiş, sağlanmış, yabancı dilde yazılı olanlar Türkçeye çevrilmiştir.

Literatür taraması çalışması ile elde edilen bilgilerle araştırmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Aynı zamanda bu kuramsal çerçeve ile birlikte araştırmada kullanılacak veri toplama aracının belirlenmesine yönelik ilk çalışmalar yapılmıştır. Anketi uygulayabilmek için İstanbul Valiliği'nden izin alınmıştır. İzin onayı Ek 3'te yer almaktadır. İzin onayından sonra çoğaltılan formlar, 5 - 19 Haziran 2006 tarihleri arasında araştırmacı tarafından belirlenen okullara uygulanmıştır. Anket uygulanan öğretmenler, okul müdüründen izin alınarak o anda öğretmenler odasında bulunanlar arasından araştırmacı tarafından seçilmiştir.

Uygulama işleminden sonra doldurulan anketler tek tek incelenmiştir. Yapılan bu inceleme sonucunda öğretmenler tarafından doldurulan anketlerin 28 tanesinin değerlendirmeye alınacak nitelikte olmadığı görülmüştür. Geçerlilik ve güvenilirliklerinden tereddüt edilen bu formlar değerlendirme dışında tutulmak üzere iptal edilmiştir. Bu ayıklamalardan sonra 412 (% 93.63) anket gerekli analizler yapılmak üzere işleme alınmıştır.

Anket uygulanan okullar ile geçerli kabul edilen anket sayı ve oranları Ek 4'de yer almaktadır.

Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak ilköğretim okulu öğretmenlerinden oluşan deneklere, Çetinkanat tarafından geliştirilen anket formu uygulanmıştır. Anket formunun örneği Ek 2'de verilmiştir. Anket formunun araştırmada kullanılabilmesi için gerekli izin Çetinkanat ile telefon görüşmesi yapılarak alınmıştır. Çetinkanat tarafından İş Doyumu Ölçeği'nin geliştirilmesinde öncelikle literatür ve araştırmalar taranmış, konu ile ilgili ölçekler incelenmiştir. Özellikle öğretim kurumlarında çalışan bireylerin "birey" olarak işyerlerinde gereksinimlerinin giderilmesi, iş doyumunun bir göstergesi olarak nitelenebileceğinden, iş doyumunun etkenleri bireysel gereksinimlerden çıkarılmıştır. Bu durumda, iş doyumunun alt boyutları Maslow'un gereksinim hiyerarşisine dayalı ve Porter'ın otonomi gereksinimi eklenerek oluşturulmuştur. Bu çalışmalar sırasında konu, bilim

alanındaki uzmanlarla tartışılmıştır. Fizyolojik, güvenlik, sevgi ve ait olma, saygınlık, otonomi, kendini gerçekleştirme alt boyutlarını içeren soru maddeleri çıkarılmıştır. Aynı maddelere ilişkin bireylerin verdiği önem derecesini saptamak üzere, algılar ölçülmek istenmiştir (Çetinkanat, 2000, s. 56 - 57).

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgileri öğrenmeye yönelik 5 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise her biri 32 sorudan oluşan iki ayrı formdan oluşmuştur. Formlardan biri (Form A) 32 soruyla algılanan doyumunu, diğer form ise (Form B) 32 soru ile önem derecesini ölçmektedir.

Ankette kullanılan dörtlü dereceleme ölçeğine uygun olarak elde edilen ağırlıklı ortalama puanların derecelendirmesi ve yorumlanması için algılanan durum 4.00 - 3.26 “Kesinlikle Katılıyorum”, 3.25 - 2.51 “Katılıyorum”, 2.50 - 1.76 “Katılmıyorum”, 1.75 - 1.00 “Kesinlikle Katılmıyorum”; verilen önem derecesinde 4.00 - 3.26 “Çok Önemli”, 3.25 - 2.51 “Önemli”, 2.50 - 1.76 “Önemsiz”, 1.75 - 1.00 “Çok Önemsiz” puan aralıkları olarak kullanılmıştır.

Anket 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ve anket soru numaraları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1 İş Doyumu Alt Boyutları ve Anket Soru Numaraları

| İş Doyumu Alt Boyutları | Anket Soru Numaraları |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| I. Yönetim Biçemi | 6, 11, 13, 14, 18, 19, 22, 23, 27, 29 |
| II. Çalışma Olanakları | 24, 25, 26, 30, 31, 32 |
| III. Gelişme ve Yükselme Olanakları | 1, 4, 5, 8, 28 |
| IV. İş Arkadaşları | 9, 12, 15, 16, 17, 20, 21 |
| V. Fiziksel Ortam | 3, 2 |
| VI. Ücret ve Personel | 7, 10 |

İş doyumunu ölçeğinin algılanan doyumunu ölçen kısmının Cronbach Alfa değeri .8523, önem derecelerini ölçen kısmının ise .8175’dir. Bu değerler oldukça yüksek bulunmuştur. Bu nedenle iş doyumunu ölçeği geçerli ve güvenilir kabul edilebilir. Ayrıca ölçek, ülkemizde geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ilk iş doyumunu ölçeğidir (Çetinkanat, 2000, s. 62 - 63).

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Anket yoluyla elde edilen veriler, araştırmanın amaçlarına uygun olarak işlenmiştir. Verilerin işlenmesi ve yorumlanmasında sırasıyla aşağıdaki işlemler yapılmıştır:

1. Geriye dönen anket sayısını belirlemek için anketler sayıldı. Yapılan sayım sonucunda verilen toplam 440 anketin tamamının geriye döndüğü belirlendi. Dönen anket formları tek tek gözden geçirildi. Bu gözden geçirme sırasında 28 anketin kullanılmayacak derecede eksik doldurulduğu belirlenerek anketler ayıklandı ve geriye kalan 412 anket üzerinde işlem yapılmasına karar verildi.
2. SPSS 12.0 programı kullanılarak veri girişi yapıldı ve bu plan doğrultusunda anket formlarındaki veriler bilgisayara girildi.
3. SPSS programı kullanılarak veriler amaçlara uygun olarak işlendi. Bunun için deneklerin iş doyumunu alt boyutlarını nasıl algıladığının ve bu alt boyutlara ne derece önem verdiği belirlenmesi amacıyla yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, t testi, LSD testi teknikleri kullanılmıştır. Verilerde hesaplanacak anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır.
4. Veriler tablolara dönüştürüldü.
5. Hazırlanan tablolar amaçlar doğrultusunda sırasıyla açıklanarak yorumlandı.

BÖLÜM III

İŞ DOYUMU VE PERFORMANSA AİT KURAMSAL BİLGİLER

Çalışmanın bu bölümünde konuya açıklık kazandırmak amacıyla iş doyumu kavramına ilişkin tanımlar, iş doyumunun önemi, iş doyumu alt boyutları ve iş doyumu (güdüleme) kuramları ve performans konusunda özet bilgilere yer verilmiştir.

İş Doyumunun Tanımı

İş doyumu birçok araştırmacı ve yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. İş doyumunun herkes tarafından kabul edilebilir bir tanımı olmadığı için araştırmacıların çoğu tanımlarını farklı şekillerde yapmışlardır. İş doyumu konusunda yapılan tanımlardan bazıları şunlardır:

Özgüven'e (2003, s. 127) göre iş doyumu, genel olarak iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkiler olarak tanımlanabilir.

İş doyumu, çalışanların işlerinin değişik yönlerine karşı yürütmüş oldukları tutumların birikimidir. Böylece çalışanın işiyle ilgili genel tutumu olumluysa iş doyumu, olumsuzsa iş doyumсуuzluğu ortaya çıkar (Schultz ve Schultz, 1990, s. 271).

Davis'e (1988, s. 96) göre iş doyumu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu, işin özellikleri ile işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir.

Oldcorn'a (1982, s. 233) göre iş doyumu, işe karşı duyulan pozitif eğilimlerdir.

İş doyumu, işgörenlerin işleri hakkındaki tutumlarının bir toplamıdır (Johns, 1983, s. 106).

Telman'a (1987, s. 19) göre iş doyumu, insanın işindeki kazancı, terfisi, işin tabiatı, süpervizyon gibi bütün hislerini kapsar.

İş doyumu, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir (Bingöl, 1997, s. 270).

Rose'a (1985, s. 235) göre iş doyumu, işten beklentiler ve işin bu beklentileri karşılama derecesidir.

İş doyumu, işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. İşgörenin duyduğu hazzın ya da ulaştığı olumlu duygunun derecesi işten doyumun derecesidir (Başaran, 2000, s. 28).

Locke'a (1983, s. 97) göre iş doyumu, bir kimsenin işini veya iş tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli veya olumlu hisleridir.

Cribbin'e (1972, s. 155) göre iş doyumu bireyin, toplam iş çevresinden örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur.

Yapılan farklı tanımlamalar ışığında iş doyumu şu şekilde tanımlanabilir:

İş doyumu, bireyin yaptığı işle ilgili olarak alınan ücrete, denetime, iş arkadaşları ile ilişkilere, gelişme ve yükselme olanaklarına, yönetim biçimine, fiziksel ortama, çalışma olanakları ve benzeri etkenlere karşı geliştirdiği tutumların toplamıdır. Buna göre, bireyin işiyle ilgili tutumu olumlu ise iş doyumu; olumsuz ise iş doyumсуuzluğu oluşmaktadır.

İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun yaşantımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler işgörenlerin iş doyumları ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar. Birincisi doyumсуuz kişi işten kaçır ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın, başka bir işe geçmenin yollarını arar. Bu da örgüte büyük zarar verir. İkincisi iş doyumу yüksek olan birey daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşır. Üçüncüsü iş doyumу yüksek olan birey bu mutluluğunu iş dışına da taşır ve yansıtır. Doyumlu olan kişi işe zamanında gelir ve devamsızlık yapmaz. Ayrıca işten ayrılma isteği çok düşüktür. Bu olgu araştırmalarla da kanıtlanmıştır. Doyum ve işçi sağlığı konusu, genelde az incelenen ve üzerinde az durulan bir konudur. Yapılan çalışmalarda doyumсуuz kişilerin sık sık hasta oldukları görülmüştür. Özellikle baş ağrısı ve kalp rahatsızlıkları sıkça görülen hastalıklardır. Bu nedenle iş doyumу yüksek olan kişiler daha az doktora gider, daha az rapor alır bu da

örgüt açısından sağlıkla ilgili masraflarda bir azalma sağlar (Özkalp ve Kirel, 2001, s. 138 - 139).

İşgörenin yaşamında işten doyumun büyük önemi vardır. İşinden yeterli doyum sağlayan bir işgören yaşamaktan hoşlanmakta, yaşamdan doyumunu artırabilmektedir. İşten doyum, işgörenin özellikle ruhsal sağlığını korumasına yardım etmektedir. İşten doyum aynı zamanda bir insanın örgüte girmesine, örgütte çalışmasına da yol açmaktadır (Başaran, 1992, s. 23).

İş Doyumu Alt Boyutları

İşten doyumunu etkileyen alt boyutların tek tek sıralanması uzun bir liste oluşturur. Ama bunları kümelemek olanaklıdır. Kaynaklarca sıklıkla gösterilen işten doyumun alt boyutları; işin niteliği, ödeme, yükselme olanağı, övülmek, çalışma koşulları, denetim, birlikte çalışılan işgörenler, örgüt ve yönetim, işgörenin kişiliğidir (Başaran, 2000, s. 218 - 220). Bu çalışmada ele alınan iş doyumuna alt boyutları; yönetim biçemi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret ve personeldir.

Yönetim Biçemi

Yönetim biçemi (üslup), yönetmenin amaçları gerçekleştirmedeki görev davranışı ile işgörenlerle kurduğu ilişki davranışının etkileşiminin oluşturduğu bir davranış örüntüsüdür. Ast yönetmenler, yönetim biçemlerini örgütün en üst yönetmeninin yönetim biçemine uydurmak zorunda bırakılırlar. Ama yine de yönetim biçemi, yönetmene özgü yönetsel davranışlar olduğundan, yönetmenden yönetmene değişir (Başaran, 2000, s. 74 - 75).

İş doyumuna açısından yönetim biçeminin iki boyutu önemlidir. Birinci boyutu; çalışanlara yönelik olma, onlarla destekleyici ilişkiler geliştirmedir. İkinci boyut ise, çalışanların kararlara katılmasıdır. Kararlara katılan personel işine, iş arkadaşlarına ve yönetime karşı olumlu duygular geliştirerek iş doyumları yükselmektedir (Ceylan, 1998, s. 80).

Çalışma Olanakları

Yapılan işin gerçekleştirilebilmesi ve öğrenme için gerekli araç - gereç, kütüphane, bilgisayar gibi olanaklarla; kantin, yemekhane, spor ve dinlenme ile ulaşım gibi fizyolojik gereksinimleri karşılayabilecek olanakların yeterliliği (Çetinkanat, 2000, s.53).

Gelişme ve Yükselme Olanakları

Yetenekleri kullanma ve geliştirebilme olanakları, işini severek yapma ve örgütte yükselme gibi kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşılayabilecek olanaklar (Çetinkanat, 2000, s. 53).

İşgörenler çalıştıkları işlerinde yükselme olanakları isterler. Çünkü insanlar işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça iş yeknesaklaşacak, buldukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle, daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan işgörenlerin çalışma gayret ve şevkleri azalacaktır (Eren, 2001, s. 510).

Bir kurumda çalışanlar terfi etmeleri ile gelir artışı, sosyal statü ve daha uğraştırıcı işler elde etmektedirler. Bu nedenle özellikle terfi konusunda yüksek beklentisi olan kişiler, elde ettikleri yükselme ile daha fazla iş doyumunu duyarlar. Genellikle yönetici düzeyindeki terfilerde fazla ücret artışı söz konusu olduğu için, işgörelere nazaran yöneticilerde iş doyumunu yüksek olmaktadır (Ceylan, 1998, s. 80).

İş Arkadaşları

Bireyin, birlikte olduğu grubun yapısı veya doğası da iş doyumunda önemli bir etkidir. Arkadaş canlısı, birbirlerini destekleyen bir iş grubunun, çalışanların doyumunu üzerinde orta düzeyde bir etkisi vardır. Bireyin içinde bulunduğu grup çalışana bir destek, rahatlama, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa bu tür bir ortam iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Birey işini sevmese bile, arkadaşları nedeniyle işinden mutluluk duyar. İyi bir iş grubu, çalışma yaşamını daha zevk alınır bir hale getirebilir. Eğer çalışanlar böyle bir iş grubundan yoksun iseler bu durumda iş doyumunu olumsuz yönde etkilenir (Özkalp ve Kırel, 2001, s. 132).

Fiziksel Ortam

Fiziksel çalışma ortamı, maddi unsur olarak çalışan kişinin işgördüğü ve temas edebileceği yerlerin tümüdür (Sapancalı, 1993, s. 63).

Fiziksel koşullar iş doyumunu üzerinde gözle görülür etkisi olan bir başka faktördür. Eğer fiziksel koşullar iyiye (örneğin cazip ve hijyenik fiziksel ortam) işgören için işini sürdürmek kolaylaşacaktır. Eğer fiziksel koşullar kötüyse (örneğin sıcak, gürültülü bir atmosfer) işgörenin işini tam anlamıyla yerine getirmesi zorlaşacaktır (Luthans, 1995, s. 127 - 128). Genel olarak işgörenler nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve

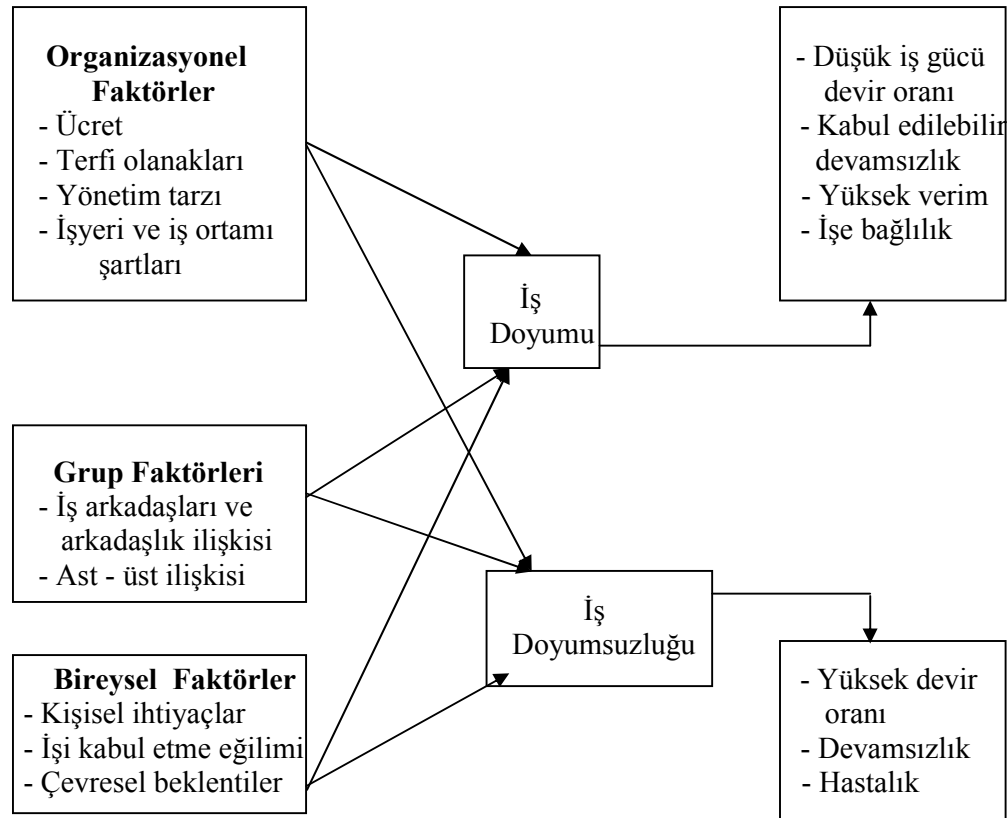
işyerini yeğler, bunlara yüksek değer verirler. Yine çoğu işgören binanın yeni, temiz olmasını ister (Başaran, 2000, s. 220).

Ücret ve Personel

Örgütte yapılan iş karşılığında elde edilen ücret ile işin yapılabilmesinde gerekli memur ve hizmetlilerin niteliklerinin yeterliliği (Çetinkanat, 2000, s. 54).

Ücret, iş doyumunun önemli fakat çok fonksiyonlu faktörü olarak kabul edilir. Para, insanların sadece temel gereksinimlerine ulaşmalarını sağlamaz, aynı zamanda onlara daha iyi bir statü ihtiyacından doğan doyumunu sağlar. İşgörenler, genellikle ödemeyi yönetimin, kendilerinin o kuruma olan katkılarına bakış açılarının yansıması olarak görürler (Luthans, 1995, s. 127). Ücret sistemi ne kadar adil ve işgörenin beklentilerini ne kadar çok karşılıyorsa, o kadar fazla iş doyumuna neden olmaktadır (Ceylan, 1998, s. 79).

İş Doyumuna ve Doyumsuzluğuna Neden Olan Etkenler ve Sonuçları



Şekil - 1. İş Doyumunun ve Doyumsuzluğunun Sebep ve Sonuçları

Kaynak: Erdoğan, 1991, s. 379.

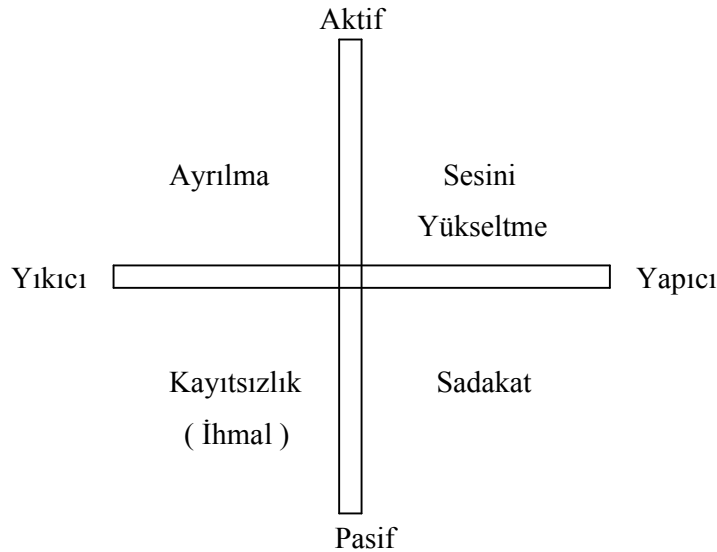
Şekil - 1 genel olarak iş doyumuna ve doyumsuzluğuna neden olan etkenleri ve sonuçlarını göstermektedir.

En önemli doyumsuzluk göstergeleri; verim düşüklüğü, şikayet ve yakınmaların artması, işe devamsızlık ve gecikme oranının yükselmesi ve işçi devrinin yükselmesi gibi durumlardır. Bütün bunlar, çalışanların hissettiği doyumsuzluğun bir sonucu olmaktadır. Ayrıca iş doyumsuzluğu, hayal kırıklığı ile de özdeş görülmektedir. Bu anlamda hayal kırıklığı, tatmin olmamış bir bireyin içerisinde bulunduğu bir duygudur (Eroğlu, 1998, s. 251 - 252).

Çalışanların İşteki Doyumsuzluklarını İfade Biçimleri

İş doyumunun incelenmesinde önemli safhalardan biri, çalışanların doyumsuzluklarını ifade şekilleridir. Aşağıdaki şekilde iki boyutlu bir sistem içinde çalışanların doyumsuzluklarını ifade biçimlerini görüyoruz. Bu boyutlardan biri yapıcı/yıkıcı, diğeri ise aktif/pasif boyutludur (Özkalp ve Kırel, 1996, s. 106). Bu durumu şöyle gösterebiliriz (Şekil - 2).

Kaçış (ayrılma): Örgütü terk etme biçimindeki davranış şeklidir. Bu, işten istifa etmek veya yeni bir iş aramak şeklinde olabilir.



Şekil - 2. İşteki Doyumsuzluğa Karşı Gösterilen Tepkiler

Kaynak: Vecchio, 1995, s.137.

Sesini Yükseltme: Mevcut şartları düzeltmeye yönelik aktif ve yapıcı bir davranış biçimidir. İşteki mevcut durumu iyileştirmeye yönelik tavsiyeler, amirlerle sorunları tartışma ve bazı sendikal faaliyetler içine girme bu grup davranışlara örnek oluşturur.

Bağlılık: Pasif ancak optimist bir şekilde şartların iyileşeceğini umarak beklemek şeklindeki davranışlardır. Bu davranışlar organizasyonu dışarıdan gelen eleştirilere karşı savunma ve yönetime güvenme şeklinde olabilir.

Kayıtsızlık: Pasif olarak şartların daha da kötüleşmesine izin verme şeklindeki davranışlardır. Bunlar kronik devamsızlıklar, geç kalmalar, düşük verim, yüksek hata oranları şeklinde ortaya çıkabilir (Özkalp ve Kirel, 1996, s. 107).

İş Doyumu İle İlgili Kavramlar

İş Doyumu ve Verimlilik

Senelerdir yapılan çalışmalar mutlu işgörenlerin verimli işgörenler olduğunu göstermiştir. İşgörenlerin yüksek morale sahip olmaları onların verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Kişi işinden doyum bulursa, işine karşı olumlu bir tutum sergilemekte, bu gelişmeye bağlı olarak işini başarıya arzusu yükselmektedir. Sözü edilen arzu işveren tarafından yönlendirilirse sonuç verim artışı olmaktadır. Tutumların işe karşı dinamik hale getirilmesi, işin yapısal gelişmesine uygun tutum yaratılması, iş verimini sürekli olarak yüksek tutacaktır (Erdoğan, 1991, s. 380).

İş Doyumu ve Performans

Ampirik araştırmalar, birinci olarak iş doyumunu ile performans arasında zayıf bir ilişki olduğunu teyit etmektedir. Performans üzerinde iş doyumundan başka faktörler, örneğin personelin yeteneği ve kullanılan teknoloji düzeyi vb. daha etkili olmaktadır. İkinci olarak, performansın, iş doyumuna yol açtığını göstermektedir.

Performansı iyi olan personele, maddi ve manevi ödüller verilmelidir. İşini başarılı bir şekilde tamamlayan personele, çabalarının bir sonucu olarak daha fazla manevi ödül (başarıya hissi vb.), kaliteli iş yapmalarının tanınması olarak da maddi bir ödül (para, terfi vb.) verilmelidir. Bütün bu ödüllerin adil olarak algılanması neticesinde iyi performans, personelin daha fazla doyumuna yol açabilecektir. Bu durumun tersi olarak da performansı düşük olan personel, daha az maaş ve terfi alacak, netice olarak da iş doyumsuzluğu duyacaktır (Ceylan, 1998, s. 82 - 83).

İşgücü Devir Oranının Artması

İş doyumunun azalması halinde öncelikle işgücü devir oranı artar. İş doyumunu arttıkça işgücü devir oranı alt düzeylere iner, bunun tersi de doğrudur. İş doyumunu azaldıkça kişide bireysel uyumsuzluk, aile geçimsizliği artmaya başlar, olanak bulan kişi bu baskıların sonucu olarak işini terk eder (Erdoğan, 1991, s. 378).

Devamsızlık ve İş Değişirme

İş doyumunu düşük olan personel, genellikle işlerini bırakma ve iş başında bulunmama gibi davranışlarda bulunmaktadır. İşyerinden uzaklaşma, iş çevresindeki hoşlanılmayan durumdan kaçmayı, uzaklaşmayı sağlamaktadır. İş doyumsuzluğu yüksek olan kişiler, işlerini bir an önce değiştirmek istemekte, işletmeye ve işe bağlılıkları az olmaktadır. Eğer iş doyumunu olmayan kişiler, iş değiştirme için uygun ortamı bulamazlarsa (kötü sosyo-ekonomik nedenlerle) bu kişiler, ailevi sorumluluklar vs. nedeniyle işletmede çalışmaya devam edebilirler. Böyle işgörenlerin sık sık mazeret izinleri aldığı, işe geç geldiği, devamsızlık oranlarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca hep çalışma ortamından şikayetçi olurlar (Ceylan, 1998, s. 83).

İş Doyumu ve Sağlık Sorunları

İş doyumsuzluğu işgörenlerin bazı sağlık sorunları ile karşı karşıya kalmalarına yol açmaktadır. İş doyumsuzluğu arttığı oranda zihinsel ve bedensel bazı rahatsızlıkların arttığı yapılan çalışmalardan görülmüştür. Zihinsel ve bedensel yorgunluk, isteksizlik, basit hastalıklar iş doyumsuzluğundan da kaynaklanmaktadır. Kolesterol oranının değişmesi, mide ve kalp rahatsızlıkları ile iş doyumsuzluğu arasında önemli denilebilecek ilişkiler de yapılan araştırmaların bulgularındandır (Erdoğan, 1991, s. 379 - 380).

Ruh sağlığı ile iş doyumsuzluğu arasındaki ilişkilerin saptandığı bir araştırma Kornhauser (1965) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada, iş doyumunu ve ruh sağlığı arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Ruh sağlığını etkileyen iş doyumunu etkilerinin, işgörenlerin yeteneklerini kullanabilme olanakları ve anlamlı bir iş yapmaları olduğu saptanmıştır. Kısaca aşağılayıcı, sıkıcı, hayal kırıklığı yaratan bir iş yapmanın, iş doyumsuzluğuna ve ruh sağlığının bozulmasına yol açabileceği söylenebilir (Çetinkanat, 2000, s. 5 - 6).

İş Doyumu Kuramları

İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş doyumlarının incelenmesinde güdüleme kuramlarından yararlanılmaktadır (Çetinkanat, 2000, s. 9).

Güdüleme konusunu yönetim biliminin tarihsel gelişim sürecinde yer alan yaklaşımlar açısından ele almak yararlı olacaktır. Klasik teori içinde yer alan Bilimsel Yönetim Yaklaşımı çalışanların sadece ekonomik araçlarla motive edilebileceklerini varsaymaktadır (Efil, 1999, s. 118).

Yönetim ve personel sorunlarına psikoloji ve sosyoloji açısından yaklaşılması 1930'lu yıllara rastlar. Başlangıcını Elton Mayo ve arkadaşlarınca girilen Hawthorne araştırmalarının oluşturduğu Davranışçı Yaklaşım, daha fazla bir üretimi gerçekleştirmek ve iş doyumuna ulaşmak amacıyla iş başında insan davranışlarının incelenmesidir. Taylor da, insan ilişkileri sorunlarının üretimi engelleyeceğini, bu nedenle bunlara çözüm bulunması gerektiğini ileri sürmüştür (Canman, 1995, s. 13).

Artık ne sadece “ekonomik insan” görüşü ve ne de “sosyal insan” görüşü tam olarak geçerli değildir. Gerçek olan “karmaşık insan” görüşüdür. Çünkü insanı güdüleyen ne sadece ekonomik özendiricilerdir ve ne de psiko - sosyal özendiricilerdir. İnsan çok karmaşık bir yapıya sahiptir, her insanın kendine özgü güdüsel özellikleri vardır (Sapançalı, 1993, s. 72).

İşgörenin işinden doyumuna açıklık getirmek için bazı kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar, işten doyuma değişik açılardan yaklaşırlar. Bunları içerik (kapsam) ve süreç kuramları olarak iki kümede toplamak olanaklıdır (Başaran, 2000, s. 216).

Kapsam Kuramları (İçerik Kuramları)

Kapsam kuramları, bireyi neyin güdülediği ile ilgilenmektedir. Bireylerin gereksinimlerinin neler olduğu ve bunları nelerin karşıladığını ele alır (Can ve Tekarslan, 1987, s. 94).

Kapsam Kuramları adı altında gruplanan dört adet güdüleme kuramı bulunmaktadır. Bunlar Abraham Maslow tarafından geliştirilen İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı; F. Herzberg tarafından geliştirilen Çift Faktör Kuramı; Mc Clelland tarafından geliştirilen Başarma İhtiyacı Kuramı ile Clayton Alderfer'in ERG Kuramıdır (Koçel, 2001, s. 510 - 511).

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.- En ünlü kapsam kuramlarından biri Maslow tarafından geliştirilmiştir (Daft, 2000, s. 538). Maslow, insan ihtiyaçlarını önem sırasına göre bir hiyerarşi içine koymaya ve bunları giderecek örgütsel araçları belirlemeye çalışır (Şekil - 3) (Can, 1999, s. 177).

Maslow' un kuramına göre, bireyin bir ihtiyacı karşılandıktan sonra diğer ihtiyaç söz konusu olabilmektedir. Örneğin bireyin yeme, içme gibi fizyolojik ihtiyaçları karşılandıktan sonra güvenlik ihtiyacından söz edilebilir. Bu ihtiyaç giderildikten sonra ait olma, bundan sonra saygı ve son olarak kendini gerçekleştirme gelmektedir. Diğer bir ifade ile kişinin temel fizyolojik ihtiyaçları karşılanmamışken kendini gerçekleştirmesini bekleyemeyiz. Çünkü bu ihtiyaçlar birbirlerini takip ederler (Fındıkçı, 2001, s. 381).

| MASLOW'UN HİYERARŞİSİ | İHTİYAÇLARIN ÖRGÜTÇE NASIL KARŞILANABİLECEĞİNİN ÖRNEKLERİ |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">Kendini Gerçekleştirme</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Kişinin yaratıcı yeteneklerini kullanabilmesi</div> | Yaratıcılık gerektiren cazip işler, kişisel gelişme ve yükselme olanakları. |
| <p style="text-align: center;">Saygınlık (Psikolojik)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Başarı, tanınma ve statü sahibi olma</div> | Görevin adı ve sorumluluğu, yapılan işin övülmesi, yükselme, statüye uygun aylık, itibarlı olma. |
| <p style="text-align: center;">Sosyal İhtiyaçlar</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Sevme, ait olma, kimlik duygusu kazanma, benimsenme</div> | Arkadaşça ilişkiler ortamı, futbol, tavla, satranç maçları, piknik, parti vb. sosyal faaliyetler. |
| <p style="text-align: center;">Emniyet İhtiyaçları</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Tehlikeden korunma, korku duymama, güvenlik içinde olma</div> | Sigorta ve emeklilik programları, iş güvencesi, emin ve sağlıklı iş koşulları, yetenekli, uyumlu ve iyi önderlik. |
| <p style="text-align: center;">Fizyolojik İhtiyaçlar</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Yaşam ihtiyaçları; hava, su, yiyecek, cinsiyet</div> | Ücret, yan ödeme, iyi çalışma koşulları. |

Şekil - 3. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Can, 1999, s. 178.

Bu kurama göre, yönetici açısından önemli olan, kişinin sahip olmak istediği şeyleri anlamaktır. Bu ihtiyaçları sağlama olanaklarını oluşturan bir yönetici, kişiyi belirli davranışı göstermeye yöneltmiş olacaktır (Balçık, 2002, s. 137).

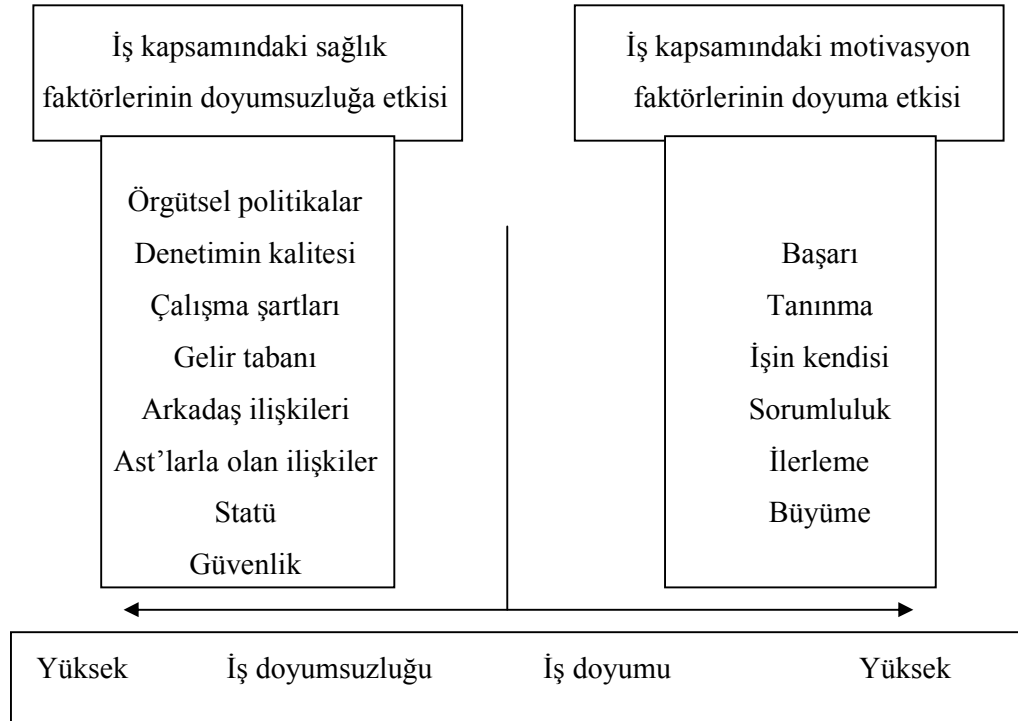
Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramının yaygın bir şekilde tanınmasının nedeni, basit ve mantıklı oluşudur. Fakat araştırmalar ihtiyaçların beş basamakta değil, iki - üç basamakta toplandığını ve önem sıralamasının kişiden kişiye değiştiğini göstermektedir (Yüksel, 1997, s. 126).

