



**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI**

**İŞ DOYUMUNUN MOTİVASYONA ETKİSİ: MESLEKİ VE
TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRETMENLERİ
ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

DİLBER YILMAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN:
DR. ÖĞR. ÜYESİ SELÇUK KARAYEL**

KONYA-2019

 KONYA	T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü	 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
---	--	--

YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Dilber YILMAZ
	Numarası	18811101033
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme /İşletme
	Programı	Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr.Üyesi Selçuk KARAYEL
	Tezin Adı	İŞ DOYUMUNUN MOTİVASYONA ETKİSİ : MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA


Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan **İŞ DOYUMUNUN MOTİVASYONA ETKİSİ : MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA** başlıklı bu çalışma 16/10/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sıra No	Danışman ve Üyeler		
	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmza
1	Dr. Öğr.Üyesi	Selçuk KARAYEL	
2	Doç.Dr.	Ali Şükrü ÇETİNKAYA	
3	Doç.Dr.	Ali Aslan ŞENDOĞDU	

Bilimsel Etik Sayfası

Öğrencinin	Adı Soyadı	Dilber YILMAZ		
	Numarası	18811101033		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme/İşletme		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
Tezin Adı	İş Doyumunun Motivasyona Etkisi: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma			

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


Dilber YILMAZ

ÖZET

Öğrencinin	Adı Soyadı	Dilber YILMAZ		
	Numarası	18811101033		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	Dr.Öğr.Üyesi Selçuk KARAYEL		
Tezin Adı	İş Doyumunun Motivasyona Etkisi: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma			

Mesleki ve Teknik Liseler, endüstrileşmekte olan ülkelerin ihtiyacı olan ara elemanları yetiştiren kurumlar olarak büyük önem taşımaktadır. Bu kurumların başarısında en önemli faktör olan öğretmenlerin motivasyonlarını ve iş doyumlarını etkileyen faktörleri bilmek oldukça önemlidir.

Bu çalışmanın amacı; Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla hazırlanan ölçekler 2018-2019 eğitim öğretim yılında Konya merkez ilçelerinde (Selçuklu, Karatay, Meram) bulunan 268 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 136'sı (% 50.1) erkek, 139'u (% 49.9) kadındır. Araştırma, tarama modelinde nicel bir çalışmadır.

Bu çalışmada, England, Davis, Weiss (1967)'in geliştirip Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilerek geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan (Cronbach alfa = 0,77) "Minnesota İş Tatmini Ölçeği"nin kısa formu ve Aksoy (2006)'ün geliştirdiği "İş Motivasyonu Ölçeği" seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen öğretmenlere uygulanmıştır.

Araştırmadaki verilerin analizi SPSS 22.0 paket programı ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların analizinde ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) ve Bağımsız tek örneklemlili t-testi kullanılmıştır. ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) ve Bağımsız Tek Örneklemlili t-testi, 0,05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

Araştırma sonucunda; öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, kurumdaki çalışma süreleri ile iş doyumunun tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İş doyumunun tüm alt boyutlarında en yüksek doyum 25 yaş ve altı gruptadır. Yükseköğretim mezunlarının içsel doyumları fakülte mezunlarından yüksektir. Bütün alt boyutlarda en yüksek iş doyumunu 0-5 yıl kıdemli olanlarda görülmüştür. "İçsel doyum", "Dışsal Doyum" ve "İdari Bakımdan Doyum" bakımından meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumları branş öğretmenlerinden daha yüksek bulunmuştur. Aldıkları ücretten memnuniyet durumlarına göre öğretmenler arasında "Duygusal Doyum" bakımından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Okulun imkanları ile iş doyumunun tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki vardır. Öğretmenlerin medeni durumları, öğrenim durumları, mesleki kıdemleri ve kurumdaki çalışma süreleri ile iş doyumunun tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kadın çalışanlar "Yönetim Politikaları ve Uygulamaları"ndan memnuniyeti daha yüksektir. İş doyumunun tüm alt boyutlarında en yüksek doyum 25 yaş ve altı gruptadır. "Yönetim Politikaları ve Uygulamaları" alt boyutunda meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumları branş öğretmenlerinden daha yüksektir.

MTAL'nde çalışan öğretmenlerin "İçsel Doyumları", "İdari Bakımdan Doyumları" ve "Dışsal Doyumları", "İşyerinde İlişkileri" ni; "Dışsal Doyumları", "Yönetim Politikaları ve Uygulamaları" ni; "Duygusal Doyum" ve "Dışsal Doyum" ları, "İşle Bütünleşme" lerini olumlu yönde ve pozitif olarak etkilemektedir. Diğer alt faktörler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, Mesleki ve Teknik Lise, motivasyon, motivasyon kuramları

ABSTRACT

Author's	Name and Surname	Dilber YILMAZ		
	Student Number	18811101033		
	Department	Department of Business Administration		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)	X	
		Doctoral Degree (Ph.D.)		
	Supervisor	PhD. Selçuk KARAYEL		
Title of the Thesis/Dissertation	The Effects Of Job Satisfaction On Motivation: A Research On Vocational And Technical Anatolian High School Teachers			

Vocational and technical high school are crucial for industrializing countries as training semi-qualified workers that they need. It is very important to know the expectations effecting the motivation and satisfaction of teacher's which are the most important factor for the success of these institutions.

The purpose of this study is to reveal the effects of different levels of teacher's expectations on motivation and job satisfaction working at vocational and technical Anatolian High Schools. The scales prepared for this purpose were applied to 268 teachers in the central districts of Konya (Selçuklu, Karatay, Meram) in 2018-2019 academic year. 136 teacher's are male (50.1 %) and 132 (49.9 %) are female who participant in the scale. This research is a study in scanning model. In this survey, short form of "Minnesota Work Satisfaction Scale" which was developed by England, Dawis, Weiss (1967) translated to Turkish by Baycan (1985) and done enquiry of its validity and reliability (Cronbach Alpha =0,77) and "Work Motivation Scale" which was developed by Aksoy (2006) were applied to the teacher's who were detected with random sampling method.

Analysis of the data in the research was done with the help of SPSS 22.0 package program. ANOVA (One-Way Analysis of Variance) and t-test (Independent Sample t-Test) were used for the analysis of the findings of the research. ANOVA (One-Way Analysis of Variance) and t-test (Independent Sample t-Test) were expounded in 0.05 significance level.

As a result of the research, it hasn't been found a significant relationship between the teachers gender, marital status, working period in the institution and all the sub-dimensions of job satisfaction. The highest level of satisfaction in all sub-dimensions of job satisfaction is in the group of 25 years old and under. The internal satisfaction of the collage graduates is higher than the faculty graduates. The highest job satisfaction in all sub-dimensions has been seen in 0-5 years seniority. It has been found that the work satisfaction of vocational course teacher is higher than branch teachers in terms of "Internal satisfaction", "External Satisfaction" and "Administrative Satisfaction". It hasn't been found a meaningful difference among the teachers in terms of "Emotional Satisfaction" according to their satisfaction about their salary. There is positive linear relationship between the school's facilities and all sub-dimensions of job satisfaction. It hasn't been found a meaningful relationship between teachers marital status, educational status, vocational seniority and working period in the institution and all sub-dimensions of job satisfaction. Female employees have higher satisfaction with "Management Policies and Practices". The highest level of satisfaction of job motivation in all sub-dimensions is in the group of 25 years old and under. In the sub-dimensions of "Management policies and Practices", job motivation of vocational course teachers is higher than branch teachers.

"The internal satisfaction", "Administrative Satisfaction" and "External Satisfaction" of the teachers working in Vocational and Technical High School effect their "Relationships in the workplace", "External Satisfaction" affects "Management Policies and Practices", "Emotional Satisfaction" and "External Satisfaction" affect "Work integration" positively. There is no meaningful relationship among other sub-factors.

Keywords: Motivation, Vocational and Technical High School, Work Satisfaction, Motivation Theories

ÖNSÖZ

Gelişmiş ülkeler, sanayilerini geliştirirken beşeri sermayeye de yatırım yapmışlar, sanayinin ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü yetiştirmişlerdir. Gelişmekte olan ülkeler grubunda yer alan ülkemizde sanayii alanında üst düzey yatırımlar yapılırken bu alanda çalışacak ara elemanların yetiştirilmesi konusunda yeterli çalışma yapılmamış, uzun yıllar ülkemizde mesleki ve teknik eğitime gereken önem verilmemiştir. Oysa mesleki ve teknik okullar sanayinin ihtiyacı olan nitelikli ara elemanı yetiştirmenin yanında meslek yüksekokullarına ve üniversitelerin mühendislik bölümlerine kaynak sağlamaktadır. Bütün olumsuzluklara rağmen iş dünyasının ihtiyacı olan iş gücünü yetiştirecek olan mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlere büyük görev düşmektedir. Sistemin çıktısı olan öğrenciler üzerinde en büyük etkiyi öğretmenler yapmaktadır. Öğretmenlerin tutum ve davranışlarını, mesleklerinden sağladıkları iş doyumunu ve motivasyonlarını etkilemektedir. İş doyumunu ve motivasyonlarını etkileyen faktörlerin tespit edilerek öğretmenlerin hizmet içi eğitimle yetiştirilmesi ve başarılarının artırılması konusunda önlem alınabilir. Ana meslek gruplarının kanunları varken devlet memurları arasında en fazla üyesi olan öğretmenlerin henüz bir “meslek kanunu” bile bulunmamaktadır. Öğretmenlerin aidiyet duygularını geliştirecek çalışmaların Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılması gerekmektedir. Bu araştırmada Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının motivasyonlarına etkilerini tespit etmek amacı ile Konya ili merkez ilçelerinde yapılmıştır.

Araştırma süresince bana her türlü desteği sağlayan değerli danışmanım sayın Dr.Öğr.Üyesi Selçuk KARAYEL’e teşekkürü borç bilirim. Yüksek lisans çalışmalarımda bana yardımcı olan Prof.Dr.Raif PARLAKKAYA’ya, Araştırmada fikirlerinden yararlandığım, Doç.Dr. Ali Şükrü Çetinkaya ve Doç Dr Ali Aslan ŞENDOĞDU’ya, Enstitü sekreteri Ali YILDIRIM’a, Necmettin Erbakan Üniversitesi Kütüphanesi çalışanlarına ve Selçuk Üniversitesi Kütüphanesi çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca araştırmalarımda kullanılan ölçeklerin uygulanmasında gerekli kolaylığı sağlayan Konya Milli Eğitim Müdürlüğü yöneticileri ve okul müdürlerine, zamanlarını ayırıp ölçek formlarını dolduran değerli öğretmen arkadaşlarıma, Tez çalışmamı bana daha rahat yapabilmem için ders programlarımda kolaylık sağlayan okul müdürümüz sayın Ömer Faruk KARABULUT’a, araştırmanın başından sonuna kadar desteğini esirgemeyen, biri LYS, bir diğeri TYT ve AYT sınavlarına hazırlanan iki çocuğumla birlikte ilkokula giden ikizlerimin eğitimleriyle ilgilenip bana rahat bir çalışma ortamı sağlayan, değerli eşim Ercan YILMAZ’a teşekkür ederim.

Dilber YILMAZ
KONYA-2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1
BÖLÜM I	
1.İŞ DOYUMUNUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	5
1.1. İş Doyumunu İle İlgili Araştırmalar	7
1.2. İş Doyumunun Önemi.....	10
1.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	12
1.3.1. İş İle İlgili Bireysel Faktörler.....	13
1.3.1.1. Yaşın Bireyin İş Doyumuna Etkileri	14
1.3.1.2. Cinsiyetin Bireyin İş Doyumuna Etkileri	15
1.3.1.3. Eğitim Düzeyinin Bireyin İş Doyumuna Etkileri	17
1.3.1.4. Kişilik Özelliklerinin Bireyin İş Doyumuna Etkileri.....	18
1.3.2. Çevresel - Örgütsel Etkenler (Hijyenik Etkenler).....	18
1.3.2.1. Ücretin İş Doyumuna Etkisi	19
1.3.2.2. Yöneticiler ve İşin Kendisinin İş Doyumuna Etkisi	21
1.3.2.3. İş Yerindeki Çalışma Şartlarının İş Doyumuna Etkisi.....	22
1.3.2.4. Terfinin (Yükselme Olanakları) İş Doyumuna Etkisi.....	22
1.4. İş Doyumunu Kuramları	23
1.4.1. Kapsam Kuramları.....	23
1.4.2. Süreç Kuramları	23
BÖLÜM II	
2.MOTİVASYON	25
2.1. Motivasyon Kavramının Tanımı.....	25
2.2. Motivasyon Kuramları.....	26
2.2.1. Kapsam Kuramları.....	27
2.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyeraşisi Kuramı.....	27
2.2.1.2. Çift Faktör Kuramı (Hijyen Motivasyon Kuramı).....	29
2.2.1.3. ERG Kuramı	30
2.2.1.4. Başarı-Güç Kuramı	31
2.2.2. Süreç Kuramları.....	32
2.2.2.1. Beklenti Kuramı.....	32

2.2.2.2. Beklenti- Değer Kuramı.....	33
2.2.2.3. Eşitlik Kuramı.....	34
2.2.2.4. Amaç Kuramı.....	34
2.2.2.5. Şartlandırma veya Pekleştirme Kuramı.....	35
2.2.2.6. Bilişsel Değerlendirme Kuramı.....	36
2.3. Motivasyonun Önemi ve Yararları.....	36
2.3.1. Öğretmenlerin Motivasyonuna Etki Eden Faktörler.....	37
2.3.2. Yönetici Açısından Motivasyonun Önemi.....	38
2.3.3. Çalışan Açısından Motivasyonun Önemi.....	39

BÖLÜM III

3.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ..... 41

3.1. Araştırmanın Önemi.....	41
3.2. Araştırmanın Modeli.....	41
3.3. Problem Cümlesi.....	42
3.4. Alt Problemler.....	42
3.6. Sınırlılıklar.....	42
3.7. Evren ve Örneklem.....	43
3.8. Veri Toplama Araçları.....	44
3.8.1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	44
3.8.2. Motivasyon Ölçeği.....	45
3.9. Verilerin Toplanması.....	46
3.10. Verilerin Çözümü ve Analizi.....	46
3.11. Bulgular ve Yorumlar.....	46
3.11.1. Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri.....	47
3.12. Araştırma ile İlgili Hipotezler.....	51
3.13. İş Doyumu Ölçeğine Ait Bulgular.....	53
3.13.1. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları (İçsel Doyum, İdari Bakımdan Doyum, Duygusal Bakımdan Doyum, Dışsal Doyum).....	56
3.13.2. Sosyo-Demografik Özelliklerin İş Doyumuna Etkisi.....	59
3.14. Motivasyon Ölçeğine Ait Bulgular.....	74
3.14.1. İş Motivasyonu Ölçeğinin Alt Boyutları (İş Yerinde İlişkiler, Yönetim Politikaları ve Uygulamaları, İşle Bütünleşme).....	76
3.14.2. Sosyo-Demografik Özelliklerin Motivasyon Üzerine Etkisi.....	78
3.15. İş Doyumunun Motivasyon Üzerine Etkileri.....	86
3.16. Araştırma Sonuçları ve Öneriler.....	92
3.16.1. İş Doyumu ile İlgili Demografik Sonuç ve Tartışmalar.....	92
3.16.2. Motivasyon ile İlgili Demografik Sonuçlar ve Tartışmalar.....	96
3.16.3. İş Doyumunun Motivasyona Etkileri İle İlgili Sonuçlar.....	98
3.16.4. Öneriler.....	100
3.16.4.1. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	100
3.16.4.2. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	100

KAYNAKÇA..... 105

EKLER..... 114

ÖZGEÇMİŞ..... 118

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No	Tablo İsmi	Sayfa No
Tablo 3. 3.	Demografik Özellikler Tablosu	47
Tablo 3. 4.	Veri Setine Ait Normallik Testi Sonuçları	54
Tablo 3. 5.	İş Doyumu Ölçeğine Ait Skewness ve Kurtosis Katsayıları	55
Tablo 3. 7.	İş Doyumu Ölçeğinin Faktör Yüklerini Gösteren Tablo	56
Tablo 3. 6.	Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Örnekleminizde Çıkan Alt Faktörleri	57
Tablo 3. 8.	Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Düzeylerine Ait İstatistiki Bilgiler	60
Tablo 3. 9.	Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeylerine Ait Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları.....	60
Tablo 3. 10.	Yaş Gruplarına göre Anova Games-Howell ve LSD Testi sonuçları.....	61
Tablo 3. 11.	Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeylerine Ait Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları	65
Tablo 3. 12.	Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeylerine Ait Varyans Testi ve ANOVA Testi Sonuçları	65
Tablo 3. 13.	Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeylerine Ait Games Howell Testi Sonuçları	66
Tablo 3. 14.	Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeylerine Ait Varyans Testi ve ANOVA Testi Sonuçları	66
Tablo 3. 15.	Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeylerine Post-Hoc Analizi Sonuçları	67
Tablo 3. 16.	Branş Değişkenine Göre İş Doyumu t-Testi Sonuçları	69
Tablo 3. 17.	Okuldaki Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Düzeylerine Ait Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları	70
Tablo 3. 18.	Ücret Memnuniyeti t Testi Sonuçları	71
Tablo 3. 19.	Çalıştığı Okulun İmkanlarını Tanımlama Durumlarına Göre İş Doyumu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları.....	72
Tablo 3. 20.	Çalıştığı Okulun İmkanlarını Tanımlama Durumlarına Ait Post-Hoc İstatistikleri.....	72
Tablo 3. 21.	İş Motivasyonu Ölçeği'ne Ait KMO ve Barlett's Testi Sonuçları	75
Tablo 3. 22.	İş Motivasyonu Ölçeğinde Faktör Analizi Sonuçları	76
Tablo 3. 23.	İş Motivasyonu Ölçeği'nin Faktör Yükleri	77
Tablo 3. 24.	Cinsiyet Değişkenine Göre Motivasyon Ölçeğinin Alt düzeylerine Ait t Testi Sonuçları	79
Tablo 3. 25.	Yaş Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları	79
Tablo 3. 26.	Yaş Değişkenine Göre İş Motivasyonu Post-Hoc Analizi	80
Tablo 3. 27.	Medeni Durum Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları.....	81
Tablo 3. 28.	Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları.....	81
Tablo 3. 29.	Aldığı Ücretten Memnun Olma Durumuna Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve t Testi Sonuçları	82
Tablo 3. 30.	Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları.....	82
Tablo 3. 31.	Branş Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve t-Testi Sonuçları	83

Tablo 3. 32. İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları	83
Tablo 3. 33. Çalıştığı Kurumun İmkanlarını Değerlendirme Durumu Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları.....	84
Tablo 3. 34. Çalıştığı Kurumun İmkanlarını Değerlendirme Durumu Değişkenine Göre İş Motivasyonu Post-Hoc Testi Sonuçları	84
Tablo 3. 35. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle İş Yerinde İlişkiler Alt Boyutu Arasındaki İlişki.....	86
Tablo 3. 36. İş doyumunu Alt Boyutları İle İşyerinde İlişkiler ANOVA Testi Sonuçları	87
Tablo 3. 37. İş doyumunu Alt Boyutları İle İşyerinde İlişkiler Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları	87
Tablo 3. 38 İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Yönetim Politikaları ve Uygulamaları Alt Boyutu Arasındaki İlişki.....	88
Tablo 3. 39. İş doyumunu Alt Boyutları İle Yönetim Politikaları ve Uygulamaları ANOVA Testi Sonuçları.....	89
Tablo 3. 40. İş doyumunu Alt Boyutları İle Yönetim Politikaları ve Uygulamaları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 3. 41. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle İşle Bütünleşme Alt Boyutu Arasındaki İlişki.....	90
Tablo 3. 42. İş doyumunu Alt Boyutları İle İşle Bütünleşme ANOVA Testi Sonuçları	90
Tablo 3. 43. İş doyumunu Alt Boyutları İle İşle Bütünleşme Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları	91
Tablo 4. 1. Araştırmaya Ait Ana Hipotezlerin Kabul- Ret Durumları.....	98

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Şekil İsmi	Sayfa No
Şekil 1. 1.	İş Doyumu Ölçeği'nin Alt Faktörleri İle İş Motivasyonu Ölçeği'nin Alt Faktörleri Arasındaki İlişki	2
Şekil 2. 1.	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi	28
Şekil 2. 2.	Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" ile Alderfer'in "ERG Kuramının" Karşılaştırılması	30
Şekil 3. 3.	Veri Setine Ait Histogram	54
Şekil 3. 4.	Veri Setine Ait Normal Q-Q Plot Verileri	55
Şekil 4. 1.	OECD Ülkelerinde ABD Doları Bazında Yıllık Öğretmen Maaşları (10 yıllık Ortaokul Öğretmeni)	103



SİMGELER VE KISALTMALAR

Simgeler ve Kısaltmalar

Kısaltma	Açıklama
\bar{X}	:Aritmetik Ortalama
α	:Cronbach Alfa Katsayısı
Akt	:Aktaran
F	:Frekans Değeri
H	:Hipotez
KMS	:Keiser-Meier-Olkin
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
MSQ	:The Minnesota Satisfaction Questionnaires
MTAL	:Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
MTEGM	:Mesleki ve Teknik Eğitim Genel M¼d¼rl¼ę¼
N	:Evren Sayısı
n	:Örnekleme Sayısı
OECD	:Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örg¼t¼
p	:Anlamlılık D¼zeyi
r	:Pearson Korelasyon Katsayısı
S	:Standart Sapma
Sd	: Serbestlik Derecesi
Std.	:Standart
TDK	:T¼rk Dil Kurumu

GİRİŞ

Bilgi teknolojileri ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmelerin etkisi hayatın bütün alanlarında hissedilmekle birlikte değişim ve gelişimin en çok etkilediği alanların başında eğitim gelmektedir. Her kademedeki eğitim ekonomik kalkınmayı farklı yönde etkilemektedir. Öyle ki her türlü kalkınmanın ilk evreleri için genel eğitim bir alt yapı oluştururken, özellikle ülkemiz gibi sanayileşmeye başlayan ülkelerde meslekî ve teknik eğitim bu kademelerin en önemlisi durumundadır.