Çift Faktör Kuramı.- Çalışanların işten beklentilerini inceleyen bir araştırma Frederick Herzberg tarafından 1950'li yılların ikinci yarısında 200 mühendis ve muhasebeci üzerinde yapılmıştır. Araştırma neticesinde ortaya çıkan sonuçlara göre, güdülemede iki grup etmen söz konusudur (Şimşek, 1996, s. 214). Bu faktörler hijyen ve teşvik (motive) edici faktörler olarak adlandırılmıştır. Teşvik edici faktörler; bir işi başarı ile yapmanın verdiği mutluluk, işyerinde başarıyla tanınma, takdir edilme, özendirilme, arzu, istek ve yeteneklerine uygun bir işte çalışma, yeterli yetki ve sorumluluğa sahip olma, terfi olanağı, işinde gelişme olanağı biçiminde sıralanmıştır (Fındıkçı, 2001, s. 382 - 383). Bu etkenler kabul edilir düzeyin altına düşüklerinde iş doyumuna engel olurlar, fakat iş doyumusuzluğuna çok az katkıda bulunurlar (Aydın, 1993, s. 89).

Bazı iş şartlarının veya faktörlerinin mevcut olmaması halinde, çalışanlar doyumusuzluk duymaktadırlar. Öte yandan bu faktörlerin varlığı durumunda doyumlu oldukları da söylenemez. Herzberg, bu faktörlere hijyen (koruyucu) faktörler adını vermektedir (Eroğlu, 1998, s. 260). Koruyucu faktörler para, statü, güvenlik, kişilerarası ilişkiler, çalışma koşulları, denetim, politikalar ve yöntemlerdir (Akat ve Üner, 1993, s. 186). Motivasyon ve hijyen faktörleri Şekil - 4' te görülmektedir.

Herzberg' e göre iş doyumuna yol açan faktörler iş doyumusuzluğuna yol açan faktörlerden ayrı ve farklıdır. Dolayısıyla, iş doyumusuzluğu yaratan faktörleri ortadan kaldırmaya çalışan bir yönetici iş ortamına barış getirebilir, ancak güdüleme getirmeyebilir (Özkalp ve Kırel, 1996, s. 253). İyi bir yönetici, işten duyulan doyumun elemanın kendisi için olduğu kadar organizasyon için de olduğunu bilir. Bu yüzden de, işin gerekleriyle bireylerin ihtiyaçları arasında uyum olmasını sağlamaya çalışır (Palmer ve Winters, 1993, s. 19).

Herzberg'in güdüleme kuramına yöneltilen en yoğun eleştiri, ekonomik güdüleme faktörlerinin özellikle ücret faktörünün ikinci plana indirgenmiş olmasıdır. Öte yandan, bu kuram kişilerarası farkları da göz önüne almamaktadır. Belirlenen faktörler, kişinin işten duyduğu doyuma göre değişebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s. 106).



Şekil - 4. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Kaynak: Altuğ, 1997, s. 85.

Başarım İhtiyacı Kuramı.- D. Mc Clelland tarafından geliştirilen bu kurama göre kişi, üç değişik ihtiyacın etkisi altındadır ve buna göre davranışta bulunur. Bu ihtiyaçlar şunlardır:

1. Başarım ihtiyacı,
2. İlişki kurma ihtiyacı,
3. Güç kazanma ihtiyacı (Ertürk, 1998, s.130).

Başarım İhtiyacı: Başarı, bir toplum üyesi olan fert için, hedeflerini gerçekleştirmeye yarayan bir ihtiyaçtır (Özkul, 1997, s. 12). Amaca yönelik kişilerde bulunur ve bu kişiler ortalama, gerçekçi ve elde edilebilecek amaçlar koyarak belli bir

dereceye kadar riske girerler. Ayrıca yapılan işin sonucunu görmek isteğiyle yüksek enerji ve istekle zorlu çalışmalara girerler (Altuğ, 1997, s. 85). Başarı ihtiyacı düşük bireyler ise tam tersi özelliklere sahip olup, iş performansını olumsuz yönde etkilerler (Kocacık, 2000, s. 23).

İlişki Kurma İhtiyacı: Yakın ilişkiler kurma, çatışmadan sakınma, sıcak arkadaşlıklar geliştirme arzusu.

Güç Kazanma İhtiyacı: Diğer insanları kontrol etme veya etkileme, onlardan sorumlu olma ve diğer insanlar üzerinde yetkiye sahip olma isteği (Efil, 1999, s. 121).

Yönetim ve güdüleme kuramı açısından başarı ihtiyacının önemi, örgütlerde bireyi faaliyete geçmekten alıkoyan tehlike ve korkuların ortadan kaldırılarak kendine güven duygusunun ve sorumluluk yüklenme arzusunun geliştirilmesidir. Bu noktadan sonra birey başarılı olmak için mutlaka harekete geçecektir ve bunun için herhangi bir maddi ödüle de fazla bir ihtiyaç yoktur. Ödül, ancak bir başarının ölçüsünü belirleme aracı olabilir (Eren, 2001, s. 518 - 519).

Erg (V.i.g.) Kuramı.- C. Alderfer deneysel çalışmalarına dayalı olarak yeni bir kuram formüle etmiştir. Alderfer ihtiyaçları üç grupta tanımlamıştır:

- a. Varolma ihtiyacı
- b. İlişki ihtiyacı
- c. Gelişme ihtiyacı (Ceylan, 1998, s.134).

Varolma İhtiyacı: Varolma ihtiyaçlarının örgüt tarafından belirlenenleri ücret, yan ödemeler, fiziksel çalışma koşulları gibi ihtiyaçlardır (Şimşek, 1995, s. 102).

İlişki İhtiyacı: Bu gereksinimler diğer insanlarla ilişkileri, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimlerini giderecek doyumları kapsar. Bu gereksinimler işte, iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler; iş dışında da arkadaşlar ve aile ile doyurulabilir.

Gelişme İhtiyacı: Bu gereksinimler, bireyin çevresiyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşimlerini içermektedir. Bireyin üzerinde yoğunlaşır ve birisinin sahip olduğu kapasiteye tam olarak ulaşabilmesi için güdülenmesi ile ilgilidir, bireysel olgunlaşma ve gelişmeyi içerir. Bu gereksinimlerin doyurulması, bireysel kapasitenin daha gelişmesine, yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına neden olur (Çetinkanat, 2000, s. 16 - 17).

Erg kuramına göre, tatmin edilmemiş ihtiyaçlar güdüleyicidir. Temel ihtiyaçlar tatmin edildiğinde daha önemsiz hale gelirler ve bir üst düzey ihtiyacın tatminine

çalışılır. Ancak, üst düzey ihtiyaçlar tatmin edildikçe daha önemli hale gelirler. Örneğin, gelişme ihtiyaçlarını karşılayan bağımsızlık fırsatı arttıkça, bu ihtiyacı gelecekte de karşılama arzusu artar (Yüksel, 1997, s. 128).

Süreç Kuramları

Kapsam kuramları, bireyi davranışa yönelten daha çok içsel faktörler üzerinde durmuşlar ve bireyleri birbirlerine benzer olarak kabul etmişlerdir. Oysa dışsal ortam ve faktörler de bireyleri güdüler. Bireyler, kapsam süreçlerindeki gibi benzer değildirler ve her yaklaşıma aynı davranışı göstermeyebilirler. Süreç kuramlarına göre ihtiyaçlar, bireyleri davranışa yönelten faktörlerden sadece birisidir (Akçay, 1996, s. 124).

Başlıca süreç kuramları; Bekleyiş Kuramları, Edimsel Şartlandırma Kuramı, Eşitlik Kuramı, Amaç Kuramı, Cranny ve Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Kuramı'dır (Koçel, 2001, s. 517; Eren, 2001, 539).

Bekleyiş Kuramları.- Bekleyiş kuramları iki ayrı kuramdan oluşmaktadır. Bunlardan birisi V. Vroom tarafından geliştirilen kuram, diğeri de bu kuramın Lawler ve Porter tarafından daha da geliştirilmesi ile sonuçlanan bekleyiş kuramıdır (Koçel, 2001, s. 520).

a) Beklenti (Ümit) Kuramı: Victor Vroom'un Beklenti Kuramına göre; iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur (Özkalp ve Kirel, 1996, s. 262).

Vroom, modelini iki temel kavram üzerine dayandırır:

- a) Belirli bir davranışa yöneldiği zaman belli bir sonuca ulaşacağı konusunda bireyin beklentisi,
- b) O sonucun kişi için çekicilik derecesi.

Bu iki etmen güdülemeyi belirler (Şimşek, 1996, s. 217).

Çekicilik, bireyin belirli bir çıktıyı isteme derecesidir. Çekicilik -1 ile +1 arasında bir değer alabilir. Çekiciliğin pozitif olabilmesi için bireyin o çıktıyı istemesi gerekir. Birey için çıktının varlığı veya yokluğu önemli değilse, çekicilik derecesi sıfırdır. Birey belirli bir çıktıya ulaşmamayı tercih ederse çekicilik negatiftir (Yüksel, 1997, s. 129).

Beklenti (bekleyiş), belli bir eylem sonunda belli bir sonucun elde edilme olasılığına ilişkin anlık bir inanç olarak tanımlanabilir (Aydın, 1993, s. 95).

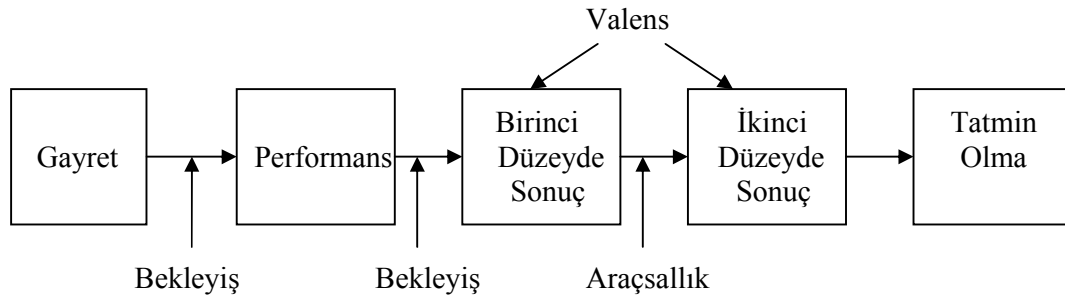
Kuram ile ilgili başka bir değişken de araçsallıktır. Araçsallık, birinci seviyedeki sonuçlarla, ikinci seviyedeki sonuçlar arasındaki ilişkiden kaynaklanmaktadır. Vroom'a

göre, örgütlerde çalışan kişiler için birinci seviyedeki sonuçlar; para, terfi, tanınma gibi hususları kapsamaktadır. Ancak, Vroom'un üstü kapalı olarak ifade ettiğine göre, ücret artışı veya terfi gibi birinci seviyedeki sonuçların tek başlarına bir değeri yoktur. Esas önemli olan, bu birinci seviyedeki sonuçların yiyecek, giyecek, barınma, eğlence gibi ikinci seviyedeki sonuçların elde edilmesine imkân hazırlamasıdır. Başka bir deyişle, birinci seviyedeki sonuçların önemi, ikinci seviyedeki sonuçların elde edilmesinde araçsallık görevi ifa etmelerinden ileri gelmektedir (Eroğlu, 1998, s. 272 - 273).

Kuram, motivasyon için beklenti, araçsallık ve çekiciliğin hepsinin birden kişinin gözünde olumlu olması gerektiğini ileri sürmektedir. Eğer kişi ne kadar çabalarsa çabalasın başarılı olacağına inanmıyorsa (beklenti yok), daha başlangıçta işe motive olmayacaktır. İş başaracağına inanıyor, ancak bu başarısının kendisine herhangi bir ödül sağlamayacağını düşünüyorsa (araçsallık yok), boşu boşuna çalışmış olacağından yine motivasyon oluşmayacaktır. Kişi, işi başaracağına ve bu başarı sonucunda ödül alacağına inanıyor ancak alacağı ödül ihtiyacını tatmin etmiyorsa, yani kişi verilen ödülü beğenmiyorsa (çekicilik yok), yine o işi yapmak için güçlü bir motivasyon hissetmeyecektir. Özet olarak kurama göre motivasyon şöyle formüle edilmiştir:

Motivasyon = Beklenti x Araçsallık x Çekicilik (Güney vd., 2001, s. 233).

Kuram, Şekil - 5'te görülmektedir.



Şekil - 5. Vroom'un Güdüleme Kuramı

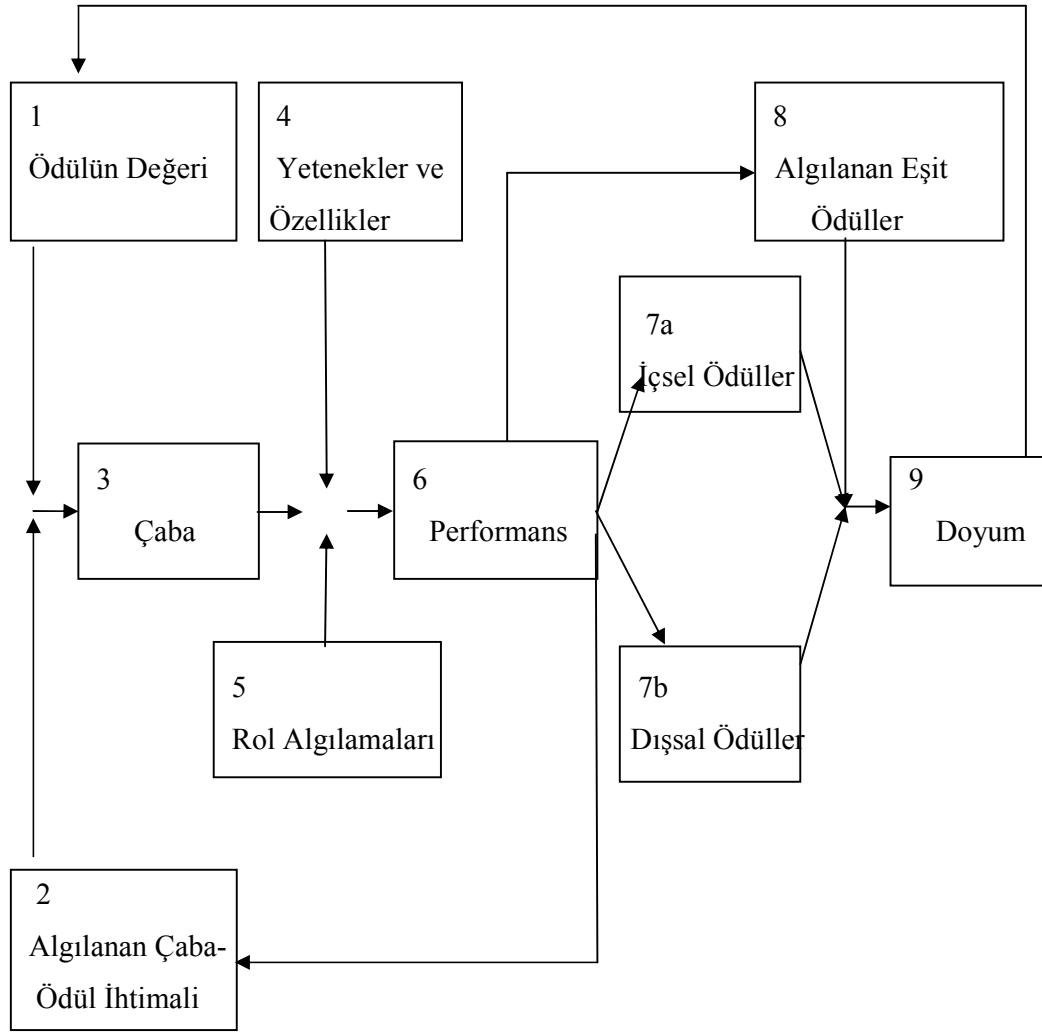
Kaynak: Koçel, 2001, s. 522.

Yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar kuramın bazı sakıncalar taşıdığını göstermektedir. Kuram gerçekte olduğundan daha karmaşıktır. Çünkü insanların

herhangi bir ödüle ihtiyaç şiddetleri zaman içinde değişmektedir. Yani insanın beklenti ve ümitleri zaman içinde şiddetle değişim göstermektedir (Eren, 2001, s. 536).

b) Lawler - Porter Kuramı: Diğer bir beklenti kuramı da Lawler ve Porter tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram, genelde Vroom'un beklenti kuramı üzerine kurulmakla birlikte onu daha ileriye götürüp detaylandırmıştır (Şimşek, 1996, s. 218).

Lawler - Porter kuramı, Şekil - 6' da görülmektedir:



Şekil - 6. Lawler - Porter Güdüleme Kuramı

Kaynak: Vecchio, 1995, s. 205.

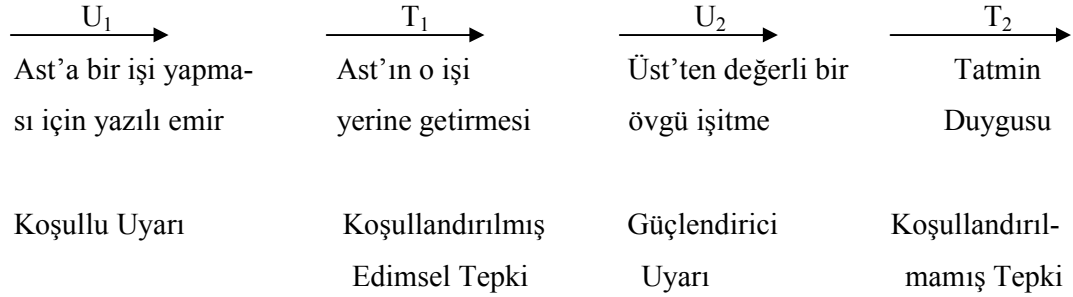
Vroom, çalışan insanın motivasyonunu güç, beklenti, valens ve araçsallık gibi kavramlarla izah etmesine karşılık; Porter ve Lawler, bunlara ek olarak bilgi ve özellikler, rol algılamaları, performans, ödüller, ödüllerin denkserliğine ilişkin algılar ve doyumluluk gibi kavramlar ile kuramı daha da geliştirmişlerdir (Eroğlu, 1998, s. 274).

Şekil 6' da görüleceği gibi, Porter - Lawler kuramının ilk üç basamağı Vroom' un Beklenti Kuramı'nın aynısıdır. Ancak Porter - Lawler kuramı, çabanın doğrudan doğruya başarıya ulaştıramayacağına işaret etmektedir. Çabanın başarıya götürebilmesi için bilgi, yetenek ve rol algılamalarıyla desteklenmesi gerekir. Kuramda çok önemli bir diğer nokta başarıdan sonra ne olacaktır. Başarıdan sonra ulaşılan ödüller ve bu ödüllerin algılanma şekli doyumun belirler. İşgören, ödüllerin “karşılaştırılabilir ve eşit” olduğuna inanırsa doyum doğar. Diğer bir deyişle, yüksek düzeyde işgören verimliliği bazı içsel ve dışsal ödüllere yol açar. İçsel ödüller iyi bir iş yapmaktan dolayı bireyin kendi kendini ödüllendirmesidir. Dışsal ödüller ise ücret, terfi, ek ödemeler gibi örgütçe kontrol edilen ödeme araçlarıdır. Örgütler, başarısı yüksek olanları ödüllendirmeye çalışırlar. Ama bu konuda her zaman yeterli ve başarılı olmayabilirler. İşgören, kendisini içsel ödüllerle ödüllendirdiğinden içsel ödüller, dışsal ödüllere nispetle başarıyla daha yakından ilişkilidirler (Yüksel, 1997, s. 131).

Şekil - 6'da doyum sağlanmışsa mekanizma geriye besleme yoluyla tekrar işlemeye devam eder. Şekilde, 9 numaralı bloktan 1 numaralı bloka yönelen geriye besleme kanalı, bunu ifade etmektedir. Ayrıca, şekilde bir başka geriye besleme kanalı da performans - ödül ilişkisinden, 2 numaralı bloka yönelen kanaldır. Buradaki geriye beslemenin amacı, geçmişteki öğrenme ve deneyimlerle ilgilidir. Eğer birey, geçmişte çaba ve performansın sonucunda bir ödül elde etmişse, daha sonraki çaba ve performansın da ödülle sonuçlanacağını düşünecektir. Böyle bir ihtimalin yüksekliği ise, kişinin çaba sarf etmesine neden olacaktır. Şu durumda, geriye besleme kanalları modelin işleyişine süreklilik ve hız kazandırmaktadır (Eroğlu, 1998, s. 278).

Edimsel Şartlandırma Kuramı.- Skinner tarafından geliştirilen bu kurama göre koşullandırma, bir davranışın sonucu olarak öğrenme ile mümkündür. Edimsel koşullandırmada davranış, edim adı verilen araçlarla kontrol edilir. Edim, kendisini izleyen olayların bir işlevi sonucu güçlendirilir ya da zayıflatılır. Yani kişiler elde ettikleri olumlu ya da olumsuz sonuçlara göre bir davranışı yeniden gösterebilirler ya

da bir daha o davranışta bulunmazlar. Örgütlerdeki davranışların çoğu edimseldir. İşe zamanında gelme, işe ilişkin görevleri yapma ve bir raporu okuma edimsel davranışa örnektir (Şekil - 7) (Can, 1999, s. 181).



Şekil - 7. Edimsel Koşullandırma

Kaynak: Can, 1999, s. 181.

Kuram, davranışların karşılaştığı sonuçlar tarafından şartlandırıldığını savunmaktadır. Sonucun çeşidine göre kişi, aynı davranışı tekrar gösterecek veya göstermeyecektir. Eğer kişinin davranışları, kişi tarafından haz verici bulunur, memnun edici sonuçlanırsa muhtemelen o kişi aynı davranışı tekrar gösterecektir. Yönetici, personelin davranışını örgüt açısından arzu edilen bir davranış olarak görürse, personelden bunu tekrarlamasını isteyecektir. Bu da ancak, bu davranışın ödüllendirilmesi ile mümkün olacaktır. Eğer personelin davranışı örgüt açısından istenmeyen bir davranış ise, yönetici bu tür davranışın tekrarlanmamasını isteyecektir (Dalay, 2001, s. 372).

Yöneticilerin davranışı etkileyebilmesinde dört tip pekiştirmeden söz edilebilir. Bunlar olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, söndürme (son verme), ceza (cezalandırma) dır (Çetinkanat, 2000, s. 30 - 31).

Olumlu Pekiştirme: Bir davranışın ortaya çıkma olasılığını artıran her türlü uyarıcıya pekiştirme denir (Cüceloğlu, 1998, s. 156). Olumlu pekiştirme, bireyin arzulanan davranışı devamlı tekrar etmesi için teşvik edilmesidir. Bu teşvik yaptığı işten gurur duyma, zevk alma, başarısından dolayı çevresinde takdir edilme ve

dolayısıyla prestijin artışı şeklinde içsel pekiştiriciler olabileceği gibi prim, ikramiye, zam, terfi gibi dışsal pekiştiriciler de olabilir.

Olumsuz Pekiştirme: Bireye, davranışının yönetimce istenmeyen bir davranış olduğunu hissettirmektir. Örneğin, işe geç kalan bireye yönetici bu davranışı eleştirdiğini hissettirirse, eleştiriden kaçınmak için birey işe erken gelmeye çalışacaktır.

Söndürme (son verme): İstenmeyen bir hareket bir daha tekrarlanmayacak, böylece pekiştirme gerçekleşmeyecektir. Örneğin, işe geç gelmesi nedeniyle yılsonunda zam alamayacağını anlayan bir işgören, geç kalma davranışını hemen terk edecektir.

Cezalandırma: Bireyin, istenmeyen davranışları karşısında kendisine bir ceza verilmesidir. Cezalandırmanın, istenmeyen davranışları ortadan kaldırmasına rağmen istenen davranışı yaptırıcı gücü yoktur (Yüksel, 1997, s. 133 - 134).

Denklik Kuramı (Eşitlik - Hakkanîyet Kuramı)- Denklik kuramı Adams tarafından geliştirilmiştir. Denklik kuramının kaynağında insanın bilişsel uyumsuzluk, tutarsızlık ve adalet duyguları bulunur (Başaran, 2000, s. 91).

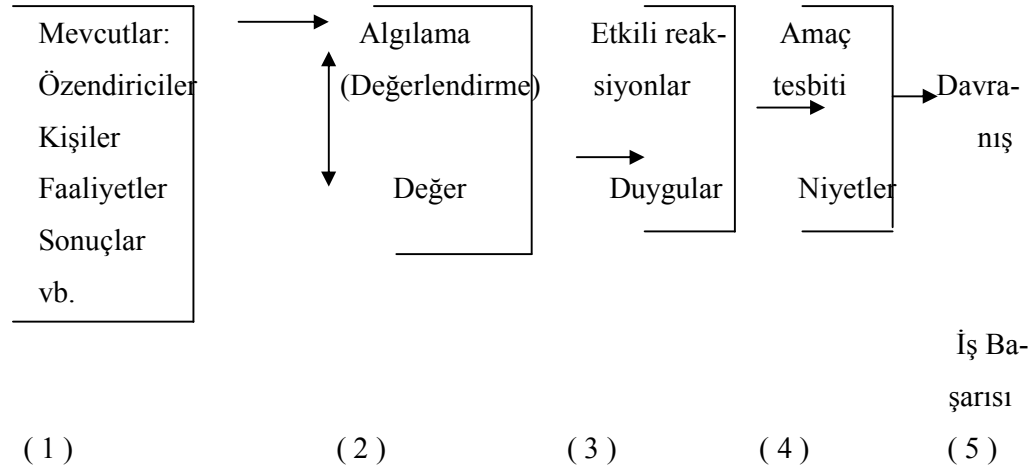
Bu kuramın ana fikri, personelin iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediğidir. Kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamlarla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Kişi kendisinin sarfettiği gayret ve karşılığında elde ettiği sonucu aynı iş ortamında başkalarının sarfettiği gayret ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırır (Özkalp ve Kırel, 1996, s. 260). Çalışan işgörenler, bu iki oran arasında bir farklılık olduğunu gördüğü zaman ortada bir eşitsizlik durumu olduğunu algılayacaklardır. Karşılaştırmayı yapan kişinin, kendi ödülleri ile katkıları arasındaki oranla öteki kişinin ödülleri ile katkıları arasındaki oranın denksizliği iki türlü olacaktır. Birincisinde, bireyin kendi ödülleri ile katkıları oranının, öteki kişinin ödülleri ile katkıları arasındaki orandan daha küçük olmasıdır. İkincisi ise, bireyin kendi ödülleri ile katkıları oranının, öteki kişinin ödülleri ile katkıları arasındaki orandan daha yüksek olmasıdır. Matematiksel olarak bunu şöyle gösterebiliriz:

$$1) \frac{\text{Ödüller}_A}{\text{Katkılar}_A} < \frac{\text{Ödüller}_B}{\text{Katkılar}_B} \quad 2) \frac{\text{Ödüller}_A}{\text{Katkılar}_A} > \frac{\text{Ödüller}_B}{\text{Katkılar}_B}$$

Her iki durumda da bir eşitsizlik algılanması sözkonusu olduğuna göre kişi, bir gerilim veya huzursuzluk içerisinde bulunacaktır (Eroğlu, 1998, s. 289).

Kuram, girdi çıktılarının nasıl tanımlandığı, diğer kişilerin nasıl seçildiği, faktörlerin zaman içindeki durumu vb. bazı ana konuları belirsiz bırakmasına rağmen son zamanlarda yapılan birçok araştırmada bulguları desteklemekte ve işgören motivasyonunun anlaşılmasında bize önemli fikirler sunmaktadır (Ceylan, 1998, s. 140).

Amaç Kuramı.- Amaç Kuramı, davranışların nedenlerini kişilerin bilinçli amaçları olarak görmektedir. Yani kişi, kendisine birtakım amaçlar saptamakta ve davranışlarını bu amaçları elde etmeye yönelik olarak gerçekleştirmektedir. Buradan hareketle Locke, işbaşarımını etkileyen motivasyon kaynağını, amaçların özellikleriyle ilişkilendirmiştir (Güney vd. , 2001, s. 235). Kuramı, aşağıdaki şekilde şematik olarak göstermek mümkündür (Şekil - 8).



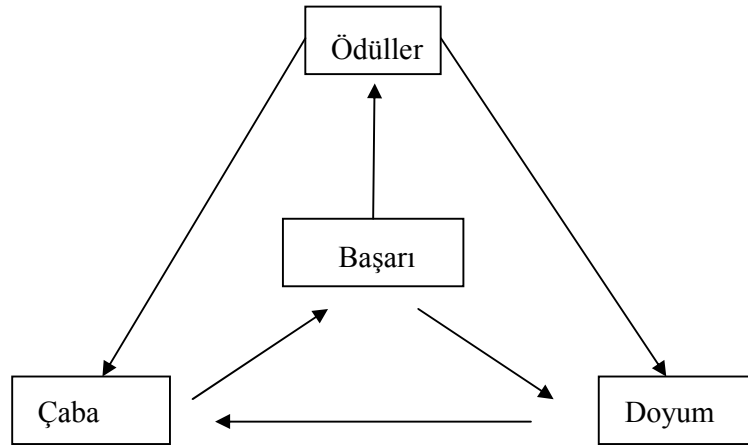
Şekil - 8. Amaçlar ve Güdüleme İlişkisi

Kaynak: Eroğlu, 1998, s. 293.

Bu modelin işleyişi şöyledir : (1) numaralı değişken özendiriciler, kişiler, faaliyetler vb. gibi çevresel olayları simgelemektedir. Böyle bir çevresel olaylar manzumesine maruz kalan birey, (2) numaralı değişkende görüldüğü üzere değer yargıları veya standartlarına göre bir değerlendirmede bulunur. Bu değerlendirmenin sonucunda, bu çevresel olayın örneğin belli bir özendiricinin kendisi için bir değerinin ya da anlamının olduğu kanaatine varınca, (3) bu duygular bütünü bireyi bir amaç belirlemeye (4) yöneltecektir. Bu amaçlar ve niyetlerin bireyin davranışında bir itici

güç olmasıyla, iş başarısının yükseldiği görülecektir (5). Burada modelin en önemli değişkenleri, amaç tespiti ile iş başarısıdır. Bunun yanında, özellikle özendirici şeklindeki çevresel olaylar değişkenini de gözden uzak tutmamak gerekir (Eroğlu, 1998, s. 293 - 294).

Cranny ve Smith' in Basitleştirilmiş Süreç Kuramı.- Çaba, doyum, kazanç (ödül), iş başarımı arasındaki çoklu ilişkiyi basit biçimde ortaya koyan kuram, Smith ve Cranny' nin güdülemeye ilişkin kuramıdır (Ataay, 1988, s. 98). Kuram, Şekil 9' da görülmektedir.



Şekil - 9. Cranny - Smith'in Süreç Kuramı

Kaynak: Eren, 2001, s. 539.

Burada ödül, doyum ve çabadan meydana gelen bir üçgen meydana getirilmektedir. Bu üç değişken, birbirleri üzerinde ya tek yönlü ya da karşılıklı etkide bulunmaktadır. Başarı modelin ortasında yer almakta, ödül ve doyum üzerinde tek yönlü etkide bulunmakta ve çaba tarafından etkilenmektedir. Kuramın vurgulamak istediği husus, ödüllendirmenin yalnız başına başarıyı etkilemeyeceği, başarıyı doğrudan etkileyen unsurun ancak çaba olduğudur. Kuşkusuz çaba, ödülünden etkilenmekte ve ödüllere ona doyum sağladığı oranda başarıyı etkilemektedir. Şu halde, sadece ödüllendirme değil aynı zamanda çalışkan, yetenekli, becerikli ve tecrübeli kişiler bulma ve çalıştırmanın da güdüleme de önemli rolü vardır. Bunlar çabanın artmasını sağlayan unsurlardır (Eren, 2001, s. 539 - 540).

Performans

Performans; çalışanın görevlerini ne ölçüde yaptığı, Performans Değerlendirme ise; çalışanın görevlerini ne ölçüde yaptığının saptanması ve eksikliklerinin belirlenerek giderilmesine ilişkin faaliyetlerin tamamıdır.

Performans Değerlendirme; çabaların başarıya ulaşılacak alanlara yoğunlaştırılması, çalışan ile kurum hedeflerinin uyumu, çalışanın performansı hakkında sürekli bilgi alabilmesi, kuvvetli ve zayıf yönlerin belirlenmesi, başarısının saptanması, olarak özetlenebilir.

Performans değerlendirme etkin ve önemli bir yönetim aracı olup, kuruma ve çalışana karşılıklı yarar sağlar. Bu yararlar şu şekilde özetlenebilir:

- Yöneticilere çalışanların gelişmeleri ile ilgilendiklerini gösterme fırsatı tanımak, çalışanın beklentilerinin belirlenerek kuruma bağlılıklarının artırılmasını sağlamak, motivasyonun artırılarak işgücü verimliliğinin artmasına yardımcı olmak,
- Çalışana kendi başarı hedeflerinin yön ve düzeyini belirleme ve belirtme konusunda fırsat yaratmak,
- Eğitim ve geliştirme program ihtiyaçlarının belirlenmesine temel oluşturmak,
 - Yönetim Geliştirme
 - Uzmanlık
 - İş Başında
- Terfi ve yedekleme planı oluşturarak kariyer planlamasına katkıda bulunmak,
 - Yatay İlerleme
 - Dikey İlerleme

Performans Düzeyleri;

- **Mükemmel Performans:** Tam yetkinlik, diğerlerine öğretebilir, dala geliştirebilir. Konumundaki tüm görev ve sorumlulukları tam anlamıyla yerine getirebilir,
- **Verimli:** Çalışma bilgisine sahip, yetkin, yöneticilerinin ve diğer kişilerin yardımına gerek duymadan, kavramları verimli bir şekilde uygulayabilir,
- **Gelişmeye İhtiyacı Var:** Henüz standart düzeye erişmemiş ancak gelişme potansiyeli var,
- **Yetersiz:** İşin gereklerini karşılayamıyor, görevlerini yerine getirmede başarısız ve yetenekleri bu pozisyon için yetersiz, olarak belirlenmiştir.

Performans, yönetimin kontrol işlevinin en önemli faaliyetidir. Performans öl-

çümü, bir işletmenin tamamı için sistematik bir şekilde yapılabilmesi gibi, geçici bir süre veya belirli bir amaç için de yapılabilir. Her organizasyonun performans ölçümü yapmak için kendine özgü bazı nedenleri vardır. İşletmeler genellikle müşterilerinin isteklerini karşılayıp karşılayamadıklarını belirleyebilmek, yaptıkları faaliyetler hakkında bildiklerinin doğruluğunu onaylayabilmek ve neleri bilmediklerini ortaya çıkarmak; genel olarak başarılı olup olmadıklarını belirlemek; kararların, duygusal veya varsayımlara dayalı olarak değil de, gerçek verilere dayanarak alındığından emin olmak; sorunlu alanları ortaya çıkarmak veya gelişme olabilecek alanları belirlemek gibi nedenlerden dolayı performans ölçümü yapmaktadır. (Parker, 2000)

Performans kavramına yaklaşımlar, yıllar içinde değişim göstermiştir. İş dünyası, 1990'lı yılların başlarında performans kavramına bütüncül bir yaklaşım getirerek, performans yönetiminde önemli bir dönüm noktası olan performans karnesi (balanced scorecard) ile tanışmıştır. Dünya çapında kabul görmüş bir yönetim muhasebesi aracı olan performans karnesi, finansal performans ölçütlerinin yanında finansal olmayan performans ölçütlerinin de kullanılmasını önererek kurumsal performansın çok boyutlu olarak ölçülmesini ve kurumun stratejilerine odaklanmasını sağlamıştır. Performans karnesi, maddi varlıklar ile birlikte maddi olmayan varlıkların değerini de dikkate almakta, performans yönetim sisteminin stratejik hedefler üzerine kurulmasını sağlamaktadır. (Kaplan ve Norton, 2004)

Performans karnesi, bir işletmenin stratejilerinin ve vizyonunun eyleme dönüşmesini sağlamaktadır. Performans karnesi sayesinde, kurumsal stratejiler birimler tarafından benimsenmekte ve kurum içi bütünlük sağlanmaktadır. Performans karnesi, tepe yönetimi tarafından hazırlanan stratejileri belirgin, anlaşılır ve odaklanmış stratejik hedefler haline dönüştürmektedir.

Son on beş yılda farklı ülkelerdeki bir çok sanayi, ticaret ve hizmet sektörü işletmesi performans karnesini uygulamaya başlamıştır. Bu çalışmada, performans ölçümü ve yönetimi ile performans karnesi kavramsal olarak incelenmekle birlikte, performans karnesinin bankacılık sektörlerindeki uygulamalarına dünyanın değişik bölgelerinden ve Türkiye'den örnekler verilecektir.

1. Performans Ölçümü ve Yönetimi

Performans hedeflerini belirlemek, performansı ölçmek, belirlenen hedefler ile ulaşılan performansı karşılaştırmak, ulaşılan performans ile belirlenen hedefler arasındaki farkları hesaplamak ve bu farkların ortadan kaldırılması için harekete geçmek yönetiminin kontrol işlevini yerine getirmesinin gereğidir. Ulaşılan performans ile hedeflerin karşılaştırılması sonucunda, eğer performans yeterli görülürse bir sonraki dönemde de aynı performansın devamı için çalışılır. Eğer performans yeterli görülmez ise, sorunun kaynağı araştırılır ve sorun çözülerek performansın artırılmasına çalışılır.

Bir performans ölçüm sisteminin başarılı olabilmesi için, öncelikle ana hedefler belirlenmeli ve sistem içinde herkes ne yapacağını bilmelidir. Her grup, ana hedeflerle bağlantılı olarak kendi performans hedeflerine sahip olmalıdır. Kişilerin ve çalışma gruplarının hedefleri açık, anlaşılır ve ulaşılabilir olmalıdır. Sistem, performans hedeflerine yaklaşıp yaklaşmadığının kolayca izlenebilmesi için, açık ve sade bir şekilde tasarlanmalıdır. (Carney, 1999)

Kurumun performansa dayalı olarak yönetilmesi ve bu performansın sürekli olarak ölçülmesi gerekmektedir. Performans ölçüm sistemi, örgüt yapısı içindeki hiyerarşiye ve faaliyetlere uyumlu bir şekilde tasarlanmalıdır. Performans ölçüm sistemlerinin başarı ile uygulanabilmesi için, yöneticilerin performans ölçümünü görevlerinin doğal ve gerekli bir parçası olarak görmesi gerekmektedir. Performans ölçümü yapmanın esas amacının performansı geliştirmek olduğu unutulmamalıdır.

Performans ölçütleri seçilirken organizasyonun stratejileri ile uyum içinde olması gerekmektedir. Birimlerin performans ölçütleri ile kurumun tamamını ilgilendiren ölçütler bir bütünlük içinde uyum göstermelidir. Etkin bir performans ölçümü, sonuçları oluşturan süreçler içindeki faaliyetleri yansıtmak yerine, sadece sonuçları yansıtmalıdır. Performans ölçütleri, herkes tarafından kolayca anlaşılabilir şekilde açık, güvenilir ve sağlıklı olmalıdır. (Parker, 2000) Performans ölçüm sistemi, hem geçmiş dönemlerdeki performansı gözlemleyebilecek, hem de gelecek dönemdeki performansı planlayabilecek verileri içermelidir. Sistem içindeki bütün performans ölçütleri, birbirini desteklemeli ve aralarında uyumsuzluk olmayacak bir şekilde tasarlanmalıdır. (Neely, v.d., 1996)

Muhasebe sistemi tarafından hazırlanan ve geçmiş dönemde verilmiş kararların sonuçlarını gösteren finansal göstergelere fazla önem verilirken, gelecekteki performansın nasıl olacağına yönelik ölçütlere gerekli önem verilmemektedir. (Kaplan ve Atkinson, 1998) Geleneksel diyebileceğimiz bu yaklaşımlarda performans ölçümü, kar ve verimlilik üzerinde odaklaşmaktadır. Günümüzde ise, fırsatları görme gücü, öğrenme hızı, yenilikçilik, kalite, esneklik, güvenilirlik ve sorumluluk gibi unsurlar da çok önem kazanmıştır. Bu nedenle, performans ölçüm ve yönetim sisteminin bu unsurları dikkate alarak oluşturulması ve hem bireysel; hem de kurumsal performans hedefleridir.

2. Performans Karnesi (Balanced Scorecard)

Birden fazla performans bileşeninin ölçülmesi ve her bir performans ölçüm sonucuna belirli bir ağırlık verilerek özet bir şekilde raporlanmasına dayanan performans karnesi, performans yönetimine bütüncül bir yaklaşım getirmiştir. Performans karnesi, kurumun misyonunu ve stratejilerini kapsamlı bir performans ölçütleri setine dönüştürerek stratejik performans ölçümü ve yönetimi için bir çerçeve oluşturan, ölçme esasına dayalı bir stratejik performans yönetim sistemidir. (Kaplan ve Norton, 1996a)

Performans karnesi, finansal performans ölçütlerinin yanında uzun vadede kurum performansını etkileyecek müşteri memnuniyeti veya kalite gibi finansal olmayan performans ölçütlerini ön plana çıkarmaktadır. Performans karnesinde, bu performans ölçütleri birbiri ile ilişkili birden fazla boyut kullanılarak gruplanmaktadır. Performans karnesi finansal ve finansal olmayan ölçütleri tek bir rapor içerisinde “dengeli” bir şekilde içermektedir. Bu nedenle, kurumsal performans ölçülürken performans karnesinin bütün boyutlarındaki performans ölçütlerine dengeli bir ağırlık verilmektedir. (Hornigren, Datar ve Foster, 2003)

Performans yönetimi üç seviyede ele alınabilir: Kurumsal (stratejik), iş süreçleri ve çalışanlar. (Kırım, 2002) Performans karnesinde de, en üst düzey yöneticilerden, en alt düzeyde çalışan bireylere kadar her düzeydeki bireyler tarafından kontrol edilebilir ve yönlendirilebilir performans ölçütleri belirlenmektedir. (Rousseau ve Rousseau, 1999: 25-29) Bu nedenle, işletmelerde sadece üst düzey yöneticilere ait tek bir performans

yaygınlaşmaktadır.

ABD’de 1999 yılı sonunda bankalar, sigorta şirketleri ve benzeri finans kurumlarının yöneticilerinin cevapladığı bir ankete göre, anketi cevaplandıran 140 kurumun yüzde 20’sinin performans karnesi kullandığı belirlenmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre, anketi cevaplandıranların yüzde 11’i performans karnesi uygulamak için hazırlık çalışmaları yapmakta olduğunu, yüzde 17’si performans karnesi uygulamayı düşündüğünü belirtmiştir. Anketi cevaplandıranların yüzde 51’i ise, performans karnesi kullanmayı düşünmemektedir. (Ittner, Larcker ve Randall, 2003)

2004 yılı sonunda İstanbul Sanayi Odası’nın “Türkiye’nin en büyük 500 sanayi işletmesi (İSO 500)” raporunda üretimden satışlar sıralamasının ilk 500’de yer alan işletmelere yönelik yaptığımız anketin sonuçlarına göre, Türkiye’deki büyük sanayi işletmelerinin yüzde 18,69’u performans karnesi yöntemini kullanmaktadır. Aynı araştırmaya göre, performans karnesi kullanmayanların yüzde 25’i, kısa veya orta vadede performans karnesi kullanmayı planlamaktadır. Bu ankette performans karnesi kullanmayanların, yüzde 39,71’nin “bu yöntem hakkında bilgi sahibi olmadıklarını” belirtmeleri ise, performans karnesi konusunda bir eğitim ve bilgilendirme eksikliğini göstermektedir. (Coşkun, 2005)

Türkiye’de performans karnesi uygulamalarının yaygınlaşmasına rağmen, “balanced scorecard” kavramının Türkçeye çok farklı şekillerde tercüme edildiği görülmektedir. Bu kavrama karşılık olarak, “Başarı Karnesi”, “Denge Kontrol Paneli”, “Dengeli Değerleme Kartı”, “İşletme Karnesi”, “Kurumsal Karne”, “Puankartı”, “Strateji Karnesi” veya “Verimlilik ve Başarı Karnesi” gibi 25 farklı Türkçe ifadeden biri kullanıldığı gibi, “balanced scorecard” kavramını tercüme etmeden aynen kullanırlar.(Coşkun,2006)

3. Performansın Eğitim Sektöründe Uygulanması

Performans karnesi, eğitim sektöründe, özellikle okullarda bir performans yönetim aracı olarak kullanılmaktadır. Örneğin, Metro Okulu performans karnesini gelirleri arttırmak ve verimliliği arttırmak olmak üzere iki temel strateji üzerine

kurmuştur. (Kaplan ve Norton, 1996a: 151-156) Bu stratejiler, performans karnesindeki finansal boyut, müşteri boyutu, süreçler boyutu ve öğrenme ve gelişme boyutundaki stratejik amaçların gerçekleşmesi yani performans ölçütleri için belirlenen hedeflere ulaşılması ile eyleme dönüşmektedir. (Tablo 1)

Tablo 1: Metro Okulunun Performans Karnesi

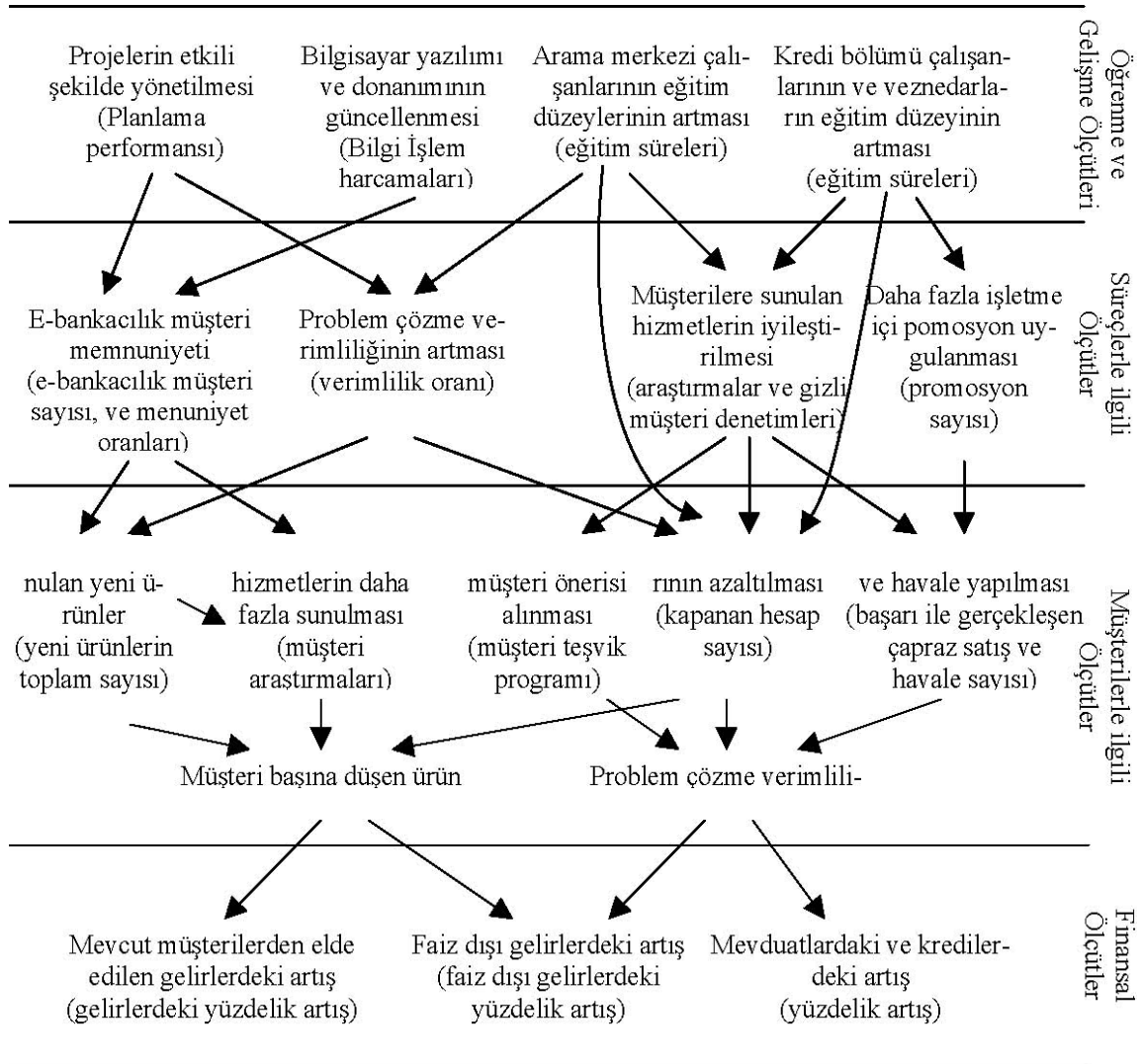
| Performans Boyutları | Stratejik Amaçlar | Performans Ölçütleri |
|----------------------------------|--|---|
| <i>Finansal Boyut</i> | • Getiriyi arttırmak • Gelir karmasını çeşitlendirmek • Maliyetleri azaltmak | • Yatırımların getirisi • Gelirdeki artış • Mevduat hizmetlerinin maliyetindeki değişim • Gelir karması |
| <i>Müşteri Boyutu</i> | • Ürünler ve hizmetler ile müşteri memnuniyetini arttırmak • Satış sonrası memnuniyeti arttırmak | • Müşteri biriminin payı • Müşteri ilişkilerinin derinliği • Müşteri devamlılığı • Müşteri memnuniyeti araştırması |
| <i>Süreçler Boyutu</i> | • Müşterilerimizi anlamak • Yenilikçi ürünler geliştirmek • Ürünlerin çapraz satışı • Müşterileri daha az maliyetli satış kanallarına çekmek • Faaliyetlerle ilgili sorunları en aza indirmek • Taleplere iyi cevap vermek | • Yeni ürünlerden elde edilen gelirler • Ürün gelişim süreci • Müşterilerle geçen süre • Çapraz satışların oranı • Satış kanallarının karmasındaki değişim • Hizmetlerdeki hata oranı • Müşteri isteklerini yerine getirme süresi |
| <i>Öğrenme ve Gelişme Boyutu</i> | • Stratejik yetenekleri geliştirmek • Stratejik bilgileri sağlamak • Kişisel amaçları uyumlu hale getirmek | • Çalışanların memnuniyeti • Çalışan başına düşen gelir • Stratejik işleri tamamlama oranı • Stratejik bilgilere ulaşma oranı • Kişisel hedeflerin uyum yüzdesi |

Kaynak: Kaplan ve Norton, 1996a, s.155.

Stratejileri eyleme dönüştürmek için tasarlanmış olan performans karnesinin boyutları kurumun vizyonunu ve stratejisini desteklemektedir. Performans karnesinin her boyutunun içinde, o boyutla ilgili stratejik amaçlar oluşturulmuş ve bu amaçların gerçekleşip gerçekleşmediğini ölçmek için performans ölçütleri belirlenmiştir. Her performans ölçütü için hedefler konmuş ve hedef performansa ulaşmak için yapılması

gereken girişimler belirtilmiştir. (Kaplan ve Norton, 1996a: 9) Performans karnesi içinde kullanılan hedef performans verileri, rakiplerle kıyaslanarak belirlenebilir. Hedefler, müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak, rekabet etkinliği sağlamak ve finansal amaçlara ulaşmak için gerekli performans değerleridir. (Hornngren, Datar ve Foster, 2003: 449-450)

Şekil 1: Etkili Okulun Performans Karnesindeki Performans Ölçütlerinin Neden Sonuç İlişkisi İçinde Oluşturulması



Kaynak: Brewer, Davis ve Albright, 2005, s.34.

Etkili Okulun performans karnesinin dört boyutu ve neden-sonuç ilişkisi içinde birbiri ile bağlantıları Şekil 1’de gösterilmiştir. Stratejik amaçların ölçümünde kullanılan performans ölçütü de her bir stratejik amacın altında parantez içinde verilmiştir. Etkili Okulun performans karnesinde performans boyutları içindeki stratejik amaçlar arasındaki neden-sonuç ilişkileri oklar ile gösterilmiştir. Örneğin, eğer öğrenme ve gelişme boyutundaki kredi bölümü çalışanlarının ve veznedarların eğitim düzeyi artarsa, süreçler boyutundaki müşterilere sunulan hizmetlerde iyileşme olacaktır. Eğer, süreçler boyutundaki müşterilere sunulan hizmetlerde iyileşme olursa, müşteri boyutundaki müşteri kayıpları azalacaktır. Eğer, müşteri boyutundaki müşteri kayıpları azalırsa, yine müşteri boyutundaki problem çözme verimliliğinin artması sonucunu doğuracaktır. Müşteri boyutundaki problem çözme verimliliğinin artması da, finansal boyuttaki mevduatlardaki ve kredilerdeki yüzdelerdeki artışa neden olacaktır.

Performans karnesi uygulamaya konduğunda, belirli dönemlerde kurumun gerçek performansı, performans karnesinde belirlenen ölçütlere göre ölçülmekte ve hedef performanslarla karşılaştırılmaktadır. Her bir performans ölçütünün ölçümü sonucunda bulunan parasal tutar veya sayısal miktar performans karnesinin sonuçlarında yer almaktadır. Ayrıca, her bir performans ölçütü için en düşük olabilecek taban değeri, en yüksek olabilecek tavan değeri ve bu ölçüt için belirlenen hedef değer belirtilmektedir. Performans karnesinde her bir boyutun toplam içinde yüzdeler bir ağırlığı vardır ve bütün boyutların ağırlıklarının toplamı yüzde 100’e eşittir. Ayrıca her bir boyutun içindeki her bir performans ölçütünün de bir ağırlığı vardır ve her boyut içindeki performans ölçütlerinin ağırlıklarının toplamı da yüzde 100’e eşittir. Her bir performans ölçütü, belirlenen hedefe ulaşma oranına göre bir skorla derecelendirilmektedir. Daha sonra, performans ölçütlerinin sonuçları, o performans ölçütü için belirlenen yüzdeler ağırlık ile çarpılmaktadır. Bütün performans ölçütleri için elde edilen bu çarpım sonuçları toplanarak önce her bir boyutun performansı, daha sonra da kurumun toplam performansı hesaplanmaktadır. (Youngblood ve Collins, 2003)

İnternet bankacılığının gelişmesi ile bankaların yeni stratejiler geliştirmesi ve uygulaması gerekmektedir. İnternet bankacılığına geçmeyi planlayan Venture Bancorp,

stratejilerini eyleme dönüştürmek için performans karnesi kullanmaya başlamıştır. Bu banka, performans karnesi kullanımı ile mevcut performans ölçümü sistemini geliştirmeyi ve kullanıldığı performans ölçütlerinin arasındaki ilişkileri güçlendirmeyi hedeflemiştir. Bu banka, finansal, müşteri, süreçler ve öğrenme ve gelişme boyutlardan oluşan bir performans karnesi kullanmaktadır. Venture Bancorp'un performans karnesinde, verimlilik oranı, varlıkların karlılığı, net kazançlar, toplam varlıklar ve varlıkların çalışanlara oranı gibi kısa vadeli performans ölçütleri bulunmakla birlikte; aşağıdaki uzun vadeli performans ölçmeye yarayan performans ölçütleri de bulunmaktadır: (Frigo, Pustorino ve Krull, 2001)

4. Performans Karnesi Uygulamasında Dikkat Edilmesi Gerekenler

Bir yöntem ne kadar iyi olursa olsun, eğer uygulaması iyi yapılmıyorsa başarılı olması ve kurum için fayda sağlaması zordur. Bu nedenle, performans karnesinin başarı ile uygulanabilmesi ve performans karnesi uygulamasından beklenen sonuçların alınabilmesi için dikkat edilmesi gereken bazı konular vardır.

Performans karnesi uygulamasının başarılı olabilmesi için bir “değişim” programı olarak uygulanması gerekmektedir. Sadece ölçüm sistemi olarak uygulamaya konan performans karnesi programları genellikle başarısız olmaktadır. (Kaplan ve Norton, 1996b)

Performans karnesinin bir performans yönetim sistemi olduğu unutulmamalıdır. Yani, performansın sadece raporlanması yeterli değildir, her performans ölçütünün bir hedefi olmalı ve her performans ölçütünden sorumlu bireyler belirlenerek performanstaki gelişim izlenmelidir. Performans karnesi uygulaması için seçilen bilgisayar yazılımının da performans yönetimine uygun olması gerekmektedir. (Rousseau ve Rousseau 1999) Performans karnesi uygulaması sırasında, kurum içindeki değişik düzeylerdeki performans karnelerinin birbiri ile bağlantısının kurulduğu bir altyapı oluşturulmalıdır. Farklı birimlerin ve süreçlerin performans karnelerinin birbirleri ile ilişkileri tanımlanmalı ve sonuç olarak ortak bir kurumsal performans raporu oluşturulmalıdır.

İşletmenin mevcut finansal ölçütlerinin yanına bazı finansal olmayan ölçütleri eklemek bir performans karnesinin oluşturulması için yeterli değildir. Her kurumun ve her biriminin kendine özgü stratejik hedefleri vardır ve performans ölçüt seti bu stratejik hedeflerle iliş-kili şekilde oluşturulmalıdır. (Kaplan ve Norton, 2001) Performans karnesi ile performans ölçümü yapılırken, stratejiden, değerlerden ve misyondan sapmadan, doğru şeyleri ölçmek gerekmektedir. Ölçütler, ulaşılmak istenen stratejik hedeflerle ilgili sonuçlar vermelidir. Performans karnesinde kullanılan performans ölçütlerinin stratejik önceliklerle uyumlu olması, karar vermede geçerli olması, oluşturulmasının ve kullanımının kolay olması, anlaşılır olması ve kurumdaki gelişmeleri destekleyici olması gerekmektedir. (Lawton, 2002)

Performans karnesi uygulamasının sonuçlarının çalışanlara yansıtılması gerekmektedir. Çalışanların ödüllendirilmesinde bireysel hedeflerin belirlenmesi, dikkat edilmesi gereken önemli bir konudur. Performans karnesi hazırlanırken ve uygulanırken yöneticiler ve çalışanlar arasında iyi bir diyalog olması çok önemlidir. Yöneticiler ve çalışanlar, strateji haritası oluşturulurken, bağlantılar kurulurken, performans hedefleri belirlenirken, sonuçlar analiz edilirken ve sonuç çıktıları faaliyete dönüştürülürken, sürekli iletişim içinde olmalıdır.

Performans karnesi uygulaması, bilgi teknolojileri desteği ile yapılmalıdır. Microsoft Excel ve Powerpoint yardımı ile tablolar hazırlanıp sunumlar yapılabileceği gibi, hazır bir bilgisayar yazılımı da kullanılabilir. Performans karnesi uygulamasında kullanılacak bilgisayar programının, strateji haritaları oluşturmaya, değişik düzeylerdeki karneleri birbirine bağlanmasına, hedef belirlemeye ve hedefleri sürekli izlemeye olanak sağlayacak bir yapıda olması gerekmektedir. (Olve, v.d., 2004) Performans karnesi uygulamasının başarılı olmasında kurumun bilgi işlem sisteminin ve çalışanlarının önemli bir payı vardır. Ancak bu durum bazen performans karnesi sisteminin, bilgi işlem çalışanları tarafından yönlendirilmesine neden ol-maktadır. Bu nedenle, performans karnesinin hazırlanması, bilgi sistem çalışanlarına bırakıl-mamalıdır. Performans karnesi, yönetimin sürekli gözetimi altında, farklı alanlarda çalışan kişilerden oluşan karma bir ekip tarafından oluşturulmalıdır. (Rousseau ve Rousseau1999)

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş doyumunu alanında yapılmış olan araştırmalar yer almaktadır.

Bu araştırmalar daha çok amaç, yöntem ve bulguların özetleri verilerek tanıtılmaya çalışılmıştır. İş doyumunu alanında yapılmış çok sayıda araştırma vardır. Ancak bunların hepsini burada vermek olanaksız olduğu gibi, aynı zamanda araştırmanın amaç ve kapsamı bakımından da gereksizdir. Bunun için konu ile ilgili son yıllarda yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalardan bazıları seçilmiş ve özetlenmiştir.

Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Türkiye’ de eğitim çalışanlarının iş doyumuna yönelik araştırmalardan birisi Balcı (1985) tarafından yapılmıştır. “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu” adlı araştırması ile Balcı, ilkökul ve ortaokul yöneticilerinin iş doyum düzeylerini ve deneklerin iş doyum etkenlerine ilişkin tepkileri arasında manidar bir fark olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Bu çalışmada; ücret, çalışma koşulları, gelişme ve yükselme olanakları, teftiş sistemi, iş ve niteliği, birlikte çalışılan kimseler, örgütsel ortam iş doyum boyutları olarak ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, yöneticilerin işin tüm boyutlarında genel bir iş doyumsuzluğu yaşadıkları görülmüştür. Ancak, deneklerin doyumsuzluk düzeyleri yüksek değildir ve doyumsuzluk iş ve işin niteliği faktöründe farklılıklar göstermektedir. Eğitim yöneticileri, en yüksek iş doyumunu iş ve işin niteliğinden, en düşük iş doyumunu ise ücretten sağlamaktadırlar. Ayrıca yöneticiler için örgüt havasına ilişkin faktörler daha doyurucudur.

“Öğretmenlik Mesleğini Tercih Eden Öğretmenlerin Mesleki Tercihlerinin İş Tatminine Etkisi” adlı araştırma ile Özdayı (1988), öğretmenlerin mesleki rollerini başarıırken yaptıkları mesleki seçimlerinin iş doyumlarına ne denli etkili olduğunun

ortaya çıkarılmasını amaçlamıştır. Araştırma, 1987 - 1988 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili içinde 56 genel lisede görev yapan 804 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırmada kişisel bilgiler olarak; cinsiyet, branş, yaş, mesleki tercih nedenleri, mesleğin isteyerek seçilip seçilmediği üzerinde durulmuştur. Araştırma sonunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Öğretmenlik mesleği sevilen bir meslektir.
2. Mesleğini isteyerek seçenler ile seçmeyenlerin en fazla doyumlu oldukları değişkenler; mesleğin içsel faktörleri ile ilgili olan “serbestlik, otorite, değişiklik, sosyal yardım, vicdan” ile ilgilidir. En az doyumlu oldukları değişkenler ise; mesleğin dışsal faktörleridir ki bunlar “takdir edilme, mesleki güvence, maaş, terfi” ile ilgilidir.
3. Kadın ve erkeklerin genel doyum ortalamaları da farklıdır. Kadınların iş doyum ortalaması, erkeklerin iş doyum ortalamasından biraz daha fazladır.
4. Meslek seçimine göre iş doyum ortalamaları karşılaştırıldığında da, mesleğini isteyerek seçenlerde doyum ortalaması, isteyerek seçmemiş olanlara göre daha yüksektir.

Minibaş (1990) tarafından “Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü İle İlişkisi” adlı çalışma düşük sosyo - ekonomik ve kültürel düzeyli çevrelerde bulunan ilkokullarda görev yapan öğretmenlerle, yüksek sosyo - ekonomik ve kültürel düzeyli çevrelerde bulunan ilkokullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyi açısından karşılaştırılması ve düşük, yüksek iş doyum gösterenler arasında frustrasyon (engellenme) karşısında gösterilen tepki tipi ve agresyon yönü açısından farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla yapılmıştır. Araştırma, İstanbul’ da 19 devlet ilkokulu ve 14 özel ilkokulda, 180 ilkokul sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada iş doyum düzeyini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği ve frustrasyon karşısında gösterilen tepki tipi ve agresyon yönünü incelemek için Rosenzweig Picture - Frustration testi kullanılmıştır. Araştırma sonunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Özel ilkokullardaki öğretmenlerin genel iş doyum düzeyi, düşük sosyo - ekonomik ve kültürel düzeyli çevrelerde bulunan devlet ilkokullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha yüksektir.

2. İş doyumu alt boyutlarında özel ilkokullarda çalışan öğretmenler, devlet ilkokullarında çalışan öğretmenlerden daha üst düzeyde doyum sağlamaktadırlar.
3. Genel iş doyumu ve iş doyumunun alt boyutlarında yüksek düzeyde doyum gösterenler, frustrasyon karşısında daha çok saldırganlıktan kaçınan, uyum ve sabır gösteren, çözüm arayan davranış tipleri ortaya koymuşlardır.
4. Genel iş doyumu ve iş doyumunun alt boyutlarında düşük doyum düzeyi gösterenler, engelleri aşılması güç engeller olarak algılayıp, saldırganlıklarını ya dışa yöneltmekte ya da kendilerini suçlamaktadırlar. Çözüm arama yerine engeller üzerinde fikse olup, suçlamalar karşısında ya saldırgan tavırla reddederek ya da koşulları öne sürerek sorumluluktan kaçınmaya çalışan davranış tipleri ortaya koymuşlardır.

Özdayı (1994) tarafından yapılan, “Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının İş Tatmini ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi” adlı bir başka araştırma, 1993 - 94 eğitim - öğretim yılında İstanbul’un Kadıköy ve Üsküdar ilçelerine bağlı 22 liseden 14’ ünde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya bu okullarda çalışan 168 öğretmen katılmıştır. Araştırmada, bilgi toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Ankette öğretmenlerin çalıştıkları ortamın fiziksel durumu ile ilgili 21 madde, çalışma koşulları ile ilgili 11 madde, psikolojik durumla ilgili 11 madde yer almıştır. Araştırmada istatistiksel teknik olarak frekans, yüzdeler, X^2 kullanılmıştır. Araştırma sonunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Okul yönetimi tarafından sağlanması gereken hijyen faktörleri henüz sağlanmış değildir. Sınıflarda aydınlatma, havalandırma, ısı, boya - badana, temizlik, sıra düzeni gibi hijyenik koşullar yeterli değildir. Sınıflar kalabalıktır. Öğrenci - öğretmen etkileşimi zayıftır.
2. Öğretmen, çalışma saatleri içinde yeteri kadar beslenememektedir. Mesleki yönden gelişmeleri için yeterli imkânlar hazırlanmamıştır. Öğretmenler, mesleki güvence eksikliğini de her an duymaktadırlar.
3. Meslektaşlar arası iletişim, yönetim ilişkileri oldukça iyi düzeydedir. Ancak, veli ile iletişimleri zayıftır.
4. Psikolojik durumları incelendiğinde, öğretmenlerin yarısı gürültüden rahatsızlık duymakta, fiziksel ve zihinsel olarak kendisini yorgun hissetmekte,

sık sık boğaz ağrısı çekmekte ve mesleklerini oldukça stresli bulmakta, mesleki tatmin elde edememekte, derslere giriş çıkışta bir isteksizlik duymakta ve toplumda yeterli saygınlığı görmediklerini belirtmektedirler.

5. İş doyumunu sağlayan güdüleyici faktörler olarak başarı, tanınma, sorumluluk, takdir edilme gibi faktörler de yeterli düzeyde sağlanamamıştır.

“Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu” adlı çalışması ile Çetinkanat (1995), Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nin Eğitim, Fen - Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerindeki profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyum ya da doyumsuzluklarını incelemiştir. Araştırmada frekans ve yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, bir yönlü varyans analizi, Scheffe testi, t testi gibi istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Veriler, Çetinkanat tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği ile elde edilmiştir. Araştırmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

1. Faktör analizi çalışmaları sonucunda iş doyumunun kritik öğeleri olarak “yönetim biçemi”, “çalışma olanakları”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam”, “ücret ve personel” alt boyutları saptanmıştır.
 - a) AİBÜ’ nün; Eğitim, Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları “yönetim biçemi”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam” alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu alt boyutlara ilişkin üç fakültenin öğretim elemanlarının düşük düzeyde iş doyumsuzluğu algıladıkları; bu alt boyutlarda görüş birliği içinde oldukları saptanmıştır.
 - b) ODTÜ’ nün Eğitim, Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumuna ilişkin algıları arasında “çalışma olanakları”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam”, “ücret ve personel” alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamaktadır. “Yönetim biçemi”, “iş arkadaşları” alt boyutlarında ise anlamlı fark saptanmıştır.
2. Öğretim elemanlarının iş doyumları ile yönetim görevleri arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır.

- a) Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları ile görev unvanları arasında “yönetim biçimi”, “çalışma olanakları”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam” alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunmuştur.
- b) Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları ile kıdemleri arasında “yönetim biçimi”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam” alt boyutlarında anlamlı ilişki saptanmıştır. Kıdem arttıkça doyumsuzluğun azaldığı gözlenmiştir.
- c) Öğretim elemanlarının iş doyumları ile eğitim durumları arasında “çalışma olanakları”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam” alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunmaktadır.
- d) Öğretim elemanlarının iş doyumları ile yaşları arasında “yönetim biçimi”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam” alt boyutlarında anlamlı ilişki saptanmıştır. “Çalışma olanakları”, “iş arkadaşları”, “ücret ve personel” alt boyutları ile yaş arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.
- e) Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları arasında cinsiyetlerine göre; “gelişme ve yükselme olanakları” ile “ücret ve personel” alt boyutları arasında anlamlı fark saptanmıştır. “Gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutunda kadınlar erkeklerden; “ücret ve personel” alt boyutunda ise erkekler kadınlardan daha fazla doyumsuzluk algılamışlardır.

“İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı çalışmasında Şahin (1999), İzmir il sınırları içinde 1997 - 1998 eğitim - öğretim yılında resmi ilköğretim okullarında görev yapan 9397 öğretmenden, 658 öğretmen üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırma ile İşin Kendisi, Yönetim, Ücret, Bireyler Arası İlişkiler, Başarı-Saygınlık-Tanınma, Veli-Öğrenci İlgisizliği boyutlarında; öğretmenlerin mezun oldukları okul, kıdem, buldukları okuldaki toplam çalışma süresi, yaş, cinsiyet ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri saptanmıştır.

Araştırma sonunda şu bulgular elde edilmiştir:

1. Öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri, “kısmen” doyumlu bulunmuştur. İş doyum boyutlarındaki iş doyum düzeyleri; İşin kendisi ve yönetim boyutunda “kısmen” doyumlu, Ücret ve Veli - öğrenci ilgisizliği boyutunda “doyumsuz”,

Bireyler arası ilişkiler ve Başarı-saygınlık-tanınma boyutunda “doyumlu” oldukları bulunmuştur.

2. Öğretmenlerin mezun oldukları okul, kıdem, cinsiyet ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.
3. Öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresi ve yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında .05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Günbayı (1999), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu” adlı araştırmasını, iş doyum ve iş doyum etkenlerine verilen önem açısından sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşleri ve bunların cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumları açılarından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapmıştır. Malatya il merkezindeki 33 resmi ilköğretim okulunda çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinden 221 kişilik örnekleme araştırmacı tarafından geliştirilen anket uygulanmıştır. Araştırma sonunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları yüksek bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenleri “yönetim ve denetim biçimi”, “çalışanlar arası ilişkiler” etkenlerinde “çok yüksek”; “iş ve niteliği”, “yükselme, yetiştirme ve geliştirme olanakları”nda “yüksek”; “çalışma koşulları”nda “orta” ve ödentilerde “düşük” iş doyumunu sağlamaktadırlar.
- 2) İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında “iş ve niteliği”, “yönetim ve denetim biçimi”, “ödentiler”, “yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları”, “çalışma koşulları” ve “çalışanlar arası ilişkiler” iş doyum etkenlerinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- 3) Cinsiyet değişkeninde, erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. “Yönetim ve denetim biçimi”, “ödentiler” ve “çalışma koşulları” iş doyum etkenlerinde kadınlar, erkeklerden daha az oranda iş doyumunu sağlamaktadırlar.
- 4) Yaş değişkeninde yüksek yaş grubundaki öğretmenlerle düşük yaş grubundaki öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. “Ödentiler” iş doyum etkeninde; 30 yaş ve daha az yaş grubundaki ve 31 - 40 arası yaş grubundaki öğretmenler, 41 - 50 arası yaş grubundaki öğretmenlerden daha düşük düzeyde iş doyumunu sağlamaktadırlar.

- 5) İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkenlerine verdikleri önem dereceleri yüksektir. “İş ve niteliği”, “yönetim ve denetim biçimi”, “ödentiler”, “yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları” ve “çalışma koşulları” iş doyumunu etkenlerinde sınıf ve branş öğretmenleri aynı düzeyde önem puanı vermektedirler. Öğretmenler, en düşük önem puanını “yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları”; en yüksek önem puanını da “ödentiler” iş doyumunu etkenine vermektedirler.

Öztürk (2002)’ ün yaptığı, “Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu” adlı araştırmada, ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yaptıkları işten ekonomik, psikolojik, duygusal ve yönetsel olarak duydukları hoşnutluk belirlenmeye çalışılmıştır. Katılımcıların ortalama doyum puanlarının yanında, personel yönetiminin değişik boyutlarıyla mesleki faaliyetin kendisinden duyulan hoşnutlukla ilgili doyum puanları da hesaplanmıştır. Araştırma sonunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

1. Beden eğitimi öğretmenleri, mesleklerini sevmekte ve işlerini yaparken yeterli bir doyuma ulaşmaktadırlar.
2. Öğretmenler, başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaları yönünden de çok hoşnutlardır.
3. Hoşnutsuzluğun en yoğun yaşandığı boyutlar ise ücret politikası, yükselme olanakları ve çalışma koşullarının yetersizliğidir.

Başka bir araştırma da Kılıç (2002) tarafından, Bilgi ve Yıldız Teknik Üniversiteleri’nde görevli araştırma görevlilerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. “Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması” adlı bu araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Bilgi Üniversitesi’nde çalışan araştırma görevlileri işlerinden oldukça memnundurlar. Araştırma görevlilerinin işlerinde en mutlu oldukları konu, başkalarına faydalı olduklarını düşünmeleridir. Ancak ücret konusundaki fikirleri genel iş doyum düzeylerini düşüren en önemli etkidir. İçsel iş doyum düzeyine yönelik görüşlerinde en olumlu düşünceleri yine kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmalarıdır. Yaptıkları işin onları sürekli meşgul etmesi ise içsel iş doyumuna yönelik verilen cevaplar arasında en düşük değeri almıştır. Dışsal faktörler açısından ise

çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları araştırma görevlilerinin işlerinde en mutlu oldukları faktördür. Dışsal iş doyumunu düşüren en olumsuz faktör ise ücrettir.

Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin genel iş doyumunu yönünden en yüksek olduğu faktör kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmalarıdır. En düşük ise ücret faktörüne vermişlerdir. Araştırma görevlilerinin genel olarak işlerinden biraz memnun oldukları görülmüştür. Araştırma görevlileri arasında içsel iş doyumunu açısından en yüksek değeri kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaları, en düşük değeri ise kendi kararlarını uygulama serbestliği hakkındaki düşünceleri almıştır. Dışsal iş doyum düzeyleri bakımından en yüksek doyum sağlayan faktör kişilerin çalışma arkadaşları ile anlaşmaları, en düşük doyum sağlayan faktör ise ücret olmuştur.

Bilgi ve Yıldız Teknik Üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin kendi içlerinde ve aralarında içsel iş doyum düzeyleri ile dışsal iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında; her iki üniversitenin de kendi içlerinde içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kendi aralarında yapılan karşılaştırmada ise, Bilgi Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinin Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Agdem Tellioglu'nun bu konudaki tezi, iş doyumunun büyük önemini gösterir.

Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yurt dışında bu konuda yapılan araştırmalardan birisi Sarason (1971) tarafından yapılmıştır. Sarason, hiçbir beklenti içinde olmaksızın 5 yıl ve daha fazla öğretmenlik yapmış olan öğretmenlerin, göreve ilk başladığı yıllarda aldıkları zevk, heyecan, istek ve başarı duygusunu sonraları alamaz hale geldiklerini belirtmektedir. Yapılan araştırmanın sonucuna göre okulun ödül yapısının, öğretmenlerin kendi iş doyumunu ve başarısı ile aynı yönde olmadığı görülmektedir.

Kimball (1973), ödüllerin etkililiği ile öğretmenler için özendiricilerin neler olabileceğini saptamak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmada öğretmenlerin güdülenmesine, daha çok Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi çerçevesinde geleneksel yaklaşılmaktadır. Araştırma, New Hampshire' de "yüksek başarılı" ve "düşük başarılı" 6'şar okul olmak üzere 12 okulda yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular şunlardır:

Hem yüksek hem de düşük başarılı okulların öğretmenleri, bilinçli olarak düzenlenmiş içsel ödüllerle güdülenecekleri görüşündedirler. Bilhassa başarı duygusunu özendirici ve kendine güveni artırıcı durumların faydalı olduğu saptanmıştır.

Beklenen ödül sisteminin sorumluluğa dayalı olduğu ve olumsuz ödüllerin öğretmenleri özendirme ile davranış değiştirmede çok az etkili olduğu belirtilmiştir.

Öğretmenler dışsal ödülleri kullanmanın okullarda başarı seviyesini düşüreceğini ve öğretmene hiçbir ödül verilmemesinin de öğretmen güdülemesi ile okul başarısını daha alt seviyelere indireceğine dikkati çekmektedirler.

Chapman ve Hutcheson (1981), öğretmenlerin meslekten ayrılış sebeplerini incelemişlerdir. Öğretmenliğe devam edenler ve etmeyenler birbirinden önemli derecede başarı, yetenek ve beceri yönünden farklılık göstermişlerdir. Hem ilkokul hem de lise seviyesinde öğretmenliği bırakanlar maaş durumunu ve iş başarısını en önemli etken olarak görmüşlerdir. İlkokul öğretmenliğini bırakanlar için kararlara katılma önemli iken, öğretmenliğe devam edenler ise tanınmaya ve diğer insanların onayına daha fazla önem vermektedirler. Chapman bu çalışmasını daha da genişleterek öğretmenlik mesleğini sevmeyenlerin bu mesleği sadece sevmedikleri için bırakmadıklarını belirtmiştir. Chapman lise öğretmenlerinin meslekten ayrılmalarının kişisel yetenek ve becerileriyle önemli bir ilişkisi olduğunu, bunun yanında yaş, cinsiyet ve gelir durumuna göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. İlkokul ve lise öğretmenlerinde kariyer doyumunun profesyonel başarı ile özellikle ilişkili olduğu görülmüştür.

Sylvia ve Hutchison (1985), Oklahama' da orta büyüklükteki bir şehirde, 167 öğretmenden oluşan denek grubuna tutum anketi uygulayarak öğretmen güdülemesini incelemişlerdir. Çalışmada, kamu okulu öğretmenlerinin güdü yapısındaki ihtiyaçlar öğretmenlerin ücret eşitliği algıları, iş özerkliği, içsel iş unsurları gibi üst düzey gereksinimlerin doyumuyla ilgili olarak incelenmiştir.

Araştırmada, öğretmen güdülemesinin yeni düşünceleri geliştirme özgürlüğü, uygun sorumluluk, beklentilerin arttırılması ve içsel çalışma öğeleri gibi etkenlerle mümkün olabileceği belirtilmektedir. Bu etkenler, denek grubu için çok önemlidir. Öğretmenler, bu unsurların olumlu ve mutluluk verici yanlarını dile getirmektedirler.

Çalışmada, öğretmenleri mesleğe çekme ile meslekte tutmanın ücret artışı ve öğretmenin desteklenmesine bağlı olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin en çok yönetimin, kendilerine ve performanslarına mesleki destek ve geribildirim vermediklerinden yakındıkları saptanmıştır.

Hossain (1992), Bangladeş’ te 50’ si devlet okulunda, 50’ si özel okulda görev yapan öğretmenlerle yaptığı araştırma sonucunda şu bulgulara ulaşmıştır:

1. Devlet okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, özel okulda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha fazladır.
2. İş doyumsuzluğunun en önemli nedenleri, özel okulda çalışan öğretmenlerde iş güvensizliği, yönetimin etkisi altında kalma ve düşük aylıktır.
3. Devlet okulunda çalışan öğretmenlerdeki iş doyumsuzluğunun en önemli nedenleri ise düşük aylık, demokratik olmayan koşullar, terfi olanaklarının olmaması, kötü çalışma koşullarıdır.

Dinham ve Scott (1996) tarafından “Öğretmen Doyumu, Güdüleme ve Sağlık: Öğretmen 2000 Projesinin Birinci Aşaması” adlı araştırma, Avustralya’ da (Batı Sidney) ilk ve orta dereceli 47 okulda çalışan 529 öğretmen ve idareciye uygulanarak yapılmıştır. Araştırma sonunda şu sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Öğretme görevini temel alarak benimseyenlerin genellikle doyumlu oldukları, öğretmen ve yönetici sorunlarına karışanların ise genellikle doyumsuz oldukları saptanmıştır. Bilhassa ek görevlerin, toplumsal beklenti ve eleştirilerin doyumsuzluğun esas sebebi olduğu saptanmıştır.
2. Mevkiinin; doyum beklentisini, doyumdaki değişim oranını ve belirli oranda zihinsel sıkıntıyı ortaya çıkardığı saptanmıştır.
3. Artan yaşa paralel olarak, doyum artmamaktadır.

Bir başka araştırma ise Perie ve Baker (1997) tarafından gerçekleştirilen “Amerikalı Öğretmenler Arasındaki İş Doyumu, İşyeri Şartlarının Etkileri, Geçmişten Gelen Özellikler ve Öğretmen Tazminatı, İstatistiksel Analiz Raporu” adlı çalışmadır. Bu çalışma, işyerindeki bazı etkenlerin, öğretmenlerin iş doyumunu nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Sözkonusu olan bu etkenler arasında okul ve çalışma yerinin özellikleri, öğretmenin geçmişi, maaşı ve diğer avantajları (ücret) sayabiliriz.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre, doyumun yönetimden gelen destek ve liderlik yeteneğine, ğrenci davranışları ile okulun genel atmosferine (iklim) bağlı olduğu saptanmıştır. Öğretmenlere verilen ücretler ise işten doyumla az ilgilidir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde veri toplama aracının uygulanmasıyla elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır. Önce denek grubunun bireysel özellikler bakımından dağılımı ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Daha sonra araştırmanın alt problemleri sırasıyla ele alınmış, tablolaştırılarak açıklanmış ve yorumlanmıştır.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Özellikleri

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Ek 5’ te tablolar halinde verilmiştir.

Ek 5’ te yer alan 38, 39, 40, 41, 42 numaralı tablolarda da görüleceği gibi araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyet bakımından % 49.2’sinin (202 kişi) kadın, % 50.8’inin (210 kişi) erkeklerden oluştuğu; yaş bakımından % 43.69’unun (180 kişi) 30 ve daha altı yaş, % 32.52’sinin (134 kişi) 31-40 yaş, % 20.87’sinin (86 kişi) 41 - 50 yaş, % 2.92’sinin (12 kişi) ise 51 ve daha üzeri yaş grubundan oluştuğu; medeni durum bakımından % 56.32’sinin (232 kişi) evli, % 43.68’inin (180 kişi) bekârlardan oluştuğu; mezun olunan okul bakımından % 4.86’sının (20 kişi) Öğretmen Lisesi, % 15.05’inin (62 kişi) Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu, % 46.60’ının (192 kişi) Eğitim Fakültesi, % 33.49’unun (138kişi) Diğer fakülte mezunlarından oluştuğu; kıdem bakımından % 34.95’inin (144 kişi) 5 yıl ve daha az, % 33.98’inin (140 kişi) 6 - 10 yıl, % 15.54’ünün (64 kişi) 21 yıl ve daha üzeri, % 11.16’sının (46 kişi) 11 - 15 yıl, % 4.37’sinin (18 kişi) ise 16 - 20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Doyum Düzeyi Algıları

Araştırmanın birinci alt amacı “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum alt boyutlarının her birindeki iş doyum düzeyleri nedir?” biçiminde ifade edilmişti. Bu

amaca yönelik olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarının her birine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’ de görülmektedir.

Tablo 2
İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarının Her Birine İlişkin Algılarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| İş Doyumu Alt Boyutları | N | x | S |
|--------------------------------|------------|---------------|--------------|
| Yönetim Biçemi | 412 | 2,6466 | ,6026 |
| Çalışma Olanakları | 412 | 1,9191 | ,5854 |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | 412 | 2,5650 | ,6168 |
| İş Arkadaşları | 412 | 2,8530 | ,4280 |
| Fiziksel Ortam | 412 | 2,1068 | ,8254 |
| Ücret ve Personel | 412 | 2,0073 | ,6744 |
| Toplam | 412 | 2,3466 | ,6222 |

Tablo 2 incelendiğinde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarında düşük düzeyde ($x=2.34$) doyumсузлук algıladıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenler “iş arkadaşları”, “yönetim biçemi”, “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutlarında “katılıyorum” şeklinde görüş belirterek doyumlu olduklarını algılamak; “fiziksel ortam”, “ücret ve personel”, “çalışma olanakları” alt boyutlarında “katılmıyorum” şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyumсузлук algılamışlardır. İlköğretim okulu öğretmenleri; en yüksek doyumunu ($x=2.85$) “iş arkadaşları”, en düşük doyumсузлугу ise ($x=1.91$) “çalışma olanakları” alt boyutunda algılamışlardır. Diğer alt boyutlarda, öğretmenlerin iş doyum değerleri sırasıyla yönetim biçemi alt boyutunda $x=2.64$, gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda $x=2.56$, fiziksel ortam alt boyutunda $x=2.10$, ücret ve personel alt boyutunda $x=2.00$ ’ dır.

Alt boyutlar tek tek ele alındığında, Ek 6’ da yer alan Tablo 43’ deki faktörlere bakıldığında; öğretmenlerin yönetim biçemi alt boyutunda en yüksek değeri ($x=2.98$) “okuldaki yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenirlir” faktörüne verdikleri görülmektedir. Bu bulgu, bu faktörde öğretmenlerin doyumlu olduklarını göstermektedir. Bu algı biçimi, yöneticilerin öğretmenlere güven duymalarından kaynaklanabilir. En düşük değer ise ($x= 2.18$) “okuldaki günlük işlerimin düzenlenmesinde yöneticiler benim fikrimi alırlar” faktörüne verilmiştir. Bu bulgu, bu faktörde öğretmenlerin düşük düzeyde doyumсузлук algıladıklarını göstermektedir. Bu

algı biçimi, yöneticilerin, öğretmenleri uygulamada yönetime ve karara katmamalarından kaynaklanabilir.

Ek 6' da yer alan Tablo 44' deki faktörlere bakıldığında; öğretmenlerin çalışma olanakları alt boyutunda en yüksek değeri ($x=2.63$) “okula geliş - gidiş olanakları yeterlidir” faktörüne verdikleri görülmektedir. Bu bulgu, bu faktörde öğretmenlerin doyumlu olduklarını göstermektedir. Bu algı biçimi, öğretmenlerin çalıştıkları okula yakın yerde oturmalarından ya da okulların servis olanağının olmasından kaynaklanabilir. En düşük değer ise ($x=1.64$) “okuldaki, kantin ve yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir” faktörüne verilmiştir. Buradaki doyumsuzluk, okullarda öğretmenlerin ders arası ve öğle paydosunda yeterince beslenebilmeleri için gerekli yemekhane ve kantin gibi olanakların istenen düzeyde olmamasından kaynaklanabilir.

Ek 6' da yer alan Tablo 45' deki faktörlere bakıldığında; öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda en yüksek değeri ($x= 3.31$) “okuldaki işimi gerçekten severek yapıyorum” faktörüne verdikleri görülmektedir. Bu bulgu, bu faktörde öğretmenlerin yüksek düzeyde doyum algıladıklarını göstermektedir. Bu algı biçimi, öğretmenlerin işlerini severek ve isteyerek yapmalarından, kendilerini mesleğe adanmalarından kaynaklanabilir. En düşük değer ise ($x=2.09$) “okulda, geleceğimin olacağına inanıyorum” faktörüne verildiği görülmektedir. Bu bulgu, bu faktörde öğretmenlerin düşük düzeyde doyumsuzluk algıladıklarını göstermektedir. Bu algı biçimi, öğretmenlerin çalıştıkları okullarda gelişme ve yükselmeye ilişkin geleceğe yönelik olumsuz bir beklenti içinde olmalarından kaynaklanabilir.

Ek 6' da yer alan Tablo 46' deki faktörlere bakıldığında; öğretmenlerin iş arkadaşları alt boyutunda en yüksek değeri ($x=3.26$) “okuldaki iş arkadaşarımla iyi ilişkilerim vardır” faktörüne verdikleri görülmektedir. Bu bulgu, bu faktörde öğretmenlerin yüksek düzeyde doyum algıladıklarını göstermektedir. Bu algı biçimi, öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla formal ve informal olarak olumlu ilişkiler kurmalarından kaynaklanabilir. En düşük değer ise ($x=2.06$) “okuldaki güvenlik önlemleri yeterlidir” faktörüne verildiği görülmektedir. Bu bulgu, bu faktörde öğretmenlerin düşük düzeyde doyumsuzluk algıladıklarını göstermektedir. Bu algı biçimi, ekonomik ve yönetsel nedenlerle okullarda istenen düzeyde güvenlik önlemlerinin alınamamasından kaynaklanabilir.

Ek 6' da yer alan Tablo 47' deki faktörlere bakıldığında; öğretmenlerin fiziksel ortam alt boyutunda en yüksek değeri ($x=2.26$) “okuldaki çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları yeterlidir” faktörüne; en düşük değeri ise ($x=1.95$) “okuldaki sınıfların fiziksel koşulları yeterlidir” faktörüne verdikleri görülmektedir. Her iki faktörden de, öğretmenlerin düşük düzeyde doyumsuzluk algıladıkları anlaşılmaktadır. Bu algı biçimi, okullara gerekli yönetsel ve maddi desteğin yapılamamasının bir sonucu olarak sınıfların ve çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik bakımından yetersiz düzeyde olmasından kaynaklanabilir.

Ek 6' da yer alan Tablo 48' deki faktörlere bakıldığında; öğretmenlerin ücret ve personel alt boyutunda en yüksek değeri ($x=2.33$) “Okulda görevli memur ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir” faktörüne verdikleri görülmektedir. Bu bulgu, bu faktörde öğretmenlerin düşük düzeyde doyumsuzluk algıladıklarını göstermektedir. Bu algı biçimi; öğretmenlerin, okulda çalışan memur ve hizmetlileri yaptıkları iş konusunda yetersiz olarak görmelerinden kaynaklanabilir. En düşük değer ise ($x=1.67$) “okulda aldığım ücretten memnunum” faktörüne verilmiştir. Bu faktörde algılanan doyumsuzluk, öğretmenlerin aldıkları ücretin temel ve üst düzey gereksinimlerine yetmemesinden kaynaklanabilir.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlere Göre İş Doyum Düzeyleri

Araştırmanın ikinci alt amacı, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin alt boyutlar bazındaki iş doyum düzeyleri bireysel özelliklerinden; cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan okul, kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” biçiminde ifade edilmişti. Bu amaca yönelik olarak araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel özellikleri ile iş doyumunu alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıda tablolar halinde sunulmaktadır.

Cinsiyet

Tablo 3, cinsiyet değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarına ilişkin algılarına ait aritmetik ortalama, standart sapma ve t testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 3
Cinsiyet Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doymu Alt
Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait t Testi Sonuçları

| İş Doymu Alt Boyutları | Cinsiyet | N | x | S | t | P |
|--------------------------------|----------|-----|--------|-------|-------|------|
| Yönetim Biçemi | Kadın | 202 | 2,6277 | ,5572 | -,440 | ,660 |
| | Erkek | 210 | 2,6648 | ,6454 | | |
| Çalışma Olanakları | Kadın | 202 | 1,8927 | ,6301 | -,633 | ,528 |
| | Erkek | 210 | 1,9444 | ,5409 | | |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Kadın | 202 | 2,5743 | ,6064 | ,210 | ,834 |
| | Erkek | 210 | 2,5562 | ,6294 | | |
| İş Arkadaşları | Kadın | 202 | 2,8571 | ,4389 | ,137 | ,892 |
| | Erkek | 210 | 2,8490 | ,4192 | | |
| Fiziksel Ortam | Kadın | 202 | 2,0644 | ,8622 | -,723 | ,471 |
| | Erkek | 210 | 2,1476 | ,7903 | | |
| Ücret ve Personel | Kadın | 202 | 2,0297 | ,6849 | ,467 | ,641 |
| | Erkek | 210 | 1,9857 | ,6667 | | |

* $p < .05$

Tablo 3 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde hiçbir alt boyutta $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulgu, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş doymu algıları üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Yaş

Tablo 4, yaş değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doymu alt boyutlarına ilişkin algılarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doymu alt boyutlarına ilişkin genel aritmetik ortalaması iş arkadaşları alt boyutunda $x=2.85$, yönetim biçemi alt boyutunda $x=2.64$, gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda $x=2.56$, fiziksel ortam alt boyutunda $x=2.10$, ücret ve personel alt boyutunda $x=2.00$, çalışma olanakları alt boyutunda $x=1.91$ 'dir.

Tablo 4' te, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin, diğer yaş gruplarına göre tüm alt boyutlarda iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Diğer bir deyişle, yaşla birlikte iş doyum düzeyinin de düzenli bir biçimde yükseldiği görülmektedir.

Tablo 4

Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| İş Doyumu Alt Boyutları | Yaş | N | x | S |
|--------------------------------|------------------|-----|---------------|--------------|
| Yönetim Biçemi | 30 ve daha az | 180 | 2,5111 | ,5209 |
| | 31-40 | 134 | 2,6597 | ,6500 |
| | 41-50 | 86 | 2,7953 | ,5782 |
| | 51 ve daha üzeri | 12 | 3,4667 | ,5854 |
| | Toplam | 412 | 2,6466 | ,6026 |
| Çalışma Olanakları | 30 ve daha az | 180 | 1,8296 | ,5247 |
| | 31-40 | 134 | 1,9104 | ,5934 |
| | 41-50 | 86 | 2,0194 | ,5901 |
| | 51 ve daha üzeri | 12 | 2,6389 | ,8526 |
| | Toplam | 412 | 1,9191 | ,5854 |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | 30 ve daha az | 180 | 2,3956 | ,6107 |
| | 31-40 | 134 | 2,5672 | ,5945 |
| | 41-50 | 86 | 2,7907 | ,4937 |
| | 51 ve daha üzeri | 12 | 3,4667 | ,5610 |
| | Toplam | 412 | 2,5650 | ,6168 |
| İş Arkadaşları | 30 ve daha az | 180 | 2,8000 | ,3800 |
| | 31-40 | 134 | 2,8507 | ,4609 |
| | 41-50 | 86 | 2,9070 | ,4407 |
| | 51 ve daha üzeri | 12 | 3,2857 | ,4518 |
| | Toplam | 412 | 2,8530 | ,4280 |
| Fiziksel Ortam | 30 ve daha az | 180 | 1,9278 | ,7211 |
| | 31-40 | 134 | 2,0597 | ,8639 |
| | 41-50 | 86 | 2,4419 | ,8324 |
| | 51 ve daha üzeri | 12 | 2,9167 | ,8010 |
| | Toplam | 412 | 2,1068 | ,8254 |
| Ücret ve Personel | 30 ve daha az | 180 | 1,9833 | ,5970 |
| | 31-40 | 134 | 1,9701 | ,7328 |
| | 41-50 | 86 | 2,0349 | ,6935 |
| | 51 ve daha üzeri | 12 | 2,5833 | ,8612 |
| | Toplam | 412 | 2,0073 | ,6744 |

Öğretmenlerin, yaş değişkenine göre iş doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 5' te verilmiştir.

Tablo 5

Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Ortalamaları Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutları | Varyans Kaynakları | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | P | Farkın Kaynağı |
|--------------------------------|--------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-------|-------|---------------------|
| Yönetim Biçemi | Gruplar Arası | 6,650 | 3 | 2,217 | 6,606 | ,000* | 4 1, 2, 3 1 3, 4 |
| | Grup İçi | 67,782 | 202 | ,336 | | | |
| | Toplam | 74,433 | 205 | | | | |
| Çalışma Olanakları | Gruplar Arası | 4,266 | 3 | 1,422 | 4,353 | ,005* | 4 1, 2, 3 |
| | Grup İçi | 65,996 | 202 | ,327 | | | |
| | Toplam | 70,263 | 205 | | | | |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Gruplar Arası | 9,653 | 3 | 3,218 | 9,511 | ,000* | 4 1, 2, 3 1 3, 4 |
| | Grup İçi | 68,336 | 202 | ,338 | | | |
| | Toplam | 77,988 | 205 | | | | |
| İş Arkadaşları | Gruplar Arası | 1,502 | 3 | ,501 | 2,806 | ,041* | 4 1, 2, 3 |
| | Grup İçi | 36,046 | 202 | ,178 | | | |
| | Toplam | 37,547 | 205 | | | | |
| Fiziksel Ortam | Gruplar Arası | 11,796 | 3 | 3,932 | 6,212 | ,000* | 4 1, 2 3 1, 2 |
| | Grup İçi | 127,855 | 202 | ,633 | | | |
| | Toplam | 139,650 | 205 | | | | |
| Ücret ve Personel | Gruplar Arası | 2,168 | 3 | ,723 | 1,603 | ,190 | |
| | Grup İçi | 91,071 | 202 | ,451 | | | |
| | Toplam | 93,239 | 205 | | | | |

* p < .05

Tablo 5 incelendiğinde, “ücret ve personel” alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farkların kaynağını belirlemek için yapılan LSD testleri Ek 7’ de tablolar halinde verilmiştir.

Ek 7’ deki Tablo 49, yaş değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin yönetim biçemi alt boyutuna ilişkin algılarına ait LSD testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 4 ve Ek 7’ deki Tablo 49 birlikte incelendiğinde, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin yönetim biçemi alt boyutuna ilişkin iş doyumunun, 30 ve daha az, 31 - 40 ve 41 - 50 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu görülmektedir. 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumunun ise, 41 - 50 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumundan daha düşük olduğu görülmektedir. 30 ve daha az, 31 - 40 ve 41 - 50 yaş grubundaki öğretmenler doyumlu, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenler ise yüksek düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir. 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin yüksek doyum algılamaları, tecrübe nedeniyle uyumun artmasından kaynaklanabilir. Genç

öğretmenler, bekledikleri ölçüde karara ve yönetime katılamamaları nedeniyle yaşlı öğretmenlere göre düşük doyum algılamış olabilirler.

Ek 7' deki Tablo 50 yaş değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin çalışma olanakları alt boyutuna ilişkin algılarına ait LSD testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 4 ve Ek 7' deki Tablo 50 birlikte incelendiğinde, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin çalışma olanakları alt boyutuna ilişkin iş doyumunun, 30 ve daha az, 31 - 40 ve 41 - 50 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu görülmektedir. 30 ve daha az, 31 - 40 ve 41 - 50 yaş grubundaki öğretmenler düşük düzeyde doyumsuz, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenler ise doyumlu olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin, yaşlandıkça doyumlu olmaları daha önceki olumsuz koşullarla şu andaki koşulları karşılaştırdıklarında, şimdiki durumun öncekine göre daha olumlu algılanmasından kaynaklanabilir. Öte yandan daha genç öğretmenlerin, çalışma olanakları alt boyutuna ilişkin olumlu beklentilere sahip olmalarına rağmen bu beklentilerinin yeterince karşılanamamış olması onların düşük düzeyde doyumsuzluk algılamalarının nedeni olabilir.

Ek 7' deki Tablo 51, yaş değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin gelişme ve yükselme olanakları alt boyutuna ilişkin algılarına ait LSD testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 4 ve Ek 7' deki Tablo 51 birlikte incelendiğinde, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanakları alt boyutuna ilişkin iş doyumunun, 30 ve daha az, 31 - 40 ve 41 - 50 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu görülmektedir. 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumunun ise, 41 - 50 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumundan daha düşük olduğu görülmektedir. 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenler düşük düzeyde doyumsuz, 31 - 40 yaş ile 41 - 50 yaş grubundaki öğretmenler doyumlu, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenler ise yüksek düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir. 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin düşük düzeyde doyumsuzluk algılamaları mesleğe başlarken yüksek bir beklenti içinde olmalarına rağmen hizmet içi eğitim vb. yöntemlerle kendilerini yeterince geliştirememelerinden kaynaklanabilir. 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin yüksek düzeyde doyumlu olmaları ise, kendilerini sisteme uyarlamalarından, yaşlandıkça beklentilerinin düşmesinden ve daha gerçekçi olmasından kaynaklanabilir.

Ek 7' deki Tablo 52, yaş değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş arkadaşları alt boyutuna ilişkin algılarına ait LSD testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 4 ve Ek 7' deki Tablo 52 birlikte incelendiğinde, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin iş arkadaşları alt boyutuna ilişkin iş doyumunun, 30 ve daha az, 31 - 40 ve 41 - 50 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu görülmektedir. 30 ve daha az, 31 - 40 ve 41 - 50 yaş grubundaki öğretmenler doyumlu, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenler ise yüksek düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir. 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin yüksek düzeyde doyumlu olmaları, yaşlarından dolayı kendilerine saygı gösterilmesinden, iş arkadaşlarıyla bilgi ve tecrübelerini paylaşma olanağının olmasından kaynaklanabilir.

Ek 7' deki Tablo 53, yaş değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin fiziksel ortam alt boyutuna ilişkin algılarına ait LSD testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 4 ve Ek 7' deki Tablo 53 birlikte incelendiğinde, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenler ile 41 - 50 yaş grubundaki öğretmenlerin fiziksel ortam alt boyutuna ilişkin iş doyumunun, 30 ve daha az yaş grubu ile 31 - 40 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu görülmektedir. 30 ve daha az, 31 - 40 ve 41 - 50 yaş grubundaki öğretmenler düşük düzeyde doyumsuzluk algılamak, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin doyumlu oldukları görülmektedir. Genç öğretmenlerdeki düşük düzeyde doyumsuzluğun nedeni, bekledikleri olumlu fiziksel koşulları bulamamalarının onlarda oluşturduğu hayal kırıklığı olabilir. Yaşlı öğretmenlerdeki doyumun nedeni ise, ortama alışmaları ve mevcut durumu olduğu şekliyle kabul etmeleri olabilir.

Medeni Durum

Tablo 6, medeni durum değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarına ilişkin algılarına ait aritmetik ortalama, standart sapma ve t testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 6 incelendiğinde, medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde hiçbir alt boyutta $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 6
Medeni Durum Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu
Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait t Testi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutları | Medeni Durum | N | x | S | t | P |
|--------------------------------|--------------|-----|--------|-------|-------|------|
| Yönetim Biçemi | Evli | 232 | 2,6793 | ,6307 | ,884 | ,378 |
| | Bekar | 180 | 2,6044 | ,5649 | | |
| Çalışma Olanakları | Evli | 232 | 1,9224 | ,6207 | ,092 | ,927 |
| | Bekar | 180 | 1,9148 | ,5401 | | |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Evli | 232 | 2,6155 | ,6253 | 1,336 | ,183 |
| | Bekar | 180 | 2,5000 | ,6028 | | |
| İş Arkadaşları | Evli | 232 | 2,8695 | ,4476 | ,626 | ,532 |
| | Bekar | 180 | 2,8317 | ,4027 | | |
| Fiziksel Ortam | Evli | 232 | 2,1767 | ,8779 | 1,384 | ,168 |
| | Bekar | 180 | 2,0167 | ,7475 | | |
| Ücret ve Personel | Evli | 232 | 1,9698 | ,7292 | -,905 | ,367 |
| | Bekar | 180 | 2,0556 | ,5970 | | |

* $p < .05$

Mezun Olunan Okul

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin mezun olunan okul değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarına ilişkin algılarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7' de yer almaktadır.