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin motivasyonlarının ve iş tatminlerinin sistemin çıktısı olan yetiştirdikleri öğrencilere yansması kaçınılmazdır. İş tatminleri ve motivasyonları yüksek olan öğretmenler, öğrencilerine daha iyi yetiştirebilmek için kendilerini geliştirmeye çalışacak, hizmet içi eğitimlere katılmaya istekli olacak, bunun neticesinde asıl hedef olan nitelikli öğrencilerin aldıkları eğitimin kalitesi yükselecektir.

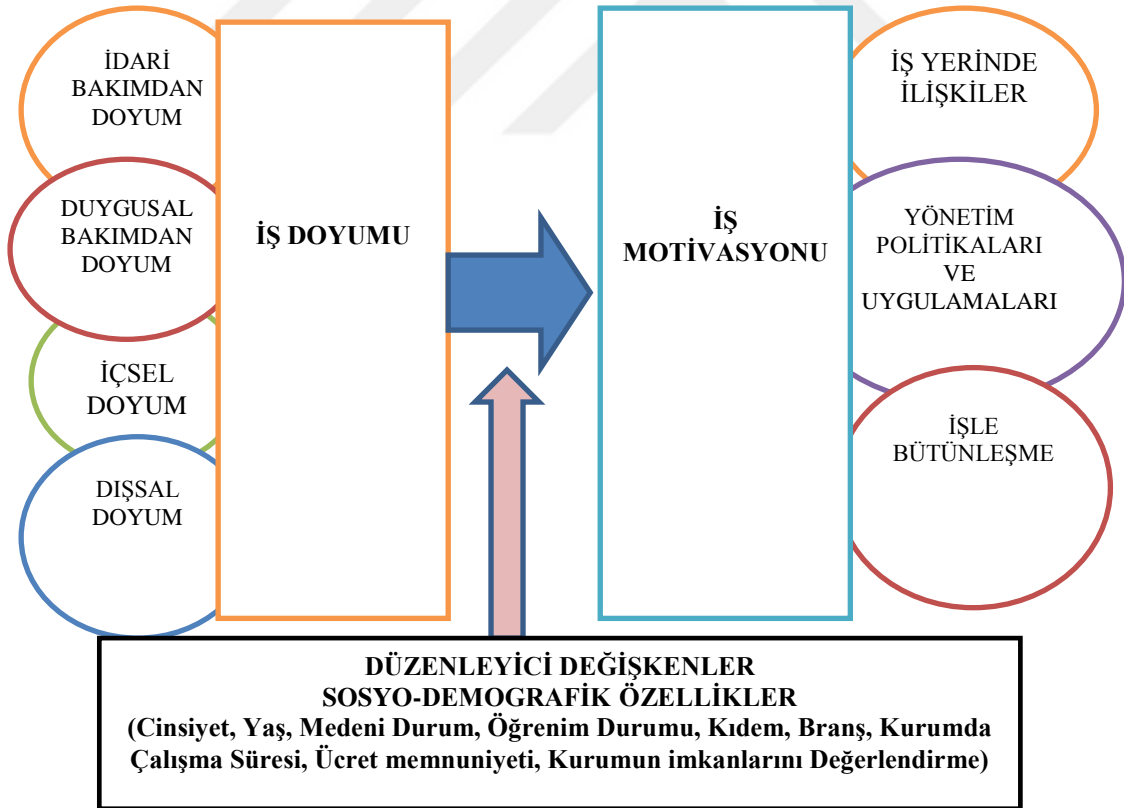
Eğitimde verimliliğin sağlanabilmesi için çalışanların moralinin yüksek olması çok önemlidir. Çünkü kurumların başarılı olması öğretmenlerin göstereceği performansa bağlıdır. İşinde tatmin olmayan ve motivasyonu eksik bir öğretmenin, çalıştığı kuruma faydalı olması beklenemez. Bu çalışmanın amacı iş doyumunun ve motivasyonun önemini vurgulamak; Konya merkez ilçelerinde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin bu iki kavrama yönelik farkındalıklarını değerlendirmektir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş doyum kavramının kuramsal çerçevesi ele alınmıştır. İş doyum ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilerek konunun önemi vurgulanmıştır. İş doyumunun ölçülmesinin önemi ve iş doyumunun işgören ile işveren açısından önemi incelenmiştir. Bölümün son kısmında iş doyumuna etki eden bireysel ve örgütsel faktörler açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde motivasyon kavramının tanımı yapılmış olup motivasyon kuramları “kapsam kuramları” ve süreç kuramları” başlığı altında

açıklanmıştır. Motivasyonun işgören ve işveren açısından önemi açıklanarak öğretmenlerin motivasyonuna etki eden faktörler açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, gerçekleştirilen saha çalışmasının metodolojisine yer verilmiştir. Çalışmanın önemi, modeli, varsayımları, sınırlılıkları, evren ve örnekleme açıklanmış olup araştırmaya ait hipotezlerin varlığını tespit etmek için ölçekler kullanılmıştır. Ayrıca bu bölümde iş doyumunun alt boyutları ile motivasyonun alt boyutları arasındaki ilişki istatistiksel analiz yöntemleri ile saptanmış ve literatür taramasında benzer ve farklı sonuçlar ile karşılaştırılmıştır. Örneklem grubuna uygulanan İş Doyumu Ölçeği'nin dört alt faktörü ile İş Motivasyonu Ölçeği'nin üç alt faktörü arasındaki ilişki araştırılmış olup ayrıca araştırmaya katılan MTAL öğretmenlerinin sosyo-demografik özellikleri ile İş Doyumu Ölçeği ve İş Motivasyonu Ölçeği'nin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmiştir.



Şekil 1. 1. İş Doyumu Ölçeği'nin Alt Faktörleri İle İş Motivasyonu Ölçeği'nin Alt Faktörleri Arasındaki İlişki

Çalışmanın bu bölümünde ayrıca, iş doyumu ölçeği ve motivasyon ölçeği sonuçları yorumlanarak, yapılan ulusal ve uluslararası araştırmaların sonuçları ile karşılaştırılmıştır. Araştırma sonuçları ile ilgili işveren, işgören ve araştırmacılara öneriler yer almaktadır.

Tanımlar:

Bu bölümde araştırmada en fazla tekrarlanan anahtar kavramların tezde hangi anlamda kullanıldıkları açıklanacaktır.

Mesleki ve Teknik Eğitim: 2011 yılında yayımlanan 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Millî Eğitim Bakanlığında meslekî ve teknik eğitimin yürütülmesinden sorumlu altı birim MTEGM (Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü) adı altında birleştirilmiştir (MEB,2018). Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim çalışmaları bu birim tarafından yürütülmektedir. Belirli bir meslek alanında başarılı olarak çalışabilmek için, gerekli olan davranışları kazandıran eğitime meslek eğitimi denilmektedir(Gürsel, 1997;15). Meslekî ve teknik eğitim yaşadığı çevre ve iş dünyası ile iş birliği içinde çağın gerektirdiği meslekî yeterliliğe sahip, tarihinde var olan Ahilik geleneklerini özümsemiş, aynı zamanda üretken, girişimci, yenilikçi, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunan donanımlı bireyler yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Mesleki ve teknik liselerden mezun olan bireyler meslek dersleri yoluyla ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir mesleğe yönelmenin yanında ortak kültür dersleri alarak bir üst öğrenime hazırlanmaktadır.

Sanayileşmiş ülkeler denilen; Endüstri 4.0 hedefine yönelmiş ülkeler, bilişim teknolojileri ile tüm yaşamsal mekanizmaları bir araya getirmeyi amaçlamaktadır. Üretim sektöründeki önemli endüstriyel devrimler sonrası ülkeler ve şirketler küresel boyutta yaşanan bu değişimlere ayak uydurmak zorunda kalmış ve artan rekabet koşulları karşısında rekabet üstünlüklerini devam ettirebilmek amacıyla bazı stratejiler geliştirmişlerdir.

Gelişmekte olan ülkeler grubunda yer alan ülkemiz Avrupa ve birçok gelişmiş ülkeye göre genç nüfus bakımından oranı oldukça yüksektir. Ülkemizin küresel rekabette yer alabilmesi, sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmesini

sağlayabilmesi için nitelikli iş gücüne ihtiyacı vardır. Ulusal ve uluslararası iş piyasasının beklentilerine uygun olarak sektörlerin ihtiyacı olan iş gücünü karşılamak için mesleki ve teknik eğitimler vasıtasıyla genç nüfusumuza gerekli bilgi, beceri ve yetkinlikler kazandırılması gerekmektedir.

Ülkemizde mesleki ve teknik okullardaki okullaşma oranı, gelişmiş ülkelerin oldukça gerisindedir. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) istatistikleri 2017 verilerine göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin, genel liselere oranı 2003/04 öğretim yılında 33.99 iken bu oran 2015/16 öğretim yılında 52.19'a yükselmiştir (MEB İstatistikleri Örgün Eğitim 2016-2017). Son yıllarda mesleki ve teknik eğitime verilen önem giderek artmaktadır. 2018 yılı ekim ayında yayınlanan "2023 Vizyon Belgesi"nde mesleki ve teknik eğitime geniş yer ayrılmıştır. Vizyon belgesinde; gelişen teknolojiye uyum sağlayarak ders içeriklerinin güncellenmesi, akademik ders yoğunluğunun azaltılarak bireyin ilgi, yetenek ve mizaçları doğrultusunda mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumlarla birlikte meslek ahlakını da geliştirmeyi, öğretmenlerin işbaşında eğitim olanakları sağlanması ve sektör liderleri ile işbirliğini geliştirmeye yönelik adımlar atılması kararlaştırılmıştır.

İşgörenin halen sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya onun, işine karşı gösterdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanır(Balcı, 1985;Aktaran, Ağaoğlu, 2011) iş doyumunu (iş tatmini) ile ilgili detaylı bilgi devam eden bölümlerde verilecektir.

Meslek Dersleri Öğretmeni: MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'ne göre; mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarda atölye, laboratuvar ya da meslek dersleri öğretmeni olarak atanabilecek kimselerdir.

Kültür Dersleri Öğretmeni: MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'ne göre; mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarda atölye, laboratuvar ya da meslek dersleri öğretmeni olarak atanabileceklerin dışındaki öğretmenlerdir. Kültür dersleri öğretmeni yaygın olarak "Branş Dersleri Öğretmeni" olarak kullanıldığından bu çalışmada bu şekilde kullanılmıştır.

BÖLÜM I

Bu bölümde “İş Doyumu” kavramının kuramsal çerçevesi, konu ile ilgili yapılan araştırmalar, iş doyumunun önemi, iş doyumunu etkileyen faktörler ve iş doyumunu kuramları yer almaktadır.

1.İŞ DOYUMUNUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

İş doyumunu ile ilgili literatür tarandığında birçok araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Araştırmaların bazılarında “iş doyumunu” yerine “iş tatmini” kullanılırken bazı çalışmalarda her iki terim birlikte kullanılmaktadır. Bu araştırmada her iki terim de birlikte kullanılacaktır. Türkçeye yeni giren bu terim çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. TDK sözlüğünde iş; “Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik” olarak tanımlanırken, tatmin ise “Eldekinden hoşnut olma durumu” olarak açıklanmaktadır. Bu açıklamalardan yola çıkarak iş doyumunu, yaptığı işten dolayı mutlu olma durumu olarak açıklanabilir. Kişilerin çalıştığı iş yeri onun değer verdiği beklentileri ne kadar karşılıyorsa kişi de o kadar doyuma ulaşmıştır ve dolayısı ile mutludur. Çalışanların tutumları örgütün performansını önemli ölçüde etkilediğinden dolayı çok önemlidir. İş doyumunu çalışanların performansını etkileyen en önemli tutumdur.

Bireylerin meslekleri, iş doyumlarını etkilemektedir. Toplumda sosyal saygınlığı yüksek mesleklere sahip bireylerin çalışma koşulları ve aldığı ücret daha iyidir. Yeteneklerini kullanma ve geliştirme olanakları daha fazla olan bu bireylerin, işlerinden daha fazla doyum almaları beklenen bir sonuçtur (Tınaz, 2005: 29).

İş tatmini genel anlamda; çalışanın işine karşı sergilediği genel tutum olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1994:231). Barutçugil, iş doyumunu “Bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak açıklamaktadır (Barutçugil, 2004: 389). Locke ise iş doyumunu “bireyin işine ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” olarak tanımlamıştır (Çetinkanat, 2000:1).

İş doyumunu çalışanın beklentileri ile işin özelliklerinin örtüştüğü zaman ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle iş, çalışanın beklentilerini ne kadar fazla karşılıyorsa iş

doyumunu o kadar yüksek, ne kadar az karşılıyorsa o oranda az olmaktadır. Yani iş doyumunun seviyesi ile çalışanın beklentilerinin karşılanması arasında doğrusal bir ilişki vardır (Silah, 2000:102).

Johns'un 1983 yılında yapmış olduğu çalışmasına göre iş doyumunu ile performans arasında pozitif bir ilişki tespit edilmesine rağmen, iş doyumunun performansı değil performansın iş doyumunu etkilediğini söylemiştir. Reitz ise 1987'de yaptığı çalışmada iş doyumunun performansı yükseltmesi değil özellikle örgüt tarafından ödüllendirilen performansların iş doyumunu etkilediği sonucuna varılmıştır (Çetinkanat, 2000:6-7).

Bireylerin işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde, iş ve onunla ilgili her şeyin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama dercesine bağlıdır (Bingöl, 1997: 269). Kurum ile birey arasındaki uyuma istenilen düzeyde olmadığında taraflardan biri olumsuz olarak etkilenir. Kurum ile birey arasındaki uyuma iyi olduğu zaman her ikisi de yarar sağlar ve birey anlamlı ve tatminkar çalışma yapabilir (Erdoğan, 2000:93-94).

Her türlü doyumda olduğu gibi iş doyumunu da duygusal etkili bir beceridir. Duygusal etki, hoşlanmama veya hoşlanma ile ilgili duyguların bütününe ifade eder. Bunun yanında iş doyumunu, bireyin işinden haz almasını ve mutlu olmasını sağlayan boyuttur (Izgar, 2003:125-158)

Çetinkanat (2000)'e göre iş doyumunu etkileyen üç önemli faktör vardır. Bunlardan birincisi iş doyumunun işe karşı duygusal bir tepki olmasıdır. Duygusal bir tepki olmasından dolayı iş doyumunu ölçülemez fakat çıktılarının beklentilerinin ne kadar karşıladığına bakarak iş doyumunu anlaşılabilir. İkincisi ise iş yerinde adil bir ücret sistemi ve adil bir ödüllendirme sistemi olduğuna inanırlarsa çalışanlar işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirirler ve bu da iş doyumuna olumlu olarak yansıtacaktır. Eğer iş gören diğer çalışanlara göre daha fazla çalıştığını fakat bunun karşılığında daha az ödüllendirme aldığını düşünürse iş yerine ve işverene karşı olumsuz tutum geliştirecektir. Üçüncüsü ise iş doyumunun kendisi ile ilişkili özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Hulin, Kedall ve Smith iş doyumunun beş boyutundan bahsetmişlerdir. Bunlar; İşin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve iş arkadaşlarıdır (Çetinkanat, 2000:2).

1.1. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

İş doyumu, endüstri, sağlık, eğitim gibi yaşamın her alanında araştırmalara konu olmuştur. Bu konuda yurt içinde ve yurt dışında yapılmış birçok çalışma vardır.

Yurt dışında yapılan araştırmada Davis, (1982) beş ayrı ülkede gerçekleştirdiği araştırmasında benzer sonuçlarla karşılaşmış; yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını ve bu bulguların uluslararası bir geçerliğe sahip olduğunu söylemiştir (Davis, 1982:100).

Sergiovanni'nin 1967'de yapmış olduğu araştırmada öğretmenler üzerine Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Kuramı'nın geçerliliğini ve öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörleri sınamak için bir araştırma yapmıştır. İçsel etkenleri ve dışsal etkenleri karşılaştırılmış, hangi faktörün daha etkili olduğunu araştırmıştır. Araştırma sonucunda, birinci düzey iş doyumunu ilk sırada etkileyen tanınma, sorumluluk ve başarı iken en düşük seviyede etki edenler ise denkler ve üstlerle kişiler arası ilişkiler, okul politikası, teknik denetim, özel yaşantı ve okul yönetimidir (Paknadel, 1988).

Dinham ve Scot (1997)'un yaptıkları "Öğretmenlerin Doyum Örneği" isimli araştırmada öğretmenlerin iş doyumuna etki eden etmenleri belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmacıların ulaştığı sonuçlara göre; kendini geliştiren, çevresi ile ilişkileri iyi olan, mesleğinin gerektirdiği yeterliğe sahip öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olduğu; bunun yanında öğretmenin toplumdaki yeri, kurumun çağın gereklerine ayak uyduramaması ve eğitim sisteminde yapılan sık değişiklikler iş doyumunu düşüren nedenler olarak ortaya çıkmıştır (Şahin,1999).

İş doyumu iş yaşamının her aşamasında vardır. Literatür taramamızda Türkiye'de eğitim işgörenleri üzerine iş doyumu ile ilgili ilk kapsamlı araştırmayı; Balcı (1985), "Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu" isimli araştırması ile yapmıştır. Eğitim yöneticilerinin iş doyumuna etki eden faktörlerin tespit edildiği çalışmada; deneklerin en yüksek iş doyumunu işin kendisi ve işin niteliğinden, en düşük iş doyumunu ise hak edilen ücretten sağlamışlardır.

"Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri" isimli araştırmalarında Karaköse ve Kocabaş (2006)

özel okulda çalışan öğretmenlerin okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarından olumlu olarak etkilendikleri işlerinde doyuma ulaşmalarında katkıları olduğu söylenirken, devlet okullarında çalışan öğretmenler bu görüşe fazla katılmamışlardır. Devlet okulunda çalışanların özel okulda çalışanlara göre okulun çalışma koşulları, çevrenin okula bakışı gibi konularda daha olumsuz düşünmektedirler. Özel okulda çalışan öğretmenler kendilerinin stres altında olduğunu hissettiklerini söylemişlerdir. Devlet okulu ve özel okullarda çalışan tüm öğretmenler ortak olarak, mesleğinin kendisini değerlendirmeye olanak sağladığını, mesleğini icra ederken amaçlarına ulaşabileceklerini belirtmişlerdir.

Yılmaz ve Günay (2016) “Öğretmenlerin İş Motivasyonlarının Okul İklimi Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı bir makale yayınlamışlardır. Bu çalışmanın amacı; öğretmenlerin iş motivasyon algıları ile okul iklimi arasındaki ilişkinin düzeyini ortaya koymaktır. Amaç doğrultusunda ölçekler 2015-2016 eğitim öğretim yılında Konya ili Selçuklu ilçesindeki 221 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmada Gündüz’ün (2009) geliştirdiği “İş Motivasyonu Ölçeği” ile Acarbay’ın(2006) geliştirdiği “Okul İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. Bu çalışmada; kendini okulda güvende hissedenden öğretmenlerin ve sosyal faaliyetlerin bulunduğu okullarda okul ikliminin daha olumlu olması öğretmenlerin iş motivasyonlarını olumlu etkilemektedir. Analizler sonucunda; okul ikliminin, çalışanların iş motivasyonu artırdığı sonucuna varılmıştır (Yılmaz ve Günay , 2016:3063-3084).

Kumaş ve Deniz (2010), “Öğretmenlerin İş doyum Düzeylerinin İncelenmesi” adlı bir makale yayınlamışlardır. Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin iş doyumları ortalama seviyenin bir miktar üzerinde bulunmuş, kadınların iş doyumunu erkek öğretmenlerden yüksek çıkmıştır. Genç yaş grubunda bulunan öğretmenlerin iş doyumunu yüksek yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” konulu bir araştırma yayınlamışlardır. Araştırma Konya merkez ilçelerinde görev yapan 173 öğretmen ile yapılmış olup, araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş

doyumlarında anlamlı bir fark gözlenirken, yaşa ve iş deneyimi değişkenine göre iş doyumunu göstergeleri anlamlı bir fark göstermemiştir.

İncir (1990) “Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme” adlı araştırmasında, çalışanların örgütsel öğelere ait düşünceleri, örgütsel ihtiyaçları, iş doyumları ve iş hayatına ait sorunları saptamaya çalışmıştır. Çalışanlar bireysel çalışmayı ve bireysel ödülleri grup çalışmasına ve grup ödüllere tercih etmektedirler. Takdir edilmenin iş doyumlarının ve iş başarılarını artırdığı ücret adaletsizliğinin, örgütte huzursuzluk yaratacağını söylemişlerdir. Araştırmada iş görenlerin iş doyumlarının seviyesi oldukça düşük bulunmuştur. İş görenler, iş yerinde en önemli gereksinimin adil ve yeterli ücret olduğunu ve parasal yönü de olan yükselme olanaklarının önemli olduğunu belirtmişlerdir (İncir 1990:33-34).

Öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun işten ayrılmalarına etkisi üzerine bir araştırma yapan Çelik (1987) “Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmasına Etkisi” isimli araştırmasında, öğretmenlerin işten ayrılmasına en büyük etki iş doyumsuzluğudur. İşten ayrılmaları %65.2’si mesleğin ilk yıllarında (1-3 Yıl) olduğunu bu da iş doyumsuzluğunun mesleki kıdem ile ilişkisini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin en çok ücretten doyumsuzluk duyduklarını, bunu sırayla sosyal konum, gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzluk izlemektedir.

Tokatlıoğlu (2016) Anaokulu öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmasında bireyin iş doyumunu ile duygusal tükenmesi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Araştırmasında bireyin iş doyumunu arttıkça duygusal tükenme düzeylerinin düştüğü gözlemlenmiştir.

Çiçek (2018) ve Kapar (2016) Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ve iş doyumları üzerine yaptıkları iki ayrı araştırmada benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Lise düzeyinde okul türleri dikkate alındığında en yüksek mesleki tükenmişlik Ticaret Meslek liselerinde en düşük seviyede mesleki tükenmişlik ise Fen Lisesi ve Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerde görülmektedir. Mesleki tükenmişlik düzeyinin yüksek çıktığı okulların ortak özellikleri incelendiğinde; bu okula gelen öğrencilerin genellikle alt gelir grubuna ait ailelerin çocukları olduğu ve okula

kayıtlarda sınav ön koşulunun bulunmadığı görülmektedir. Mesleki tükenmişliğin düşük çıktığı okullarda ise öğrencilerin sınavla seçildiği ve öğrencilerin genellikle üst gelir grubuna ait ailelerden geldiği gözlemlenmektedir.

1.2. İş Doyumunun Önemi

Günümüzde hızlı sanayileşme ve hızlı kentleşme ile birlikte ortaya birçok yeni meslek çıktığı gibi birçok meslek ya yok olmuş ya da yok olmanın eşiğine gelmiştir. İnsanlar tüm bu kargaşanın içinde hayatlarını idame ettirmek için bir meslek seçmek ve iyi kazanç elde etmek için uğraş vermektedirler. İş hayatının bu karmaşıklığı insanları derinden etkilemektedir. Bazı insanlar çalıştığı işten memnun olmayıp işin niteliğini, kişisel gelişimine katkısını, ekonomik getirisini beğenmemekteyken bazıları ise memnun olmaktadır. İşteki bu memnuniyetsizlikler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanların iş doyumunun düşük olması hem işveren hem de işçi tarafından önemlidir. Zira iş doyumunu düşük olan işçinin verimi düşük olacak, iş yerinin kârlılığı azalacaktır. İş doyumunu düşük olan iş görenin iş yeri ile bağı zayıflayacak kendine başka iş yeri veya iş kolu arayacaktır. İşgörenlerin beklentileri ve ihtiyaçları işlerine karşı tutumlarını belirler. Bundan dolayı bir örgüt fiziksel, yapısal ve ekonomik açıdan iyi koşullara sahip olsa bile işgörenlerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamayıp onları önemsemezse işgörenlerin morali bozulur ve verimliliği düşer (Şahin, 2013).

Bireyin bir işinin olması onun yaşantısını yalnızca ekonomik yönden değil psikolojik yönden de etkilemektedir. Çünkü birey gününün büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmekte, burada çalışma arkadaşlarıyla ve iş yeri yöneticileri ile sosyal etkileşime geçmektedir. Birey iş sahibi olmak ve daha sonra işinde verimli olmak için çaba içine girecektir. İş doyumunu iş görenin fiziki ve ruhsal sağlığını etkilediği için yaşam doyumunu da etkilemektedir. İş doyumunu kişinin üretkenliğini doğrudan etkilemese de iş doyumsuzluğunun stres ve grup uyumuna etkileri vardır. Oshagbemi'nin 2000 yılında yaptığı çalışma sonuçlarına göre; iş doyumunu işgörenin zihinsel ve fiziksel iyi olma haliyle yani sağlığıyla ilişkilidir (Şahin, 2013). Bundan dolayı eğitim örgütlerinin sağlıklı büyümesi, çevrenin ihtiyacı olan bireyleri yetiştirebilmesi için öğretmenlerin; zihnen, bedenlen ve ruhen sağlıklı olması gerekmektedir.

Örgütlerin amaçlarına ulaşmasında en önemli etken insan faktörüdür. Örgütün gelişmesini, yenilenmesini, rekabet etmesini ve nihayetinde üretmesini sağlayan o örgütte çalışan insandır. Eğitim-öğretim işinin konusu insan olduğundan, bu sektörün en önemli iş göreni olan öğretmenlerin iş doyumu öne çıkmaktadır. Endüstri ve birçok sektörde yapılan hataların telafisi vardır. Fakat insan yetiştirmenin uzun bir süreç alması ve sonuçlarının hemen alınamaması nedeni ile yapılan hataların düzeltilmesi mümkün olmayabilir. Ülkemizin ihtiyacı olan işgücünü yetiştirme görevi verilen öğretmenlerin verimli olmaları için gerekli önlemler alınmalıdır. Gelecekteki faydalanılacak nitelikli iş gücünü yetiştiren örgütlerden istenilen düzeyde çıktılar elde etmenin yolu öğretmenlerin iş doyumlarının yükseltilmesinden geçmektedir. Çıktı olarak elde edilen ürün ve hizmetin kalitesinin artırılması, çalışma ortamının etkili ve verimli olması için iş doyumsuzluğuna yol açan bireysel ve örgütsel nedenler iyi anlaşılmalı ve gerekli önlemler alınmalıdır (Filiz,2014).

Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Yarının nitelikli insan gücünü yetiştiren kurumlarda istenilen nitelikte çıktı sağlayabilmenin ön koşulu bu insan gücünü yetiştiren öğretmenlerin iş doyumunun sağlanmasından geçmektedir. İş yaşamında ürün ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi, daha etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulması, ancak karmaşık örgüt yapılarında iş doyumsuzluğunun bireysel ve örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınmasına bağlıdır (Filiz:2014).

Araştırmaya konu olan lise türleri devlet okulu oldukları için iş görenlerin çalışma şartları ve işverenin şartları özel teşebbüslerden farklılık gösterir. Devlet okullarında ve diğer kamu kuruluşlarında iş görenin iş tanımı ve çalışma şartları kanun ve yönetmeliklerle belirlenmiştir. Bu yasa ve yönetmelikleri kurumu idare eden yöneticilerin ve öğretmenlerin değiştirme yetkisi yoktur. İş görenin çalışma koşullarını ve özlük haklarını kanun ve yasaların haricinde sendikalar ve uluslararası çalışma örgütleri takip etmekte, işverene karşı kamuoyu oluşturma ve eylem noktasında etki etmektedirler. Kamu sektöründe çalışan yöneticilerin, iş görenlerin iş doyumunu ve motivasyonunu yükseltmedeki rolü büyüktür. Devlet okullarında çalışan yöneticiler iş veren MEB'in vekili konumunda olup verimsiz ve sorunlu

çalışanı işten uzaklaştırma veya başka kadrolara yöneltme gibi bir yetkisi sınırlı olduğundan dolayı mevcut imkânlarla kurumdaki iş doyumunu yükseltmek durumundadır.

Öğretmenlerin içsel iş doyumları ile dışsal iş doyumları arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve yüksek olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin dışsal iş doyumunun düşük olmasında; aldıkları maaşı, yaptıkları işin karşılığı olarak görmemeleri, ücretlerinin yetersizliğine bağlı olarak ekonomik zorluklar yaşamaları, ödül ve terfi sisteminin tarafsız ve güvenilir olmadığını düşünmeleri etkili olabilir (Diri ve Kırıl, 2016).

Bireyin iş doyumunu düzeyi sürekli aynı değildir. Bireyin kendisinden kaynaklanan bir takım etkenler olabileceği gibi iş yerindeki fiziksel ortam, çalışanlar arası ilişkiler, iş yerinden kaynaklanan etkenler nedeni ile iş doyumunda yükselme ve düşmeler olabilir. Bazen birey işin farklı boyutlarına karşı farklı tutumlar geliştirebilir. İş doyumunun bu dinamik yapısından dolayı iş doyumuna etki eden faktörler incelenmeli ve doyumsuzluğa sebep olan faktörler ortadan kaldırılmaya çalışılmalıdır. İş doyumunu, bireyin iş yaşamındaki deneyimlerinin kendisi üzerine bıraktığı olumlu etkidir. Eğer iş, bireyin ihtiyaçlarını karşılarken aynı zamanda onun değer yargılarını ve hislerini olumlu olarak etkiliyorsa işte o zaman iş doyumundan bahsedilebilir (Filiz,2014).

1.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

Kişiler iş seçerken, çalıştığı iş yerinin kendisini, fizyolojik ve duygusal yönden tatmin etmesini ister. İş gören çalıştığı iş yerinden tüm bunları beklerken işveren de bunun karşılığı olarak yüksek verimlilik beklemektedir. İş doyumuna ulaşmış iş gören, iş yerinde kendisini ispatlamak, iş arkadaşlarına ve çevresine faydalı biri olduğunu göstermek, kendini işe yarar ve faydalı biri olarak hissetmek ister. Bu ruhsal ihtiyaçlarını karşılamanın yanında, iş yerindeki pozisyonunu korumak ve yükselmek için çalışır. İş doyumuna ulaşmamış birey bedenen ve ruhen zarar görür. Yaptığı işten zevk almaz, verimsiz olur. Bu durum isteksizlik, işe geç kalma, işi savsaklama, verimsizlik şeklinde kendini gösterir.

İş tatmini sağlayan kimse, yalnız iş yerinde değil çevresine de mutluluk verir, pozitif enerji yayar. İş tatminsizliği sonucu birey bedenlen ve ruhen çok etkilenir. Ciddi sağlık problemleri ile karşılaşmanın yanında iş yerinde ve çevresinde mutsuzluk kaynağı olmakta, kendisinin ve çevresindekilerin huzurunu bozmaktadır. İş doyumsuzluğunun sağlık durumu ile ilişkili olduğu görülmüştür. Çetinkanat, (2000:5-6) çeşitli araştırmaları incelediği bir rapor yayınlamış ve bu rapora göre iş doyumsuzluğu; çatışma, stres, sıkıntı ve kronik hastalıklarla ilişkili bulunmuştur.

Örgütlerde, çalışanların doyumunu etkileyen birçok etken vardır. İş doyumunu etkileyen bireysel etkenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, kişilik, eğitim durumu ve işte geçirilen süre, örgütsel faktörler ise terfi, ücret, fiziki çalışma koşulları, karara katılma, iş ve işin özellikleri, mesleki düzey ve geri besleme olarak sayılabilir (Başaran, 2000;218-221). Örgütün hedeflerine ulaşması için çalışanların işe karşı tutumlarının takip ediliyor olması gerekmektedir. İşveren bireyin iş doyumunu artıran ya da azaltan etkenler hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Etkenlerden biri iş görenin iş doyumunu üzerine çok fazla etkiye sahip olsa bile tek başına belirleyici olamaz. Alan yazını incelendiğinde, bireyin işine karşı tutumunu ve iş doyumunu belirleyen etkenleri “bireysel faktörler” ve “örgütsel faktörler” olarak ayırmak, en yaygın sınıflandırma şekli olarak öne çıkmaktadır.

1.3.1. İş İle İlgili Bireysel Faktörler

Örgütler insanların ihtiyacı için mal ve hizmet üretirler ve bu ürettiklerinden kar ederek örgütün yaşamasını sağlarlar. Okullar gibi konusu insan olan örgütlerin en önemli girdisi insandır. İnsan kaynakları örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için becerileri ve bilgileri ile hizmet eder. İnsanların biyolojik, duygusal ve sosyal yönleri olduğu için motivasyonuna etki eden birçok etken bulunmaktadır.

İş doyumunu, bireyin işinden memnuniyeti sonucu ortaya çıkan pozitif bir tutumdur. Bireyin kişisel özelliklerinin farklı olması iş doyumunu da etkilemektedir. Bireyin aile yapısı, genetik özellikleri, değer yargıları, eğitim düzeyleri, iş tecrübesi, yaşadığı sosyal çevre iş doyumunda önemli etkiye sahiptir. Kişinin tüm yaşamını etkileyen bu bireysel faktörler iş hayatında da bireyin örgüte karşı tutumu ve davranışını pozitif ya da negatif yönde etkiler.

İş doyumunu oluşmasında en önemli faktör kişinin doğuştan getirdiği özellikler ile sonradan kazandığı özelliklerdir. Yaş, cinsiyet gibi özelliklerin yanında eğitim durumu gibi sonradan kazanılan özellikler bireyin iş doyumunu belirlemektedir. İş doyumunu etkileyen kişisel faktörlerden bazıları (Yaş, cinsiyet ve öğrenim durumu) aşağıda açıklanmıştır.

1.3.1.1. Yaşın Bireyin İş Doyumuna Etkileri

Bireyin içinde bulunduğu yaş dönemi, kararlarında etkili olmaktadır. Kişi değişik yaş dönemlerinde aynı durum karşısında değişik tepkiler verebilmektedir. Bundan dolayı bireyin işe ait tutumu ve düşüncelerinde bir takım değişikliklerin olması mümkündür. Öğretmenlerin iş doyumunu üzerine yapılan araştırmalarda yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Thomas Sergiovanni ve Carver'in 1973'te öğretmenlerin gereksinim düzeylerini saptamak için yaptıkları araştırmada; otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinimleri konusunda tüm yaş gruplarında doyumsuzluk varken, genç grubun dışında kalanlarda güvenlik gereksiniminde doyumsuzluk görülmüştür. Saygı alanındaki doyumsuzluk ise genç yaş grubunda yüksek çıkmıştır (Çetinkanat,2000:36).

Karademir (2016) "Coğrafya Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi" konusunda yaptığı araştırmada; yaş değişkenine göre iş doyum düzeylerinde içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının ortalamasında anlamlı bir fark gözlenmezken, iş doyum boyutunda en yüksek puan ortalamasına sahip olanlar, 24-28 yaş grubunda yer alan öğretmenlerdir.

Kumaş ve Deniz (2010) "Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi" konulu araştırmalarında. Yaş ile iş doyum arasında anlamlı farklar olduğu gözlenmiştir. 20-25 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin, içsel faktörlere ve dışsal faktörlere göre iş doyumları 26-30 ve 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere göre yüksek çıkmıştır. 41 yaş ve üzeri gruptaki öğretmenlerin 20-25 yaş grubunun dışında kalan orta yaş grubuna göre içsel faktörlere dayalı iş doyumları yüksek çıkmaktadır. Bu araştırmanın sonucuna göre genç yaşlarda iş doyumunun yüksek olduğunu orta yaş grubunda düştüğünü ve yüksek yaş grubunda tekrar yükseldiğini görebiliyoruz.

Yaş ile iş doyumu arasında “U” şeklinde bir ilişki olduğu görülmekle birlikte Okpara, Glen ve arkadaşları, Clerks, Albert ve Carell çalışanların yaşları ile iş doyumu arasında doğrusal bir ilişki olduğunu saptamışlar bununla birlikte Smith ve arkadaşlarının yaptıkları araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmış yaş ilerledikçe iş doyumunun yükseldiğini saptamışlardır (Çetinkanat, 2000:38).

Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora (2011) Akademisyenlerin iş doyumu üzerine yaptıkları araştırmada; iş doyumu ile öğrenim durumu, yaş, toplam hizmet yılı ve bölümdeki hizmet yılı bağımsız değişkenlerinin ilişkili olduğu saptamışlardır. Bu değişkenlerin içinde iş doyumunu etki eden en önemli faktör yaş olmuştur. Yaşları 26’dan küçük olanların iş doyumu en yüksek, 26-28 yaşları ise en düşük bulunmuştur. Diğer grupta kalan çalışanların ise iş doyumu orta düzeyde bulunmuştur (Dağdeviren vd., 2011).

Özkan (2017) Yaş değişkenine göre ortaokullarda çalışan öğretmenler arasında iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma görülmezken ilkokullarda çalışan öğretmenlerin içsel iş doyumu düzeyleri, anlamlı farklılık göstermektedir. 51 yaş üstü öğretmenlerin iş doyumu genç ve orta (20- 30 ve 31- 40) yaş grubundaki öğretmenlerden yüksek olduğu saptanmıştır.

1.3.1.2. Cinsiyetin Bireyin İş Doyumuna Etkileri

Kişilerin işe karşı tutumlarının belirlenmesinde cinsiyet önemli bir etkidir. Farklı cinsiyetteki iş görenler, aynı koşullara ve aynı işe farklı tepki verebilmektedirler. Dünyanın her yerinde kadınlara verilen haklar ve kadınların toplumdaki yerinin ülkelerin demokratikleşmesine etkisi vardır. Kadınların sahip olduğu haklar ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin göstergesi olarak görülmektedir. Kadınların iş gücüne katılması hem ülke kalkınması için hem de sürdürülebilir bir ekonomi için gerekliliktir. Kadınlar yaklaşık olarak toplumun yarısını oluşturmasına karşılık iş gücü konusunda yeterince katılmamaktadır. Çalışma hayatına katılan kadınların erkelere göre farklı beklentileri olmakta, bu da iş doyumunu etkilemektedir.

Clark’ın 1993’te yaptığı araştırmada erkekler ve kadınların iş doyumu üzerine yaptığı araştırmalarda kadınların iş doyumunun erkeklerden yüksek olduğunu ifade

etmiştir. Yine cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu araştıran Centres ve Bugental'in 1966'da yaptıkları araştırmada ise kadınların işle ilgili sosyal faktörlere daha fazla önem verdiği için dolayı iş doyumlarının yüksek olduğunu erkeklerin iş doyumunu kadın çalışanların iş doyumundan düşük olmasına karşın erkeklerin iş doyumunu sağlayan etmenler farklılık göstermektedir (Eğinli, 2009).

Okpara'nın 2006'da yaptığı araştırmaya göre erkeklerin daha çok işte kendilerini ifade etmeleri, yaptıkları işin, içlerindeki cevheri çıkarmak için fırsatlar sunuyor olmasından dolayı işe verdikleri önem artmakta ve buna bağlı olarak iş doyumunu da artmaktadır (Eğinli, 2009).

Öğretmenler üzerine yapılan başka bir araştırmada Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) Kadın öğretmenlerin iş doyumuna ait puan ortalaması 42.00, erkek öğretmenlerin iş doyumuna ait puan ortalaması 43.54 olarak bulunmuştur. Verilerden yola çıkarak öğretmenlerin iş doyumlarını sadece cinsiyet değişkenine göre değerlendirilemeyeceği sonucu ortaya çıkmıştır. Bilgiç (1998), çalışanların iş doyumunun cinsiyetle bir ilişkisinin olmamasına rağmen iş yerinin fiziki koşulları ve ücret konusunda kadınların iş doyumunun düşük olduğunu belirtmiştir. Chiu'nun 1998'de yaptıkları araştırma sonuçlarına göre; kadınların işe bağlanma olanaklarının, ücretlerinin ve terfi fırsatının az olmasından dolayı iş doyum düzeyleri erkeklerin iş doyum düzeyinden düşük olduğunu belirtmiştir (Yavuzkurt, 2017).

Özkan (2017), İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu üzerine yaptığı araştırmasında ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri farklılık göstermiş, erkek öğretmenlerin üç seviyede de (genel iş doyum, dışsal doyum ve içsel doyum) iş doyum seviyeleri, kadın öğretmenlerden yüksek çıkarken ilkokul öğretmenlerinde cinsiyet değişkenine göre üç seviyede de farklılık gözlenmemiştir.

Alan yazını incelendiğinde birçok araştırmada cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu farkı görülse de bir kısmında da cinsiyetler arasında iş doyum yönünden anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu da gösteriyor ki koşullar eşit olduğunda kadın ve erkeklerin iş doyum düzeylerinde fark görülmemektedir (Eğinli, 2009).

1.3.1.3. Eğitim Düzeyinin Bireyin İş Doyumuna Etkileri

Eğitim düzeyi, bireyin işe girmesinde, çalışma pozisyonunda, işte yükselmesinde ve iş doyumuna ulaşmasında oldukça etkilidir. İşveren yapacağı üretime yönelik olarak uygun iş gücü arar. İşveren tercih yaparken aday çalışanın; işe uygunluğuna, bilgi, iş tecrübesi, yetenek ve aldığı eğitime bakarak karar verir. Yapılan araştırmalarda eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların iş doyumunu, eğitim seviyesi düşük olan çalışanlardan yüksek çıkmıştır. Çetinkanat (2000) “Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve ODTÜ’nün Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu” üzerine yaptığı bir araştırmada farklı eğitim seviyesinde ve farklı meslek gruplarındaki öğretim elemanlarını iş doyumları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar bulmuştur. Çalışma olanakları, Gelişme ve yükselme ve Fiziksel ortam alt boyutlarında Lisans ve Yüksek Lisans derecesi olanların; Doktora derecesi olanlardan doyumlarının düşük olduğunu saptamıştır. Bu bulgulardan yola çıkarak eğitim düzeyinin yükseldikçe doyum seviyesinin de yükseleceği şeklinde yorumlanabilir(Çetinkanat, 2000:47-117). Başka kurumlarda araştırma yapan bazı araştırmacılar ise bunun tam tersi sonuçlara ulaşmışlardır. Kayıkçı (2005), Yüksek lisans ve doktora eğitimi almış iş görenlerin iş doyum seviyeleri daha düşük seviyede eğitim alanlardan düşük bulunmuştur. Aksu ve ark. (2002) master ve doktora eğitimi almış çalışanların, ücret konusunda, diğer çalışanlardan daha doyumsuz olduklarını belirtmiştir.

Yavuzkurt (2017) orta öğretim öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmasında; içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum açısından eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çek (2011), Demirtaş (2010), Diri (2015), Ekşi (2013),Leckie ve Brett (1997), Semercioğlu (2012), Şahin (2012), Özkaya, Yakın ve Ekinci (2008), Polatkan (2016), Tiryaki (2008), Yılmaz (2012), çalışanların eğitim düzeyi ile dışsal, içsel ve genel doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Yavuzkurt 2017). Burris’in 198’te yaptığı araştırmada; iş doyumunu ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi işin gerektirdiği bilgi ve beceri ile kişinin eğitimi arasındaki uyum üzerinden incelemiştir. Eğer kişi işinin gerektirdiğinden çok yüksek bir eğitime sahip ise, bu durum iş doyumsuzluğu yaratmakta; eğitim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde bu iki değişken arasındaki etkileşim az

olmaktadır. Bu durum iş görenlerin işlerine göre daha kalifiye oldukları yönündeki kişisel algılarından kaynaklanmakta olduğunu bulmuştur (Toker, 2007).

Bilgiç (1998)'e göre, işgörenlerin eğitim düzeylerinin iş doyumlarına çok fazla bir etkisi yoktur. Bununla birlikte, eğitim seviyesi yüksek olan kişiler işlerinden daha az şikayetçi olmakta ve yaptıkları işte verimliliğe daha çok önem vermektedirler.

1.3.1.4. Kişilik Özelliklerinin Bireyin İş Doyumuna Etkileri

İş doyumunu kişisel ve duygusal bir tepki olduğundan her bireyin önem ve önceliği farklıdır, bu yüzden iş doyumunun düzeyi kişiden kişiye değişir ve ölçülmesi, genelleştirilmesi her zaman kolay olmayabilir. İş doyumunu, bireyin algılama durumu ile doğrudan ilgilidir. Biyolojik, psikolojik ve fizyolojik farklılıkların yanında bireyin gereksinimleri, kişisel algılama farklılıkları, yaşam tarzları, iş yaşamı deneyimleri, aile yapısı ve işe yönelik beklentileri değişmekte ve buna bağlı olarak da iş doyumuna etki eden faktörler farklılık göstermektedir (Aşık,2010).

İş doyumunu ile bireyin kişilik özellikleri arasında bir ilişkiden söz edilebilir. Örnek olarak, çevresine uyum sağlayamayan sinirli kişilerin iş doyumları daha düşüktür. Bu kişiliğe sahip işgörenlerin yaşama bakışı olumsuz ve başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadırlar. Yapılan birçok araştırmanın sonuçlarına göre özel hayatında mutlu olmayan kişiler mutluluğu işlerinde aramaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005)

1.3.2. Çevresel - Örgütsel Etkenler (Hijyenik Etkenler)

Bireyin doyumunu etkileyen kişisel faktörlerin yanında örgütsel faktörler de vardır. Örgütün bireye uygun çalışma koşulları sağlayıp sağlamaması, çalıştığı işte yeterli ücret alıp almaması, iş yerinde konumundan yükselmeye olanak olup olmaması, bireyin çalıştığı işte kararlara katılıp katılmaması, işin ne olduğu ve işin özellikleri ile geri dönütler bireyin çalıştığı işte doyum sağlayıp sağlamamasına etki etmektedir. Kahn'ın 1973'te yaptığı araştırmaya göre iş doyumunun düşmesi bir örgütte işlerin iyi gitmediğine en büyük delildir. Örgütlerde iş doyumunun düşük olması örgüt içi süreçleri olumsuz yönde etkilemekte ve örgütün işleyişinde

bozulmalar olmaktadır. Örgütü yönetenler sorunları fark etmez ya da fark etmesine rağmen düzeltemezse kalite bozulur ve verimlilik düşer, bu durum işletmenin zarar etmesine sebep olur (Çalışkan,2005). Bireyin örgüt kaynaklı doyumsuzluklarının çözüm merkezi işverendir. İşveren çalışanın memnuniyetsizliğinin kaynağını araştırıp zamanında müdahale etmelidir. Aksi takdirde çalışanın doyumsuzluğu verimliliğine yansiyacak ve işveren zarar görecektir. İş doyumunu etkileyen çevresel etmenlerden bazıları (ücret, yöneticiler ve işin kendisi, çalışma koşulları ve terfi) aşağıda açıklanmıştır.

1.3.2.1. Ücretin İş Doyumuna Etkisi

Çalışanın aldığı ücretin yeterliliği, ihtiyaçlarını karşılama oranı, işe karşı tutumunu etkileyecektir. İşverenin uyguladığı ücret ve terfi sisteminin beklentilere uygun ve adil olması beklenmektedir. Bireyin aldığı ücret bireyin yeteneklerine, işin karşılığına, toplumun ekonomik gerçeklerine göre adil olması durumunda çalışanın işe karşı tutumu olumlu olacaktır. Birey, aldığı ücretin diğer bireylerden yüksek olmasından ziyade dengeli olmasını tercih etmektedir (Aksoy, 2018).

Örücü ve arkadaşları, (2006) banka çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada ankete katılan çalışanların en çok şikayetçi oldukları konu %60'lık oranla ücret olmuştur. Bu ücretten memnun olmayan kesim, aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığı olmadığı konusunda ya kararsızlar ya da karşılığı olmadığını düşünmektedirler. Yapılan araştırmalara göre bireyleri çalışmaya yönelten etkenlerden en güçlüsü ücrettir. Dağdeviren ve arkadaşları (2011) akademisyenlerin iş doyumunu üzerine yaptıkları bir araştırmada geliri yüksek olan öğretim elemanlarının iş doyumunun yüksek olduğunu saptamışlardır.

İnsanların öncelikli olarak temel ihtiyaçlarının karşılanması gerekir. Çalışanın alacağı ücret tüm bu ihtiyaçlarının karşılanma düzeyini belirlediğinden dolayı iş doyumunu ile ücret arasında doğrudan bir ilişki oluşmaktadır. Çalışanlar işe başlamadan önce ne kadar ücret alacağını yaklaşık olarak bilmektedirler. Bundan dolayı çalışanların şikâyetlerinin asıl kaynağı ücret politikası ve adil ücret sistemidir. İş gören kendi ücretinin adil olup olmadığını değerlendirirken aldığı ücreti aynı kuruluştaki diğer iş görenlerin ücreti ile ve diğer kuruluşlarda benzer pozisyonda

çalışan iş görenlerin ücretleri ile karşılaştırmaktadır. Eğer bu karşılaştırma sonucunda birey kendisine verilen ücreti düşük ya da adaletsiz bulursa huzuru bozulmakta iş motivasyonu düşmektedir (İncir, 1990:33). Luthans'ın 1995'te yaptığı araştırmanın sonucuna göre işgören, aldığı ücreti çoğunlukla örgüte katkılarından dolayı yönetimin takdiri olarak görmekte ve kendilerinin performansı hakkında işverenin ne düşündüğünü göstermektedir (Çökük,2013). Çelik (1987),Teknik öğretmenler üzerine yaptığı araştırmada, öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılanlar arasında en düşük iş doyumunu ücret değişkeninde bağlı olarak bulunmuştur. Aydemir ve Erdoğan (2013), İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performansı üzerine yaptıkları araştırmada üç değişken arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İş görenin ücret doyumunu arttıkça iş doyumunun ve performansının da yükseldiğini saptamışlardır.

Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009) öğretmenlerin iş doyumunu ile performansları arasındaki ilişkiyi tespit için yaptıkları araştırmada maaşlarından memnun olanların iş doyumunun yüksek olduğu fakat maaşlarından memnun olmayanların da performanslarının yüksek olmasını öğretmenlerin idealist duygularla işlerini yaptıkları şeklinde yorumlamışlardır.

Kapar (2016) Liselerde çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve iş doyumunu arasındaki ilişkisi üzerine yaptığı araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumunun alt boyutlarından maddi ve ekonomik getirilerden sağlanan doyum arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin maddi ve ekonomik nedenlerden sağladıkları doyum ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Bireyin iş doyumunu ile verimliliği arasında anlamlı bir ilişki oluşabilmesi, çalışanlar arası ödül dağılımının adil yapıldığını bilmesine bağlıdır. Zira iş gören çalıştığı yerden aldığı ücrete maddi olarak bakmanın yanında başka anlamlar yüklediğinden dolayı önemli bir etkidir. Örgütün, bireyin çalışmaları hakkındaki görüşü, bireyin işe sağladığı katkı, sosyal statüsündeki değişme gibi birçok değişken iş görenin aldığı ücretle ilişkilidir.

1.3.2.2. Yöneticiler ve İşin Kendisinin İş Doyumuna Etkisi

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri de yönetimdir. Okullarda bulunan yöneticiler MEB'nin iş yerindeki temsilcisi konumundadır. Yönetici kurumu yönetirken MEB'nin yayınladığı kanun, yasa ve yönetmeliklerine uymak zorundadır. Ancak okul içinde yönetimi gerçekleştirirken kurullar aracılığı ile bazı kararlar alınabilir. Bakanlığın izin verdiği çerçevede öğretmenler kurulunda alınması gereken kararları yönetici kendi belirler ve uygularsa öğretmen bu kararları uygulamada direnç gösterecek ve iş yerindeki huzur bozulacaktır. İş yerindeki huzursuzluk öğretmenlerin iş doyumunu etkileyecektir. Başaran (2000), Yönetimi, "Bir örgütte önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için bir araya getirilen insanları örgütleyip eşgüdümleyerek, eyleme geçirme işlemidir" şeklinde tanımlamıştır (Başaran (2000:103).

Demokrasiyi özümseyen toplumlarda iş görenler işletmenin yönetimine katılır. Çalışanların yönetime katılması örgüte sadece ekonomik anlamda kazanç sağlamaz, aynı zamanda örgütün "sosyal örgüt" hedefini gerçekleştirmesine ve başka her hangi bir araçla sağlanamayacak "psikolojik doyum" un elde edilmesini sağlayacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:203-204).

Çalışanların yönetime katılmasının birçok olumlu sonucu vardır. İşveren ve iş gören aynı amaç etrafında birlikte karar aldıkları zaman örgüt içinde anlayış ve güven artacaktır. Bu durumun iş görenlerin kişisel olgunluğuna katkıları vardır. Bireylerin sınırlı da olsa yönetime katılması iş görenin kendini iyi hissetmesini sağlayacak, iş doyumunu artacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:203-204).

İş görenin çalıştığı işte doyuma ulaşması için ya işin bireye uygun olması ya da bireyin işe uygun olması önemlidir (Başaran,1991:199). Birey fizyolojik ve kişisel özelliklerine uymayan işlerde başarılı olması zordur. Bireyin sevmediği işte ve istemediği koşullarda çalışması iş doyumunu etkileyecektir. Bireylerin yaşamında önemli mihenk taşlarından biri de işe girmektir. Bireyler genellikle işe girmeden hayal ettikleri iş yaşamını gerçek hayatta bulamamaktadır. Bu durumda birey, ya hayal kırıklığına uğrayıp bunalıma düşmekte ya da iş koşullarını benimseyerek kısa sürede yeni işine uyum sağlamaktadır.

İdi (2017), Örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin tespiti ile ilgili yaptığı araştırmasında; okul ikliminin alt boyutlarının öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyumunu üzerine anlamlı bir etkisi olduğunu saptamıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre okul yöneticilerinin liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin destekleyici tutumları, yapıcı eleştirileri ve uygun denetimler ile kişiler arası iletişimi öğretmenin iş doyumunu etkilemektedir. Öğretmenlerin okul iklimine karşı algıları yükseldikçe iş doyumunu düzeyleri de yükselmektedir.

1.3.2.3. İş Yerindeki Çalışma Şartlarının İş Doyumuna Etkisi

Bireylerin işteki başarısında işverenin ona sağladığı şartların etkisi büyüktür. İş yerinin aşırı soğuk ya da sıcak olması, çok ışık ya da az ışık, gürültü, bireyin gücünün üzerinde iş verilmesi ya da az sorumluluk verilmesi bireyin iş yerindeki performansını etkilemektedir. Birey günlük yaşantısının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. İş görenler, işin kendi zorluk derecesinin dışında iş yerinin fiziki şartları ve mesai saatleri gibi değişkenlerine bağlı olarak doyumsuzluk yaşarlarsa bu durumun çevresine ve ailesine yansması kaçınılmazdır. Dursun, Çalışkan ve Baş (2017) Tekstil çalışanları üzerine yaptıkları araştırmalarında iş yerinin çalışma şartları ile iş görenin iş doyumunu arasında anlamlı bir etki olduğunu saptamışlardır.

1.3.2.4. Terfinin (Yükselme Olanakları) İş Doyumuna Etkisi

Çalışan açısından terfi aynı iş yerinde daha üst çalışma alanına geçmektir. Terfi çoğunlukla maddi getirileri de beraberinde getirmesine rağmen asıl iş doyumunu “kendini gerçekleştirme” hedefine ulaştığı için sağlamaktadır. Bireyin örgütteki konumu, işverenin ona verdiği değer, gösterdiği tutum ve onun benimsenme derecesidir. İş görenin toplumsal konumu ile örgütsel konumu birbirini desteklemektedir. İş görenin işindeki görev tanımı yükseldikçe sahip olduğu haklar da artmaktadır (Başaran, 1991:218-229). Karaman (2008) öğretmenler üzerine yaptığı araştırmasında; öğretmenlerin atama ve yer değiştirme şartlarının adil olmadığını düşündükleri, öğretmenlerin meslek içinde yükselme (uzman öğretmen ve başöğretmen) isteklerinin olmadığı saptanmış, gelecekte mesleğinde yükselmeyi (yöneticilik, müfettişlik) düşünüyorum diyenlerin sayısını ise oldukça az olduğu

tespit edilmiştir. Diri ve Kıral (2016)'ın yaptıkları araştırmanın sonucunda öğretmenlerin ödül ve terfi sisteminin adil ve sürekliliğinin olmadığını düşündüklerini saptamışlardır. Birçok iş kolunda terfi, çalışana statü ve ücret yönünden katkı yaparken öğretmenlik mesleği için bu beklentiler sınırlıdır. Bu yüzden öğretmenler işinde yükselme konusunda istekli görünmemektedir.

1.4. İş Doyumu Kuramları

Çalışanların iş doyumu ile motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanlar iş yerinde çeşitli şekillerde motive edilirse daha verimli ve üretken olmakta performansları artmaktadır. Bireyin örgütün amaçları doğrultusunda motivasyonu sağlanmadığı takdirde örgütün amaçlarına ulaşması mümkün değildir. Bir örgüt açısından beşeri unsur çok önemlidir. Başarı ile motivasyon, verimlilik ile de performans arasında doğrusal bir ilişki vardır. Çalışanları örgütün hedeflerine doğru yönlendiren ve harekete geçiren güç motivasyonlardır (Aksoy, 2018).

Bireyin iş doyumunu açıklamak için çeşitli kuram ve yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar en yaygın şekliyle “içerik kuramları” ve “süreç kuramları” şeklinde sınıflandırılmıştır. İş görenleri doyuma ulaştıran faktörleri tek tek göstermeye yönelik kuramlar, kapsam (içerik) kuramlarıdır. Bu kuramın savunucuları iş görenin bazı ihtiyaçları örgüt tarafından karşılandığında doyuma ulaşacağını savunmaktadırlar. İş görenin, iş doyumunun sebeplerini ve nasıl oluştuğunu anlamak için araştıran kuramlar ise süreç kuramlarıdır. Süreç kuramları, işten doyumun; değerler, gereksinimler, algılar, umutlar gibi değişkenlerini sınıflandırmaktadır (Başaran, 1991:200-201).

1.4.1. Kapsam Kuramları

En yaygın içerik kuramları; Abraham Maslow'un “İhtiyaçlar Hiyeraşisi Kuramı” ve Frederick Herzberg'in İki Etmenli Motivasyon Kuramı (Hijyen Motivasyon Kuramı) dır (Başaran, 1991:200). Bunlara ek olarak Clayton Alderfer'in “ERG Kuramı” ve David McClelland'ın “Başarı-Güç Kuramı” sayılabilir.

1.4.2. Süreç Kuramları

Kapsam kuramlarında bireyin içten gelen ihtiyaçlarından kaynaklanan faktörler incelenirken; süreç kuramlarında ise bireyin işten doyum nedenlerinin nasıl

meydana geldiğini araştıran kuramlar, süreç kuramlarını oluşturmaktadır. Belli başlı süreç kuramları: Beklenti Kuramı (Expectancy Theory), Beklenti- Değer Kuramı (Porter-Lawler), Eşitlik Kuramı (J. S. Adams), Bilişsel Değerlendirme kuramı, Amaç Kuramı(Locke), şartlandırma veya Pekiştirme Kuramı (Thorndike)'dır (Eren, 2012:532-545).

Kapsam Kuramları ve Süreç Kuramları, Motivasyon Kuramları başlığı altında incelenecektir.



BÖLÜM II

2.MOTİVASYON

Bu bölümde “motivasyon” kavramı açıklanacak olup; motivasyon kuramları karşılaştırmalı olarak incelenecektir.

2.1. Motivasyon Kavramının Tanımı

TDK sözlüğüne göre “motivasyon” isteklendirme, güdüleme olarak tanımlanmaktadır. Latince hareket ettirme, hareket etme manasına gelen “movere” sözcüğünden ortaya çıkmıştır. Bireyin davranışını açıklamaya yarayan psikolojik süreçlerden biri olan motivasyon pek çok araştırmacı tarafından ele alınmış ve bir çok tanımı yapılmıştır. Tınaz (2005:7) motivasyon ile ilgili tanımında; motivasyonun bir hedefe ulaşmak için güç kazanma hali olduğunu, içten gelen itici bir kuvvetle belli bir hedefe doğru yönelen maksatlı davranışlar olduğunu, bireyin belli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve en genel anlamıyla, bireyi belirli bir amaç için harekete geçiren güç olarak açıklamıştır.

Yapılan tanımlardan yola çıkarak motivasyon kavramının temelinde üç faktörün olduğu görülmektedir. Bunlar:

- *Davranışın tetiklenmesi
- *Davranışın yönlendirilmesi
- *Davranışın sürdürülmesi

Amaçlar ve güdüler arasında çok yakın bir ilişki vardır. Kişilerin davranışlarını güdülerini belirlemektedir. Motivasyonun temelinde ihtiyaç ve istekler vardır. Bireyin ihtiyaç ve istekleri içinde bulunduğu kültürün, sosyal yapı ve sosyal adaletin ve kişinin ruhsal ve duygusal yapısının etkisiyle şekillenir. Bireyin motivasyonu ilişki içinde olduğu bütün nesnelere yakından ilgilidir (Bingöl,1997:258).

Güdüleme, fizyolojik ya da psikolojik bir eksiklik veya gereksinimle başlamaktadır. Bu gereksinimler organizmayı belli bir hedefe yönelik olarak harekete geçirir. Gereksinimlerin varlığı bireyi kendi içinde bir denge hali oluşturmaya yönlendirir ve bu süreç amaca ve doyuma ulaşıldığında sona erer (Tınaz, 2005:8).

Bingöl (1997) bireyi güdüleyen etmenleri, oluşumlarının yön ve şiddetleri bakımından içgüdüsel etmenler, fizyolojik etmenler, sosyal etmeler, psikolojik etmenler, sosyo-psikolojik etmeler, başarı etmeni, erk etmeni, bağlanma etmeni, inanç ve tutum etmeni olarak dokuz grupta toplamıştır (Üçüncü, 2016).

Selen (2016)'e göre insan sosyal ve psikolojik bir varlık olduğu için çeşitli ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçların bir kısmı somut ve fizyolojik gereksinimlerden oluşurken diğer kısmı ise daha soyut olan fakat çok önemli olan manevi ihtiyaçlardır. Bireyin bu ihtiyaçlarının karşılanması bireyin performansında etkili olur. Bireyin çalışmaları karşılığında aldığı ücret, fizyolojik gereksinimlerini giderirken, işinden sağladığı motivasyon ise iş tatminine sebep olur. Çalışanların motivasyon düzeyi, bireyin örgütten sağladığı maddi ve manevi gereksinimlerinin giderilmesine bağlıdır. İş görenler, gereksinimlerinin karşılanması oranında motive olacaklardır.

Motivasyon kişiye özgü bir durumdur ve motivasyonu sağlayan faktörler kişiden kişiye değişebilir. Bir kimseyi motive eden faktör diğer kişiyi etkilemeyebilir. Bir kişiyi işten elde etmeyi beklediği ücret motive ederken bir diğerini işinde terfi etme beklentisi motive edebilir. Motivasyon düzeyi bireyin hareket ve davranışlarında gözlemlenebilir. Motive olmuş bireyin iç ruh halinin davranışlarına yansıdığından dolayı bireyin motive olup olmadığı davranışlarından anlaşılabilir (Koçel, 2005:634).

2.2. Motivasyon Kuramları

Bingöl (1997)' e göre motivasyon kuramlarını, bireyin içinden kaynaklanan ve onu belirli bir yönde davranışa yönlendiren motivasyon etmenlerini “Kapsam Kuramları”; bireyin dışından kaynaklanan etmenleri ise “Süreç Kuramları” olmak üzere iki grupta toplamak mümkündür. Motivasyona ait kuramlardan her biri bireyin sergilediği davranışların nedeni ile bu davranışa sebep olan süreçleri açıklamaya çalışmaktadır. İş tatmini kuramları, hangi faktörlerin iş tatminini etkilediğini ve iş görenlerin iş doyumunu artırmak için neler yapılabileceğini belirlemeye çalışmaktadır(Özpehlivan, 2018).Bireyin motivasyonunu açıklayan kuramlar ile iş tatmini kuramları bir biriyle örtüşmektedir. Literatür incelendiğinde motivasyon teorileri olarak ele alınan süreç kuramları ve içerik kuramları, iş tatmini ile ilgili

yapılan arařtırmalarda iř tatminini açıkladıęı dūřunūlen teoriler kapsamında deęerlendirilmektedir.