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin genel aritmetik ortalaması iş arkadaşları alt boyutunda $x=2.85$, yönetim biçemi alt boyutunda $x=2.64$, gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda $x=2.56$, fiziksel ortam alt boyutunda $x=2.10$, ücret ve personel alt boyutunda $x=2.00$, çalışma olanakları alt boyutunda $x=1.91$ 'dir.

Tablo 7
Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş
Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart
Sapma Değerleri

| İş Doyumu Alt Boyutları | Mezun Olunan Okul | N | x | S |
|--------------------------------|---------------------------------------|------------|---------------|--------------|
| Yönetim Biçemi | Öğretmen Lisesi | 20 | 2,8300 | ,6325 |
| | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | 62 | 2,8452 | ,6281 |
| | Eğitim Fakültesi | 192 | 2,5833 | ,5947 |
| | Diğer | 138 | 2,6188 | ,5867 |
| | Toplam | 412 | 2,6466 | ,6026 |
| Çalışma Olanakları | Öğretmen Lisesi | 20 | 2,0000 | ,5386 |
| | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | 62 | 1,8978 | ,5230 |
| | Eğitim Fakültesi | 192 | 1,9045 | ,5792 |
| | Diğer | 138 | 1,9372 | ,6354 |
| | Toplam | 412 | 1,9191 | ,5854 |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Öğretmen Lisesi | 20 | 2,9200 | ,4541 |
| | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | 62 | 2,7935 | ,6055 |
| | Eğitim Fakültesi | 192 | 2,5000 | ,6045 |
| | Diğer | 138 | 2,5014 | ,6284 |
| | Toplam | 412 | 2,5650 | ,6168 |
| İş Arkadaşları | Öğretmen Lisesi | 20 | 2,9000 | ,5795 |
| | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | 62 | 2,9078 | ,4760 |
| | Eğitim Fakültesi | 192 | 2,8244 | ,3935 |
| | Diğer | 138 | 2,8613 | ,4341 |
| | Toplam | 412 | 2,8530 | ,4280 |
| Fiziksel Ortam | Öğretmen Lisesi | 20 | 2,2500 | ,7546 |
| | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | 62 | 2,4032 | ,9076 |
| | Eğitim Fakültesi | 192 | 2,0833 | ,7597 |
| | Diğer | 138 | 1,9855 | ,8659 |
| | Toplam | 412 | 2,1068 | ,8254 |
| Ücret ve Personel | Öğretmen Lisesi | 20 | 1,9500 | ,7619 |
| | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | 62 | 1,9677 | ,6316 |
| | Eğitim Fakültesi | 192 | 2,0000 | ,7108 |
| | Diğer | 138 | 2,0435 | ,6402 |
| | Toplam | 412 | 2,0073 | ,6744 |

İlköğretim okulu öğretmenlerinin, mezun olunan okul değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8
Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algularına Ait Ortalamaları Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutları | Varyans Kaynakları | Kareler Toplamı | Kareler Ortalaması | Serbestlik Derecesi | F | P | Farkın Kaynağı |
|--------------------------------|--------------------|-----------------|--------------------|---------------------|-------|-------|------------------|
| Yönetim Biçemi | Gruplar Arası | 1,996 | ,665 | 3 | 1,855 | ,138 | |
| | Grup İçi | 72,437 | ,359 | 202 | | | |
| | Toplam | 74,433 | | 205 | | | |
| Çalışma Olanakları | Gruplar Arası | ,122 | 4,082E-02 | 3 | ,118 | ,950 | |
| | Grup İçi | 70,140 | ,347 | 202 | | | |
| | Toplam | 70,263 | | 205 | | | |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Gruplar Arası | 3,564 | 1,188 | 3 | 3,224 | ,024* | 4 1, 2 3 1, 2 |
| | Grup İçi | 74,425 | ,368 | 202 | | | |
| | Toplam | 77,988 | | 205 | | | |
| İş arkadaşları | Gruplar Arası | ,199 | 6,618E-02 | 3 | ,358 | ,783 | |
| | Grup İçi | 37,349 | ,185 | 202 | | | |
| | Toplam | 37,547 | | 205 | | | |
| Fiziksel Ortam | Gruplar Arası | 3,997 | 1,332 | 3 | 1,984 | ,118 | |
| | Grup İçi | 135,654 | ,672 | 202 | | | |
| | Toplam | 139,650 | | 205 | | | |
| Ücret ve Personel | Gruplar Arası | ,177 | 5,892E-02 | 3 | ,128 | ,943 | |
| | Grup İçi | 93,062 | ,461 | 202 | | | |
| | Toplam | 93,239 | | 205 | | | |

* $p < .05$

Tablo 8 incelendiğinde, mezun olunan okul değişkenine göre “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarda gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Gelişme ve yükselme olanakları alt boyutundaki farkın kaynağını belirlemek için yapılan LSD testi Ek 7’ deki Tablo 54’ de görülmektedir.

Ek 7’ deki Tablo 54, mezun olunan okul değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutuna ilişkin algılarına ait LSD testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 7 ve Ek 7’ deki Tablo 54 birlikte incelendiğinde, diğer fakülte ve Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutuna ilişkin iş doyum düzeylerinin, Öğretmen Lisesi ve Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha düşük olduğu görülmektedir. Eğitim Fakültesi ve diğer fakülte mezunu öğretmenlerin düşük düzeyde doyumsuzluk algılamaları, alınan eğitim süresine paralel olarak gelişme ve yükselmeye ilişkin beklentilerinin yüksek olmasından ve Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin kendilerini alanlarında uzman olarak görmelerinden kaynaklanabilir. Öğretmen Lisesi ve Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu mezunu öğretmenlerin doyumlu olmaları, gelişme ve yükselmeye ilişkin beklentilerinin düşük olmasından kaynaklanabilir.

Kıdem

Tablo 9, kıdem değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarına ilişkin algılarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin genel aritmetik ortalaması iş arkadaşları alt boyutunda $x=2.85$, yönetim biçemi alt boyutunda $x=2.64$, gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda $x=2.56$, fiziksel ortam alt boyutunda $x=2.10$, ücret ve personel alt boyutunda $x=2.00$, çalışma olanakları alt boyutunda $x=1.91$ ’dir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 10’da görülmektedir.

Tablo 9
Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt
Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma
Değerleri

| İş Doyumu Alt Boyutları | Kıdem | N | x | S |
|--------------------------------|----------------------|-----|---------------|--------------|
| Yönetim Biçemi | 5 yıl ve daha az | 144 | 2,5528 | ,5386 |
| | 6 – 10 yıl | 140 | 2,5686 | ,6335 |
| | 11 – 15 yıl | 46 | 2,6826 | ,5990 |
| | 16 – 20 yıl | 18 | 2,8222 | ,4024 |
| | 21 yıl ve daha üzeri | 64 | 2,9531 | ,6370 |
| | Toplam | 412 | 2,6466 | ,6026 |
| Çalışma Olanakları | 5 yıl ve daha az | 144 | 1,8727 | ,5513 |
| | 6 – 10 yıl | 140 | 1,8381 | ,5625 |
| | 11 – 15 yıl | 46 | 2,0290 | ,6044 |
| | 16 – 20 yıl | 18 | 2,1667 | ,6236 |
| | 21 yıl ve daha üzeri | 64 | 2,0521 | ,6646 |
| | Toplam | 412 | 1,9191 | ,5854 |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | 5 yıl ve daha az | 144 | 2,4083 | ,6346 |
| | 6 – 10 yıl | 140 | 2,5371 | ,5981 |
| | 11 – 15 yıl | 46 | 2,5391 | ,5952 |
| | 16 – 20 yıl | 18 | 2,6000 | ,4123 |
| | 21 yıl ve daha üzeri | 64 | 2,9875 | ,5078 |
| | Toplam | 412 | 2,5650 | ,6168 |
| İş Arkadaşları | 5 yıl ve daha az | 144 | 2,8214 | ,3931 |
| | 6 – 10 yıl | 140 | 2,8082 | ,4247 |
| | 11 – 15 yıl | 46 | 2,8385 | ,4665 |
| | 16 – 20 yıl | 18 | 2,8889 | ,3333 |
| | 21 yıl ve daha üzeri | 64 | 3,0223 | ,4856 |
| | Toplam | 412 | 2,8530 | ,4280 |
| Fiziksel Ortam | 5 yıl ve daha az | 144 | 1,9275 | ,7503 |
| | 6 – 10 yıl | 140 | 2,0286 | ,7889 |
| | 11 – 15 yıl | 46 | 2,1522 | ,8317 |
| | 16 – 20 yıl | 18 | 2,3889 | ,9280 |
| | 21 yıl ve daha üzeri | 64 | 2,5469 | ,9012 |
| | Toplam | 412 | 2,1068 | ,8254 |
| Ücret ve Personel | 5 yıl ve daha az | 144 | 2,0278 | ,6274 |
| | 6 – 10 yıl | 140 | 1,9857 | ,6914 |
| | 11 – 15 yıl | 46 | 1,8696 | ,6779 |
| | 16 – 20 yıl | 18 | 1,8889 | ,4167 |
| | 21 yıl ve daha üzeri | 64 | 2,1406 | ,7955 |
| | Toplam | 412 | 2,0073 | ,6744 |

Tablo 10
Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt
Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Ortalamaları Arasındaki Farklılıkların
Anlamlılığı İle İlgili Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutları | Varyans Kaynakları | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | P | Farkın Kaynağı |
|--------------------------------|--------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-------|-------|----------------|
| Yönetim Biçemi | Gruplar arası | 4,374 | 4 | 1,094 | 3,137 | ,016* | 5 1, 2 |
| | Grup içi | 70,059 | 201 | ,349 | | | |
| | Toplam | 74,433 | 205 | | | | |
| Çalışma Olanakları | Gruplar arası | 2,010 | 4 | ,502 | 1,480 | ,210 | |
| | Grup içi | 68,253 | 201 | ,340 | | | |
| | Toplam | 70,263 | 205 | | | | |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Gruplar arası | 7,560 | 4 | 1,890 | 5,394 | ,000* | 5 1, 2, 3 |
| | Grup içi | 70,428 | 201 | ,350 | | | |
| | Toplam | 77,988 | 205 | | | | |
| İş Arkadaşları | Gruplar arası | 1,146 | 4 | ,287 | 1,582 | ,180 | |
| | Grup içi | 36,401 | 201 | ,181 | | | |
| | Toplam | 37,547 | 205 | | | | |
| Fiziksel Ortam | Gruplar arası | 9,453 | 4 | 2,363 | 3,648 | ,007* | 5 1, 2 |
| | Grup içi | 130,198 | 201 | ,648 | | | |
| | Toplam | 139,650 | 205 | | | | |
| Ücret ve Personel | Gruplar arası | 1,194 | 4 | ,299 | ,652 | ,626 | |
| | Grup içi | 92,045 | 201 | ,458 | | | |
| | Toplam | 93,239 | 205 | | | | |

* $p < .05$

Tablo 10’ da da görüleceği gibi, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında “çalışma olanakları”, “iş arkadaşları”, “ücret ve personel” alt boyutlarında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak “yönetim biçemi”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam” alt boyutlarında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Farkların kaynağını belirlemek için yapılan LSD testleri Ek 7’ de tablolar halinde sunulmuştur.

Ek 7’ deki Tablo 55, kıdem değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin yönetim biçemi alt boyutuna ilişkin algılarına ait LSD testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 9 ve Ek 7' deki Tablo 55 birlikte incelendiğinde, 21 yıl ve daha üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin yönetim biçimi alt boyutuna ilişkin iş doyumunun, 5 yıl ve daha az ile 6 - 10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu görülmektedir. Daha az kıdeme sahip öğretmenlerin yönetime, karara katılmaya ve yönetmenin yönetim stiline ilişkin beklentilerinin yüksek olması ama bunun gerçekleşmemesi, onların daha az doyumlu olmalarının nedeni olabilir. Kıdemi yüksek olan öğretmenlerin doyumlu olmaları, kendilerini sisteme adapte etmelerinin bir sonucu olarak durumu olduğu gibi kabullenmelerinden kaynaklanabilir.

Ek 7' deki Tablo 56, kıdem değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin gelişme ve yükselme olanakları alt boyutuna ilişkin algılarına ait LSD testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 9 ve Ek 7' deki Tablo 56 birlikte incelendiğinde, 21 yıl ve daha üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanakları alt boyutuna ilişkin iş doyumunun, 5 yıl ve daha az, 6 - 10 yıl ve 11 - 15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu görülmektedir. 5 yıl ve daha az yaş grubundaki öğretmenler düşük düzeyde doyumsuzluk algılarına sahipken, diğer yaş gruplarındaki öğretmenler doyumlu olduklarını belirtmişlerdir. Bu bulgulara dayanarak gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda, kıdem arttıkça doyumsuzluğun azaldığını söyleyebiliriz. Bu algı biçimi, kıdem arttıkça geleceğe yönelik beklentilerin daha mantıklı olmasından ve düşmesinden kaynaklanabilir.

Ek 7' deki Tablo 57, kıdem değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin fiziksel ortam alt boyutuna ilişkin algılarına ait LSD testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 9 ve Ek 7' deki Tablo 57 birlikte incelendiğinde, 21 yıl ve daha üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin fiziksel ortam alt boyutuna ilişkin iş doyumunun, 5 yıl ve daha az ile 6 - 10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu görülmektedir. 5 yıl ve daha az ile 6 - 10 yıl kıdeme sahip öğretmenler düşük düzeyde doyumsuzluk algılarına sahipken, 21 yıl ve daha üzeri kıdeme sahip öğretmenler doyumlu olduklarını belirtmişlerdir. Bu bulgulara dayanarak, fiziksel ortam alt boyutunda da kıdem arttıkça doyumsuzluğun azaldığını söyleyebiliriz. Bu algı biçimi, genç öğretmenlerin ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik açısından yüksek bir beklenti içinde olmalarına rağmen çalıştıkları okullardaki sınıfların ve çalışma ortamlarının fiziksel koşullarının olumsuz olmasından kaynaklanabilir.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklerine Göre Performans Düzeyleri

Araştırmanın üçüncü alt amacı, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin performans düzeyleri bireysel özelliklerinden; cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan okul, kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” biçiminde ifade edilmişti. Bu amaca yönelik olarak araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel özellikleri ile performans düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıya çıkarılmıştır.

Cinsiyet

Tablo 11, cinsiyet değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin performans düzeylerine ait aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin performans düzeylerinde $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 11
Cinsiyet Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performans Düzeylerine Ait t Testi Sonuçları

| Performans Düzeyi | Cinsiyet | N | x | S | t | P |
|-------------------|----------|-----|--------|-------|-------|------|
| Yetersiz | Kadın | 3 | 2,5743 | ,6064 | ,210 | ,835 |
| | Erkek | 3 | 2,5562 | ,6294 | | |
| Orta | Kadın | 17 | 2,8571 | ,4389 | ,137 | ,891 |
| | Erkek | 14 | 2,8491 | ,4192 | | |
| İyi | Kadın | 121 | 2,0644 | ,8622 | -,723 | ,471 |
| | Erkek | 130 | 2,1476 | ,7903 | | |
| Çokiyi | Kadın | 61 | 2,0297 | ,6849 | ,467 | ,639 |
| | Erkek | 63 | 2,0257 | ,6768 | | |

* $p < .05$

Dikkat edilirse “İyi” alt boyutunda, kadın öğretmenlerin performans düzeyleri ($x=2.06$), erkek öğretmenlerin performans düzeylerinden ($x=2.14$) daha düşük bulunmuştur. Bu durum, kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre derse hazırlık, planlılık, sınıf düzeni, öğretim etkinlikleri vb. şeylere karşı daha az duyarlı olmalarından kaynaklanabilir.

Yaş

Tablo 12, yaş değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin performans düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenlerin performanslarına ilişkin genel aritmetik ortalaması yetersiz alt boyutunda $x=2.70$, orta alt boyutunda $x=2.06$, iyi alt boyutunda $x=2.70$, çokiyi alt boyutunda $x=2.39$ 'dur.

Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin performans düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 13'de görülmektedir.

Tablo 12
Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performans Düzeylerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Performans Düzeyi | Yaş | N | x | S |
|-------------------|------------------|------------|---------------|---------------|
| Yetersiz | 30 ve daha az | 2 | 2,5743 | 0,6064 |
| | 31-40 | 1 | 2,5562 | 0,6294 |
| | 41-50 | 2 | 2,8571 | 0,4389 |
| | 51 ve daha üzeri | 1 | 2,8491 | 0,4192 |
| | Toplam | 6 | 2,7092 | 0,5235 |
| Orta | 30 ve daha az | 9 | 2,0644 | 0,8622 |
| | 31-40 | 8 | 2,1476 | 0,7903 |
| | 41-50 | 8 | 2,0297 | 0,6849 |
| | 51 ve daha üzeri | 6 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 31 | 2,0669 | 0,7536 |
| İyi | 30 ve daha az | 71 | 2,5743 | 0,6064 |
| | 31-40 | 82 | 2,5562 | 0,6294 |
| | 41-50 | 69 | 2,8571 | 0,4389 |
| | 51 ve daha üzeri | 29 | 2,8491 | 0,4192 |
| | Toplam | 251 | 2,7092 | 0,5235 |
| Çokiyi | 30 ve daha az | 29 | 2,0644 | 0,8622 |
| | 31-40 | 49 | 3,4556 | 0,561 |
| | 41-50 | 33 | 2,0297 | 0,6849 |
| | 51 ve daha üzeri | 13 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 124 | 2,3939 | 0,6962 |

Tablo 13 incelendiğinde, yaş değişkenine göre öğretmenlerin performans düzeylerinde, “çokiyi” alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarda gruplar arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 13
Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin
Performans Düzeylerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| Performans Alt Boyutları | Varyans Kaynakları | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | P | Farkın Kaynağı |
|--------------------------|--------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-------|-------|----------------|
| Yetersiz | Gruplar Arası | ,841 | 3 | ,280 | 1,93 | ,126 | |
| | Grup İçi | 29,336 | 202 | ,145 | | | |
| | Toplam | 30,177 | 205 | | | | |
| Orta | Gruplar Arası | ,962 | 3 | ,321 | 1,933 | ,125 | |
| | Grup İçi | 33,522 | 202 | ,166 | | | |
| | Toplam | 34,484 | 205 | | | | |
| İyi | Gruplar Arası | 1,348 | 3 | ,449 | 2,090 | ,103 | |
| | Grup İçi | 43,428 | 202 | ,215 | | | |
| | Toplam | 44,777 | 205 | | | | |
| Çokiyi | Gruplar Arası | 2,245 | 3 | ,748 | 3,364 | ,020* | 2 1, 4 |
| | Grup İçi | 44,945 | 202 | ,223 | | | |
| | Toplam | 47,191 | 205 | | | | |

* $p < .05$

“Çokiyi” alt boyutundaki farkın kaynağını belirlemek için yapılan LSD testi Ek 7’ deki Tabloda verilmiştir.

Tablo 13 ve Ek 7’ deki Tablo birlikte incelendiğinde, “Çokiyi” alt boyutunda, 31 – 40 yaş grubundaki öğretmenlerin performanslarının, 30 ve daha az yaş grubu ile 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin performanslarından daha yüksek olduğu görülmektedir. 31 – 40 yaş grubundaki öğretmenlerin performanslarının yüksek çıkması, çok verimli sayılabilecek bir yaş döneminde olmalarından ve teknoloji okuryazarlığının en üst seviyede gözlemlendiği bir yaş aralığında olmalarından kaynaklanabilir.

Medeni Durum

Tablo 14, medeni durum değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin performans düzeylerine ait aritmetik ortalama, standart sapma ve t testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 14
Medeni Durum Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin
Performans Düzeylerine Ait t Testi Sonuçları

| Performans Düzeyi | Cinsiyet | N | x | S | t | P |
|-------------------|----------|-----|--------|-------|------|------|
| Yetersiz | Evli | 4 | 2,0644 | ,8622 | ,699 | ,742 |
| | Bekar | 2 | 2,1476 | ,7903 | | |
| Orta | Evli | 17 | 2,0297 | ,6849 | ,501 | ,805 |
| | Bekar | 14 | 2,0257 | ,6768 | | |
| İyi | Evli | 136 | 2,5743 | ,6064 | ,194 | ,506 |
| | Bekar | 115 | 2,5562 | ,6294 | | |
| Çokiyi | Evli | 75 | 2,8571 | ,4389 | ,120 | ,589 |
| | Bekar | 49 | 2,8491 | ,4192 | | |

* $p < .05$

Tablo 14 incelendiğinde, medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin performans düzeylerinde $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durum, evli öğretmenlerin, bekâr öğretmenlere göre kısmen daha zor şartlarda çalışmalarına rağmen okullarında benzer performans göstermeleri; iş ile aile hayatlarını birbirine karıştırmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Mezun Olunan Okul

Tablo 15, mezun olunan okul değişkenine göre öğretmenlerin performans düzeylerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Tablo 15 incelendiğinde, öğretmenlerin performanslarına ilişkin genel aritmetik ortalaması yetersiz alt boyutunda $x=2.71$, orta alt boyutunda $x=2.06$, iyi alt boyutunda $x=2.70$, çokiyi alt boyutunda $x=2.40$ 'dır.

Tablo 15
Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin
Performans Düzeylerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Performans Düzeyi | Mezun Olunan Okul | N | x | S |
|--------------------------|--------------------------|------------|---------------|---------------|
| Yetersiz | Öğretmen Lisesi | 1 | 2,1943 | 0,6064 |
| | Eğitim Enstitüsü | 2 | 2,5562 | 0,6294 |
| | Eğitim Fakültesi | 1 | 2,8571 | 0,4389 |
| | Diğer | 2 | 2,5491 | 0,4192 |
| | Toplam | 6 | 2,7092 | 0,5235 |
| Orta | Öğretmen Lisesi | 5 | 2,0644 | 0,8622 |
| | Eğitim Enstitüsü | 8 | 2,1476 | 0,7903 |
| | Eğitim Fakültesi | 8 | 2,0297 | 0,6849 |
| | Diğer | 10 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 31 | 2,0669 | 0,7536 |
| İyi | Öğretmen Lisesi | 7 | 2,5743 | 0,6064 |
| | Eğitim Enstitüsü | 30 | 2,5562 | 0,6294 |
| | Eğitim Fakültesi | 119 | 2,8571 | 0,4389 |
| | Diğer | 95 | 2,8491 | 0,4192 |
| | Toplam | 251 | 2,7092 | 0,5235 |
| Çokiyi | Öğretmen Lisesi | 7 | 2,0644 | 0,8622 |
| | Eğitim Enstitüsü | 22 | 2,0257 | 0,6849 |
| | Eğitim Fakültesi | 64 | 3,5011 | 0,6001 |
| | Diğer | 31 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 124 | 2,4042 | 0,7060 |

İlköğretim okulu öğretmenlerinin, mezun olunan okul değişkenine göre performans düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 16' da görülmektedir.

Tablo 16
Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş
Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Tek Yönlü Varyans
Analizi Sonuçları

| Performans Alt Boyutları | Varyans Kaynakları | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | P | Farkın Kaynağı |
|--------------------------|--------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-------|-------|----------------|
| Yetersiz | Gruplar Arası | 1,460 | 3 | ,487 | 3,236 | ,023* | 1 3,4 |
| | Grup İçi | 30,389 | 202 | ,150 | | | |
| | Toplam | 31,850 | 205 | | | | |
| Orta | Gruplar Arası | 8,172E-02 | 3 | 2,724E-02 | ,152 | ,928 | |
| | Grup İçi | 36,245 | 202 | ,179 | | | |
| | Toplam | 36,326 | 205 | | | | |
| İyi | Gruplar Arası | 2,114 | 3 | ,705 | 5,073 | ,002* | 3 1,2,4 |
| | Grup İçi | 28,063 | 202 | ,139 | | | |
| | Toplam | 30,177 | 205 | | | | |
| Çokiyi | Gruplar Arası | ,203 | 3 | 6,781E-02 | ,400 | ,753 | |
| | Grup İçi | 34,281 | 202 | ,170 | | | |
| | Toplam | 34,484 | 205 | | | | |

* $p < .05$

Tablo 16 incelendiğinde, mezun olunan okul değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin performans düzeylerinde “yetersiz” ile “iyi” alt boyutları hariç diğer tüm alt boyutlarda gruplar arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

“Yetersiz” ile “İyi” alt boyutlarındaki farkların kaynağını belirlemek için yapılan LSD testleri Ek 7’ de tablolar halinde verilmiştir.

Ek 7’ deki Tablo, mezun olunan okul değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin performanslarına ait LSD testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 15 ve Ek 7’ deki Tablo birlikte incelendiğinde, “yetersiz” alt boyutunda Öğretmen Lisesi mezunu olan öğretmenlerin performans düzeyleri ($x=2.19$), Eğitim Fakültesi mezunu olan öğretmenler ($x=2.85$) ile diğer fakülte mezunu öğretmenlerin performans düzeylerinden ($x=2.54$) daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin, fakülte düzeyinde aldıkları eğitimin onları, yönetmelik ve programa karşı daha ilgili yapmaları ile açıklanabilir.

Ek 7' deki Tablo, mezun olunan okul değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin performans düzeylerine ait LSD testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 15 ve Ek 7' deki Tablo birlikte incelendiğinde, “Çokiyi” alt boyutunda, Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin performansları ($x=3.50$); Öğretmen Lisesi ($x=2.06$), Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu ($x=2.02$) ve diğer fakülte mezunu öğretmenlerin performansından ($x=2.02$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin kendilerini alanlarında uzman görmelerinin ve alana daha yakın bulmalarının bir sonucu olarak, programa hâkimiyetlerinden ve uygulamadaki başarılarından kaynaklanabilir.

Kıdem

Tablo 17, kıdem değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin performans düzeylerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin performans düzeyine ilişkin genel aritmetik ortalaması yetersiz alt boyutunda $x=3.72$, orta alt boyutunda $x=3.58$, iyi alt boyutunda $x=3.56$, çokiyi alt boyutunda $x=3.51$ 'dir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin, kıdem değişkenine göre performans düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 18' de görülmektedir.

Tablo 17

**Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performans
Düzeylerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

| Performans Düzeyi | Kıdem | N | x | S |
|--------------------------|------------------|------------|---------------|---------------|
| Yetersiz | 5 Yıl ve daha az | 1 | 2,5743 | 0,6064 |
| | 6-10 yıl | 1 | 2,5562 | 0,6294 |
| | 11-15 yıl | 1 | 2,8571 | 0,4389 |
| | 16-20 yıl | 2 | 2,8491 | 0,4192 |
| | 21 yıl ve üzeri | 1 | 2,5562 | 0,6294 |
| | Toplam | 6 | 2,6786 | 0,5447 |
| Orta | 5 Yıl ve daha az | 8 | 2,0644 | 0,8622 |
| | 6-10 yıl | 9 | 2,1476 | 0,7903 |
| | 11-15 yıl | 8 | 2,0297 | 0,6849 |
| | 16-20 yıl | 3 | 2,0257 | 0,6768 |
| | 21 yıl ve üzeri | 3 | 2,5562 | 0,6294 |
| | Toplam | 31 | 2,1647 | 0,7287 |
| İyi | 5 Yıl ve daha az | 90 | 2,5743 | 0,6064 |
| | 6-10 yıl | 87 | 2,5562 | 0,6294 |
| | 11-15 yıl | 27 | 2,8571 | 0,4389 |
| | 16-20 yıl | 8 | 2,8491 | 0,4192 |
| | 21 yıl ve üzeri | 39 | 2,5562 | 0,6294 |
| | Toplam | 251 | 2,6786 | 0,5447 |
| Çokiyi | 5 Yıl ve daha az | 45 | 2,0644 | 0,8622 |
| | 6-10 yıl | 43 | 3,4556 | 0,5610 |
| | 11-15 yıl | 10 | 2,0297 | 0,6849 |
| | 16-20 yıl | 5 | 2,0257 | 0,6768 |
| | 21 yıl ve üzeri | 21 | 2,5562 | 0,6294 |
| | Toplam | 124 | 2,4263 | 0,6829 |

Tablo 18
Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt
Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi
Sonuçları

| Performans Alt Boyutları | Varyans Kaynakları | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | P |
|--------------------------|--------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-------|------|
| Yetersiz | Gruplar arası | ,347 | 4 | 8,683E-02 | ,554 | ,696 |
| | Grup içi | 31,502 | 201 | ,157 | | |
| | Toplam | 31,850 | 205 | | | |
| Orta | Gruplar arası | ,826 | 4 | ,207 | 1,170 | ,325 |
| | Grup içi | 35,500 | 201 | ,177 | | |
| | Toplam | 36,326 | 205 | | | |
| İyi | Gruplar arası | ,421 | 4 | ,105 | ,710 | ,586 |
| | Grup içi | 29,756 | 201 | ,148 | | |
| | Toplam | 30,177 | 205 | | | |
| Çokiyi | Gruplar arası | 1,475 | 4 | ,369 | 2,245 | ,066 |
| | Grup içi | 33,009 | 201 | ,164 | | |
| | Toplam | 34,484 | 205 | | | |

* $p < .05$

Tablo 18 incelendiğinde, kıdem değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin performans düzeylerinde hiçbir alt boyutta $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durum, kıdem değişkeninin, performans bakımından anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin **Algılarının ve Bu Alt Boyutlar Bazındaki Performanslarının** **Karşılaştırılması**

Araştırmanın dördüncü alt amacı, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin alt boyutlar bazındaki iş doyum düzeyleri ile performans düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçiminde ifade edilmişti. Bu amaca yönelik olarak ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarını algılamalarına ve bu alt boyutlardaki performans düzeylerine ait aritmetik ortalama, standart sapma ve t testi sonuçları Tablo 19, 20, 21, 22, 23, 24 ve 25’te görülmektedir.

Tablo 19

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Yönetim Biçemi Doyum Düzeyi ile Performans Düzeylerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Yönetim Biçemi Doyum Düzeyi | Performans Düzeyi | N | x | S |
|-----------------------------|-------------------|------------|---------------|---------------|
| Kesinlikle Katılmıyorum (1) | Yetersiz | 3 | 2,5743 | 0,6064 |
| | Orta | 15 | 2,5562 | 0,6294 |
| | İyi | 3 | 2,8571 | 0,4389 |
| | Çokiyi | 6 | 2,8491 | 0,4192 |
| | Toplam | 27 | 2,7092 | 0,5235 |
| Katılmıyorum (2) | Yetersiz | 2 | 2,0644 | 0,8622 |
| | Orta | 10 | 2,1476 | 0,7903 |
| | İyi | 5 | 2,0297 | 0,6849 |
| | Çokiyi | 18 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 35 | 2,0669 | 0,7536 |
| Katılıyorum (3) | Yetersiz | 1 | 2,5743 | 0,6064 |
| | Orta | 4 | 2,5562 | 0,6294 |
| | İyi | 112 | 2,8571 | 0,4389 |
| | Çokiyi | 43 | 2,8491 | 0,4192 |
| | Toplam | 160 | 2,7092 | 0,5235 |
| Kesinlikle Katılıyorum (4) | Yetersiz | 0 | 2,0644 | 0,8622 |
| | Orta | 2 | 2,0257 | 0,6849 |
| | İyi | 131 | 2,5011 | 0,6001 |
| | Çokiyi | 57 | 3,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 190 | 2,4042 | 0,7060 |

Tablo 19'a bakıldığında; "yönetim biçemi" alt boyutunda öğretmenler "katılıyorum" ($x=2.64$) şeklinde görüş belirterek doyumlu olduklarını algılamakta, performans bakımından "iyi" ($x=3.09$) düzeyde çıkmışlardır. Bu durum, yöneticilerin öğretmenlere değer vermesinin, öğretmenin kendisini ilgilendiren konularda belirli oranda karara katılma imkânının sağlanmasının sonucunda öğretmenlerin performanslarını olumlu yönde arttırdıklarını gösteriyor olabilir. Başka deyişle okul yönetim biçeminden memnun olan öğretmenin performansı, memnun olmayan öğretmenin performansından yüksektir diyebiliriz.

Tablo 20

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Çalışma Olanakları Doyum Düzeyi ile Performans Düzeylerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Çalışma Olanakları Doyum Düzeyi | Performans Düzeyi | N | x | S |
|--|--------------------------|------------|---------------|---------------|
| Kesinlikle Katılmıyorum (1) | Yetersiz | 4 | 2,1343 | 0,5897 |
| | Orta | 16 | 2,0162 | 0,6294 |
| | İyi | 3 | 2,1471 | 0,4389 |
| | Çokiyi | 6 | 2,4491 | 0,4192 |
| | Toplam | 29 | 2,1867 | 0,5193 |
| Katılmıyorum (2) | Yetersiz | 1 | 2,0644 | 0,7422 |
| | Orta | 9 | 2,1476 | 0,7903 |
| | İyi | 5 | 2,3597 | 0,6849 |
| | Çokiyi | 18 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 33 | 2,1494 | 0,7236 |
| Katılıyorum (3) | Yetersiz | 1 | 2,2843 | 0,6064 |
| | Orta | 4 | 2,5562 | 0,6294 |
| | İyi | 112 | 2,8571 | 0,4389 |
| | Çokiyi | 43 | 2,8491 | 0,4192 |
| | Toplam | 160 | 2,6367 | 0,5235 |
| Kesinlikle Katılıyorum (4) | Yetersiz | 0 | 2,0144 | 0,8622 |
| | Orta | 2 | 2,0257 | 0,6849 |
| | İyi | 131 | 3,5011 | 0,6001 |
| | Çokiyi | 57 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 190 | 2,3917 | 0,7060 |

“Çalışma olanakları” alt boyutunda öğretmenler “katılmıyorum” ($x=1.91$) şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyumсузлук algırlarken, performans bakımından “orta” ($x=2.27$) olmuşlardır.. Bu durum, öğretmenlerin çalıştıkları okulların kütüphane, araç - gereç, bilgisayar, kantin, yemekhane, spor ve dinlenme gibi imkânlar bakımından yetersiz düzeyde olmasının performanslarını düşürmesinden kaynaklanabilir.