2.2.1. Kapsam Kuramları

Motivasyon kuramlarının temelini ‘‘Kapsam kuramları’’ oluşturur. Kapsam kuramları içinde yer alan Maslow’un ‘‘İhtiyaçlar hiyeraşisi’’, ‘‘X ve Y kuramı’’ ve Herzberg’in ‘‘ift Faktör Kuramı’’, McClelland’ın ‘‘Başarı İhtiyacı’’ teorisi ve Alderfer’in ‘‘Erg’’ teorisi, ilk geliştirilen kuramlardır. Bu kuramlardan sonra ortaya atılan kuramlar ise bunların eksiklerinin giderilmesi yōnünde ortaya atılmış kuramlardır. Bu kuramların diğer tūm kuramların temelini oluşturması, örgütlerde çalışanların motivasyonunun açıklanmasında bu kuramların sahip olduğu işlevlerin fazlalığından dolayı örgütsel davranış alanında geniş kabul görmüştür (Robins,1998:169, Akt. Kōroęlu,Ö.(2011). Kapsam kuramları gereksinimlerin doğasına ve bireyi neyin gūdüledięine önem vermektedir (Topalaoęlu, 2008:1). Kapsam kuramları bireyin içinde bulunan ve onu davranışa iten etkenleri anlamaya yōnelik olarak geliştirilen kuramlardır.

2.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyeraşisi Kuramı

Psikolog Abraham Maslow, 1940’lı yıllarda günümüzde de en çok bilinen motivasyon kuramı olan ‘‘İhtiyaçlar Hiyerařisi’’ kuramını ortaya atmıştır. İnsan doğasında var olan dūrtü ve ihtiyaçları gruplandırarak beř kategoride toplamıştır. Fiziksel ihtiyaçlardan olan hava, su, yiyecek ve barınma gibi gereksinimleri en alt basamağa, gūvenlik ihtiyaçlarından olan kişinin kendisini emniyette hissetmesi ve istikrar ikinci basamakta, ait olma gereksinimlerinden olan duygusal yakınlık kurma ve başkalarıyla birlikte olma gereksinimi üçüncü basamakta, saygınlık ihtiyaçlarına ait kişinin öz saygısı ve toplumsal saygı dōrdüncü basamakta, en son basamakta ise bireyin kendisini gerçekleştirme ihtiyaçlarından olan potansiyelini ortaya çıkarma ve kendini gerçekleştirme yer almaktadır.

Maslow, insan davranışlarını yönlendiren en büyük etkenin ihtiyaçlar olduğunu ve bu ihtiyaçların belirli bir sıra izlediğini, ihtiyaçların karşılanırken bu sıraya uygun biçimde bir ihtiyaç giderilmedikçe bir üst ihtiyacın karşılanmasına geçilmediğini söylemektedir. İnsan fizyolojik bir canlıdır ve ihtiyaçları vardır.

İhtiyaçların karşılanmaması davranışı etkileyebilir, karşılanan ihtiyaçların bireyi motive edici etkisi yoktur. İnsanların ihtiyacı karşılandıkça yeni ihtiyaçları ortaya çıkar ve bu durum organizmanın yaşadığı sürece devam eder. Çeşitli ihtiyaçlar bireyin kişiliğinde basamaklar bir düzen oluşturur, birey sürekli yüksek basamaklarda bulunan ihtiyaç ve isteklerini karşılamak için çalışır. Alt basamakta yer alan ihtiyaçların giderilmesi önemlidir. Birey alt basamaktaki ihtiyaçlarını giderip bir üst basamaktaki ihtiyaçların karşılanmasına geçerse bile alt basamakta bulunan ihtiyaçların biri tekrar ortaya çıkarsa onu karşılamak için geri dönmek zorundadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:112).



Şekil 2. 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi

Maslow'dan önce bireyin motivasyonunun ödül, ceza gibi harici güdülerle sağlanabileceği düşünülürken O, bireyin iç ihtiyaçlarının motivasyon üzerinde daha etkili olduğunu savunmuştur. Maslow'a göre bireyin güdülenmesinin temelinde bireyin ihtiyaçları yatmaktadır. Bireyin ihtiyaçları değişik özelliklerine göre gruplandırılmış, bir gruptaki ihtiyaçları karşılanan bireyin bir üst gruptaki ihtiyaçları devreye girer. Bireyin ihtiyaçlarının bir haritası çıkar mı? Bireyin ihtiyaçları hep bir biriyle ilişkili midir? Doyurulan bilinçli ihtiyaçlar, önceden bilinçsiz olan başka ihtiyaçların ortaya çıkmasına sebep olabilir mi? gibi sorulara kesin cevaplar verebilmesi ve sorulara verdiği cevaplar nedeniyle yönetim alanında var olan hiçbir teori bu kadar etkili olamamıştır.

Maslow'un ihtiyaçları önem sırasına göre sıraladığı bu kuram yöneticiler tarafından iş görenlere motivasyon kazandırmak için kullanılabilir. Çünkü bu yaklaşım, bireyin doyurulmamış ihtiyaçlarının doyurulmuş ihtiyaçlarından daha fazla motive edici olduğunu ortaya koymuştur. Tatmin edilmiş ihtiyaçların kişinin

motivasyonu üzerine bir etkisi kalmadığından dolayı bireyi motive edici yeni hedefler belirlemelidir.

2.2.1.2. Çift Faktör Kuramı (Hijyen Motivasyon Kuramı)

Motivasyon konusunda Maslow'dan sonra en çok bahsedilen bilim insanı Herzberg'dir. Herzberg de tıpkı Maslow gibi güdülemenin temelinde ihtiyaçların olduğunu savunmuştur. Araştırmaları sonucunda bazı iş koşullarının eksikliği durumunda iş göreni tam anlamıyla motive etmediğini ileri sürmüştür. O, iş koşullarının yöneticiler tarafından güdüleyici olarak kabul edildiğini fakat aslında bazı iş koşullarının motivasyon değil doyumsuzluk faktörü olduğunu savunmuştur. Herzberg motivasyon faktörlerini işte doyum sağlayanlar ve doyumsuzluk sağlayanlar olmak üzere iki gruba ayırmıştır.

Herzberg'in muhasebeciler ve mühendislerin iş ortamlarında ihtiyaçlarının tatmini ve bu tatminlerin motivasyonları üzerine etkilerinin araştırıldığı bir çalışmasının sonucunda; İşin kendisi, gelişim ve başarı, ilerleme, sorumluluk, terfi ve takdir gibi faktörlerden doyum sağlayan faktörler olarak bahsedilirken bu faktörlere "motive edici faktörler" denilmiştir. İş etkileyen çevre faktörleri ise doyumsuzluk faktörleri olarak adlandırılmaktadır. Şirketin yönetimi ve politikaları, statü, ücret, iş güvenliği, özel hayat, çalışma şartları ve kişiler arası ilişkilerden oluşan faktörler ise "hijyen" (koruyucu) faktörlerdir.

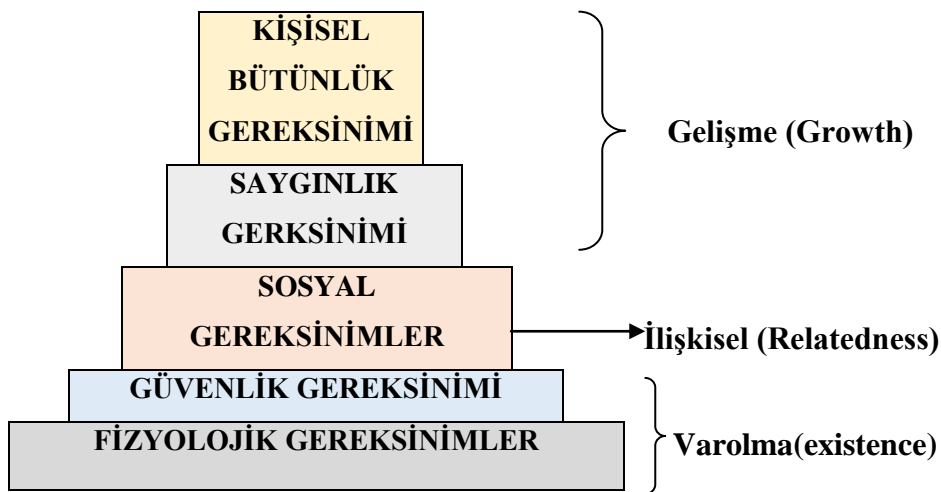
Motive edici faktörler ile motivasyon arasında doğrusal bir ilişki vardır. Motive edici faktörlerin varlığı durumunda bireyin motivasyonu artacak, yokluğu durumunda ise motivasyonu azalacaktır. Hijyen faktörler ise isminden de anlaşılacağı gibi koruyucu faktörlerdir ve olumsuzluk yaratan etkenler ortadan kaldırılmaya çalışılır. Bir iş yerinde hijyen ortam sağlanmamışsa bireyin iş doyumunu düşer, bunun yanında hijyen faktörlerinin sağlanmış olması ile işte doyumsuzluk önlenemez, fakat motivasyonu doğrudan artırmayacaktır. Hijyen, iş yerinde bulunması gereken asgari şartlardır, dışsal faktörlerin bulunması çalışanı doyuma ulaştırmaz ama yokluğu doyumsuzluğa sebep olabilir. Hijyen faktörlerin sağlanması, çalışanın motivasyonunun oluşmasında içsel motivasyonu tamamlamaktadır. İş doyumunu ve motivasyonun artması için hijyen faktörlerin ve motive edici faktörlerin birlikte bulunması gerekir.

Maslow ve Herzberg'in teorileri karşılaştırıldığı zaman, Maslov'un ihtiyaçları önem sırasına göre, Herzberg'in ise bir işin gerçekleştirilmesinde kişisel başarı ve kendini kabul ettirme öne çıkar. Maslov'un kuramında ekonomik gereksinimler temel gereksinimler içinde yer alırken Herzberg'in kuramında ücret ancak altıncı Sırada yer almaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:116-117).

2.2.1.3. ERG Kuramı

Davranışları neyin motive ettiğini araştıran Clayton Alderfer, Maslow'un çalışma yaşamı üzerine geliştirdiği "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli" ni başka bir şekilde ifade ederek örgütteki çalışanların ihtiyaçlarına yönelik bir uyarılma yapmaya çalışmıştır. Alderfer, Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" modelini basite indirgeyerek üç ihtiyaç üzerinde durmaktadır. Bunlar: Var olma gereksinimi, ilişkisel gereksinimler ve gelişme ve büyüme gereksinimidir(Koçel,2003:645).

ERG Kuramında ihtiyaçlar somutluk durumuna göre sıralanmıştır. Bu kurama göre daha az somut gereksinimi karşılayamayan birey bir alt grupta yer alan daha somut ihtiyaca yönelecektir. Bireyin asıl ihtiyaçları karşılanmamış olmasına rağmen bir alt ihtiyaçlarını onun yerine koyması, Maslow'un doyurulan ihtiyaçların motivasyon işlevinin kalmadığı görüşünden farklılık göstermektedir(Tekin ve Görgülü,2018). Alderfer, kuramında ihtiyaçları üç grupta ele almıştır: gelişme (growth), ilişki kurma (relatedness) ve varoluş (existence)(Eren, 2012:506-507).



Şekil 2. 2. Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" ile Alderfer'in "ERG Kuramının" Karşılaştırılması

Varolma gereksinimi; Varolma gereksinimi, insanın varoluşuyla ilişkili olan Maslow'un ilk iki basamakta belirttiği fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacına karşılık gelmektedir (Topaloğlu ve Özer 2008;1-22).

Gelişme veya büyüme gereksinimleri; Maslow'un "Kendini Gerçekleştirme" gereksinimini de içine alan bu gereksinim bireyin kişisel potansiyelini geliştirmesini, kişisel gelişme gereksinimlerine destek olmayla ilgilidir (Eren, 2012:507).

İlişkisel gereksinimler; Maslow'un sevgi, saygı ve ait olma ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. İnsanın işte ve başka ortamlarda diğer insanlarla açık,doğru,dürüst ilişkiler kurmasıyla ve bu ilişkiyi devam ettirmesiyle ilişkilidir (Topaloğlu ve Özer 2008:1-22).

2.2.1.4. Başarı-Güç Kuramı

McClelland bireyin gereksinimlerini üç grup altında toplamıştır. Bunlar, başarıma gereksinimi (achievement needs), güç gereksinimi (power needs) ve bağlılık/ilişki kurma gereksinimi (affiliation needs) 'dir. McClelland, bireyin davranışlarını biçimlendiren bu ihtiyaçların önemini, akademik başarıda, kişilerarası ilişkilerde, iş performansında ve hayat tarzı üzerinde etkilerinin olabileceğini belirtmiştir (Erdem, 1997).

Başarma ihtiyacı: Başarı güdüsü üstün olan kişiler sorunları çözmeye inisiyatif almak isterler. Belli bir aşamaya kadar ortaya, gerçekçi ve elde edilebilecek hedefler koyarak belli bir oranda riske girebilirler. McClelland'a göre ihtiyaçlar doğuştan değil sonradan öğrenilerek kazanılmıştır. Bu teoride bireysel davranışlar ile çevresel faktörlerin bir araya nasıl getirileceği üzerinde durulmuştur (Can, 1999: 179).

Güç ihtiyacı: Güçlü olma ihtiyacı, bireyin çevresine hakim olma arzusunun bir sonucudur. Gücü eline geçirmek isteyen kişi, etrafındaki bilgiyi, insanları, finansal ve maddi kaynakları ve tüm çevreyi kontrol altına almak istemektedirler. Bu amaç uğruna diğer insanlarla yarışmaktan çekinmez (Erdem, 1997).

İlişki ihtiyacı: Arkadaşlık ihtiyacında olan bireyler diğer insanlarla arkadaşlık ve duygusal paylaşımlarda bulunmak ister. Bir gruba ait olmak isterler.

Etraflarında sevilen bir birey olmak isterler ve bunu gerçekleştirmek için sosyal ortamlara girerler (Erdem, 1997).

Bu ihtiyaçları bir birinden bağımsız olarak düşünmek yerine birleştirici bir bakış açısıyla ele almak daha doğru bir yaklaşımdır. Bireyin başarma ihtiyacı, hem ilişki kuma hem de güç kazanma ihtiyacı ile ilişkilidir. Her ikisinin de ortak hedefi bireyin motivasyonunu yükseltmektir. Bu üç güdünün her insanda var olmasına karşın güdünün yoğunluğu kişiden kişiye değişmektedir. Bu üç değişkenin bireyleri farklı olarak etkilediğinden dolayı her durum için farklı bir yönetim anlayışı benimsemek gerekecektir (Küçüközkan,2015)

2.2.2. Süreç Kuramları

Bu kuramlar, bireyin hangi amaçla ve nasıl motive edildiğini bireyin dışından kaynaklanan etmenlerle açıklamaya çalışır. Süreç kuramları motivasyon üzerinde bireysel farklılıkların önemini dikkate alarak her bireyin farklı değer yargılarına sahip olmalarına karşın davranışlarını harekete geçiren güdüleyici faktörlerin aynı olduğunu savunmaktadırlar (Dinçer ve Fidan, 1996:312).

Süreç kuramlarına göre bireyin içinde bulunduğu dışsal ortam ve özellikleri motivasyon üzerine önemli rol oynamaktadır. Bu kuramların ağırlık noktası, bireylerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleriyle ilgilidir. Süreç kuramlarının cevaplamaya çalıştığı temel soru şudur: Bireyin gösterdiği belirli bir davranışın tekrarlanması ya da tekrarlanmaması nasıl sağlanabilir (Erdem,1998).

Başlıca süreç kuramları: “Beklenti Kuramı” (Victor H. Vroom), “Beklenti-Değer Kuramı” (Porter-Lawler), “Eşitlik Kuramı” (J. S. Adams), “Amaç Kuramı” (Locke), “Şartlandırma veya Pekiştirme Kuramı” (Thorndike)’dir.

2.2.2.1. Beklenti Kuramı

Kapsam kuramlarında, bireyin davranışlarına yön veren ihtiyaçlar üzerinde durulmuş olup ihtiyaçların karşılanması yönünde bireyin arzusunun davranışları şekillendirdiği varsayımı geliştirilmiştir. Bazı araştırmacılar bireyin ihtiyaçlarının bir davranışı ortaya çıkarmaya yeterli olmayacağını düşünüp, bireyin davranışları sonucunda bu davranışın ihtiyacı karşılama hedefine ulaşacağı yönünde bir beklentisinin olmasının da gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Bu görüşü benimseyenlerin

başında yer alan Victor H. Vroom “Beklenti Kuramı (Expectancy Theory):” nı geliştirmiştir. Birçok araştırmacının kabul ettiği bu kuramı daha sonra Lawler ve Porter geliştirerek daha kapsamlı bir kuram haline getirmişlerdir (Onaran,1981:76-78).

Vroom’un teorisinin birinci ana bileşeni “değer” dir. Değer amacın gerçek değeri değil kişinin ona yüklediği değerdir. Bireylerin her amaca yükledikleri birer değer vardır ve bu kişiden kişiye değişir, bir amaca ulaşmak birisi için değerliken diğeri için hiçbir şey ifade etmeyebilir (Onaran,1981:76-78).

Vroom’un teorisinin diğeri bileşeni ise “beklenti” dir. Beklentiyi, “belirli bir eylemin belirli bir amaçla sonuçlanacağı olasılığı hakkındaki geçici bir inanç” olarak tanımlamıştır(Topaloğlu ve Özer 2008;1-22). Beklentilerin yüksekliği veya düşüklüğü ile eylemin gerçekleşme olasılığı arasında bir ilişki vardır. Eğer beklenti yüksekse birey eylemin belli bir amaçla gerçekleşeceğine inancının yüksek olduğunu ifade ederken, beklentinin en düşük seviyede olması ise eylemin belli bir amaçla sonuçlanmayacağını ifade etmektedir.

2.2.2.2. Beklenti- Değer Kuramı

Porter-Lawler’in kuramı bir beklenti kuramıdır. Vroom’un beklenti kuramından farklı olarak başka değişkenlere de yer vermiştir. Beklenti-Değer kuramının en büyük özelliği önceleri ayrı ayrı incelenen çok sayıdaki değişken birleştirilip aralarındaki ilişkileri belirtilmiştir. Vroom, bir işi yapmak için bireyin harcadığı enerji miktarını “çaba” olarak nitelmiştir. Porter-Lawler ise çabayı iş başarımından farklı bir değişken olarak kabul etmişlerdir. Bireyin işteki motivasyonu daha çok gösterdiği çaba ile ilgilidir. İş yerinde, çalışanın motivasyonu gösterdiği çaba ile ölçülmektedir (Onaran,1981; 76-78).

Porter-Lawler, güdümün performans veya tatmine eşit olmadığını savunmaktadırlar. Bu kurama göre; tatmin, performans ve güdülenme üç ayrı değişkendir ve aralarındaki ilişki daha önce belirlenenden çok farklıdır(Erdoğan,2011). Kuramda ödüller içsel ve dışsal ödüller diye ikiye ayrılmaktadır. Birey ödülü değerlendirirken başkalarının durumuyla karşılaştırır ve adil olup olmadığına bireysel algılamasına göre karar verir. Ödülü adil olarak kabul

etmesi, bireyin kendi performansını nasıl değerlendirdiğine bağlıdır. Birey elde ettiği ödüllerin adil olduğuna inanırsa doyuma ulaşacak, ödül adaletini karşılamadığını düşündüğünde ise doyumsuzluğa girecektir(Akman,2011).Bireyin doyumsuzluğu durumunda ödülün değeri etkilenecek ve sonraki çabası ya azalacak ya da tamamen bırakacaktır. Bireyin almış olduğu ödül algılamış olduğu eşit ücretten az ise birey tatmin olmayacaktır. Bu sebeple bireyin beklentisi de etkilenecektir. Tatmin olma durumuna göre beklenti ve “valence” (amaç değeri) etkilenecek süreç tekrar işleyecektir (Koçel,2005:652).

2.2.2.3. Eşitlik Kuramı

J. S. Adams’ın 1963’te yaptığı araştırma ve deneyler sonucunda iş görenleri sürekli teşvik etmek ve güdülemek için ödül adaletinin çok önemli olduğunu saptamıştır. İş görenler örgüte bilgi, zeka, yetenek ve tecrübelerini ve bunlara bağlı başarılarını girdi olarak verdiklerini, bunun karşılığında ise örgütten, ücretler, prim, statü, ikramiye, sosyal yardımlar, iş güvenliği, yönetsel yetki ve kaynaklar ile iş yeri koşullarını iyileştirme gibi unsurları ödül olarak alırlar(Telman ve Ünsal,2004:16).

İş gören kendisine verilen ödüllerle benzer başarıyı gösteren kişilerin ödüllerini daima karşılaştırıp, ödülün adaletli olup olmadığını anlamaya çalışır.Karşılaştırma sonucunda eşitsizlik varsa ücret adaleti bozulmakta ve dengesizlik hali ortaya çıkmaktadır (Eren, 2010; 542).

2.2.2.4. Amaç Kuramı

Edwin Lock’un kuramına göre; birey çevresinden algıladıklarını kendi değer yargıları ile yorumlayarak neyin kötü neyin iyi olduğunu, neyin faydalı neyin zararlı olduğunu belirler. Birey çevresini yorumlamasının sonucunda kendisine amaçlar belirler, daha sonra çalışmalarını bu amaçlarını gerçekleştirmek için yapar. Bireyin motivasyon seviyesini kendi belirlediği amaçlar belirlemektedir. Bireyin belirlediği amacın düzeyi performansını etkilemektedir. Zor bir hedef belirleyen kimse kolay bir hedef belirleyen kimseye göre daha fazla motive olup daha fazla performans gösterecektir (Onaran, 1981; 138-155).

Amaç kuramına göre bireyin iş başarımını belirleyen en önemli faktör bireyin kendisi için koyduğu hedeflerdir. Bunun dışında örgüt tarafından verilen özendiriciler iş görenin hedeflerini etkileyecek ve bu da iş başarımını etkileyecektir. Bu kuramda iş görenin amaçlarını bilinçli seçtiği için amaçların açık bir şekilde oluştuğunu savunmasına rağmen gerçekte birey her zaman amaçlı hareket etmez ve amaçlı hareket olsa bile her zaman amaç belirlerken rasyonel davranması beklenemez.

2.2.2.5. Şartlandırma veya Pekiştirme Kuramı

Thorndike tarafından ortaya atılan, etki kanunu adı verilen ilkeye göre ödüllendirilen ve çevre tarafından olumlu karşılanan davranışların tekrar edildiği, çevrenin onaylamadığı ve cezalandırdığı davranışlar ise tekrar edilmemektedir (Eren, 2010;544).

Şartlandırma kuramları, süreç teorileri arasında yer alır ve klasik şartlandırma ile sonuçsal şartlandırma olmak üzere ikiye ayrılır. Pavlow'un köpekler üzerinde yaptığı araştırmalar klasik şartlanma ile ilgili ilk çalışmalar olduğundan "klasik" olarak adlandırılırlar. Klasik şartlandırma istem dışı davranışlara, başka bir deyişle reflekslere (uyarı-tepki) uygulanır. Halbuki davranışların tamamı uyarıya verilen bir tepkinin sonucu oluşmayabilir.

Pavlow ve Skinner'in hayvanlar üzerinde yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre, ödül ve ceza bir faaliyet sonucunda ortaya çıkmaktadır. Birey sonuçtan memnun olursa aynı davranışı tekrarlayacaktır. Tekrarlanan davranışlar öğrenmeyi pekiştirecektir. Olumlu davranışların gösterilmesi ve alışkanlık haline getirilmesi için, olumsuz pekiştirme, olumlu pekiştirme, cezalandırma veya ortadan kaldırma yöntemleri bulunmaktadır(Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:119). Skinner, Pavlov'dan esinlenerek sonuçsal şartlandırma türünü geliştirmiştir. Sonuçsal şartlandırmaya göre bireyler amaçlarını gerçekleştirmek, var olan ihtiyaçlarını karşılamak veya önceki şartlanmalar nedeniyle birtakım davranışlarda bulunurlar (Koçel, 2005: 518). Bireyde beklenen davranışlar oluşturmak için olumlu davranış gösterenlerin ödüllendirilmesi daha etkili olmaktadır. Cezaların ise birey üzerinde güdüleyici bir

etkisi yoktur. Aksine işverene karşı kızgınlık ve moral bozukluğuna neden olan bir tutumdur (Eren, 2010:545-546).

2.2.2.6. Bilişsel Değerlendirme Kuramı

DeCharms'ın ortaya attığı bu kuramın kapsamı diğer kuramlara göre oldukça dardır. Buna karşın içsel güdüleme ve dışsal güdüleme üzerinde çok durmuştur. Bilişsel değerlendirme kuramı, öz kararlılık teorisinin bir versiyonudur. deCharms (1968) insanları iki kategoriye ayırmaktadır; davranışlarını kendi iradesiyle belirleyenlere “özgün insan”, davranışlarının dışsal güçler tarafından belirlenenlere ise “piyon” demiştir(Uslu,2017:143). İçsel olarak güdülenmiş davranış ile “özgünlük” kavramını, dışsal olarak güdülenmiş davranış ile de “piyon” kavramını birleştirmiştir. Özgün olanların kendilerine olan güvenleri yüksek olacak ve zor işlere girişmek isteyeceklerken piyon olarak değerlendirilenler davranışlarını sınırlayacak, çevrelerinin tehlikelerle dolu olduğunu görüp kendilerini güçsüz hissedeceklerdir. Daha önce içsel olarak ödüllendirilen davranışların bir başkasının kontrolündeki dışsal ödüllendirmeye dönüştüğünde genel motivasyon düzeyinin azaldığını vurgulamaktadır (Onaran ,1981:234-235).

2.3. Motivasyonun Önemi ve Yararları

Çalışma yaşamında motivasyon süreci birbiri içine geçmiş bir çok alt süreçten oluşmaktadır. Motivasyonel oluşumun sekteye uğramaması için süreçler arası geçişlere dikkat etmek gerekir. Motivasyon sürecinde, güdüleyen birey olarak yönetici ve güdülenen birey olarak çalışan arasında motivasyonun gerçekleşmesi her iki ögenin ihtiyaçlarının ortak bir noktada birleşmesi ile mümkündür. İş yerinde çalışanın motivasyonunu, onun belli bir amaca ulaşmasına sebep oluşturan bilinçli ya da bilinçsiz tüm güdüler, güçler ve etkiler belirlemektedir. Yöneticiler, çalışanların verimliliğini artırmak için onları daha verimli çalışmaya ve zevkli çalışmaya yönlerecek motivasyonu sağlayacak etmenleri bilmek durumundadır (Tınaz,2005:16).

Örgütlerde, çalışanların işlerine motive olması ve işlerini isteyerek yapmaları örgütün performansını doğrudan etkilemektedir. İş görenler gereksinmelerinin türü ne olursa olsun bunları doyuma ulaştırmak için çalışırlar (Altındağ ve Akgün,2015).

2.3.1. Öğretmenlerin Motivasyonuna Etki Eden Faktörler

Motivasyonun iki önemli özelliği vardır. Birincisi, bir bireyi motive eden bir durum diğer bir bireyi motive etmeyebilir yani motivasyon kişisel bir olaydır. İkincisi ise motivasyonun yalnız insan davranışlarında görülmesidir(Koçel, 2005: 634).

Motivasyon yalnızca insanların davranışlarında gözlenebilir fakat her zaman gözlemlenebilen, bilinçli ve bir ihtiyaca göre ortaya çıkmayabilir. Yöneticiler işgörenlerin motivasyonlarını kontrol altına alamazlar fakat onların motivasyonlarına etki edebilirler. Bu yüzden yöneticiler işgörenlerin farklı ihtiyaçlarının onları ne kadar motive ettiğini bilmelidirler (Ertürk ve Aydın, 2017).

Öğretmenlerin motivasyonunu artıran ve olumsuz etkileyen faktörler incelendiği; Atmaca (2004) , Ada ve ark. (2013) , Ertürk ve Aydın(2017) tarafından yapılan araştırmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Bu araştırmalarda öğretmenlerin motivasyonlarını artıran ve olumsuz olarak etkileyen faktörler; bireysel kaynaklı durumlar, okul kaynaklı durumlar, sistemsel durumlar, veli kaynaklı durumlar, öğrenci kaynaklı durumlar, yönetim kaynaklı durumlar ve meslektaş kaynaklı durumlar olarak sınıflandırılmıştır (Ertürk ve Aydın,2017).

Deniz ve Erdener(2016) öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen faktörleri tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında; ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonları kıdemlerine ve cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark göstermemekle birlikte; kişisel duygularına ve eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık olduğunu görmüşlerdir.

Ada ve ark.(2013) öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyen faktörleri; ailevi sorunlar, sağlık sorunları, ekonomik sorunlar, öğretmenin kendisini yetersiz hissetmesi, mesleğinin kişiliğine uygun olmadığı düşüncesi, kendini değersiz hissetmek, duyarsız öğrenci ve veli, yetersiz ders araç gereçleri, adaletsiz yönetim, siyasi otoritenin öğretmenler hakkındaki tutumu ve mesleğe olan saygının azalması olarak ortaya çıkmaktadır.

Atmaca (2004) sınıf öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmasında öğretmenlerin motivasyonlarını azaltan ve artıran faktörleri; okulların fiziksel ve donanım eksikliği velilerin okula ve öğrenciye ilgisizliği, öğretmenlerin atanmadan önce almış oldukları eğitimin yetersizliği, çevrenin öğretmenlere karşı tutumları, idarecilerin tutum ve davranışları, atama ve yer değiştirme sistemindeki yanlışlıklar, ücretlerin yetersizliği ve sosyal etkinliklere katılımın eksikliği belirtmiştir.

Ertürk (2014) öğretmenlerin motivasyonlarını en az etkileyen maddeleri; öğretmenlerin başarılarından dolayı ekstra ücret alması, okulda çay, yemek, kahve gibi yiyecek-içecek imkanlarının ücretsiz olarak sağlanması, aldığı maaşın yeterli olduğunu düşünmesi ve başarısı nedeniyle ödüllendirilmek olarak belirlenmiştir.

2.3.2. Yönetici Açısından Motivasyonun Önemi

İş yerinde, çalışanların motivasyonunu sağlayacak koşulları sağlayacak olan yöneticilerdir. Eğitim yönetiminde üç önemli insan gücü kaynağı bulunur. Bunlar: (1) yönetici, (2) öğretmen ve (3) öğrencilerdir. Eğitim yöneticisi işlenen insan gücü kaynağı olarak öğrencilerin en iyi şekilde yetiştirilmesi, hem de işleyen insan gücü olarak öğretmenlerin en iyi şekilde çalıştırılması ve gerekli hizmet içi eğitimlerin sağlanması için uygun örgütsel iklimi oluşturması beklenen kişilerdir (Çelik,2012:23).

Başarılı örgütler incelendiğinde bir takım unsurlar ön plana çıkmaktadır. Bunlar, kişiler arası ilişkide güven, iletişim, kararlara katılma, yüksek beklenti ve hedeflerdir. Bu unsurların çalışanların beklentilerine göre şekillendirilmesi yöneticinin görevidir. Çalışanların yönetime dahil olduğu bu süreç bazen maddi ödülünden daha fazla motivasyon sağlamaktadır. Yönetici çalışanların motivasyonlarını harekete geçirirken yukarıdan aşağıya iletişim araçlarını etkin bir şekilde kullanması ve aşağıdan yukarıya doğru iletişimi özendirilmeye dikkat etmelidir. Bu iletişimin sağlıklı olduğu durumlarda çalışanların iş doyumları, verimliliği, sosyal ilişkileri gibi ekonomik ve sosyal süreçlerine ait geri bildirim, yöneticiyi yerinde ve doğru karar alma sürecine götürecektir (Tınaz,2005:17).

Yöneticiler, çalışanların bireysel farklılıklarından hareketle onların niteliklerini tanımak ve bilmek durumundadırlar. Yöneticinin ve dolayısıyla

işletmenin başarılı olabilmesi için astların bilgi ve yeteneklerini işletmenin amaçlarını gerçekleştirmek üzere tam olarak kullanmalarına bağlıdır. Bu nedenle çalışanlardan en üst seviyede verimi alabilmek için yöneticilerin bilgi sahibi olması gerekmektedir.

Bingöl (1997)'e göre iş yeri yöneticisinin görevi örgütte motivasyonel açıdan uygun ortamı sağlamaktır. Çalışanlara verilen güdülerin olmadığı ya da yetersiz olduğu durumlarda amaçlara ulaşmak bir yana , iş gören kapasitesini ve yeteneklerini tam olarak kullanamadığından, tatmin açısından yetersiz, moral açısından zayıf ve örgüte katkıda bulunma açısından oldukça kısır bir durum alacaklardır. Bireyin işe uygunluğu, işten alınan ücret, iş ortamının şartlarının çalışanı motive edecek biçimde olması dış motivasyon etmenleridir ve bireyin verimliliğini etkilemektedir (Bingöl, 1997:263-264).

Yılmaz ve Günay (2016), İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi” isimli araştırmalarında, öğretmenlerin yöneticilerden gördükleri liderlik davranışlarının seviyesi ile iş doyumları arasında doğrusal bir ilişki vardır. Bu araştırmadan çıkarılan sonuç, öğretmenlerin iş doyumlarına kendilerinin görüş ve algılarının etkilediği, yöneticinin çok iyi bir lider olsa bile, öğretmenin onu lider olarak vasıflandırmıyorsa, yöneticinin liderliğinin bir önemi olmadığı sonucu çıkarılabilir. Araştırmanın bu sonucu Fiedler'in ‘Duruma Göre Liderlik Modelini’ desteklemektedir (Yılmaz ve Günay, 2016:3063-3084).

2.3.3. Çalışan Açısından Motivasyonun Önemi

Örgütlerin başarısının sürekliliği, üretimden elde ettiği kar, kalite ve verimliliğe bağlıdır. Örgütlerin amacına ulaşabilmesi için, yaptığı işi seven, kendini işine veren iş görenlerin istihdamı gereklidir. Çalışanın işine karşı olumlu tutum geliştirmesi için, işe başlarken ve çalışma süresince motivasyon artırıcı çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Poçan (2015), Piston fabrikasında çalışanlar üzerine yapılan araştırmada, fabrikada motivasyon oranının en düşük ve kaza oranının en yüksek olduğu döküm bölümündeki çalışma şartlarında bazı iyileştirmeler yapılarak sonuçlar

gözlemlenmiştir. Düzenli aralıklarla ayran dağıtılmış, ortamın havalandırılması için önlemler alınmış, vardiyada çalışanların oranında sıcak su ve duş imkânı sağlanmış, çalışanların görüşlerine baş vurulmuş, çalışanların istekleri yönünde iş yerinde mescit açılmış ve piknik düzenlenmiştir. İş yerinde çalışanlar için yapılan bu çalışmalar, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamış, aidiyet duygularını arttırmış ve işten ayrılmaların azaldığı gözlenmiştir. Çalışanlar üzerinde, değerli hissetme ve aidiyet duygusunun gelişmesi ve fabrikadaki çalışma koşullarının iyileştirilmesi sonucunda motivasyon artmış; motivasyonun artması da iş güvenliği ve iş kazası oranlarını olumlu etkilediği görülmüştür.

Motivasyon ve iş tatmini iş görenin memnuniyetinin iki belirleyicisidir. Bu iki faktörün birleşiminden iş görenin memnuniyeti doğmaktadır. Örgütlerin başarısı, iş görenlerin ihtiyaç ve isteklerinin anlaşılması ve bu gereksinimleri karşılayacak ortamın yaratılması ile mümkündür. İş görenlerin başarısı ile doyum düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki vardır. Örgütün amaçlarına ulaşması, etkin ve verimli çalışması başarılı personele sahip olmasıyla daha kolay olacaktır. İş gören açısından motivasyon, bireysel gereksinimlerinin karşılanmasından, kendini gerçekleştirme kadar olan bir çok aşamayı kapsar. İş görenlerin iç dünyasında huzur bulması ve kendilerini güdülemeleri, yeterli güdüleme ile sağlanacaktır. Bir örgütü diğerlerinden ayıran; iş görenlerinin duyduğu motivasyon ve iş doyumudur (Kanoğlu,2007).

Bir örgütte iş görenlerin motivasyonunun sağlanması örgüt açısından çok önemlidir. Çünkü motivasyonun, hem örgütün performansı hem de iş görenlerin performansında önemli yeri vardır. Örgütteki performansı artırmak isteyen bir yönetici, iş görenlerin arzu ve isteklerini, tutum ve davranışlarını, fikir ve duygularını ve bunları etkileyen örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri dikkate almalıdır (İzmirli, 2000, Akt. Üçüncü, 2016).

BÖLÜM III

3.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örneklemini betimlenerek veri toplama araçlarının hazırlanma, geliştirme ve uygulama aşamalarının nasıl olduğu açıklanmıştır. Araştırmaya ait elde edilen verilerin toplanma yöntemi ile verilerin çözümü ve analizi bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Önemi

Konya ilinde bulunan, MEB'na bağlı MTAL'de çalışmakta olan öğretmenlerin iş doyumlarının motivasyonlarını etkileme düzeyinin saptanması bu araştırmanın amacıdır. MTAL'de çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonlarını artırdığı veya azalttığı düşünülen etkenlerin belirlenmesiyle bu konuda yapılacak yeni çalışmalara, alınacak önlemlere, yapılacak çalışmalara veri sağlaması ve yeni öneriler getirmesi araştırmanın hedeflerindedir. Eğitim ortamlarının ve çalışma şartlarının, öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonunu yükseltecek etkenler dikkate alınarak oluşturursa, iş doyumunun ve motivasyonun yükseleceği, bunun sonucunda da öğretmenlerin işlerinde daha verimli olacağını söylemek mümkün olacaktır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Tarama modelleri, halen var olan veya geçmişte var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma türüdür. Araştırmacı araştırmaya konu olan kişi, nesne ya da olaya hiç müdahale etmeden kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlamalıdır. Araştırmaya konu olan olay, kişi ve durumları değiştirme çabasına girmez. İlişkisel tarama modellerinde iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını saptama, ilişki varsa hangi düzeyde olduğunu belirlemeyi hedefleyen araştırma türüdür (Karasar, 2006:183). Bu araştırmada genel tarama modellerinden biri olan "Betimsel Tarama Modeli" tercih edilmiştir. Araştırmada meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin, iş doyumları ile motivasyonları arasında ilişkiyi saptamak amacıyla, alan araştırmasına dayanan ilişkisel tarama modeli uygulanarak Konya ili merkez ilçelerindeki meslek liselerinin var olan durumları resmedilmeye çalışılmıştır.

3.3. Problem Cümlesi

MTAL öğretmenlerinin iş doyumunu boyutlarının, motivasyon boyutları üzerine etkisi var mıdır?

3.4. Alt Problemler

1. MTAL öğretmenlerinin idari yönden doyumları demografik özelliklerine göre farklılık gösterir mi?
2. MTAL öğretmenlerinin içsel doyumları demografik özelliklerine göre farklılık gösterir mi?
3. MTAL öğretmenlerinin duygusal doyumları demografik özelliklerine göre farklılık gösterir mi?
4. MTAL öğretmenlerinin dışsal doyumları demografik özelliklerine göre farklılık gösterir mi?
5. MTAL öğretmenlerinin iş yerinde ilişkileri demografik özelliklerine göre farklılık gösterir mi?
6. MTAL öğretmenlerinin yönetim politikaları ve uygulamalarını algılama biçimleri demografik özelliklerine göre farklılık gösterir mi?
7. MTAL öğretmenlerinin işle bütünleşme durumları demografik özelliklerine göre farklılık gösterir mi?

3.5. Varsayımlar

- 1-Araştırmada kullanılan “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” için başvuru uzman görüşleri yeterlidir.
- 2-Araştırmaya katılanların öğretmenlerin görüşlerini samimi olarak ifade ettikleri ve ankete gerçek düşüncelerini yansıttıkları varsayılmıştır.
- 3-Araştırmanın örnekleme, evreni temsil etmektedir.
- 4-Merkez ilçelerde yer alan okulların arasında fark olmadığı değerlendirilmiştir.

3.6. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları

1-Araştırma Konya iline bağlı merkez ilçelerde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı MTAL' de çalışan öğretmenlerden elde edilen bulgularla sınırlıdır.

2-Bu araştırmada kullanılan veriler 2018-2019 öğretim yılına ait bilgi ve bulgularla sınırlandırılmıştır.

3-Araştırmanın bulguları, bilgi formu ve ölçeklerden elde edilen verilerle sınırlandırılmıştır.

3.7. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında MEB'e bağlı Konya merkez ilçelerinde bulunan MTAL'de çalışan 1840 öğretmen olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini belirlenirken Meram, Selçuklu ve Karatay ilçelerindeki MTAL'leri ana kütle olarak kabul edilmiş olup, daha sonra bu kurumların içinden basit rastgele örneklem yöntemi ile okullar tespit edilmiştir. Basit rastgele örnekleme yöntemi popülasyondaki her bir örnekleme eşit seçilme olasılığı verilerek uygulanan örnekleme yöntemidir.

Evrenin listesine sahip olduğumuz için rastgele belirlenen okullardaki öğretmenlerin tamamı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. En uygun örnek büyüklüğü, araştırmanın amaçlarına göre ve mevcut sınırlandırıcı faktörlere göre değişir.

Tablo 3. 1. Örneklem Hata Payına Göre Alınabilecek Örneklem Büyüklüğünü Gösteren Tablo

Evren Büyüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
10000000	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

p=gerçekleşme olasılığı

q=gerçekleşmeme olasılığı

(Erdoğan-Yazıcıoğlu, 2004)

Konya ili merkez ilçelerinde (Meram, Selçuklu, Karatay) MTAL’de çalışan öğretmenler ile örneklem evrenine alınan öğretmenler (Tablo 3.2)’de gösterilmiştir.

Tablo 3. 2. Konya Merkez İlçelerindeki MTAL’de Çalışan Öğretmen Sayıları

OKUL SAYISI	HEDEF EVREN	ÖRNEKLEM EVRENİ	ÖRNEKLEM
30	1840	564	268

Kaynak: Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü ARGE Birimi, (2019)

3.8. Veri Toplama Araçları

Öncelikle araştırma ile ilgili literatür taraması yapılmış. Konu ile ilgili makaleler, tezler ve kitaplar incelenerek, araştırmanın kuramsal temeli hazırlanmıştır. Daha sonra konu ile ilgili ölçekler incelenmiş ve en uygun olan ölçek belirlenmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır: birinci bölümde tanıtıcı bilgi formu ikinci bölümde “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “İş Motivasyonu Ölçeği” vardır.