Tablo 21

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Gelişme ve Yükselme Olanakları Doyum Düzeyi ile Performans Düzeylerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Gelişme ve Yükselme Olanakları Doyum Düzeyi | Performans Düzeyi | N | x | S |
|--|--------------------------|------------|---------------|---------------|
| Kesinlikle Katılmıyorum (1) | Yetersiz | 3 | 2,5008 | 0,7412 |
| | Orta | 15 | 2,8569 | 0,6668 |
| | İyi | 3 | 2,8478 | 0,4389 |
| | Çokiyi | 6 | 2,8302 | 0,5101 |
| | Toplam | 27 | 2,7589 | 0,5893 |
| Katılmıyorum (2) | Yetersiz | 2 | 2,0644 | 0,8622 |
| | Orta | 10 | 2,1476 | 0,7903 |
| | İyi | 5 | 2,0297 | 0,6849 |
| | Çokiyi | 18 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 35 | 2,0669 | 0,7536 |
| Katılıyorum (3) | Yetersiz | 1 | 2,5743 | 0,6064 |
| | Orta | 4 | 2,5562 | 0,6294 |
| | İyi | 112 | 2,8571 | 0,4389 |
| | Çokiyi | 43 | 2,8491 | 0,4192 |
| | Toplam | 160 | 2,7092 | 0,5235 |
| Kesinlikle Katılıyorum (4) | Yetersiz | 0 | 2,0644 | 0,8622 |
| | Orta | 2 | 2,0257 | 0,6849 |
| | İyi | 131 | 3,5011 | 0,6001 |
| | Çokiyi | 57 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 190 | 2,4042 | 0,7060 |

“Gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutunda öğretmenler “katılıyorum” ($x=2.56$) şeklinde görüş belirterek doyumlu olduklarını algılamakta, performans bakımından “iyi” ($x=2.51$) düzeyindedirler. Bu durum, öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde geliştiklerini ne kadar hissedersen o oranda performanslarının da arttığını gösteriyor olabilir. Ayrıca öğretmenlerin mesleklerinde yükselme olanaklarının artmasıyla doğru orantılı bir performans artışından da kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 22

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumunu Alt Boyutlarındaki İş Arkadaşları Doyum Düzeyi ile Performans Düzeylerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| İş Arkadaşları Doyum Düzeyi | Performans Düzeyi | N | x | S |
|-----------------------------|-------------------|------------|---------------|---------------|
| Kesinlikle Katılmıyorum (1) | Yetersiz | 4 | 2,6004 | 0,5958 |
| | Orta | 16 | 2,5874 | 0,6115 |
| | İyi | 3 | 2,8125 | 0,4401 |
| | Çokiyi | 6 | 2,8602 | 0,4205 |
| | Toplam | 29 | 2,7151 | 0,5170 |
| Katılmıyorum (2) | Yetersiz | 1 | 2,0644 | 0,8622 |
| | Orta | 9 | 2,1476 | 0,7903 |
| | İyi | 5 | 2,0297 | 0,6849 |
| | Çokiyi | 18 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 33 | 2,0669 | 0,7536 |
| Katılıyorum (3) | Yetersiz | 1 | 2,5743 | 0,6064 |
| | Orta | 4 | 2,5562 | 0,6294 |
| | İyi | 112 | 2,8571 | 0,4389 |
| | Çokiyi | 43 | 2,8491 | 0,4192 |
| | Toplam | 160 | 2,7092 | 0,5235 |
| Kesinlikle Katılıyorum (4) | Yetersiz | 0 | 2,0644 | 0,8622 |
| | Orta | 2 | 2,0257 | 0,6849 |
| | İyi | 131 | 2,5321 | 0,6001 |
| | Çokiyi | 57 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 190 | 2,1620 | 0,7060 |

Öğretmenler “iş arkadaşları” alt boyutunda “katılıyorum” ($x=2.85$) şeklinde görüş belirterek doyumlu olduklarını algılayarak, performans bakımından “çokiyi” ($x=3.08$) düzeyindedirler. Kesin olan, öğretmenlerin alt boyutlar içinde en fazla doyum bu alt boyutta algılamalarıdır. Bu durum, öğretmenlerin birbirleriyle resmi ve gayri resmi seviyede iyi ilişkiler kurmalarından, birbirlerine önem vermelerinden ve birbirleriyle mesai saatleri dışında da görüşmelerinden kaynaklanabilir. İş arkadaşları ile iyi ilişki içinde olan personelin, performansının da arttığı söylenebilir.

Tablo 23

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Fiziksel Ortam Doyum Düzeyi ile Performans Düzeylerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Fiziksel Ortam Doyum Düzeyi | Performans Düzeyi | N | x | S |
|------------------------------------|--------------------------|------------|---------------|---------------|
| Kesinlikle Katılmıyorum (1) | Yetersiz | 3 | 2,6487 | 0,5115 |
| | Orta | 15 | 2,202 | 0,6484 |
| | İyi | 3 | 2,8575 | 0,4689 |
| | Çokiyi | 6 | 2,8891 | 0,4892 |
| | Toplam | 27 | 2,6493 | 0,5295 |
| Katılmıyorum (2) | Yetersiz | 2 | 2,0644 | 0,8622 |
| | Orta | 10 | 2,1476 | 0,7903 |
| | İyi | 5 | 2,0397 | 0,6849 |
| | Çokiyi | 18 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 35 | 3,0694 | 0,7536 |
| Katılıyorum (3) | Yetersiz | 1 | 2,5743 | 0,6064 |
| | Orta | 4 | 2,5962 | 0,6294 |
| | İyi | 112 | 2,8571 | 0,4689 |
| | Çokiyi | 43 | 2,8491 | 0,4192 |
| | Toplam | 160 | 3,0192 | 0,5310 |
| Kesinlikle Katılıyorum (4) | Yetersiz | 0 | 2,0644 | 0,8622 |
| | Orta | 2 | 2,0257 | 0,6849 |
| | İyi | 131 | 3,0011 | 0,6501 |
| | Çokiyi | 57 | 2,0357 | 0,6768 |
| | Toplam | 190 | 3,2817 | 0,7185 |

Öğretmenler “fiziksel ortam” alt boyutunda “katılmıyorum” ($x=2.10$) şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyumсузлук algıırken, performans bakımından “çokiyi” ($x=3.12$) düzeydedirler. Dikkat edilecek husus, alt boyutlar içinde en fazla performans düzeyinin bu alt boyutta gösterilmesidir. Öğretmenlerin, bu alt boyutta düşük düzeyde doyumсузлук algılamaları okullara gerekli maddi desteğin yapılamamasının bir sonucu olarak; sınıfların ve çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik açısından beklenen düzeyde olmamasından kaynaklanıyor olabilir. Buna rağmen performanslarının olumsuz olarak etkilenmemesini öğretmenlerin artık o şartlara adapte olmasına bağlayabiliriz. Buna göre öğretmenlerin çalıştıkları ortamın performanslarına etkisi yoktur denilebilir.

Tablo 24

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Ücret ve Personel Doyum Düzeyi ile Performans Düzeylerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Ücret ve Personel Doyum Düzeyi | Performans Düzeyi | N | x | S |
|--------------------------------|-------------------|------------|---------------|---------------|
| Kesinlikle Katılmıyorum (1) | Yetersiz | 4 | 2,5743 | 0,6064 |
| | Orta | 16 | 2,5562 | 0,6294 |
| | İyi | 3 | 2,8571 | 0,4389 |
| | Çokiyi | 6 | 2,8491 | 0,4192 |
| | Toplam | 29 | 2,7092 | 0,5235 |
| Katılmıyorum (2) | Yetersiz | 1 | 2,0644 | 0,8622 |
| | Orta | 9 | 2,1476 | 0,7903 |
| | İyi | 5 | 2,0297 | 0,6849 |
| | Çokiyi | 18 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 33 | 2,0669 | 0,7536 |
| Katılıyorum (3) | Yetersiz | 1 | 2,5743 | 0,6064 |
| | Orta | 4 | 2,5562 | 0,6294 |
| | İyi | 112 | 2,8571 | 0,4389 |
| | Çokiyi | 43 | 2,8491 | 0,4192 |
| | Toplam | 160 | 2,7092 | 0,5235 |
| Kesinlikle Katılıyorum (4) | Yetersiz | 0 | 2,0644 | 0,8622 |
| | Orta | 2 | 2,0257 | 0,6849 |
| | İyi | 131 | 3,5011 | 0,6001 |
| | Çokiyi | 57 | 2,0257 | 0,6768 |
| | Toplam | 190 | 2,4042 | 0,7060 |

“Ücret ve personel” alt boyutunda öğretmenler “katılmıyorum” ($x=2.00$) şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyumсузлук algıırken, performans bakımından “iyi” ($x=2.45$) düzeydedirler. Bu alt boyutu da öğretmenler düşük düzeyde algılamışlar ancak iyi düzeyde performans göstermişlerdir. Bu durum, öğretmenlerin aldıkları ücretin fizyolojik, sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılayamamasından ve okullardaki memur ve hizmetlilerin niteliklerinin yetersiz olmasından kaynaklanabilir. Öğretmenlerin bu alt boyutta doyumсуз olmalarına rağmen, performanslarının iyi olması; öğretmenlerin sunulan maddi şartları kabullenmesinden veya ekonomik şartlara kendini uydurmasından, ayrıca okullardaki memur ve hizmetlileri de dikkate almamasından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 25

**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarındaki Düzeyleri İle
Bu Alt Boyutlardaki Performans Düzeylerine Ait t Testi, Aritmetik Ortalama
ve Standart Sapma Değerleri**

| İş Doyumu Alt Boyutları | N | x | S | t | P |
|---------------------------------|-----|--------|--------|---------|-------|
| Yönetim Biçemi Doyum Düzeyi | 412 | 2,6466 | 0,6026 | -16,875 | ,000* |
| Performans Düzeyi | 412 | 3,0966 | 0,4599 | | |
| Çalışma Olanakları Doyum Düzeyi | 412 | 1,9191 | 0,5854 | -28,008 | ,000* |
| Performans Düzeyi | 412 | 2,2766 | 0,4599 | | |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | 412 | 2,5650 | 0,6168 | -18,585 | ,000* |
| Performans Düzeyi | 412 | 2,5166 | 0,4599 | | |
| İş Arkadaşları Doyum Düzeyi | 412 | 2,8530 | 0,4280 | -12,784 | ,000* |
| Performans Düzeyi | 412 | 3,0866 | 0,4599 | | |
| Fiziksel Ortam Doyum Düzeyi | 412 | 2,1068 | 0,8254 | -20,509 | ,000* |
| Performans Düzeyi | 412 | 3,1266 | 0,4599 | | |
| Ücret ve Personel Doyum Düzeyi | 412 | 2,0073 | 0,6744 | -21,855 | ,000* |
| Performans Düzeyi | 412 | 2,4566 | 0,4599 | | |

* p<.05

Genel olarak bu tabloların hepsini değerlendirdiğimizde; iş doyumu alt boyutlarından “yönetim biçemi”, “çalışma olanakları”, “gelişme ve yükselme olanakları” ve “iş arkadaşları” alt boyutları ile öğretmenlerin performans düzeylerinin ilişkili olduğunu söyleyebiliriz. Bu alt boyutlarda doyum arttıkça performans da artmaktadır. Ancak “Fiziksel ortam” ve “Ücret ve personel” alt boyutlarıyla öğretmenlerin performans düzeylerinin arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Dereceleri

Araştırmanın besinci alt amacı, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu alt boyutlarının her birine verdikleri önem derecesi nedir?” biçiminde ifade edilmişti. Bu amaca yönelik olarak araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu alt boyutlarının her birine verdikleri önem derecesine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 26’ da görülmektedir.

Tablo 26

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarının Her Birine Verdikleri Önem Derecesine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| İş Doyumu Alt Boyutları | N | x | S |
|--------------------------------|------------|---------------|--------------|
| Yönetim Biçemi | 412 | 3,4985 | ,3942 |
| Çalışma Olanakları | 412 | 3,5680 | ,4210 |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | 412 | 3,5825 | ,3837 |
| İş Arkadaşları | 412 | 3,3849 | ,4101 |
| Fiziksel Ortam | 412 | 3,7282 | ,4674 |
| Ücret ve Personel | 412 | 3,5170 | ,4798 |
| Toplam | 412 | 3,5465 | ,4260 |

Tablo 26 incelendiğinde, öğretmenlerin, iş doyumu alt boyutlarının kendileri için “çok önemli” ($x=3.54$) olduğunu belirttikleri anlaşılmaktadır. Tablo 26’a alt boyutlar bazında bakıldığında, en yüksek önemin ($x=3.72$) “fiziksel ortam”, en düşük önemin ise ($x=3.38$) “iş arkadaşları” alt boyutuna verildiği görülmektedir. Diğer alt boyutlarda verilen önem derecesi sırasıyla gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda $x=3.58$, çalışma olanakları alt boyutunda $x=3.56$, ücret ve personel alt boyutunda $x=3.51$, yönetim biçemi alt boyutunda $x=3.49$ ’ dur.

Alt boyutlar tek tek ele alındığında; Ek 6’ da yer alan Tablo 53’ deki faktörlere bakıldığında; yönetim biçemi alt boyutunda en yüksek önemin ($x=3.61$) “okulda, görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticilerin ellerinden geleni yapmaları” faktörüne, en düşük önemin ise ($x=3.33$) “okuldaki günlük işlerimin düzenlenmesinde yöneticilerin benim fikrimi almaları” faktörüne verildiği

görülmektedir. Bu durum, yöneticilerin, öğretmenleri yönetime ve karara yeterince katmamalarından, öğretmenlerin kendileriyle ilgili günlük işlerinin düzenlenmesinde görüşlerinin alınmamasından kaynaklanabilir.

Ek 6' da yer alan Tablo 44' deki faktörlere bakıldığında; çalışma olanakları alt boyutunda en yüksek önemin ($x=3.77$) “okuldaki araç ve gereçlerin yeterli olması” faktörüne verildiği görülmektedir. Bu durum, okuldaki araç ve gereçlerin, öğretmenler için dersin amaçlarını gerçekleştirmede ve konuyu somutlaştırmada yardımcı kaynak olmasından kaynaklanabilir. En düşük önemin ise ($x=3.37$) “okula geliş - gidiş olanaklarının yeterli olması” faktörüne verildiği görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin okula geliş - gidiş olanaklarını yeterli olarak algılamalarından kaynaklanabilir.

Ek 6' da yer alan Tablo 45' deki faktörlere bakıldığında; gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda en yüksek önemin ($x=3.85$) “okullardaki işimi gerçekten severek yapma” faktörüne verildiği görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin işlerini gerçekten önemsemelerinden, işlerine değer vermelerinden ve çevre tarafından öğretmenlere saygı duyulmasından kaynaklanabilir. Öğretmenlerin, en düşük önemi ise ($x=3.26$) “okulda, gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanışım” faktörüne verdikleri görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin gelecekte mesleklerinde yükselmeye ilişkin düşük beklenti içinde olmalarından kaynaklanabilir.

Ek 6' da yer alan Tablo 46' daki faktörlere bakıldığında, iş arkadaşları alt boyutunda en yüksek önemin ($x=3.73$) “okulda, üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güvenim” faktörüne; en düşük önemin ise ($x=2.94$) “okuldaki iş arkadaşlarımla, iş dışında da birbirimizi ziyaret etmemiz” faktörüne verildiği görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin, kendilerine olan güvenlerinden ve iş arkadaşları alt boyutunda kendilerini doyumlu algılamalarından kaynaklanabilir.

Ek 6' da yer alan Tablo 47' deki faktörlere bakıldığında, fiziksel ortam alt boyutunda “okuldaki çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları ($x=3.74$)” ve “okuldaki sınıfların fiziksel koşulları ($x=3.71$)” faktörlerine öğretmenlerin “çok önemli” şeklinde görüş belirttikleri anlaşılmaktadır. Bu durum, okullardaki sınıfların ve çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik açısından öğretmenler için önem düzeylerinin yüksek olmasından kaynaklanabilir.

Ek 6' da yer alan Tablo 48' deki faktörlere bakıldığında; ücret ve personel alt boyutunda en yüksek önemin ($x=3.56$) “okulda aldığım ücretten memnun olma” faktörüne, en düşük önemin ise ($x=3.46$) “okulda görevli memur ve hizmetlilerin niteliklerinin yeterli olması” faktörüne verildiği görülmektedir. Bu durum, alınan ücretin öğretmenlerin gereksinimlerini karşılayamamasından ve okulda çalışan memur ve hizmetlilerin, öğretmenleri yaptıkları işle ilgili olarak birinci derecede ilgilendirmemesinden kaynaklanabilir.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklerine Göre İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Dereceleri

Araştırmanın 6. alt amacı, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu alt boyutlarının her birine verdikleri önem derecesi; öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan okul ve kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir? biçiminde ifade edilmişti. Bu amaca yönelik olarak araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel özellikleri ile iş doyumu alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıda tablolar halinde sunulmaktadır.

Cinsiyet

Tablo 27, cinsiyet değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerine ait aritmetik ortalama, standart sapma ve t testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 27 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerinde “yönetim biçemi” ve “fiziksel ortam” alt boyutları hariç diğer tüm alt boyutlarda $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

“Yönetim biçemi” alt boyutunda, kadın öğretmenlerin iş doyumu önem dereceleri ($x=3.55$), erkek öğretmenlerin iş doyumu önem derecelerinden ($x=3.44$) daha yüksektir. Bu bulgu, “yönetim biçemi” alt boyutuna kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha çok önem verdiğini göstermektedir. Bu durum, kadın öğretmenlerin erkeklere göre yönetime ve karara katılmaya karşı daha istekli olmalarından kaynaklanabilir.

Tablo 27
Cinsiyet Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt
Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait t Testi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutları | CINSİYET | N | x | S | t | P |
|--------------------------------|----------|-----|--------|-------|-------|-------|
| Yönetim Biçemi | Kadın | 202 | 3,5554 | ,3599 | 2,048 | ,042* |
| | Erkek | 210 | 3,4438 | ,4190 | | |
| Çalışma Olanakları | Kadın | 202 | 3,6073 | ,3739 | 1,317 | ,189 |
| | Erkek | 210 | 3,5302 | ,4604 | | |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Kadın | 202 | 3,6238 | ,3581 | 1,518 | ,131 |
| | Erkek | 210 | 3,5429 | ,4045 | | |
| İş Arkadaşları | Kadın | 202 | 3,3678 | ,3893 | -,587 | ,558 |
| | Erkek | 210 | 3,4014 | ,4304 | | |
| Fiziksel Ortam | Kadın | 202 | 3,8020 | ,4247 | 2,245 | ,026* |
| | Erkek | 210 | 3,6571 | ,4967 | | |
| Ücret ve Personel | Kadın | 202 | 3,5099 | ,4689 | -,208 | ,836 |
| | Erkek | 210 | 3,5238 | ,4922 | | |

* $p < .05$

Aynı şekilde “fiziksel ortam” alt boyutunda, kadın öğretmenlerin iş doyumu önem dereceleri ($x=3.80$), erkek öğretmenlerin iş doyumu önem derecelerinden ($x=3.65$) daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik vb. şeylere karşı daha duyarlı olmalarından kaynaklanabilir.

Yaş

Tablo 28, yaş değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Tablo 28 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin genel aritmetik ortalaması fiziksel ortam alt boyutunda $x=3.72$, gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda $x=3.58$, çalışma olanakları alt boyutunda $x=3.56$, ücret ve personel alt boyutunda $x=3.51$, yönetim biçemi alt boyutunda $x=3.49$, iş arkadaşları alt boyutunda $x=3.38$ 'dir.

Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyumu alt boyutlarına verdikleri önem dereceleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 29'da görülmektedir.

Tablo 28
Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt
Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart
Sapma Değerleri

| İş Doyumu Alt Boyutları | Yaş | N | x | S |
|--------------------------------|------------------|------------|---------------|--------------|
| Yönetim Biçemi | 30 ve daha az | 180 | 3,5300 | ,3764 |
| | 31-40 | 134 | 3,5418 | ,3997 |
| | 41-50 | 86 | 3,3721 | ,3857 |
| | 51 ve daha üzeri | 12 | 3,4500 | ,5541 |
| | Toplam | 412 | 3,4985 | ,3942 |
| Çalışma Olanakları | 30 ve daha az | 180 | 3,5630 | ,3736 |
| | 31-40 | 134 | 3,5796 | ,4779 |
| | 41-50 | 86 | 3,5814 | ,3990 |
| | 51 ve daha üzeri | 12 | 3,4167 | ,6303 |
| | Toplam | 412 | 3,5680 | ,4210 |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | 30 ve daha az | 180 | 3,6400 | ,3723 |
| | 31-40 | 134 | 3,5821 | ,3888 |
| | 41-50 | 86 | 3,4744 | ,3830 |
| | 51 ve daha üzeri | 12 | 3,5000 | ,4147 |
| | Toplam | 412 | 3,5825 | ,3837 |
| İş Arkadaşları | 30 ve daha az | 180 | 3,3111 | ,3940 |
| | 31-40 | 134 | 3,4478 | ,4285 |
| | 41-50 | 86 | 3,4186 | ,4164 |
| | 51 ve daha üzeri | 12 | 3,5476 | ,2461 |
| | Toplam | 412 | 3,3849 | ,4101 |
| Fiziksel Ortam | 30 ve daha az | 180 | 3,7778 | ,3974 |
| | 31-40 | 134 | 3,7388 | ,5391 |
| | 41-50 | 86 | 3,6628 | ,4593 |
| | 51 ve daha üzeri | 12 | 3,3333 | ,5164 |
| | Toplam | 412 | 3,7282 | ,4674 |
| Ücret ve Personel | 30 ve daha az | 180 | 3,4389 | ,4848 |
| | 31-40 | 134 | 3,6343 | ,4402 |
| | 41-50 | 86 | 3,5465 | ,4857 |
| | 51 ve daha üzeri | 12 | 3,1667 | ,5164 |
| | Toplam | 412 | 3,5170 | ,4798 |

Tablo 29 incelendiğinde, yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerinde, “ücret ve personel” alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarda gruplar arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 29
Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt
Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi
Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutları | Varyans Kaynakları | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | P | Farkın Kaynağı |
|--------------------------------|--------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-------|-------|----------------|
| Yönetim Biçemi | Gruplar Arası | ,916 | 3 | ,305 | 1,994 | ,116 | |
| | Grup İçi | 30,933 | 202 | ,153 | | | |
| | Toplam | 31,850 | 205 | | | | |
| Çalışma Olanakları | Gruplar Arası | ,156 | 3 | 5,214E-02 | ,291 | ,832 | |
| | Grup İçi | 36,170 | 202 | ,179 | | | |
| | Toplam | 36,326 | 205 | | | | |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Gruplar Arası | ,841 | 3 | ,280 | 1,93 | ,126 | |
| | Grup İçi | 29,336 | 202 | ,145 | | | |
| | Toplam | 30,177 | 205 | | | | |
| İş Arkadaşları | Gruplar Arası | ,962 | 3 | ,321 | 1,933 | ,125 | |
| | Grup İçi | 33,522 | 202 | ,166 | | | |
| | Toplam | 34,484 | 205 | | | | |
| Fiziksel Ortam | Gruplar Arası | 1,348 | 3 | ,449 | 2,090 | ,103 | |
| | Grup İçi | 43,428 | 202 | ,215 | | | |
| | Toplam | 44,777 | 205 | | | | |
| Ücret ve Personel | Gruplar Arası | 2,245 | 3 | ,748 | 3,364 | ,020* | 2 1, 4 |
| | Grup İçi | 44,945 | 202 | ,223 | | | |
| | Toplam | 47,191 | 205 | | | | |

* $p < .05$

“Ücret ve personel” alt boyutundaki farkın kaynağını belirlemek için yapılan LSD testi Ek 7’ deki Tablo 58’ te verilmiştir.

Tablo 28 ve Ek 7’ deki Tablo 58 birlikte incelendiğinde, “ücret ve personel” alt boyutunda, 31 - 40 yaş grubundaki öğretmenlerin verdikleri önem derecesinin, 30 ve daha az yaş grubu ile 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin önem derecesinden daha yüksek olduğu görülmektedir. 31 - 40 yaş grubundaki öğretmenlerin önem derecelerinin yüksek çıkması, gereksinimlerinin önceki yıllara göre artmasından, dolayısıyla maddi problemlerini çözememelerinden kaynaklanabilir.

Medeni Durum

Tablo 30, medeni durum değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerine ait aritmetik ortalama, standart sapma ve t testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 30
Medeni Durum Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu
Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait t Testi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutları | Medeni Durum | N | x | S | t | P |
|--------------------------------|--------------|-----|--------|-------|-------|-------|
| Yönetim Biçemi | Evli | 232 | 3,5060 | ,3879 | ,309 | ,758 |
| | Bekar | 180 | 3,4889 | ,4040 | | |
| Çalışma Olanakları | Evli | 232 | 3,6034 | ,4333 | 1,377 | ,170 |
| | Bekar | 180 | 3,5222 | ,4022 | | |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Evli | 232 | 3,6103 | ,3605 | 1,183 | ,238 |
| | Bekar | 180 | 3,5467 | ,4109 | | |
| İş Arkadaşları | Evli | 232 | 3,4409 | ,3936 | 2,247 | ,026* |
| | Bekar | 180 | 3,3127 | ,4218 | | |
| Fiziksel Ortam | Evli | 232 | 3,7284 | ,4344 | ,010 | ,992 |
| | Bekar | 180 | 3,7278 | ,5092 | | |
| Ücret ve Personel | Evli | 232 | 3,5647 | ,4687 | 1,625 | ,106 |
| | Bekar | 180 | 3,4556 | ,4895 | | |

* $p < .05$

Tablo 30 incelendiğinde, medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerinde “iş arkadaşları” alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarda $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. “İş arkadaşları” alt boyutunda, evli öğretmenlerin verdikleri önem derecesi ($x=3.44$), bekâr öğretmenlerin verdikleri önem derecesinden ($x=3.31$) daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, evli öğretmenlerin, bekâr öğretmenlere göre iş arkadaşlarıyla olan sosyal ilişkilere, iletişim kurmaya daha çok önem verdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Mezun Olunan Okul

Tablo 31, mezun olunan okul değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Tablo 31 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin genel aritmetik ortalaması fiziksel ortam alt boyutunda $x=3.72$, gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda $x=3.58$, çalışma olanakları alt boyutunda $x=3.56$, ücret ve personel alt boyutunda $x=3.51$, yönetim biçemi alt boyutunda $x=3.49$, iş arkadaşları alt boyutunda $x=3.38$ 'dir.

Tablo 31

Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| İş Doyumu Alt Boyutları | Mezun Olunan Okul | N | x | S |
|--------------------------------|---------------------------------------|------------|---------------|--------------|
| Yönetim Biçemi | Öğretmen Lisesi | 20 | 3,1900 | ,4483 |
| | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | 62 | 3,4032 | ,3683 |
| | Eğitim Fakültesi | 192 | 3,5302 | ,4086 |
| | Diğer | 138 | 3,5420 | ,3566 |
| | Toplam | 412 | 3,4985 | ,3942 |
| Çalışma Olanakları | Öğretmen Lisesi | 20 | 3,5667 | ,4919 |
| | Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu | 62 | 3,6022 | ,3936 |
| | Eğitim Fakültesi | 192 | 3,5486 | ,4181 |
| | Diğer | 138 | 3,5797 | ,4341 |
| | Toplam | 412 | 3,5680 | ,4210 |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Öğretmen Lisesi | 20 | 3,2600 | ,3777 |
| | Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu | 62 | 3,4968 | ,3790 |
| | Eğitim Fakültesi | 192 | 3,6708 | ,3682 |
| | Diğer | 138 | 3,5449 | ,3756 |
| | Toplam | 412 | 3,5825 | ,3837 |
| İş Arkadaşları | Öğretmen Lisesi | 20 | 3,3143 | ,4985 |
| | Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu | 62 | 3,4516 | ,3974 |
| | Eğitim Fakültesi | 192 | 3,3810 | ,4256 |
| | Diğer | 138 | 3,3706 | ,3853 |
| | Toplam | 412 | 3,3849 | ,4101 |
| Fiziksel Ortam | Öğretmen Lisesi | 20 | 3,5500 | ,4972 |
| | Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu | 62 | 3,6613 | ,4897 |
| | Eğitim Fakültesi | 192 | 3,7917 | ,3951 |
| | Diğer | 138 | 3,6957 | ,5370 |
| | Toplam | 412 | 3,7282 | ,4674 |
| Ücret ve Personel | Öğretmen Lisesi | 20 | 3,5000 | ,4714 |
| | Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu | 62 | 3,5000 | ,5000 |
| | Eğitim Fakültesi | 192 | 3,5208 | ,5022 |
| | Diğer | 138 | 3,5217 | ,4491 |
| | Toplam | 412 | 3,5170 | ,4798 |

İlköğretim okulu öğretmenlerinin, mezun olunan okul değişkenine göre iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem dereceleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 32’de görülmektedir.

Tablo 32

Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutları | Varyans Kaynakları | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | P | Farkın Kaynağı |
|--------------------------------|--------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-------|-------|----------------|
| Yönetim Biçemi | Gruplar Arası | 1,460 | 3 | ,487 | 3,236 | ,023* | 1 3,4 |
| | Grup İçi | 30,389 | 202 | ,150 | | | |
| | Toplam | 31,850 | 205 | | | | |
| Çalışma Olanakları | Gruplar Arası | 8,172E-02 | 3 | 2,724E-02 | ,152 | ,928 | |
| | Grup İçi | 36,245 | 202 | ,179 | | | |
| | Toplam | 36,326 | 205 | | | | |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Gruplar Arası | 2,114 | 3 | ,705 | 5,073 | ,002* | 3 1,2,4 |
| | Grup İçi | 28,063 | 202 | ,139 | | | |
| | Toplam | 30,177 | 205 | | | | |
| İş Arkadaşları | Gruplar Arası | ,203 | 3 | 6,781E-02 | ,400 | ,753 | |
| | Grup İçi | 34,281 | 202 | ,170 | | | |
| | Toplam | 34,484 | 205 | | | | |
| Fiziksel Ortam | Gruplar Arası | ,916 | 3 | ,305 | 1,406 | ,242 | |
| | Grup İçi | 43,861 | 202 | ,217 | | | |
| | Toplam | 44,777 | 205 | | | | |
| Ücret ve Personel | Gruplar Arası | 1,481E-02 | 3 | 4,936E-03 | ,021 | ,996 | |
| | Grup İçi | 47,176 | 202 | ,234 | | | |
| | Toplam | 47,191 | 205 | | | | |

* $p < .05$

Tablo 32 incelendiğinde, mezun olunan okul değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerinde “yönetim biçemi” ile “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutları hariç diğer tüm alt boyutlarda gruplar arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

“Yönetim biçemi” ile “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutlarındaki farkların kaynağını belirlemek için yapılan LSD testleri Ek 7’de tablolar halinde verilmiştir.

Ek 7’ deki Tablo 59, mezun olunan okul değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin yönetim biçemi alt boyutuna verdikleri önem derecelerine ait LSD testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 31 ve Ek 7’ deki Tablo 59 birlikte incelendiğinde, “yönetim biçemi” alt boyutuna Öğretmen Lisesi mezunu olan öğretmenlerin verdikleri önem derecesinin ($x=3.19$), Eğitim Fakültesi mezunu olan öğretmenler ($x=3.53$) ile diğer fakülte mezunu öğretmenlerin önem derecesinden ($x=3.54$) daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenler ile diğer fakülte mezunu öğretmenlerin, fakülte düzeyinde aldıkları eğitimin onları, yönetime ve karara katılmaya karşı daha ilgili yapmaları ile açıklanabilir.

Ek 7’ deki Tablo 60, mezun olunan okul değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin gelişme ve yükselme olanakları alt boyutuna verdikleri önem derecelerine ait LSD testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 31 ve Ek 7’ deki Tablo 60 birlikte incelendiğinde, “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutuna, Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin verdikleri önem derecesinin ($x=3.67$); Öğretmen Lisesi ($x=3.26$), Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu ($x=3.49$) ve diğer fakülte mezunu öğretmenlerin verdikleri önem derecesinden ($x=3.54$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin kendilerini alanlarında uzman görmelerinin ve alana daha yakın bulmalarının bir sonucu olarak, gelişme ve yükselmeye karşı daha istekli olmalarından kaynaklanabilir.

Kıdem

Tablo 33, kıdem değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Tablo 33 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin genel aritmetik ortalaması fiziksel ortam alt boyutunda $x=3.72$, gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda $x=3.58$, çalışma olanakları alt boyutunda $x=3.56$, ücret ve personel alt boyutunda $x=3.51$, yönetim biçemi alt boyutunda $x=3.49$, iş arkadaşları alt boyutunda $x=3.38$ ’dir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin, kıdem değişkenine göre iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem dereceleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını

belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 34' de görülmektedir.

Tablo 33
Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| İş Doyumu Alt Boyutları | Kıdem | N | x | S |
|--------------------------------|----------------------|------------|---------------|--------------|
| Yönetim Biçemi | 5 yıl ve daha az | 144 | 3,5083 | ,3347 |
| | 6 – 10 yıl | 140 | 3,5300 | ,4375 |
| | 11 – 15 yıl | 46 | 3,4826 | ,4324 |
| | 16 – 20 yıl | 18 | 3,5333 | ,4637 |
| | 21 yıl ve daha üzeri | 64 | 3,4094 | ,3813 |
| | Toplam | 412 | 3,4985 | ,3942 |
| Çalışma Olanakları | 5 yıl ve daha az | 144 | 3,5069 | ,3609 |
| | 6 – 10 yıl | 140 | 3,5810 | ,4797 |
| | 11 – 15 yıl | 46 | 3,5362 | ,3987 |
| | 16 – 20 yıl | 18 | 3,7593 | ,4418 |
| | 21 yıl ve daha üzeri | 64 | 3,6458 | ,4142 |
| | Toplam | 412 | 3,5680 | ,4210 |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | 5 yıl ve daha az | 144 | 3,6083 | ,3330 |
| | 6 – 10 yıl | 140 | 3,6143 | ,4105 |
| | 11 – 15 yıl | 46 | 3,5391 | ,4530 |
| | 16 – 20 yıl | 18 | 3,5556 | ,3972 |
| | 21 yıl ve daha üzeri | 64 | 3,4938 | ,3801 |
| | Toplam | 412 | 3,5825 | ,3837 |
| İş Arkadaşları | 5 yıl ve daha az | 144 | 3,2897 | ,3829 |
| | 6 – 10 yıl | 140 | 3,3796 | ,4281 |
| | 11 – 15 yıl | 46 | 3,5093 | ,4172 |
| | 16 – 20 yıl | 18 | 3,4921 | ,5107 |
| | 21 yıl ve daha üzeri | 64 | 3,4911 | ,3609 |
| | Toplam | 412 | 3,3849 | ,4101 |
| Fiziksel Ortam | 5 yıl ve daha az | 144 | 3,8056 | ,3415 |
| | 6 – 10 yıl | 140 | 3,6714 | ,5829 |
| | 11 – 15 yıl | 46 | 3,7391 | ,4229 |
| | 16 – 20 yıl | 18 | 3,8889 | ,2205 |
| | 21 yıl ve daha üzeri | 64 | 3,6250 | ,4919 |
| | Toplam | 412 | 3,7282 | ,4674 |
| Ücret ve Personel | 5 yıl ve daha az | 144 | 3,4028 | ,4645 |
| | 6 – 10 yıl | 140 | 3,5786 | ,4937 |
| | 11 – 15 yıl | 46 | 3,6522 | ,4378 |
| | 16 – 20 yıl | 18 | 3,6667 | ,3536 |
| | 21 yıl ve daha üzeri | 64 | 3,5000 | ,5080 |
| | Toplam | 412 | 3,5170 | ,4798 |

Tablo 34
Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt
Boyutlarına Verdikleri Önem Derecelerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi
Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutları | Varyans Kaynakları | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | P |
|--------------------------------|--------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-------|------|
| Yönetim Biçemi | Gruplar arası | ,347 | 4 | 8,683E-02 | ,554 | ,696 |
| | Grup içi | 31,502 | 201 | ,157 | | |
| | Toplam | 31,850 | 205 | | | |
| Çalışma Olanakları | Gruplar arası | ,826 | 4 | ,207 | 1,170 | ,325 |
| | Grup içi | 35,500 | 201 | ,177 | | |
| | Toplam | 36,326 | 205 | | | |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Gruplar arası | ,421 | 4 | ,105 | ,710 | ,586 |
| | Grup içi | 29,756 | 201 | ,148 | | |
| | Toplam | 30,177 | 205 | | | |
| İş Arkadaşları | Gruplar arası | 1,475 | 4 | ,369 | 2,245 | ,066 |
| | Grup içi | 33,009 | 201 | ,164 | | |
| | Toplam | 34,484 | 205 | | | |
| Fiziksel Ortam | Gruplar arası | 1,232 | 4 | ,308 | 1,422 | ,228 |
| | Grup içi | 43,544 | 201 | ,217 | | |
| | Toplam | 44,777 | 205 | | | |
| Ücret ve Personel | Gruplar arası | 1,836 | 4 | ,459 | 2,034 | ,091 |
| | Grup içi | 45,355 | 201 | ,226 | | |
| | Toplam | 47,191 | 205 | | | |

* $p < .05$

Tablo 34 incelendiğinde, kıdem değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerinde hiçbir alt boyutta $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durum, kıdem değişkeninin, iş doyumu alt boyutlarına verilen önem bakımından anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının ve Bu Alt Boyutlara Verdikleri Önem Derecelerinin Karşılaştırılması

Araştırmanın yedinci alt amacı, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu alt boyutlarının her birindeki iş doyum düzeyleri ile bu alt boyutların her birine verdikleri önem dereceleri arasında anlamlı farklılık var mıdır? biçiminde ifade edilmişti. Bu

amaca yönelik olarak ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarını algılamalarına ve bu alt boyutlara verdikleri önem derecelerine ait aritmetik ortalama, standart sapma ve t testi sonuçları Tablo 35’ de görülmektedir.