Ölçeğin kişisel bilgiler bölümü araştırmacı tarafından uygulayıcıların çeşitli kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Bu kısımda araştırmacı: yaş, medeni durum, cinsiyet, kıdem, mezun olunan okul, okulun fiziksel şartlarından memnuniyet, alınan ücretten memnuniyet, işteki terfi imkanlarından memnuniyeti belirlemek amacıyla sorulan sorular bulunmaktadır.

3.8.1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Ölçek geliştirilirken geçerliği ve güvenilirliği yurt içinde ve yurt dışında yapılan birçok araştırmayla (Diaz vd. 1992; Ghiselli vd. 2001; Youself, 1998; Hançer vd. 2003; Özdevecioğlu, 2003; Çarıkçı vd. 2004; Örcü vd. 2005; Sevimli vd. 2005; Özcan vd. 2007; Akdoğan,2002; Ceylan vd. 2006; Öztutku, 2007; Gündüz,2008; Anar,2010; İrigüler, 2015) saptanmış olduğundan, Weiss, Lofquist ve England tarafından çalışanların genel iş doyumunu ölçmek için geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği temel alınmıştır(Köroğlu,2011).

Minnesota İş Doyum Ölçeği’nin (MSQ) 20 maddelik kısa formu ve 100 maddelik uzun formu bulunmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu iç ve dış faktörler olarak ayrıntılı bir biçimde ortaya koyması, kısa sürede

cevaplanabilmesi, uygulama ve değerlendirmesinin pratik olması ve daha önce öğretmenlere uygulanmış olması sebebiyle Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Ülkemizde öğretmenlerin iş doyumuna üzerine yapılan birçok araştırmada (Tunacan, 2005 ; Doğan, 2005 ve Gündüz, 2008)“Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanmış olup ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği defalarca test edilmiştir.

Orijinal ölçme aracının dışsal doyum düzeyinde sekiz madde (5,6,12,13,14,17,18,19) bulunmaktadır, içsel doyum düzeyinde ise on iki madde (1,2,3,4,7,8, 9,10,11,15,16,20,) bulunmaktadır. Ölçek 5’li likert tarzında artan bir biçimde (“Hiç Memnun Değilim-(1), “Memnun Değilim-(2)”, “Kararsızım-(3)”, “Memnunum-(4)”, “Çok Memnunum-(5)” sıralanmıştır. Ölçekten elde edilen analiz sonuçlarının değerlendirilmesinde aritmetik ortalama değerleri yorumlanırken; 1.00-1.80 “Çok düşük”, 1.81-2.60 “Düşük”, 2.61-3.40 “Orta”, 3.41-4.20 “Yüksek”, 4.21-5.00 aralığı ise “Çok yüksek” olarak değerlendirilmiştir.

İçsel doyum: Tanınma veya takdir edilme, başarı, işin sorumluluğu, işin kendisi, terfi ve yükselmeye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğiyle ilgili tatminkârlıklarını içeren öğelerden oluşmaktadır. Ölçeğin bu alt boyutundaki maddelerden elde edilen puanların 12’ye bölünmesi ile içsel doyum puanı elde edilmektedir.

Dışsal doyum: İşletmenin yönetimi ve politikası, denetim şekli, çalışma koşulları, astlarla ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Ölçeğin bu alt boyutundaki maddelerden elde edilen puanların 8’e bölünmesi ile dışsal doyum puanı elde edilmektedir.

3.8.2. Motivasyon Ölçeği

Bu araştırmada kullanılan “İş Motivasyonu Ölçeği” tek alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, Aksoy (2006) tarafından geliştirilmiş ve daha önce Gürbüz ve Güzel (2003), tarafından makalede; Tanrıverdi (2007), tarafından yüksek lisans tezinde kullanılmıştır. Ölçek 18 sorudan oluşmakta olup, likert (Hiç memnun değilim = 1, Memnun değilim = 2, Kararsızım = 3, Memnunum = 4, Çok Memnunum = 5) tipinde hazırlanmıştır.

3.9. Verilerin Toplanması

Veri toplama araçlarının (Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği) örneklem olarak belirlenen okullarda uygulanabilmesi için Konya Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmış olup veri toplama araçları çoğaltılarak 300 öğretmene ulaştırılmış ve 268 dönüt alınmıştır, bunlar araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır . Yapılan testlerde uç değerlere sahip 17 ölçek değerlendirme dışı bırakılmıştır.Araştırmanın örneklemini, Yazıcı ve Erdoğan (2004)'a göre Tablo 3.2' de alınması gereken örneklem büyüklüğünden daha fazladır.

3.10. Verilerin Çözümü ve Analizi

Saha çalışmalarından elde edilen bulgular değerlendirilmiş, veriler kodlanarak bilgisayara aktarılmış, SPSS for WINDOWS 22.0 (Statistical Package For Social Science) paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analiz aşamasında ortalama, frekans ve standart sapmaya bakılmış olup ikili gruplarda (cinsiyet, branş ve aldığı ücret) t-testi uygulanmıştır. Değişkenlerde parametrik testler OneWay ANOVA(Tek Yönlü Frekans Analizi) kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon katsayılarına bakılmış ve bu araştırmanın anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alınmıştır. Puan hesaplamaları ve frekans analizlerinin yapılmasından sonra elde edilen bulgular tablolara dönüştürülmüş “Bulgular ve Yorumlar” başlığı altında yorumlanmıştır.

MTAL öğretmenlerinin istatistiksel olarak, iş tatmini düzeyleri ve motivasyon düzeyleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını, miktarını, yönünü, ve düzeyini belirlemek için, regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin örnekleminizde ortaya çıkan alt boyutların belirlenmesi için faktör analizi (Keiser-Mayer-Olkin ve Barlett testi) yapılmıştır.

3.11. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde MTAL öğretmenlerine uygulanan veri toplama araçlarına ait verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. İlk önce araştırma grubunun demografik özelliklerine ait bulgulara yer verilmiş olup, ardından araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.11.1. Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri

Örneklem içinde yer alan MTAL'lerinde öğretmen olarak çalışan deneklerin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, mesleki kıdemlerine branşlarına ve okuldaki çalışma sürelerine göre dağılımı ile ilgili istatistiksel veriler, sayısal ve yüzdesel olarak gösterilmiştir.

Tablo 3. 1. Demografik Özellikler Tablosu

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		
CİNSİYET	N	%
ERKEK	128	51
KADIN	123	49
TOPLAM	251	100.0
YAŞ	N	%
25 ve ALTI	3	1.2
26-30	10	4.0
31-35	29	11.6
36-40	50	19.9
41-45	60	23.9
46 ve ÜZERİ	99	39.4
TOPLAM	251	100.0
MEDENİ DURUM	N	%
EVLİ	223	88.8
BEKAR	21	8.4
BOŞANMIŞ	7	2.8
TOPLAM	251	100.0
ÖĞRENİM DURUMU	N	%
YÜKSEK OKUL	7	2.8
ÜNİVERSİTE (4 Yıl)	205	81.7
YÜKSEK LİSANS	39	15.5
TOPLAM	251	100.0
MESLEKİ KIDEM	N	%
0-5 YIL	17	6.8
6-10 YIL	21	8.4

11-15 YIL	33	13.1
16-20 YIL	53	21.1
21 YIL ve ÜZERİ	127	50.6
TOPLAM	251	100.0
BRANŞ GRUBU	N	%
MESLEK DERSLERİ	111	44.2
BRANŞ DERSLERİ	140	55.8
TOPLAM	251	100.0
OKULDAKİ ÇALIŞMA SÜRELERİ	N	%
0-5 YIL	93	37.1
6-10 YIL	78	31.1
11-15 YIL	40	15.9
16-20 YIL	15	6.0
21 YIL ve ÜZERİ	25	10.0
TOPLAM	251	100.0
ÜCRET	N	%
MEMNUNUM	105	41.8
MEMNUN DEĞİLİM	146	58.2
TOPLAM	251	100.0
OKULUN İMKANLARI	N	%
İLERİ	15	6.0
ORTANIN ÜSTÜ	88	35.1
ORTA	126	50.2
ORTANIN ALTI	15	6.0
ZAYIF	7	2.8
TOPLAM	251	100.0

Deneklerin Cinsiyete Göre Dağılımı:

Deneklerin cinsiyet değişkenine göre dağılımı aşağıdaki Tablo 3.3'te sayısal ve yüzdesel olarak gösterilmiştir.

Çizelge incelendiğinde araştırmaya katılan 251 öğretmenin 128'i erkek, 123'ü kadındır. Katılımcılardan erkeklerin oranı %51 iken kadınların oranı ise %49'dur. Erkek ve kadın öğretmenlerin oranları birbirine oldukça yakın olduğu söylenebilir.

Deneklerin Yaşa Göre Dağılımı:

Tablo.3.3 incelendiğinde araştırmaya katılan MTAL öğretmenlerinin %1.2'si (3 Kişi) 25 yaş ve altı, %4.0'ü (10 Kişi) 26-30 yaş aralığında, %11.6'sı (29 Kişi) 31-35 yaş aralığında, %19.9'u (50 Kişi) 36-40 yaş aralığında, %23.9'u (60 Kişi) 41-45 yaş aralığında, %39.4'ü (99 Kişi) 46 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

Deneklerin büyük çoğunluğunun 46 yaş ve üzeri (%39.4) yaş aralığında olduğu saptanmıştır. Bu yaş grubunun yoğunlukta olmasının başlıca sebebi araştırmanın evreninin ve örnekleminin büyük şehir statüsünde olan Konya iline ait merkez ilçelerinin alınmasıdır. Öğretmenlerin atama ve yer değiştirmelerinde puan esas olduğundan büyük şehirlerdeki okullarda çalışabilmek için yüksek puan gerekmektedir. Bu yaş grubundaki öğretmenlerin hizmet puanının yüksek olmasından dolayı sayıları diğer yaş gruplarına göre oldukça fazladır. Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı'na göre bu yaş grubu üretkenliğe karşı verimsizlik (durgunluk) dönemine denk gelmektedir(Arslan,2008). Bu dönemin özellikleri; verimlilik, üretkenlik, ve yaratıcılık öne çıkmaktadır (Gürses ve Kılavuz, 2011). Meslek liselerinde bu yaş aralığındaki öğretmenlerin fazla olması, bu okullardaki verimliliği ve üretkenliği artıracakı düşünülebilir(Akbaş,2016).

Deneklerin Medeni Duruma Göre Dağılımı:

Tablo 3.3 incelendiğinde araştırmaya katılan MTAL öğretmenlerinin %88.8'i (223 Kişi) evli, %8.4'ü (21 Kişi) bekar, %2.8'si (7 Kişi) boşanmış olduğu görülmektedir. Araştırmaya göre evli öğretmenlerin sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir. Bekar öğretmenlerin "bekar" ve "boşanmış" olarak sınıflandırılmasında; boşanma sürecinin ve sonrasında yarattığı travmanın bireyin yaşam doyumuna ve iş doyumuna etkilerinin olduğunun düşünülmesidir(Aktaş, 2018).

Deneklerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı:

Tablo 3.3 incelendiğinde araştırmaya katılan MTAL öğretmenlerinin %2.8'i (7 Kişi) yüksek okul, %81.7'si (205 Kişi) üniversite, %15.5'i (39 Kişi) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun 4 yıllık fakülte mezunu oldukları görülmektedir. Literatüre göre Türkiye'de öğretmenlerin yüksek lisans ortalamaları % 7 iken, araştırma yapılan gruptaki yüksek lisans yapmış öğretmen ortalaması %16.4'tür. Bu farklılık illerin gelişmişlik düzeyleri, büyüklükleri, üniversite sayıları vb. gibi faktörlerle açıklanabilir.

Deneklerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı:

Tablo 3.3 incelendiğinde araştırmaya katılan MTAL öğretmenlerinin %6.8'i (17 Kişi) 0-5 yıl, %8.4'ü (21 Kişi) 6-10 yıl, %13.1'i (33 Kişi) 11-15 yıl, %21.1'i (53 Kişi) 16-20 yıl, %50.6'ü (127 Kişi) 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yarısından fazlası 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir. Öğretmenlerin atama ve yer değiştirmesinde esas alınan puanların çalışma yılı ve çalıştığı bölge üzerinden hesaplandığından dolayı merkez ilçelerde çalışan öğretmenlerin çalışma sürelerinin uzun olması beklenir. Yine aynı gerekçelerle çalışma süresi en az olanların 0-5 yıl olduğu görülmektedir.

Deneklerin Branşlarına Göre Dağılımı:

Tablo 3.3 incelendiğinde araştırmaya katılan MTAL öğretmenlerinin %42.2'si (111 Kişi) meslek dersleri öğretmeni, %55.8'si (140 Kişi) branş dersleri öğretmeni olduğu görülmektedir. Meslek liseleri bireyi hem mesleğe hem de hayata hazırlayan kurumlar olduğundan meslek derslerinin yanında genel kültür dersleri de yer almaktadır. Öğretmenlerin bir okulda istihdamı norm kadro esaslarına göre sağlanmakta olup araştırma grubundaki okullardan araştırmaya katılan deneklerin çoğunluğunu (55.8) branş derslerine giren öğretmenler oluşturmaktadır.

Deneklerin Okulda Çalışma Süresine Göre Dağılımı:

Tablo 3.3 incelendiğinde araştırmaya katılan MTAL öğretmenlerinin %37.1'i (93 Kişi) 0-5 yıl, %31.1'i (78 Kişi) 6-10 yıl, %15.9'u (40 Kişi) 11-15 yıl, %6.0'si (15 Kişi) 16-20 yıl, %10.0'u (25 Kişi) 21 yıl ve üzeri çalışmış olduğu görülmektedir. Milli eğitim Bakanlığının 17 Nisan 2015'te yayınladığı atama ve yer değiştirme

yönetmeliğine göre öğretmenlerin bir kurumda en uzun çalışabilecekleri süre 8 yıl olarak belirlenmiştir. Uygulamada görülen aksaklıklardan dolayı yönetmelik hükümleri uygulanmamaktadır. Yönetmelik hükümleri uygulanması halinde başka kurumlara görevlendirilmesi gereken öğretmen sayısı toplam öğretmenlerin yaklaşık olarak % 32'sini oluşturmaktadır.

Deneklerin Aldıkları Ücretten Memnuniyetlerine Göre Dağılımı:

Tablo 3.3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %41.8'i (105 kişi) aldığı ücretten memnun iken % 58.2'si (146 kişi) aldığı ücretten memnun değildir. Literatür incelendiğinde; (İncir, 1990; Dağdeviren ve ark., 2011; Çelik,1987; Aydemir ve arkadaşları, 2013; Koç ve arkadaşları, 2009; Kapar,2016) iş doyumunu ile ücret arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Deneklerin Çalıştıkları Okulun İmkanlarını Tanımlama Düzeyine Göre Dağılımı:

Tablo 3.3 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenler okulun imkanlarından memnuniyet durumlarını; %6.0'ı (15 kişi) “ileri”, %35.1'i (88 kişi) “Ortanın üstü”, %50.2'si (126 kişi) “orta”, %6.0'sı (15 kişi) “ortanın altı”, %2.8'i (7 kişi) “zayıf” olarak nitelemişlerdir. Öğretmenlerin çoğunluğu (50.2) okulun imkanlarını ortanın üstü seviyede değerlendirirken yaklaşık %8.8'i ortanın altı ve zayıf olarak nitelemektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin çalıştığı kurumun imkanlarından memnun olduğu çıkarımı yapılabilir.

3.12. Araştırma ile İlgili Hipotezler

Şekil: 1.1'de örneklem grubuna uygulanan İş Doyumu Ölçeği'nin dört alt faktörü ile İş Motivasyonu Ölçeği'nin üç alt faktörü arasındaki ilişki üzerine aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur. Ayrıca araştırmaya katılan MTAL öğretmenlerinin sosyo-demografik özellikleri ile İş Doyumu Ölçeği ve İş Motivasyonu Ölçeği'nin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilecektir.

ANA HİPOTEZLERİMİZ

Araştırmamızın hipotezleri şunlardır:

H1-MTAL'nde çalışan öğretmenlerin içsel doyumları ile iş yerinde ilişkiler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezimizde MTAL'nde çalışan öğretmenlerin içsel doyumları ile iş yerinde ilişkileri arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi test edilecektir.

H2-MTAL'nde çalışan öğretmenlerin idari yönden doyumları ile iş yerinde ilişkiler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezimizde MTAL'nde çalışan öğretmenlerin idari yönden doyumları ile iş yerinde ilişkileri arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi test edilecektir.

H3-MTAL'nde çalışan öğretmenlerin duygusal bakımdan doyumları ile iş yerinde ilişkiler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezimizde MTAL'nde çalışan öğretmenlerin duygusal bakımdan doyumları ile iş yerinde ilişkileri arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi test edilecektir.

H4-MTAL'nde çalışan öğretmenlerin dışsal doyumları ile iş yerinde ilişkiler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezimizde MTAL'nde çalışan öğretmenlerin dışsal doyumları ile iş yerinde ilişkileri arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi test edilecektir.

H5.MTAL'nde çalışan öğretmenlerin içsel doyumları ile yönetim politikaları ve uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezimizde MTAL'nde çalışan öğretmenlerin içsel doyumları ile yönetim politikaları ve uygulamaları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi test edilecektir.

H6-MTAL'nde çalışan öğretmenlerin idari yönden doyumları ile yönetim politikaları ve uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezimizde MTAL'nde çalışan öğretmenlerin idari doyumları ile yönetim politikaları ve uygulamaları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi test edilecektir.

H7-MTAL'nde çalışan öğretmenlerin duygusal bakımdan doyumları ile yönetim politikaları ve uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezimizde MTAL'nde çalışan öğretmenlerin duygusal bakımdan doyumları ile yönetim politikaları ve uygulamaları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi test edilecektir.

H8-MTAL'nde çalışan öğretmenlerin dışsal doyumları ile yönetim politikaları ve uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezimizde MTAL'nde çalışan öğretmenlerin dışsal doyumları ile yönetim politikaları ve uygulamaları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi test edilecektir.

H9-MTAL’nde çalışan öğretmenlerin içsel doyumları ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezimizde MTAL’nde çalışan öğretmenlerin içsel doyumları ile işle bütünleşme arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi test edilecektir.

H10-MTAL’nde çalışan öğretmenlerin idari yönden doyumları ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezimizde MTAL’nde çalışan öğretmenlerin idari yönden doyumları ile işle bütünleşme arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi test edilecektir.

H11-MTAL’nde çalışan öğretmenlerin duygusal bakımdan doyumları ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezimizde MTAL’nde çalışan öğretmenlerin duygusal bakımdan doyumları ile işle bütünleşme arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi test edilecektir.

H12-MTAL’nde çalışan öğretmenlerin dışsal doyumları ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezimizde MTAL’nde çalışan öğretmenlerin dışsal doyumları ile işle bütünleşme arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi test edilecektir.

3.13. İş Doyumu Ölçeğine Ait Bulgular

İş Doyumu ölçeğine ait yapılan normallik testinde, ölçeğin verilerinin dağılımının normal olmadığı görülmüştür. Veri setine uygun olmayan outlier ve extreme veriler, SPSS programından yararlanılarak saplı kutu grafiklerinden (boxplots) yararlanılarak tespit edilmiştir. Tespit edilen değerlerin hata ayıklaması yapılmış ve şüpheli bulunan outlier ve extreme verileri (17 anket) silinerek tekrar bakılmıştır.

Ölçeğin güvenirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alpha katsayısı 0,929 olarak bulunmuştur. Minnesota İş Doyum Ölçeği ile örnekleminizde ortaya çıkan alt boyutların uyumlu olup olmadığına bakabilmek için açıklayıcı faktör analizi Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yapılmıştır. Yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinin sonucu 0,917 olarak hesaplanmıştır. 0,917, örneklem hacmi uygunluğunun çok iyi olduğu, diğer taraftan da Barlett küresellik testinin $p=0,00<0,05$ ile geçerli olduğu görülmektedir. Buna göre KMO testi sonuçları, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya ait hipotezlerin testinde; grup sayıları , verilerin normal dağılıma uygunluğu ve ortaya çıkan grupların birbirleri ile olan ilişkilerine bakılmıştır.

Veri setinin normallik testleri gözlem sayısı 30'dan fazla olduğu durumlarda Kolmogorov-Smirnov ve az olduğu durumlarda ise Shapiro Wilk testlerine bakılarak anlaşılmaktadır(Kalaycı,2008:13). Shapiro, Wilk ve Chen (1968) ın yaptıkları simülasyonda normallik varsayımını değerlendirmek için en güçlü testin Shapiro-Wilk testi olduğunu belirtmişlerdir(Demir ,Saatçioğlu ve İmrol, 2016).