Tablo 35
İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarını Algılamalarına ve Bu Alt Boyutlara Verdikleri Önem Derecelerine Ait t Testi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutları | N | x | S | t | P |
|--|-----|--------|-------|---------|-------|
| Yönetim Biçemi Algılanan | 412 | 2,6466 | ,6026 | -17,793 | ,000* |
| Yönetim Biçemi Önem | 412 | 3,4985 | ,3942 | | |
| Çalışma Olanakları Algılanan | 412 | 1,9191 | ,5854 | -31,768 | ,000* |
| Çalışma Olanakları Önem | 412 | 3,5680 | ,4210 | | |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları Algılanan | 412 | 2,5650 | ,6168 | -20,565 | ,000* |
| Gelişme ve Yükselme Olanakları Önem | 412 | 3,5825 | ,3837 | | |
| İş Arkadaşları Algılanan | 412 | 2,8530 | ,4280 | -14,657 | ,000* |
| İş Arkadaşları Önem | 412 | 3,3849 | ,4101 | | |
| Fiziksel Ortam Algılanan | 412 | 2,1068 | ,8254 | -23,533 | ,000* |
| Fiziksel Ortam Önem | 412 | 3,7282 | ,4674 | | |
| Ücret ve Personel Algılanan | 412 | 2,0073 | ,6744 | -24,452 | ,000* |
| Ücret ve Personel Önem | 412 | 3,5170 | ,4798 | | |

* $p < .05$

Tablo 35 incelendiğinde, tüm alt boyutlarda verilen önem ile algılanan durum arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Bu durum, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin bütün alt boyutları önemli gördüklerini, ancak bu alt boyutlarda önem verdikleri ölçüde doyuma ulaşamadıklarını açık bir biçimde göstermektedir.

Tablo 35’ e alt boyutlar bazında bakıldığında; “yönetim biçimi” alt boyutunda öğretmenler “katılıyorum” ($x=2.64$) şeklinde görüş belirterek doyumlu olduklarını algılamakta, önem derecesi bakımından “çok önemli” ($x=3.49$) şeklinde görüş belirtmişlerdir. Bu durum, yöneticilerin öğretmenlere değer vermesinden, öğretmenin kendisini ilgilendiren konularda belirli oranda karara katılma imkanının olmasından kaynaklanabilir.

“Çalışma olanakları” alt boyutunda öğretmenler “katılmıyorum” ($x=1.91$) şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyumunsuzluk algılamakta, önem derecesi bakımından “çok önemli” ($x=3.56$) şeklinde görüş belirtmişlerdir. Bu durum, öğretmenlerin çalıştıkları okulların kütüphane, araç - gereç, bilgisayar, kantin,

yemekhane, spor ve dinlenme gibi imkânlar bakımından yetersiz düzeyde olmasından kaynaklanabilir.

“Gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutunda öğretmenler “katılıyorum” ($x=2.56$) şeklinde görüş belirterek doyumlu olduklarını algılamak, önem derecesi bakımından “çok önemli” ($x=3.58$) şeklinde görüş belirtmişlerdir. Bu durum, öğretmenlerin mesleklerinde bilgi ve becerilerini kullanabilmelerinden, öğrencileriyle bilgi ve becerilerini paylaşma ortamının olmasından kaynaklanabilir.

Öğretmenler “iş arkadaşları” alt boyutunda “katılıyorum” ($x=2.85$) şeklinde görüş belirterek doyumlu olduklarını algılamak, önem derecesi bakımından “çok önemli” ($x=3.38$) şeklinde görüş belirtmişlerdir. Burada dikkat çeken nokta, öğretmenlerin alt boyutlar içinde en fazla doyum bu alt boyutta algılamaları ve yine en az önemi bu alt boyuta vermeleridir. Bu durum, öğretmenlerin birbirleriyle formal ve informal düzeyde olumlu ilişkiler kurmalarından, birbirlerine değer vermelerinden ve birbirlerini iş dışında da ziyaret etmelerinden kaynaklanabilir.

Öğretmenler “fiziksel ortam” alt boyutunda “katılmıyorum” ($x=2.10$) şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyumsuzluk algılamak, önem derecesi bakımından “çok önemli” ($x=3.72$) şeklinde görüş belirtmişlerdir. Burada önemli bir nokta, alt boyutlar içinde en fazla önemin bu alt boyuta verilmesidir. Öğretmenlerin, bu alt boyutta düşük düzeyde doyumsuzluk algılamaları okullara gerekli maddi desteğin yapılamamasının bir sonucu olarak; sınıfların ve çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik açısından beklenen düzeyde olmamasından ve eğitim - öğretimin gerçekleştirildiği yer olan sınıfların fiziksel koşullarının öğretmenler için önem düzeyinin yüksek olmasından kaynaklanabilir.

“Ücret ve personel” alt boyutunda öğretmenler “katılmıyorum” ($x=2.00$) şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyumsuzluk algılamak, önem derecesi bakımından “çok önemli” ($x=3.51$) şeklinde görüş belirtmişlerdir. Bu alt boyutu da öğretmenler düşük düzeyde algılamışlar ancak yüksek düzeyde önem vermişlerdir. Bu durum, öğretmenlerin aldıkları ücretin fizyolojik, sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılayamamasından ve okullardaki memur ve hizmetlilerin niteliklerinin yetersiz olmasından kaynaklanabilir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

Sonuçlar

Araştırmanın sonuçlarını, alt amaçların sırasına uygun olarak aşağıdaki gibi belirtmek olanaklıdır.

1. Öğretmenler, iş doyumunu alt boyutlarında düşük düzeyde doyumsuzdurlar. Öğretmenler "iş arkadaşları", "yönetim biçemi", "gelişme ve yükselme olanakları" alt boyutlarında "katılıyorum" şeklinde görüş belirterek doyumlu olduklarını algılamak; "fiziksel ortam", "ücret ve personel", "çalışma olanakları" alt boyutlarında "katılmıyorum" şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyumsuzluk algılamışlardır. Öğretmenler; en yüksek doyumunu "iş arkadaşları", en düşük doyumsuzluğu "çalışma olanakları" alt boyutunda algılamışlardır.
2. Öğretmenlerin performans düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenleri hariç diğer değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin ve Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin performansları daha yüksektir.
3. Öğretmenlerin, "yönetim biçemi", "çalışma olanakları", "gelişme ve yükselme olanakları" ve "iş arkadaşları" alt boyutlarındaki iş doyumlarıyla performansları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu alt boyutlarda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile performansları arasında doğrusal bir orantı söz konusudur.
4. Öğretmenlerin, "fiziksel ortam", "ücret ve personel" alt boyutlarındaki doyum düzeyleri ile performansları arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu alt boyutların öğretmenlerin performansına etkisi yoktur.
5. Cinsiyet değişkeni, iş doyumunu alt boyutlarının hiçbirisinde öğretmenler için anlamlı farklılık yaratmamıştır. Bir başka ifadeyle, cinsiyet değişkeni iş doyum algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.
6. Yaş değişkeni, "ücret ve personel" alt boyutu hariç diğer alt boyutlardaki iş doyum algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Elde edilen verilerden, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre daha doyumlu oldukları anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle, yaşla beraber iş doyumunu da artmaktadır.
7. Medeni durum değişkeni, iş doyumunu alt boyutlarının hiçbirisinde öğretmenler için anlamlı farklılık yaratmamıştır. Bir başka ifadeyle, medeni durum değişkeni iş doyum algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

8. Mezun olunan okul değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde "gelişme ve yükselme olanakları" alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarda .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
9. Kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında "çalışma olanakları", "iş arkadaşları", "ücret ve personel" alt boyutlarında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak "yönetim biçemi", "gelişme ve yükselme olanakları", "fiziksel ortam" alt boyutlarında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
10. Öğretmenler, iş doyumunu alt boyutlarına yüksek derecede önem vermişler ve tüm alt boyutların kendileri için "çok önemli" olduğunu belirtmişlerdir. Bu alt boyutlar içerisinde en yüksek önem "fiziksel ortam", en düşük önem ise "iş arkadaşları" alt boyutuna verilmiştir.
11. Cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerinde "yönetim biçemi" ve "fiziksel ortam" alt boyutları hariç diğer tüm alt boyutlarda .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
12. Öğretmenlerin, yaş değişkenine göre iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerinde "ücret ve personel" alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarda gruplar arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
13. Öğretmenlerin, medeni durum değişkenine göre iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerinde "iş arkadaşları" alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarda .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır, "iş arkadaşları" alt boyutunda, evli öğretmenlerin verdikleri önem derecesi, bekâr öğretmenlerin önem derecesinden daha yüksektir.
14. Öğretmenlerin, mezun olunan okul değişkenine göre iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerinde "yönetim biçemi" ile "gelişme ve yükselme olanakları" alt boyutları hariç diğer tüm alt boyutlarda gruplar arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
15. Öğretmenlerin, kıdem değişkenine göre iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecelerinde hiçbir alt boyutta .05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu durum, kıdem değişkeninin iş doyumunu alt boyutlarına verilen önem bakımından anlamlı bir etki yapmadığını göstermektedir. 14. Tüm iş doyumunu alt boyutlarına verilen önem ile algılanan durum arasında .05 düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Bu durum, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin bütün alt boyutları önemli gördüklerini ancak bu alt boyutlarda önem verdikleri ölçüde doyuma ulaşamadıklarını açık bir biçimde göstermektedir.

Öneriler

Araştırmanın bulgularına göre, uygulayıcılara ve araştırmacılara şu öneriler yapılabilir:

1. Öğretmen seçiminde Milli Eğitim Bakanlığı; öncelikli olarak Eğitim Fakültesinden mezun olan bireyleri tercih edip, istihdam etmelidir.
2. Öğretmenlerin performansını arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Özellikle çalışma olanakları iyileştirilmeli, konusunda uzman yöneticiler atanmalı veya mevcut yöneticiler özel programlanmış hizmetiçi eğitime tabi tutulmalı, kendini geliştirmek isteyen öğretmenlerin yüksek lisans, doktora vb. uzmanlaşmaya dayalı faaliyetleri Bakanlık tarafından desteklenmeli; koşullar dahilinde burs imkanı verilmeli, okul yöneticileri periyodik olarak personeli bir araya getirecek okul dışı faaliyetler düzenlemelidir.
3. Öğretmenlerin ekonomik durumları günümüz yaşam standartlarına uygun hale getirilmeli, öğretmenler yeni ek ödeneklerle desteklenmeli ve bu ödenekler sayı, çeşit ve nicelik yönünden arzulanan yeterliğe ulaştırılmalıdır.
4. Okullardaki sınıfların ve çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik vb. açısından istenilen düzeye getirilmesi için örgütsel ve yönetsel her türlü destek sağlanmalıdır.
5. Değişik branşlardaki öğretmenlerin iş doyumları arasında farklılık olup olmadığı yapılacak başka araştırmalarla ortaya çıkarılmalıdır.
6. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki okullarda iş doyumunu belirlemeye yönelik çalışmalar sık sık yapılmalı ve bu çalışmalar sonunda ortaya çıkabilecek örgütsel, kurumsal ve yönetsel olumsuzlukların giderilmesi için gerekli çabalar gösterilmelidir.

EKLER

- EK- 1 Araştırmanın Evren ve Örneklemi
- EK- 2 Anket Formları
- EK- 3 Anket Uygulama İzin Onayı
- EK- 4 Anket Uygulanan Okullar ve Dönüş Sayıları
- EK-5 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılım Oranları
- EK- 6 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyutlara Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri
- EK- 7 Bireysel Değişkenlere Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyutlara Verdikleri Önem Derecelerine Ait LSD Testi Sonuçları

EK 1: Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Tablo 36

| S. no | Okul adı | Evren | | | Orneklem | | |
|-------|------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| | | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| 1 | Aksaray Mah. | 18 | 17 | 35 | 5 | 6 | 11 |
| 2 | Akşemsettin I.O.O | 14 | 16 | 30 | 4 | 5 | 9 |
| 3 | Ali Suavi I.O.O | 16 | 19 | 35 | 5 | 6 | 11 |
| 4 | Alparslan I.O.O | 17 | 8 | 25 | 5 | 3 | 8 |
| 5 | Atikali I.O.O | 22 | 12 | 34 | 6 | 4 | 10 |
| 6 | Cibali I.O.O | 15 | 7 | 22 | 3 | 3 | 6 |
| 7 | Çapa Atatürk I.O.O | 31 | 17 | 48 | 7 | 6 | 13 |
| 8 | Edirnekapı I.O.O | 16 | 28 | 44 | 6 | 7 | 13 |
| 9 | Çapa I.O.O | 19 | 21 | 40 | 6 | 6 | 12 |
| 10 | Emin Ali Yaşın I.O.O | 10 | 23 | 33 | 4 | 5 | 9 |
| 11 | Fatih I.O.O | 11 | 23 | 34 | 5 | 5 | 10 |
| 12 | Fethiye I.O.O | 4 | 7 | 11 | 1 | 2 | 3 |
| 13 | Fındıkzade I.O.O | 11 | 18 | 29 | 4 | 5 | 9 |
| 14 | Gazi I.O.O | 8 | 12 | 20 | 3 | 3 | 6 |
| 15 | Genç Osman I.O.O | 24 | 21 | 45 | 6 | 7 | 13 |
| 16 | H.S.bey I.O.O | 19 | 9 | 28 | 5 | 3 | 8 |
| 17 | Hattat Rakım I.O.O | 8 | 13 | 21 | 3 | 3 | 6 |
| 18 | H. Alipaşa I.O.O | 17 | 11 | 28 | 4 | 4 | 8 |
| 19 | Hırkai Şerif I.O.O | 18 | 18 | 36 | 5 | 6 | 11 |
| 20 | H.Ahmetpaşa I.O.O | 29 | 38 | 67 | 10 | 11 | 21 |
| 21 | I.Alaattin Gövsa I.O.O | 8 | 16 | 24 | 3 | 4 | 7 |
| 22 | İskenderpaşa I.O.O | 7 | 13 | 20 | 3 | 3 | 6 |
| 23 | Karagümrük I.O.O | 9 | 18 | 27 | 4 | 6 | 10 |
| 24 | Kâtip Çelebi I.O.O | 11 | 11 | 22 | 3 | 4 | 7 |
| 25 | K.Aslanbey I.O.O | 16 | 13 | 29 | 4 | 4 | 8 |
| 26 | K.M.Paşa I.O.O | 12 | 8 | 20 | 3 | 3 | 6 |
| 27 | Mehmet Akif I.O.O | 18 | 17 | 35 | 5 | 6 | 11 |
| 28 | Melek Hatun I.O.O | 14 | 16 | 30 | 4 | 5 | 9 |
| 29 | Muallim Naci I.O.O | 16 | 19 | 35 | 5 | 6 | 11 |
| 30 | Muhittin Aktik I.O.O | 17 | 8 | 25 | 5 | 3 | 8 |
| 31 | Neslişah I.O.O | 22 | 12 | 34 | 6 | 4 | 10 |
| 32 | N.Mehmetpaşa I.O.O | 15 | 7 | 22 | 3 | 3 | 6 |
| 33 | Oruçgazi I.O.O | 15 | 4 | 19 | 3 | 2 | 5 |
| 34 | R.Salih Zeki I.O.O | 16 | 28 | 44 | 6 | 7 | 13 |
| 35 | S.Hayrettin I.O.O | 7 | 13 | 20 | 3 | 3 | 6 |
| 36 | Ş.İslam H.Efendi I.O.O | 10 | 23 | 33 | 4 | 5 | 9 |
| 37 | Silivri Kapı I.O.O | 11 | 23 | 34 | 5 | 5 | 10 |
| 38 | Tarik Us I.O.O | 4 | 7 | 11 | 1 | 2 | 3 |
| 39 | T.Mehmetbey I.O.O | 11 | 18 | 29 | 4 | 5 | 9 |
| 40 | Ulubatlı Hasan I.O.O | 8 | 12 | 20 | 3 | 3 | 6 |
| 41 | Uzun Yusuf I.O.O | 24 | 21 | 45 | 6 | 7 | 13 |
| 42 | Vasıf Çınar I.O.O | 19 | 9 | 28 | 5 | 3 | 8 |
| 43 | V.Baha Pars I.O.O | 8 | 13 | 21 | 3 | 3 | 6 |
| 44 | Yavuz Selim I.O.O | 17 | 11 | 28 | 4 | 4 | 8 |
| 45 | Yedikule I.O.O | 7 | 7 | 14 | 2 | 2 | 4 |
| 46 | Yunus Emre I.O.O | 29 | 38 | 67 | 10 | 11 | 21 |
| 47 | 29 Mayıs I.O.O | 8 | 16 | 24 | 3 | 4 | 7 |
| 48 | Eram Fatih I.O.O | 7 | 13 | 20 | 3 | 3 | 6 |
| 49 | M.Sinan I.E. I.O.O | 9 | 18 | 27 | 4 | 6 | 10 |
| | Toplam : | 702 | 770 | 1472 | 214 | 226 | 440 |

EK 2: Anket Formları

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Kıymetli Meslektaşım,

Yapılan çalışmanın amacı, resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırmaktır.

Anketten elde edilecek bilgiler sadece araştırma amaçlı kullanılacak ve araştırmacı tarafından gruplandırılarak değerlendirilecektir. Bu sebeple ölçeğe ad ve soyad yazmanıza gerek yoktur. Anketi tam olarak doldurmanız, araştırmanın güvenilir sonuçlara ulaşmasını önemli ölçüde etkileyecektir.

Çok kıymetli zamanınızın sadece 15-20 dakikalık bir bölümünü ayırarak eğitim - öğretim alanına önemli katkıda bulunacağınız için hepimize şimdiden çok teşekkür ederim.

Telefon:

Ev: 0.212.5318047

Cep: 0.505.3951214

e-mail: bariscetin76@yahoo.com

B. Cetin

Yeditepe Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

AÇIKLAMA

Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmene ait kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise, iş doyumunu alt boyutlarına ilişkin 32 tane soru bulunmaktadır. Her maddenin başında, Form A'da "Kesinlikle Katılıyorum", "Katılıyorum", "Katılmıyorum", "Kesinlikle Katılmıyorum"; Form B'de ise "Çok Önemli", "Önemli", "Önemsiz", "Çok Önemsiz" seçenekleri yer almaktadır. Lütfen bu seçeneklerden sadece bir tanesinin içini karalayınız. Hiçbir soruyu cevaplamadan geçmeyiniz.

Anketi cevaplandırmaya ilişkin bir örnek aşağıda yer almaktadır.

- | | | | | |
|--|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|
| | Kesinlikle Katılıyorum | Katılıyorum | Katılmıyorum | Kesinlikle Katılmıyorum |
| 1. Okuldaki işimi gerçekten severek yapıyorum. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Örnekteki cevaplama yapan öğretmenin birinci soruya verdiği cevaba göre; "Okuldaki işimi gerçekten severek yaptığıma kesinlikle katılıyorum" anlamı çıkmaktadır.

1. BÖLÜM**KİŞİSEL BİLGİLER**

Aşağıda kişisel bazı özelliklerinizin belirlenmesi amacıyla değişik sorular yer almaktadır. Lütfen sorulan her bir soru için durumunuza uygun olan seçeneğin karşısını karalayınız.

1. Cinsiyetiniz?
 - a. Kadın O
 - b. Erkek O
2. Yaşınız?
 - a. 30 ve daha az O
 - b. 31–40 O
 - c. 41–50 O
 - d. 51 ve daha üzeri O
3. Medeni Durumunuz?
 - a. Evli O
 - b. Bekar O
4. Mezun olduğunuz okulun türü?
 - a. Öğretmen Lisesi O
 - b. Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu O
 - c. Eğitim Fakültesi O
 - d. Diğerleri (yazınız) O
5. Öğretmenlikteki toplam hizmet süreniz?
 - a. 5 yıl ve daha az O
 - b. 6-10 yıl O
 - c. 11-15 yıl O
 - d. 16-20 yıl O
 - e. 21 yıl ve daha üzeri O
6. En son aldığınız teftiş notu:

II. BÖLÜM
İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ
FORM A

| Yönerge: Aşağıda iş doyumunuzu belirleyecek bazı sorular verilmiştir. Lütfen soruların yanındaki bölümde, size uygun gelen seçeneğin altındaki yuvarlağı karalayınız. | Kesinlikle Katılıyorum | Katılıyorum | Katılmıyorum | Kesinlikle Katılmıyorum |
|---|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------|
| 1. Okuldaki işimi gerçekten severek yapıyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Okuldaki sınıfların fiziksel koşulları yeterlidir. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Okuldaki çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları yeterlidir. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Okuldaki görevimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabiliyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Okuldaki görevim, yeteneklerimin (bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlıyor. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Okulda, görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticiler ellerinden geleni yaparlar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Okulda aldığım ücretten memnunum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Okulda, geleceğimin olacağına inanıyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Okuldaki iş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Okulda görevli memur ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Okuldaki yöneticilerin, görevlerini iyi yaptıklarına inanıyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanıyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Mesleğime okulda değer verildiğine inanıyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Okuldaki yöneticilerin bana değer verdiğiğine inanıyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Okuldaki iş arkadaşlarımla bana değer verdiğiğine inanıyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Okuldaki memur ve hizmetlilerin bana değer verdiğiğine inanıyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Okuldaki iş arkadaşlarımla, iş dışında da birbirimizi ziyaret ederiz. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Okuldaki günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticiler benim fikrimi alırlar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Okulda, beni ilgilendiren kararlara katılma olanağım var. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Okulda, üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Okuldaki güvenlik önlemleri yeterlidir. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22. Okulda, bana danışılmadan, günlük işlerime ek olarak beklenmedik görevler verilmez. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23. Okuldaki yöneticiler, yenilik ve değişikliklerle ilgili önerilerimi dikkate alırlar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24. Okula geliş - gidiş olanakları yeterlidir. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25. Okulda, spor ve dinlenme olanakları yeterlidir. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. Okuldaki, kantin ve yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27. Okuldaki yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenirler. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28. Okulda, gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanıyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29. Okulda, görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular, açık ve net olarak zamanında yapılır. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 30. Okulumuzun kütüphanesi yeterlidir. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 31. Okuldaki araç ve gereçler yeterlidir. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 32. Okuldaki bilgisayar olanakları yeterlidir. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

FORM B

| Yönerge: Aşağıda iş doyumunuzu belirleyecek bazı maddeler verilmiştir. SİZCE NE DERECE ÖNEMLİ/ÖNEMSİZ olduğunu düşününüz. Bu durumda her maddeye “Benim için... önemli / önemsizdir” gibi yanıt vermiş olacaksınız. Her maddenin sizin için önem derecesini belirten uygun seçeneğin altındaki yuvarlağı karalayınız. | Çok Önemli | Önemli | Önemsiz | Çok Önemsiz |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Okuldaki işimi gerçekten severek yapma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Okuldaki sınıfların fiziksel koşulları. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Okuldaki çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Okuldaki görevimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabilme. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Okuldaki görevimin, yeteneklerimin (bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlaması. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Okulda, görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticilerin ellerinden geleni yapmaları. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Okulda aldığım ücretten memnun olma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Okulda, geleceğimin olacağına inanışım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Okuldaki iş arkadaşlarımla iyi ilişkilerimin olması. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Okulda görevli memur ve hizmetlilerin niteliklerinin yeterli olması. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Okuldaki yöneticilerin, görevlerini iyi yaptıklarına inanışım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Mesleğime, toplum tarafından değer verildiğine inanışım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Mesleğime, okulda değer verildiğine inanışım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Okuldaki yöneticilerin bana değer verdiğiğine inanışım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Okuldaki iş arkadaşlarımla bana değer verdiğiğine inanışım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Okuldaki memur ve hizmetlilerin bana değer verdiğiğine inanışım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Okuldaki iş arkadaşlarımla, iş dışında da birbirimizi ziyaret etmemiz. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Okuldaki günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticilerin benim fikrimi almaları. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Okulda, beni ilgilendiren kararlara katılma olanağının olması. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Okulda, üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güvenim. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Okuldaki güvenlik önlemlerinin yeterli olması. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22. Okulda, bana danışılmadan, günlük işlerime ek olarak beklenmedik görevler verilmemesi. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23. Okuldaki yöneticilerin, yenilik ve değişikliklerle ilgili önerilerimi dikkate almaları. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24. Okula, geliş - gidiş olanaklarının yeterli olması. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25. Okulda, spor ve dinlenme olanaklarının yeterli olması. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. Okuldaki, kantin ve yemekhane gibi beslenme olanaklarının yeterli olması. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27. Okuldaki yöneticilerin, görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenmeleri. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28. Okulda, gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanışım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29. Okulda, görevimle ilgili bilgilendirme ve duyuruların, açık ve net olarak zamanında yapılması. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 30. Okuldaki kütüphanenin yeterli olması. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 31. Okuldaki araç ve gereçlerin yeterli olması. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 32. Okuldaki bilgisayar olanaklarının yeterli olması. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

EK 4: Anket Uygulanan Okullar ve Dönüş Sayıları

111

Tablo 37

| S. no | Okul adı | Uygulanan Anket Sayısı | | | İşleme Konulan Anket Sayısı | | |
|-------|------------------------|------------------------|------------|------------|-----------------------------|------------|------------|
| | | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| 1 | Aksaray Mah. | 5 | 6 | 11 | 4 | 5 | 9 |
| 2 | Akşemsettin I.O.O | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 9 |
| 3 | Ali Suavi I.O.O | 5 | 6 | 11 | 5 | 5 | 10 |
| 4 | Alparslan I.O.O | 5 | 3 | 8 | 5 | 3 | 8 |
| 5 | Atikali I.O.O | 6 | 4 | 10 | 5 | 4 | 9 |
| 6 | Cıbalı I.O.O | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 |
| 7 | Çapa Atatürk I.O.O | 7 | 6 | 13 | 7 | 6 | 13 |
| 8 | Edirnekapı I.O.O | 6 | 7 | 13 | 5 | 6 | 11 |
| 9 | Çapa I.O.O | 6 | 6 | 12 | 6 | 5 | 11 |
| 10 | Emin Ali Yaşın I.O.O | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 9 |
| 11 | Fatih I.O.O | 5 | 5 | 10 | 5 | 4 | 9 |
| 12 | Fethiye I.O.O | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 13 | Fındıkzade I.O.O | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 9 |
| 14 | Gazi I.O.O | 3 | 3 | 6 | 3 | 2 | 5 |
| 15 | Genç Osman I.O.O | 6 | 7 | 13 | 5 | 7 | 12 |
| 16 | H.S.bey I.O.O | 5 | 3 | 8 | 5 | 3 | 8 |
| 17 | Hattat Rakım I.O.O | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 |
| 18 | H. Alipaşa I.O.O | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 7 |
| 19 | Hırkai Şerif I.O.O | 5 | 6 | 11 | 5 | 6 | 11 |
| 20 | H.Ahmetpaşa I.O.O | 10 | 11 | 21 | 8 | 10 | 18 |
| 21 | I.Alaattin Gövsa I.O.O | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 | 7 |
| 22 | İskenderpaşa I.O.O | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 |
| 23 | Karağümruk I.O.O | 4 | 6 | 10 | 4 | 6 | 10 |
| 24 | Kâtip Çelebi I.O.O | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 | 7 |
| 25 | K.Aslanbey I.O.O | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 8 |
| 26 | K.M.Paşa I.O.O | 3 | 3 | 6 | 3 | 2 | 5 |
| 27 | Mehmet Akif I.O.O | 5 | 6 | 11 | 4 | 5 | 9 |
| 28 | Melek Hatun I.O.O | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 9 |
| 29 | Muallim Naci I.O.O | 5 | 6 | 11 | 5 | 5 | 10 |
| 30 | Muhittin Aktik I.O.O | 5 | 3 | 8 | 5 | 3 | 8 |
| 31 | Neslişah I.O.O | 6 | 4 | 10 | 5 | 4 | 9 |
| 32 | N.Mehmetpaşa I.O.O | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 |
| 33 | Oruçgazi I.O.O | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 |
| 34 | R.Salih Zeki I.O.O | 6 | 7 | 13 | 5 | 6 | 11 |
| 35 | S.Hayrettin I.O.O | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 |
| 36 | Ş.İslam H.Efendi I.O.O | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 9 |
| 37 | Silivri Kapı I.O.O | 5 | 5 | 10 | 5 | 4 | 9 |
| 38 | Tarık Us I.O.O | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 39 | T.Mehmetbey I.O.O | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 9 |
| 40 | Ulubatlı Hasan I.O.O | 3 | 3 | 6 | 3 | 2 | 5 |
| 41 | Uzun Yusuf I.O.O | 6 | 7 | 13 | 5 | 7 | 12 |
| 42 | Vasif Çınar I.O.O | 5 | 3 | 8 | 5 | 3 | 8 |
| 43 | V.Baha Pars I.O.O | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 |
| 44 | Yavuz Selim I.O.O | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 7 |
| 45 | Yedikule I.O.O | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| 46 | Yunus Emre I.O.O | 10 | 11 | 21 | 8 | 10 | 18 |
| 47 | 29 Mayıs I.O.O | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 | 7 |
| 48 | Eram Fatih I.O.O | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 |
| 49 | M.Sinan İ.E. I.O.O | 4 | 6 | 10 | 4 | 6 | 10 |
| | Toplam : | 214 | 226 | 440 | 202 | 210 | 412 |

Ek 5: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılım Oranları

Tablo 38

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılım Oranları

| Cinsiyet | f | % |
|---------------|------------|------------|
| Kadın | 202 | 49.2 |
| Erkek | 210 | 50.8 |
| Toplam | 412 | 100 |

Tablo 39

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Dağılım Oranları

| Yaş | f | % |
|------------------|------------|------------|
| 30 ve daha az | 180 | 43.69 |
| 31 – 40 | 134 | 32.52 |
| 41 – 50 | 86 | 20.87 |
| 51 ve daha üzeri | 12 | 2.92 |
| Toplam | 412 | 100 |

Tablo 40

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılım Oranları

| Medeni Durum | f | % |
|---------------|------------|------------|
| Evli | 232 | 56.32 |
| Bekâr | 180 | 43.68 |
| Toplam | 412 | 100 |

Tablo 41
İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılım Oranları

| Mezun Olunan Okul | f | % |
|---------------------------------------|------------|------------|
| Öğretmen Lisesi | 20 | 4.86 |
| Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | 62 | 15.05 |
| Eğitim Fakültesi | 192 | 46.60 |
| Diğer Fakülteler | 138 | 33.49 |
| Toplam | 412 | 100 |

Tablo 42
İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kıdemlerine Göre Dağılım Oranları

| Kıdem | f | % |
|----------------------|------------|------------|
| 5 yıl ve daha az | 144 | 34.95 |
| 6 - 10 yıl | 140 | 33.98 |
| 11 - 15 yıl | 46 | 11.16 |
| 16 - 20 yıl | 18 | 4.37 |
| 21 yıl ve daha üzeri | 64 | 15.54 |
| Toplam | 412 | 100 |

EK 6: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyutlara Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 43

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında Yönetim Biçemi Alt Boyutuna İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyuta Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Anket Maddeleri | N | Algılanan | | Önem | |
|--|-----|-----------|-------|--------|-------|
| | | x | S | x | S |
| 6. Okulda, görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticiler ellerinden geleni yaparlar. | 412 | 2,6214 | ,8957 | 3,6165 | ,5442 |
| 11. Okuldaki yöneticilerin, görevlerini iyi yaptıklarına inanıyorum. | 412 | 2,6019 | ,8817 | 3,5971 | ,5741 |
| 13. Mesleğime okulda değer verildiğine inanıyorum. | 412 | 2,6845 | ,8337 | 3,5485 | ,5718 |
| 14. Okuldaki yöneticilerin bana değer verdiğine inanıyorum. | 412 | 2,8350 | ,7852 | 3,4417 | ,6432 |
| 18. Okuldaki günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticiler benim fikrimi alırlar. | 412 | 2,1893 | ,8134 | 3,3301 | ,6755 |
| 19. Okulda, beni ilgilendiren kararlara katılma olanağım var. | 412 | 2,7330 | ,8034 | 3,5874 | ,5407 |
| 22. Okulda, bana danışılmadan, günlük işlerime ek olarak beklenmedik görevler verilmez | 412 | 2,5631 | ,8963 | 3,3883 | ,6805 |
| 23. Okuldaki yöneticiler, yenilik ve değişikliklerle ilgili önerilerimi dikkate alırlar. | 412 | 2,5097 | ,8482 | 3,4612 | ,5975 |
| 27. Okuldaki yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenirler. | 412 | 2,9854 | ,8233 | 3,4515 | ,6129 |
| 29. Okulda, görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular, açık ve net olarak zamanında yapılır. | 412 | 2,7427 | ,9143 | 3,5631 | ,5165 |

Tablo 44

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında Çalışma Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyuta Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Anket Maddeleri | N | Algılanan | | Önem | |
|--|-----|-----------|-------|--------|-------|
| | | x | S | x | S |
| 24. Okula, geliş - gidiş olanakları yeterlidir. | 412 | 2,6311 | ,9727 | 3,3786 | ,6569 |
| 25. Okulda, spor ve dinlenme olanakları yeterlidir. | 412 | 1,6553 | ,7604 | 3,5534 | ,5881 |
| 26. Okuldaki, kantin ve yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir. | 412 | 1,6408 | ,7945 | 3,4757 | ,5983 |
| 30. Okulumuzun kütüphanesi yeterlidir. | 412 | 1,8155 | ,8115 | 3,6068 | ,5372 |
| 31. Okuldaki araç ve gereçler yeterlidir. | 412 | 1,8058 | ,8031 | 3,7718 | ,4853 |
| 32. Okuldaki bilgisayar olanakları yeterlidir. | 412 | 1,9660 | ,9646 | 3,6214 | ,5340 |

Tablo 45

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyuta Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Anket Maddeleri | N | Algılanan | | Önem | |
|---|-----|-----------|-------|--------|-------|
| | | x | S | x | S |
| 1. Okuldaki işimi gerçekten severek yapıyorum. | 412 | 3,3107 | ,7781 | 3,8592 | ,3624 |
| 4. Okuldaki görevimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabiliyorum | 412 | 2,8301 | ,8641 | 3,7427 | ,4599 |
| 5. Okuldaki görevim, yeteneklerimin (bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlıyor. | 412 | 2,3107 | ,8782 | 3,6262 | ,5509 |
| 8. Okulda, geleceğimin olacağına inanıyorum. | 412 | 2,0971 | ,8781 | 3,4223 | ,6993 |
| 28. Okulda, gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanıyorum. | 412 | 2,2767 | ,9402 | 3,2621 | ,7186 |

Tablo 46

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında İş Arkadaşları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyuta Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Anket Maddeleri | N | Algılanan | | Önem | |
|---|-----|-----------|-------|--------|-------|
| | | x | S | x | S |
| 9. Okuldaki iş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır. | 412 | 3,2670 | ,7133 | 3,4903 | ,5822 |
| 12. Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanıyorum. | 412 | 2,3641 | ,9310 | 3,5243 | ,6378 |
| 15. Okuldaki iş arkadaşlarımla bana değer verdiğine inanıyorum. | 412 | 3,1602 | ,5996 | 3,3107 | ,6481 |
| 16. Okuldaki memur ve hizmetlilerin bana değer verdiğine inanıyorum. | 412 | 2,9903 | ,7053 | 3,0680 | ,7293 |
| 17. Okuldaki iş arkadaşlarımla, iş dışında da birbirimizi ziyaret ederiz. | 412 | 2,7816 | ,8415 | 2,9466 | ,7339 |
| 20. Okulda, üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum. | 412 | 3,2498 | ,7061 | 3,7379 | ,4518 |
| 21. Okuldaki güvenlik önlemleri yeterlidir. | 412 | 2,0680 | ,8412 | 3,6165 | ,5442 |

Tablo 47

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında Fiziksel Ortam Alt Boyutuna İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyuta Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Anket Maddeleri | N | Algılanan | | Önem | |
|--|-----|-----------|-------|--------|-------|
| | | x | S | x | S |
| 2. Okuldaki sınıfların fiziksel koşulları yeterlidir. | 412 | 1,9515 | ,8821 | 3,7136 | ,5324 |
| 3. Okuldaki çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları yeterlidir. | 412 | 2,2621 | ,9102 | 3,7427 | ,4807 |

Tablo 48

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Faktörler Bazında Ücret ve Personel Alt Boyutuna İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyuta Verdikleri Önem Derecelerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Anket Maddeleri | N | Algılanan | | Önem | |
|---|-----|-----------|-------|--------|-------|
| | | x | S | x | S |
| 7. Okulda aldığım ücretten memnunum. | 412 | 1,6748 | ,8181 | 3,5680 | ,5949 |
| 10. Okulda görevli memur ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir. | 412 | 2,3398 | ,8840 | 3,4660 | ,5642 |

**EK 7: Bireysel Değişkenlere Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu
Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına ve Bu Alt Boyutlara Verdikleri Önem
Derecelerine Ait LSD Testi Sonuçları**

Tablo 49

**Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yönetim Biçemi Alt
Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları**

| İş Doyumu Alt Boyutu | (I) YAŞ | (J) YAŞ | Ortalama Farkı(I-J) | S | P | |
|----------------------|---------------|------------------|---------------------|-----------|-----------|------|
| Yönetim Biçemi | 30 ve daha az | 31-40 | -,1486 | 9,347E-02 | ,113 | |
| | | 41-50 | -,2842(*) | ,1074 | ,009 | |
| | | 51 ve daha üzeri | -,9556(*) | ,2442 | ,000 | |
| | 1. Grup | 31- 40 | 30 ve daha az | ,1486 | 9,347E-02 | ,113 |
| | | | 41-50 | -,1356 | ,1132 | ,232 |
| | | | 51 ve daha üzeri | -,8070(*) | ,2468 | ,001 |
| | 2. Grup | 41 - 50 | 30 ve daha az | ,2842(*) | ,1074 | ,009 |
| | | | 31-40 | ,1356 | ,1132 | ,232 |
| | | | 51 ve daha üzeri | -,6713(*) | ,2524 | ,008 |
| | 3. Grup | 51 ve daha üzeri | 30 ve daha az | ,9556(*) | ,2442 | ,000 |
| | | | 31-40 | ,8070(*) | ,2468 | ,001 |
| | | | 41-50 | ,6713(*) | ,2524 | ,008 |
| 4. Grup | | 30 ve daha az | ,9556(*) | ,2442 | ,000 | |
| | | 31-40 | ,8070(*) | ,2468 | ,001 | |
| | | 41-50 | ,6713(*) | ,2524 | ,008 | |

* p < . 05

Tablo 50

**Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Çalışma Olanakları Alt
Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları**

| İş Doyumu Alt Boyutu | (I) YAŞ | (J) YAŞ | Ortalama Farkı(I-J) | S | P | |
|----------------------|---------------|------------------|---------------------|-----------|-----------|------|
| Çalışma Olanakları | 30 ve daha az | 31-40 | -8,0818E-02 | 9,223E-02 | ,382 | |
| | | 41-50 | -,1898 | ,1060 | ,075 | |
| | | 51 ve daha üzeri | -,8093(*) | ,2410 | ,001 | |
| | 1. Grup | 31- 40 | 30 ve daha az | 8,082E-02 | 9,223E-02 | ,382 |
| | | | 41-50 | -,1089 | ,1117 | ,331 |
| | | | 51 ve daha üzeri | -,7284(*) | ,2436 | ,003 |
| | 2. Grup | 41- 50 | 30 ve daha az | ,1898 | ,1060 | ,075 |
| | | | 31-40 | ,1089 | ,1117 | ,331 |
| | | | 51 ve daha üzeri | -,6195(*) | ,2491 | ,014 |
| | 3. Grup | 51 ve daha üzeri | 30 ve daha az | ,8093(*) | ,2410 | ,001 |
| | | | 31-40 | ,7284(*) | ,2436 | ,003 |
| | | | 41-50 | ,6195(*) | ,2491 | ,014 |
| 4. Grup | | 30 ve daha az | ,8093(*) | ,2410 | ,001 | |
| | | 31-40 | ,7284(*) | ,2436 | ,003 | |
| | | 41-50 | ,6195(*) | ,2491 | ,014 | |

* p < . 05

Tablo 51
Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algularına Ait LSD Testi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutu | (I) YAŞ | (J) YAŞ | Ortalama Farkı(I-J) | S | P | |
|--------------------------------|---------------|------------------|---------------------|-----------|-----------|------|
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | 30 ve daha az | 31-40 | -,1716 | 9,385E-02 | ,069 | |
| | | 41-50 | -,3951(*) | ,1078 | ,000 | |
| | | 51 ve daha üzeri | -1,0711(*) | ,2452 | ,000 | |
| | 1. Grup | 31- 40 | 30 ve daha az | ,1716 | 9,385E-02 | ,069 |
| | | | 41-50 | -,2235 | ,1137 | ,051 |
| | | | 51 ve daha üzeri | -,8995(*) | ,2479 | ,000 |
| | 2. Grup | 41- 50 | 30 ve daha az | ,3951(*) | ,1078 | ,000 |
| | | | 31-40 | ,2235 | ,1137 | ,051 |
| | | | 51 ve daha üzeri | -,6760(*) | ,2535 | ,008 |
| | 3. Grup | 51 ve daha üzeri | 30 ve daha az | 1,0711(*) | ,2452 | ,000 |
| | | | 31-40 | ,8995(*) | ,2479 | ,000 |
| | | | 41-50 | ,6760(*) | ,2535 | ,008 |
| 4. Grup | 30 ve daha az | 31-40 | -,1716 | 9,385E-02 | ,069 | |
| | | 41-50 | -,3951(*) | ,1078 | ,000 | |
| | | 51 ve daha üzeri | -1,0711(*) | ,2452 | ,000 | |

* p < . 05

Tablo 52
Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Arkadaşları Alt Boyutuna İlişkin Algularına Ait LSD Testi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutu | (I) YAŞ | (J) YAŞ | Ortalama Farkı (I-J) | S | P | |
|----------------------|---------------|------------------|----------------------|-------------|-----------|------|
| İş Arkadaşları | 30 ve daha az | 31-40 | -5,0746E-02 | 6,816E-02 | ,457 | |
| | | 41-50 | -,1070 | 7,831E-02 | ,173 | |
| | | 51 ve daha üzeri | -,4857(*) | ,1781 | ,007 | |
| | 1. Grup | 31- 40 | 30 ve daha az | 5,075E-02 | 6,816E-02 | ,457 |
| | | | 41-50 | -5,6230E-02 | 8,254E-02 | ,497 |
| | | | 51 ve daha üzeri | -,4350(*) | ,1800 | ,017 |
| | 2. Grup | 41-50 | 30 ve daha az | ,1070 | 7,831E-02 | ,173 |
| | | | 31-40 | 5,623E-02 | 8,254E-02 | ,497 |
| | | | 51 ve daha üzeri | -,3787(*) | ,1841 | ,041 |
| | 3. Grup | 51 ve daha üzeri | 30 ve daha az | ,4857(*) | ,1781 | ,007 |
| | | | 31-40 | ,4350(*) | ,1800 | ,017 |
| | | | 41-50 | ,3787(*) | ,1841 | ,041 |
| 4. Grup | 30 ve daha az | 31-40 | -,1070 | 7,831E-02 | ,173 | |
| | | 41-50 | -,4857(*) | ,1781 | ,007 | |
| | | 51 ve daha üzeri | -,4350(*) | ,1800 | ,017 | |

* p < . 05

Tablo 53
Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Fiziksel Ortam Alt
Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutu | (I) YAŞ | (J) YAŞ | Ortalama Farkı (I-J) | S | P | |
|----------------------|---------------|------------------|----------------------|-----------|-------|------|
| Fiziksel Ortam | 30 ve daha az | 31-40 | -,1319 | ,1284 | ,305 | |
| | | 41-50 | -,5141(*) | ,1475 | ,001 | |
| | | 51 ve daha üzeri | -,9889(*) | ,3354 | ,004 | |
| | 1. Grup | 31- 40 | 30 ve daha az | ,1319 | ,1284 | ,305 |
| | | | 41-50 | -,3822(*) | ,1555 | ,015 |
| | | | 51 ve daha üzeri | -,8570(*) | ,3390 | ,012 |
| | 2. Grup | 41-50 | 30 ve daha az | ,5141(*) | ,1475 | ,001 |
| | | | 31-40 | ,3822(*) | ,1555 | ,015 |
| | | | 51 ve daha üzeri | -,4748 | ,3467 | ,172 |
| | 3. Grup | 51 ve daha üzeri | 30 ve daha az | ,9889(*) | ,3354 | ,004 |
| | | | 31-40 | ,8570(*) | ,3390 | ,012 |
| | | | 41-50 | ,4748 | ,3467 | ,172 |
| 4. Grup | 30 ve daha az | 31-40 | ,1265 | ,2207 | ,567 | |
| | | 41-50 | -,1265 | ,2207 | ,567 | |
| | | 51 ve daha üzeri | -,4200(*) | ,2017 | ,039 | |

* p < . 05

Tablo 54
Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin
Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi
Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutu | (I) MOKUL | (J) MOKUL | Ortalama Farkı (I-J) | S | P | |
|--------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|-------------|-----------|------|
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Öğretmen Lisesi | Eğitim Enstitüsü/ Eğitim Yüksekokulu | ,1265 | ,2207 | ,567 | |
| | | Eğitim Fakültesi | ,4200(*) | ,2017 | ,039 | |
| | | Diğer | ,4186(*) | ,2054 | ,043 | |
| | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | Öğretmen Lisesi | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | -,1265 | ,2207 | ,567 |
| | | | Eğitim Fakültesi | ,2935(*) | ,1254 | ,020 |
| | | | Diğer | ,2921(*) | ,1312 | ,027 |
| | Eğitim Fakültesi | Öğretmen Lisesi | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | -,4200(*) | ,2017 | ,039 |
| | | | Eğitim Fakültesi | -,2935(*) | ,1254 | ,020 |
| | | | Diğer | -1,4493E-03 | 9,580E-02 | ,988 |
| | Diğer | Öğretmen Lisesi | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | -,4186(*) | ,2054 | ,043 |
| | | | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | -,2921(*) | ,1312 | ,027 |
| | | | Eğitim Fakültesi | 1,449E-03 | 9,580E-02 | ,988 |

* p < . 05

Tablo 55
Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yönetim Biçemi
Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutu | (I) KIDEM | (J) KIDEM | Ortalama Farkı(I-J) | S | P | |
|----------------------|------------------|----------------------|----------------------|-----------|-----------|------|
| Yönetim Biçemi | 5 yıl ve daha az | 6 – 10 yıl | -1,5794E-02 | 9,910E-02 | ,874 | |
| | | 11 – 15 yıl | -,1298 | ,1414 | ,360 | |
| | | 16 – 20 yıl | -,2694 | ,2087 | ,198 | |
| | | 21 yıl ve daha üzeri | -,4003(*) | ,1254 | ,002 | |
| | 1. Grup | 6 - 10 yıl | 5 yıl ve daha az | 1,579E-02 | 9,910E-02 | ,874 |
| | | | 11 – 15 yıl | -,1140 | ,1419 | ,423 |
| | | | 16 – 20 yıl | -,2537 | ,2091 | ,226 |
| | | | 21 yıl ve daha üzeri | -,3846(*) | ,1260 | ,003 |
| | 2. Grup | 11 - 15 yıl | 5 yıl ve daha az | ,1298 | ,1414 | ,360 |
| | | | 6 – 10 yıl | ,1140 | ,1419 | ,423 |
| | | | 16 – 20 yıl | -,1396 | ,2321 | ,548 |
| | | | 21 yıl ve daha üzeri | -,2705 | ,1614 | ,095 |
| | 3. Grup | 16 - 20 yıl | 5 yıl ve daha az | ,2694 | ,2087 | ,198 |
| | | | 6 – 10 yıl | ,2537 | ,2091 | ,226 |
| | | | 11 – 15 yıl | ,1396 | ,2321 | ,548 |
| | | | 21 yıl ve daha üzeri | -,1309 | ,2228 | ,557 |
| | 4. Grup | 21 yıl ve daha üzeri | 5 yıl ve daha az | ,4003(*) | ,1254 | ,002 |
| | | | 6 – 10 yıl | ,3846(*) | ,1260 | ,003 |
| | | | 11 – 15 yıl | ,2705 | ,1614 | ,095 |
| | | | 16 – 20 yıl | ,1309 | ,2228 | ,557 |
| 5. Grup | | 5 yıl ve daha az | ,4003(*) | ,1254 | ,002 | |
| | | 6 – 10 yıl | ,3846(*) | ,1260 | ,003 | |
| | | 11 – 15 yıl | ,2705 | ,1614 | ,095 | |
| | | 16 – 20 yıl | ,1309 | ,2228 | ,557 | |

* p < . 05

Tablo 56
Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutu | (I) KIDEM | (J) KIDEM | Ortalama Farkı(I-J) | S | P |
|--------------------------------|----------------------|----------------------|---------------------|-----------|------|
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | 5 yıl ve daha az | 6 – 10 yıl | -,1288 | 9,936E-02 | ,196 |
| | | 11 – 15 yıl | -,1308 | ,1418 | ,357 |
| | | 16 – 20 yıl | -,1917 | ,2093 | ,361 |
| | | 21 yıl ve daha üzeri | -,5792(*) | ,1258 | ,000 |
| | 6 - 10 yıl | 5 yıl ve daha az | ,1288 | 9,936E-02 | ,196 |
| | | 11 – 15 yıl | -1,9876E-03 | ,1423 | ,989 |
| | | 16 – 20 yıl | -6,2857E-02 | ,2096 | ,765 |
| | | 21 yıl ve daha üzeri | -,4504(*) | ,1263 | ,000 |
| | 11 - 15 yıl | 5 yıl ve daha az | ,1308 | ,1418 | ,357 |
| | | 6 – 10 yıl | 1,988E-03 | ,1423 | ,989 |
| | | 16 – 20 yıl | -6,0870E-02 | ,2327 | ,794 |
| | | 21 yıl ve daha üzeri | -,4484(*) | ,1618 | ,006 |
| | 16 - 20 yıl | 5 yıl ve daha az | ,1917 | ,2093 | ,361 |
| | | 6 – 10 yıl | 6,286E-02 | ,2096 | ,765 |
| | | 11 – 15 yıl | 6,087E-02 | ,2327 | ,794 |
| | | 21 yıl ve daha üzeri | -,3875 | ,2233 | ,084 |
| | 21 yıl ve daha üzeri | 5 yıl ve daha az | ,5792(*) | ,1258 | ,000 |
| | | 6 – 10 yıl | ,4504(*) | ,1263 | ,000 |
| | | 11 – 15 yıl | ,4484(*) | ,1618 | ,006 |
| | | 16 – 20 yıl | ,3875 | ,2233 | ,084 |

* p < . 05

Tablo 57
Kıdem Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Fiziksel Ortam
Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutu | (I) KIDEM | (J) KIDEM | Ortalama Farkı(I-J) | S | P | |
|----------------------|------------------|----------------------|----------------------|-----------|-------|------|
| Fiziksel Ortam | 5 yıl ve daha az | 6 – 10 yıl | -9,1071E-02 | ,1351 | ,501 | |
| | | 11 – 15 yıl | -,2147 | ,1928 | ,267 | |
| | | 16 – 20 yıl | -,4514 | ,2845 | ,114 | |
| | | 21 yıl ve daha üzeri | -,6094(*) | ,1710 | ,000 | |
| | 1. Grup | 6 - 10 yıl | 5 yıl ve daha az | 9,107E-02 | ,1351 | ,501 |
| | | | 11 – 15 yıl | -,1236 | ,1934 | ,524 |
| | | | 16 – 20 yıl | -,3603 | ,2850 | ,208 |
| | | | 21 yıl ve daha üzeri | -,5183(*) | ,1717 | ,003 |
| | 2. Grup | 11 - 15 yıl | 5 yıl ve daha az | ,2147 | ,1928 | ,267 |
| | | | 6 – 10 yıl | ,1236 | ,1934 | ,524 |
| | | | 16 – 20 yıl | -,2367 | ,3164 | ,455 |
| | | | 21 yıl ve daha üzeri | -,3947 | ,2200 | ,074 |
| | 3. Grup | 16 - 20 yıl | 5 yıl ve daha az | ,4514 | ,2845 | ,114 |
| | | | 6 – 10 yıl | ,3603 | ,2850 | ,208 |
| | | | 11 – 15 yıl | ,2367 | ,3164 | ,455 |
| | | | 21 yıl ve daha üzeri | -,1580 | ,3037 | ,603 |
| | 4. Grup | 21 yıl ve daha üzeri | 5 yıl ve daha az | ,6094(*) | ,1710 | ,000 |
| | | | 6 – 10 yıl | ,5183(*) | ,1717 | ,003 |
| | | | 11 – 15 yıl | ,3947 | ,2200 | ,074 |
| | | | 16 – 20 yıl | ,1580 | ,3037 | ,603 |
| 5. Grup | | | | | | |

* p < . 05

Tablo 58
Yaş Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Ücret ve Personel
Alt Boyutuna Verdikleri Önem Derecelerine Ait LSD Testi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutu | (I) YAŞ | (J) YAŞ | Ortalama Farkı(I-J) | S | P | |
|----------------------|---------------|------------------|---------------------|-------------|-----------|------|
| Ücret ve Personel | 30 ve daha az | 31-40 | -,1954(*) | 7,611E-02 | ,011 | |
| | | 41-50 | -,1076 | 8,745E-02 | ,220 | |
| | | 51 ve daha üzeri | ,2722 | ,1989 | ,173 | |
| | 1. Grup | 31- 40 | 30 ve daha az | ,1954(*) | 7,611E-02 | ,011 |
| | | | 41-50 | 8,782E-02 | 9,217E-02 | ,342 |
| | | | 51 ve daha üzeri | ,4677(*) | ,2010 | ,021 |
| | 2. Grup | 41-50 | 30 ve daha az | ,1076 | 8,745E-02 | ,220 |
| | | | 31-40 | -8,7817E-02 | 9,217E-02 | ,342 |
| | | | 51 ve daha üzeri | ,3798 | ,2056 | ,066 |
| | 3. Grup | 51 ve daha üzeri | 30 ve daha az | -,2722 | ,1989 | ,173 |
| | | | 31-40 | -,4677(*) | ,2010 | ,021 |
| | | | 41-50 | -,3798 | ,2056 | ,066 |
| | 4. Grup | | | | | |

* p < . 05

Tablo 59
Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin
Yönetim Biçemi Alt Boyutuna Verdikleri Önem Derecelerine Ait LSD Testi
Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutu | (I) Mezun Olunan Okul | (J) Mezun Olunan Okul | Ortalama Farkı(I-J) | S | P | |
|----------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------|-----------|------|
| Yönetim Biçemi | Öğretmen Lisesi | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | -,2132 | ,1411 | ,132 | |
| | | 1. Grup | Eğitim Fakültesi | -,3402(*) | ,1289 | ,009 |
| | | | Diğer | -,3520(*) | ,1312 | ,008 |
| | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | Öğretmen Lisesi | ,2132 | ,1411 | ,132 | |
| | | 2. Grup | Eğitim Fakültesi | -,1270 | 8,013E-02 | ,115 |
| | | | Diğer | -,1388 | 8,386E-02 | ,099 |
| | Eğitim Fakültesi | Öğretmen Lisesi | ,3402(*) | ,1289 | ,009 | |
| | | 3. Grup | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | ,1270 | 8,013E-02 | ,115 |
| | | | Diğer | -1,1821E-02 | 6,122E-02 | ,847 |
| | Diğer | Öğretmen Lisesi | ,3520(*) | ,1312 | ,008 | |
| | | 4. Grup | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | ,1388 | 8,386E-02 | ,099 |
| | | | Eğitim Fakültesi | 1,182E-02 | 6,122E-02 | ,847 |

* p < . 05

Tablo 60
Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin
Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna Verdikleri Önem Derecelerine Ait
LSD Testi Sonuçları

| İş Doyumu Alt Boyutu | (I) Mezun Olunan Okul | (J) Mezun Olunan Okul | Ortalama Farkı(I-J) | S | P | |
|--------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------|-----------|------|
| Gelişme ve Yükselme Olanakları | Öğretmen Lisesi | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | -,2368 | ,1356 | ,082 | |
| | | 1. Grup | Eğitim Fakültesi | -,4108(*) | ,1239 | ,001 |
| | | | Diğer | -,2849(*) | ,1261 | ,025 |
| | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | Öğretmen Lisesi | ,2368 | ,1356 | ,082 | |
| | | 2. Grup | Eğitim Fakültesi | -,1741(*) | 7,700E-02 | ,025 |
| | | | Diğer | -4,8153E-02 | 8,059E-02 | ,551 |
| | Eğitim Fakültesi | Öğretmen Lisesi | ,4108(*) | ,1239 | ,001 | |
| | | 3. Grup | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | ,1741(*) | 7,700E-02 | ,025 |
| | | | Diğer | ,1259(*) | 5,883E-02 | ,034 |
| | Diğer | Öğretmen Lisesi | ,2849(*) | ,1261 | ,025 | |
| | | 4. Grup | Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu | 4,815E-02 | 8,059E-02 | ,551 |
| | | | Eğitim Fakültesi | -,1259(*) | 5,883E-02 | ,034 |

* p < . 05

KAYNAKÇA

- Akat, İlder ve Nurel Üner. **İşletme Yönetimi**. İkinci Baskı. İzmir: Doğruluk Matbaacılık, 1993.
- Akçamete, Gönül, Sema Kaner ve Bülbin Sucuoğlu. **Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001.
- Akçay, Cengiz. **Okul Yönetimi (Ders Notları)**. Çanakkale, 1996.
- Altuğ, Duygu. **Örgütsel Davranış: Toplam Kalite Yönetimi Anlayışı İçinde**. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı Yayınları, 1997.
- Ataay, İsmail Durak. **İşletmelerde İnsangücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler**. Ankara: Mess Eğitim Kitapları Dizisi: 19, 1988.
- Aydın, Mustafa. **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Genişletilmiş Üçüncü Baskı. Ankara: Pegem Yayıncılık, 1993.
- Balcı, Ali. “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu”. Yayınlanmamış Doktora Tezi. A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1985.
- Balçık, Bahaettin. **İşletme Yönetimi**. Üçüncü Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2002.
- Başaran, İbrahim Ethem. **Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi, 1992.
- _____. **Türkiye Eğitim Sistemi**. İkinci Baskı. Ankara: 1994.
- _____. **Eğitim Yönetimi : Nitelikli Okul**. Dördüncü Kez Yeniden Yazım. Ankara: Feryal Matbaası, 2000.
- _____. **Örgütsel Davranış : İnsanın Üretim Gücü**. Üçüncü Kez Yeniden Yazım. Ankara: Feryal Matbaası, 2000.
- Bingöl, Dursun. **Personel Yönetimi**. Üçüncü Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 1997.
- Can, Halil. **Organizasyon ve Yönetim**. Beşinci Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi, 1999.
- Can, Baysal ve Erdal Tekarslan. **Davranış Bilimleri I – II**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 191, 1987.
- Canman, A. Doğan. **Çağdaş Personel Yönetimi**. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları. No: 260, 1995.
- Ceylan, Adnan. **Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu: Teori ve Uygulama**. Gebze: GYTE Yayın No: 2, 1998.

- Chapman, David and Malcolm A. Lowther. "Teachers' Satisfaction With Teaching," **Journal of Educational Research**. Vol. 75, 4, 1972.
- Chapman, O. W. and S. M. Hutcheson. "Attrition From Teaching Careers: A Discriminant Analysis", American Educational Research Journal, 1981.
- Cribbin, J. James. **Effective Managerial Leadership**. Newyork: American Manegement Assocation, İnc. 1972.
- Cüceloğlu, Doğan. **İnsan ve Davranışı**. Sekizinci Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi, 1998.
- Çetinkanat, Canan. **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**. Ankara: Anı Yayıncılık, 2000.
- Daft, Richard L. **Management**. Fifth Edition. Orlando: The Dryden Press, 2000.
- Dalay, İsmail. **Yönetim ve Organizasyon**. Adapazarı: Sakarya Üniversitesi Yayın No: 43, 2001.
- Davis, Keith. **İşletmede İnsan Davranışı**. Çev. Kemal Tosun. Üçüncü Baskı. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:199, 1988.
- Dinham, Steve and Catherine Scott. "Teacher Satisfaction, Motivation and Health", ERIC Documents, ED 405295, 1996.
- Efil, İsmail. **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**. Genişletilmiş Altıncı Baskı. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım, 1999.
- Erdoğan, İrfan. **Türk Eğitim Sistemi Sorunlar ve Çözümler**. İstanbul: Sistem Yayın. 2002.
- Eren, Erol. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. Yedinci Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2001.
- Eroğlu, Feyzullah. **Davranış Bilimleri**. İstanbul: Beta Yayıncılık, 1998.
- Ertürk, Mümin. **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**. İkinci Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım, 1998.
- Fındıkçı, İlhami. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Üçüncü Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları, 2001.
- Fidan, Nurettin ve Münire Erden. **Eğitime Giriş**. Beşinci Baskı. Ankara: Meteksan Matbaacılık, 1994.
- Günbayı, İlhan. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya Örneği)". Yayınlanmamış Doktora Tezi. H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999.
- Güney, Salih. **Yönetim ve Organizasyon**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001.

- Hodgetts, Richard M. **Yönetim (Teori, Süreç ve Uygulama)**. Çev. Canan Çetin, Esin Can Mutlu. İkinci Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 1999.
- Hossain, Mosharraf. "Job Satisfaction of The Secondary School Teacher in Bangladesh: A Case Study in Dhaka City," **Journal of Behavioural Sciences**. Dec ; Vol 3 (2), 1992. ss. 15 - 31.
- Işıkhan, Vedat. "Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu," **Verimlilik Dergisi**. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Cilt: 25, Sayı:1, 1996. ss. 117 - 130.
- Johns, Gary. **Organizational Behaviour: Understanding Life At Work**. GlenviewIll: Scout, Foresman, 1983.
- Kimball, Roland B. "The Effectiveness of Rewards and Incentives For Teachers". USA: Department of Healt, Education and Welfare, Washington D. C. Office of Secretary, 1973.
- Kılıç, Bilge. "Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Y. T. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002.
- Kocacık, Faruk. **Çalışma Sosyolojisi**. Sivas: Dilek Ofset Matbaacılık, 2000.
- Koçel, Tamer. **İşletme Yöneticiliği**. Gözden Geçirilmiş Sekizinci Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2001.
- Locke, Edwin. "Nature and Causes of Job Satisfaction," **Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Ed)**. Dumette, John Wiley and Sons, USA, 1983.
- Luthans, Fred. **Organizational Behaviour**. Mc Graw - Hill, Inc. 1995.
- Milli Eğitim Bakanlığı. **Milli Eğitim Sayısal Veriler 2003**. Ankara: MEB, 2003.
- Minibaş, Jale. "Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü ile İlişkisi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1990.
- Oktay, Ayla. "Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri," M. Ü. A. **Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**. İstanbul, Sayı: 3. 1991, ss. 187 - 193.
- Oldcorn, Roger. **Management A Fresh Approach**. London: Pan Breakthrough Books, 1982.

- Özdayı, Nurhayat. “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması,” M. Ü. A. **Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**. Sayı: 3, 1991, ss. 221 - 235.
- . “Öğretmenlik Mesleğini Tercih Eden Öğretmenlerin Mesleki Tercihlerinin İş Tatminine Etkisi,” M. Ü. A. **Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**. Sayı: 4, 1992, ss. 177 - 188.
- . “Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının İş Tatmini ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi,” M. Ü. A. **Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**. Sayı: 10, 1998, ss. 237 - 251.
- Özguven, İbrahim Ethem. **Endüstri Psikolojisi**. Ankara: Pdrem Yayınları, 2003.
- Özkalp, Enver ve Çiğdem Kirel. **Örgütsel Davranış**. Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırmaları Vakfı Yayınları, No: 111, 1996.
- . **Örgütsel Davranış**. Eskişehir: Etam Matbaa Tesisleri, 2001.
- Özkul, Metin. **Çalışma Sosyolojisi: İşgücünün Sosyolojik Özellikleri**. Isparta: 1997.
- Öztürk, Gökmen. “Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2002.
- Özyurt, Selahattin. **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Birinci Baskı. Adapazarı: Değişim Yayınları, 1999.
- Palmer, Margaret ve Kenneth T. Winters. **İnsan Kaynakları**. Çev. Doğan Şahiner, İstanbul: Rota Yayıncılık, 1993.
- Perie, Marianne and David P. Baker “Job Satisfaction Among America’s Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics and Teacher Compensation. Statistical Analysis Report”. ERIC Documents, ED 412181, 1997.
- Rose, Michael. **Industrial Behaviour**. Harmondsworth: Penguin Books, Middle ex, 1985.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Melek Tüz. **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 1995.
- Sapançalı, Faruk. “Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar,” **Verimlilik Dergisi**. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1993 / 4, ss. 55 - 74.
- Sarason, S. B. **The Culture Of School and The Problem Of Change**. Boston: Allyn and Bacon, 1971.

- Schultz, D. P. and S. E. Schultz. **Psychology And Industry Today: An Introduction To Industrial And Organizational Psychology**. Fifth Edition, Newyork: Macmillian, 1990.
- Sylvia, D. R. and T. Hutchison. "What Makes Ms. Johnson Teach? A Study of Teacher Motivation," **Human Relations**. Vol: 38, No: 9, 1985.
- Şahin, İdris. "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999.
- Şimşek, Muhittin. **Toplam Kalite Yönetiminde Başarının Anahtarı : İnsan Faktörü**. İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılık, 2002.
- Şimşek, M. Şerif. **Yönetim ve Organizasyon**. Genişletilmiş İkinci Baskı. Konya: Damla Ofset Matbaacılık, 1996.
- Şimşek, Levent. "İş Tatmini," **Verimlilik Dergisi**. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1995 / 2, ss. 91 - 108.
- Tellioglu, Adem. "İstanbul ili Beyoğlu ilçesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Y.T. Üniversitesi S.B.Enstitüsü, 2004.
- Ünsür, Ahmet. **Mesleki Eğitim ve Mesleğe Yönelme**. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No: 30, 1998.
- Vecchio, Robert P. **Organizational Behaviour**. Third Press. Orlando: The Dryden Press, 1995.
- Yüksel, Öznur. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Volkan Matbaacılık, 1997.

ÖZGEÇMİŞ**Barış ÇETİN****Kişisel Bilgiler :**

Doğum Tarihi 05.04.1976
Doğum Yeri Üsküdar
Medeni Durumu: Evli

Eğitim :

Lise 1990-1993 İzmir Eşrefpaşa Lisesi
Lisans 1993-1998 Celal Bayar Üniversitesi Eğitim Fakültesi ,
Sınıf Öğretmenliği Bölümü
Yüksek Lisans 2003-2007 Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

Çalıştığı Kurumlar:

2000-Devam ediyor İstanbul Fatih Atikali İlköğretim Okulu
1998–2000 İzmir Tolga Yegül Koleji