Tablo 3. 2. Veri Setine Ait Normallik Testi Sonuçları

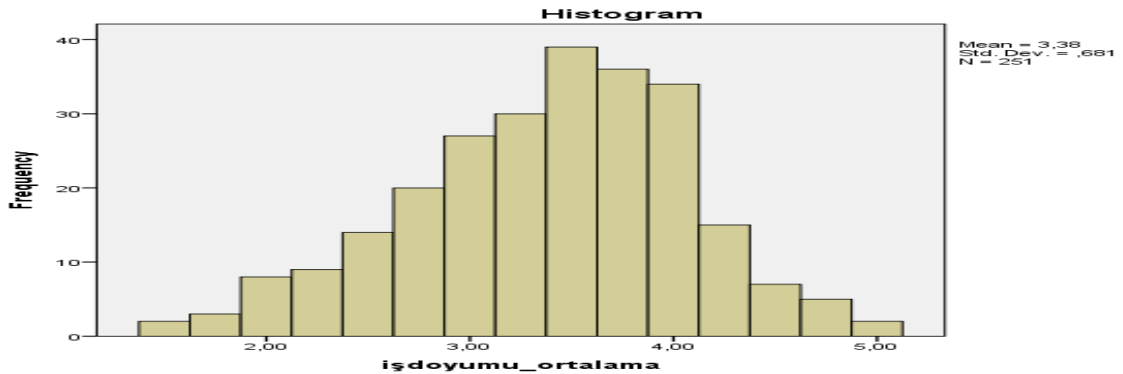
	Normallik Testi					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İş doyumu	,063	251	,016	,990	251	,070

a. Lilliefors Significance Correction

Örnekleme ait Shapiro-Wilk $0,07 > 0,05$ olduğundan verilerin dağılımı normaldir. Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna göre, işdoyumu verilerinin anlamlılık değeri 0,016 olarak bulunmuştur. Elde edilen değer 0,05'ten küçük olduğundan verilerin normal dağılıma uygun olmadığı söylenebilir fakat Kolmogorov ve Smirnov testinde örneklemin büyüklüğü arttıkça beklenen dağılım ile gözlenen dağılım arasındaki küçük farkların anlamlı çıkması eğiliminde olması ve örneklem büyüklüğünden etkilendiğinden dolayı grafiksel ve betimsel yöntemlerin birlikte kullanılması gerekmektedir(Demir ve ark. 2016).

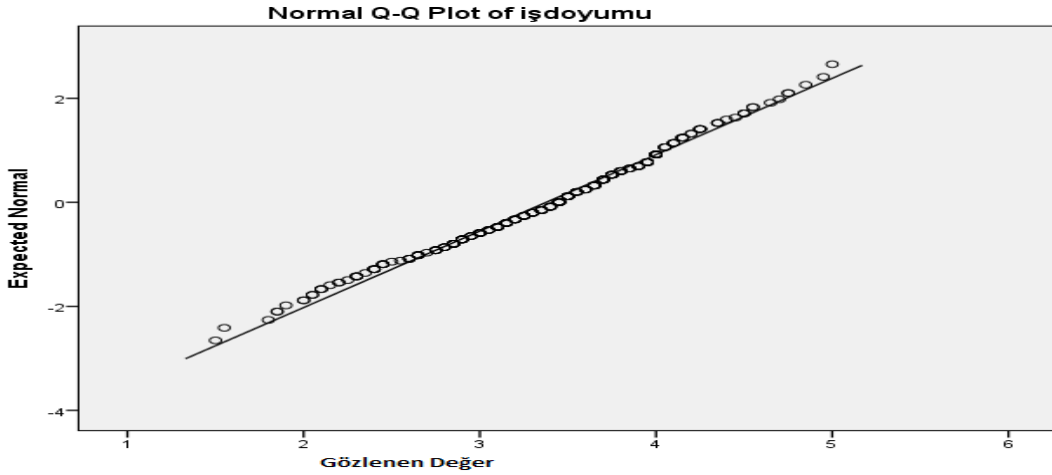
Verilere ait histogram grafiği Şekil 3.3'te ve Normal Q-Q Plot verileri Şekil.3.4'te gösterilmiştir. Grafiksel yöntemlerden histogram grafiğine bakarak yapılan değerlendirmede verilerin normal olarak değerlendirilmesi için verilerin frekanslarını gösteren sütunlar üst noktalarından birleştirildiğinde çan eğrisine benzeyen bir şekil ortaya çıkması gerekmektedir. Şekil.3.3 incelendiğinde verilerin dağılımının normal olduğu görülmektedir.

Şekil 3. 2. Veri Setine Ait Histogram



Normal Q-Q Plot'ta ise veriler varsayımsal olarak belirlenen 45 derecelik çizgi ile ölçeğe ait değerlerin dağılımı mümkün olduğu kadar paralel olmalıdır. Şekil 3.4. incelendiğinde bizim değerlerimize ait dağılım teorik değerlerden sapma göstermemektedir. Bu durumda verilerin dağılımının normal olduğunu söyleyebiliriz.

Şekil 3. 3. Veri Setine Ait Normal Q-Q Plot Verileri



İstatistiksel çalışmalarda en fazla tercih edilen dağılım, simetrik olan “normal dağılım”dır. Veri setinin dağılımının normal olup olmadığını anlamak için, çarpıklık (skewness) basıklık (kurtosis) ölçülerine bakarak anlaşılabilir. Dağılımının tam simetrik olduğu durumlarda çarpıklık (skewness) basıklık (kurtosis) katsayısı sıfır olmaktadır (Kalaycı 2008: 53).

Tablo 3. 3. İş Doyumu Ölçeğine Ait Skewness ve Kurtosis Katsayıları

Tanımlayıcılar				
		İstatistik	Std. Hata	
İş doyumunu	Mean	3,3767	,04297	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,2921	
		Upper Bound	3,4613	
	5% Trimmed Mean	3,3862		
	Median	3,4500		
	Variance	,463		
	Std. Deviation	,68077		
	Minimum	1,50		
	Maximum	5,00		
	Range	3,50		
	Interquartile Range	1,00		
	Skewness	-,288	,154	
	Kurtosis	-,170	,306	

Verilere ait dağılımın normalliğinin tespiti için betimsel yöntemlerden; mod, medyan, aritmetik ortalama, çarpıklık ve basıklık değerleri gibi istatistiklere bakılarak belirlenebilir. Tabachnick ve Fidell,(2013) e göre mod, medyan ve aritmetik ortalamasının eşit veya yakın olması Skewness ve Kurtosis katsayılarının ± 1 sınırları içinde 0'a yakın olması, Skewness ve Kurtosis katsayılarının kendi standart hatalarına bölünmesi ile hesaplanan indeksin ± 2 sınırları içinde 0'a yakın olması durumunda, dağılım normal olarak değerlendirilmektedir(Demir ve ark. 2016).

Bu araştırmada kullanılan İş Doyumu Ölçeği'ne ait Skewness değeri $-0,288$ ve standart hatasına bölünmesi sonucu oluşan "z skoru" $1,87$ 'dir, Kurtosis değeri $-0,170$ ve standart hatasına bölünmesi sonucu oluşan "z skoru" $0,55$ 'tir. Bu verilere göre dağılımın normal olduğu söylenebilir. İş doyumunu ölçeğine ait Skewness ve Kurtosis katsayıları Tablo 3.5. 'te gösterilmiştir.

3.13.1. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları (İçsel Doyum, İdari Bakımdan Doyum, Duygusal Bakımdan Doyum, Dışsal Doyum)

Minnesota İş Doyum Ölçeğinin faktör analizine göre ölçeğe ait 4 alt faktör ortaya çıkmıştır. Birinci faktör 7 maddeden (1,2,3,11,12,15,19) oluştuğu ve toplam varyansın % 43,39'unu oluşturduğu, ikinci faktörün 5 maddeden (5,6,14,18,20) oluştuğu ve toplam varyansın % 8,92'sini oluşturduğu, üçüncü faktörün 3 maddeden (7,9,10) oluştuğu ve toplam varyansın % 6,20'sini oluşturduğu, dördüncü faktörün 5 maddeden (4,8,13,16,17) oluştuğu ve toplam varyansın %5,80'ini oluşturduğu ve bu 4 faktör araştırmanın %64,33'ünü açıkladığı gözlenmiştir. 1.faktör "İçsel Doyum, 2. faktör, "İdari Bakımdan Doyum" 3. Faktör "Duygusal Bakımdan Doyum" ve 4. faktör "Dışsal Doyum" olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 3. 4. İş Doyumu Ölçeğinin Faktör Yüklerini Gösteren Tablo

Bileşenler	İlk Özdeğerler			Kare Yüklerin Çekme Topamları			Kare Yüklerin Dönme Topamları		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1-İçsel doyum	8,680	43,399	43,399	8,680	43,399	43,399	3,895	19,477	19,477
2-İdari bakımdan doyum	1,785	8,925	52,324	1,785	8,925	52,324	3,792	18,960	38,437
3-Duygusal doyum	1,241	6,206	58,531	1,241	6,206	58,531	2,657	13,286	51,722
4-Dışsal doyum	1,161	5,807	64,338	1,161	5,807	64,338	2,523	12,615	64,338

MSQ İş Doyumu Ölçeği Kısa Formu'nun yapısında bulunan faktörler bu araştırmada farklılık göstermiştir. Orijinal MSQ İş Doyumu Ölçeği Kısa Formu'nda; dışsal doyum düzeyinde sekiz madde (5,6,12,13,14,17,18,19) bulunmaktadır, içsel doyum düzeyinde ise on iki madde (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20,) bulunmaktadır.

Tablo 3. 5. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Örneklemimizde Çıkan Alt Faktörleri

Rotasyonlu Faktör Matrisi				
	Component			
	1	2	3	4
2-Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	,762			
3-Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	,756			
11-Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	,634			
12-İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	,610			
15-Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	,559			
1-Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	,535			
19-Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	,451			
6-Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından		,888		
5-Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından		,851		
18-Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden		,679		
20-Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından		,526		
14Terfi imkânının olması yönünden		,500		
9-Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden			,804	
10-Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden			,701	
7-Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden			,597	
16-Çalışma şartları yönünden				,777
13-Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden				,592
8-Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden				,572
4-Bu okulda öğretmen olmanın toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından				,499
17-Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden				,442

Bu araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği'nde ise birinci faktör 7 maddeden (1,2,3,11,12,15,19) oluşmuş ve **"İçsel Doyum"** olarak adlandırılmış, toplam varyansın % 43,39'unu oluşturmuştur. Bireyin özerkliği ve bağımsız çalışma olanakları, iş yerinde kendisine sorumluluk ve yetki verilmesi, bireyin yeteneklerini sergileyebilmesi, örgütün değerleri ile bireyin değerlerinin uyumu, iş yerinin

güvenliği, işten kaynaklanan sosyal statü, tanınma veya takdir edilme, başarı, işin kendisi, terfi ve yükselmeye bağlı görev değişiklikleri gibi işin içsel niteliği ile ilgili tatminkârlıkları içeren öğelerden oluşmaktadır.

İkinci faktör 5 maddeden (5,6,14,18,20) oluşmuş ve **“İdari Bakımdan Doyum”** olarak adlandırılmış, toplam varyansın % 8,92’sini oluşturmuştur. Literatür incelendiğinde her ne kadar “İdari Bakımdan Doyum” başlığı altında bir alt boyut bulunmasa da açıklayıcı faktör analizinde ortaya çıkan bu boyutu içerdiği maddeler açısından bu isim verilmesi uygun görülmüştür. Yönetimin ve yöneticinin bireye karşı tutumu bireyin iş doyumunu etkilemektedir. Yöneticilerin çalışanlara karşı samimiyeti, çalışanların kişisel ve sağlık problemleri ile ilgilenmesi, çalışanlar arasında mesafeyi koruyarak her çalışana eşit davranması birey işinden daha fazla doyum sağlamasına neden olmaktadır(Turgut,2010).

Üçüncü faktör 3 maddeden (7,9,10) oluşmuş ve **“Duygusal Bakımdan Doyum”** olarak adlandırılmış, toplam varyansın % 6,20’sini oluşturmuştur. Literatür incelendiğinde her ne kadar “Duygusal Bakımdan Doyum” başlığı altında bir alt boyut bulunmasa da açıklayıcı faktör analizinde ortaya çıkan bu boyutu içerdiği maddeler açısından bu isim verilmesi uygun görülmüştür. İşgörenin kişilik özellikleri iş doyumunu etkilemektedir. Duygusal anlamda yeterli olgunluğa erişemeyen, çalıştığı kurumla ve kendisiyle ilgili farkındalık oluşturamayan bireyler ne kadar zeki ve eğitilmiş olurlarsa olsunlar o kuruma faydadan çok zarar getirmektedirler(Turgut,2010).

Dördüncü faktör 5 maddeden (4,8,13,16,17) oluşmuş ve **“Dışsal Doyum”** olarak adlandırılmış, toplam varyansın %5,80’ini oluşturmuştur. Dışsal doyum, bireyi etkileyen dışsal boyutları içermektedir. Dışsal iş doyum; yükselme ve terfi olanakları, örgütsel yönetim uygulamaları ve politikaları , ücret, ilişkisel ve teknik gözetim, ödüllendirilme, takdir edilme gibi faktörlere ilişkin tatminlerdir. Bireyin çalışması karşılığı aldığı ücret onun yaptığı işe karşılık aldığı ödüldür. Birey aldığı ücreti sadece maddi bir ödül olarak görmez, onu ne kadar çalışıldığının ve başarısının bir göstergesi olarak görür. Ücret işgörenin ihtiyaçlarını karşılama durumunu da etkilediğinden saygınlık basamaklarındaki yerinin belirlenmesinde önemi büyüktür. İşveren için bir maliyet olan ücret işgörenler için ciddi bir motivasyon aracıdır.

İşgörenler yaptıkları iş ile ücretin orantılı olmasını ve çalışanlar arası ücret adaletinin sağlanmasını isterler(Sarı,2011).

(Filiz,2014) öğretmenlerin iş doyumu üzerine yaptığı araştırmada bu araştırmanın sonucuna benzer şekilde MSQ İş Doyumu Ölçeği Kısa Formu'nun 4 alt boyut ortaya çıkmıştır. Köroğlu (2011) yaptığı araştırmada ortaya çıkan faktörler MSQ İş Doyumu Ölçeği Kısa Formu'nun yapısında bulunan faktörlerden farklılık göstermiştir.

Birçok araştırmacı MSQ İş Doyumu Ölçeği Kısa Formu'nda farklı faktörler ortaya çıkabileceğini belirtmişlerdir (Schriesheim vd. 1993: 402; Hirschfeld, 2000: 258; Hancer vd. 2003: 95) Başka bir araştırmada Schriesheim vd. (1993: 402), MSQ İş Doyumu Ölçeği Kısa Formu'nun faktör yapılarında bulunan maddelerin farklılık gösterdiği görülmektedir. Hirschfeld (2000: 258), Hançer ve George (2003: 95) yaptıkları çalışmalarında MSQ İş Doyumu Ölçeği Kısa Formu'nun faktör yapılarında farklı maddelerin ve farklı faktör yapıları olduğu ortaya çıkmıştır(Filiz,2014).

3.13.2. Sosyo-Demografik Özelliklerin İş Doyumuna Etkisi

Bu bölümde MTAL öğretmenlerinin sosyo-demografik özellikleri ile İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutları arasındaki ilişki incelenecektir.

Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu:

Aşağıdaki çizelgede “İş doyumu” ölçeğinin alt boyutlarına verilen cevapların araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterme durumunu test eden “t” testi ve “F” testi bulunmaktadır. Testlerin % 95 güven seviyesinde $\alpha = 0,05$ 'tir. “F” ve “t” testleri yorumlanırken anlamlılık sütunundaki (p) değer 0,05'in üzerindeyse anlamlı bir ilişki yoktur, $p < 0,05$ ise anlamlı bir ilişki vardır.

MTAL'de çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının alt düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek için bağımsız t-testi uygulanmış ve istatistiksel olarak öğretmenlerin cinsiyeti ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 3. 6. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Düzeylerine Ait İstatistik Bilgiler

Ölçekler	Gruplar	n	\bar{X}	F	sig	ss	t	p	
İŞ DOYUMU	İçsel doyum	Kadın	123	3,2648	,009	,926	,77853	,926	,565
		erkek	128	3,3225					
	İdari doyum	Kadın	123	3,0976	,115	,735	,85904	,735	,775
		erkek	128	3,0656					
	Duygusal doyum	Kadın	123	3,8455	,323	,570	,69646	,570	,224
		erkek	128	3,9479					
	Dışsal doyum	Kadın	123	3,3724	,095	,758	,69863	,758	,850
		erkek	128	3,3891					
erkek		128	3,6589	,74531					

*: $p < 0,05$; \bar{X} : Ortalama; ss: Standart Sapma; n: Örneklem Büyüklüğü.

Ölçeğin anlamlılık sütunu altındaki değerleri ölçekte $p > 0,05$; içsel doyum alt düzeyinde ($p = 0,56 > 0,05$), idari bakımdan doyum alt düzeyinde ($p = 0,77 > 0,05$), duygusal bakımdan doyum alt düzeyinde ($p = 0,22 > 0,05$), dışsal doyum alt düzeyinde ($p = 0,85 > 0,05$), olarak bulunduğu öğretmenlerin iş doyumunun tüm alt düzeylerinde cinsiyete göre anlamlılık göstermemektedir.

Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu:

Aşağıdaki Çizelge:3.9'da, İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutlarının gruplar arası varyansı hesaplanmıştır.

Tablo 3. 7. Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeylerine Ait Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği Testi				ANOVA	
	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.	F	p
İçsel doyum	2,559	5	245	,028*	3,898	,002
İdari bakımdan doyum	3,068	5	245	,010*	2,985	,012
Duygusal bakımdan doyum	1,237	5	245	,292	2,869	,015
Dışsal doyum	1,525	5	245	,183	3,699	,003

*: $p < 0,05$

İş doyumunu ölçeğinin iki alt boyutunda (içsel doyum=0.028 ve idari bakımdan doyum=0.010) gruplar arası varyans 0,05'ten küçük olduğundan bu gruplarda post-hoc istatistiklerinden ANOVA Games-Howel testi yapılmıştır. Gruplar arası varyansın eşit olmadığı durumlarda kullanılan post-hoc istatistikleri değişmektedir.

Bu durumda kullanılabilir istatistikler: Tamhane's T2, Games-Howell, Tamhane's T3, Dunnet's T3 ve Dunnet's C şeklindedir ve sadece "çoklu aralık testi" olarak işlem görmektedirler (Sparks, 1963, Akt, Kayri,2009). Ölçeğin diğer alt boyutlarında gruplar arası varyans eşit olduğundan ("Duygusal bakımdan doyum"=0,292 ve "Dışsal doyum"=0,183) bu gruplarda post-Hoc analizlerinden "LSD" yapılmıştır.

Tablo 3. 8. Yaş Gruplarına göre Anova Games-Howell ve LSD Testi sonuçları

ÖLÇEKLER	Post-Hoc	(I) Yaşınız	(J) Yaşınız	Ortalama Fark (I-J)	ss	Sig.	FARK	
İÇSEL DOYUM	Games-Howell	25 ve altı(1)	26-30	,47143	,22136	,352	1-3*	
			31-35	,79310*	,17476	,001	1-4*	
			36-40	,99714*	,12063	,000	1-5*	
			41-45	,83095*	,10308	,000	1-6*	
			46 ve üzeri	,50216*	,06638	,000	4-6*	
		26-30 (2)	25 ve altı	-,47143	,22136	,352		
			31-35	,32167	,28203	,859		
			36-40	,52571	,25210	,345		
			41-45	,35952	,24419	,686		
			46 ve üzeri	,03074	,23110	1,000		
		31-35(3)	25 ve altı	-,79310*	,17476	,001		
			26-30	-,32167	,28203	,859		
			36-40	,20404	,21235	,928		
			41-45	,03785	,20289	1,000		
			46 ve üzeri	-,29094	,18694	,631		
		36-40(4)	25 ve altı	-,99714*	,12063	,000		
			26-30	-,52571	,25210	,345		
			31-35	-,20404	,21235	,928		
			41-45	-,16619	,15867	,901		
			46 ve üzeri	-,49498*	,13769	,007		
		41-45(5)	25 ve altı	-,83095*	,10308	,000		
			26-30	-,35952	,24419	,686		
			31-35	-,03785	,20289	1,000		
			36-40	,16619	,15867	,901		
			46 ve üzeri	-,32879	,12260	,087		
		46 ve üzeri(6)	25 ve altı	-,50216*	,06638	,000		
			26-30	-,03074	,23110	1,000		
			31-35	,29094	,18694	,631		
			36-40	,49498*	,13769	,007		

			41-45	,32879	,12260	,087	
İDARİ BAKIMDA N DOYUM	Games-Howell	25 ve altı(1)	26-30	-,03333	,28480	1,000	4-6*
			31-35	,43908	,24605	,526	
			36-40	,63467	,22147	,193	
			41-45	,56667	,21936	,260	
			46 ve üzeri	,18788	,19084	,896	
		26-30(2)	25 ve altı	,03333	,28480	1,000	
			31-35	,47241	,28183	,561	
			36-40	,66800	,26065	,163	
			41-45	,60000	,25885	,243	
			46 ve üzeri	,22121	,23518	,927	
		31-35(3)	25 ve altı	-,43908	,24605	,526	
			26-30	-,47241	,28183	,561	
			36-40	,19559	,21764	,945	
			41-45	,12759	,21549	,991	
			46 ve üzeri	-,25120	,18639	,757	
		36-40(4)	25 ve altı	-,63467	,22147	,193	
			26-30	-,66800	,26065	,163	
			31-35	-,19559	,21764	,945	
			41-45	-,06800	,18693	,999	
			46 ve üzeri	-,44679*	,15247	,049	
		41-45(5)	25 ve altı	-,56667	,21936	,260	
			26-30	-,60000	,25885	,243	
			31-35	-,12759	,21549	,991	
			36-40	,06800	,18693	,999	
			46 ve üzeri	-,37879	,14938	,124	
		46 ve üzeri(6)	25 ve altı	-,18788	,19084	,896	
			26-30	-,22121	,23518	,927	
			31-35	,25120	,18639	,757	
			36-40	,44679*	,15247	,049	
			41-45	,37879	,14938	,124	
DUYGUSAL BAKIMDA N DOYUM	LSD	25 ve altı(1)	26-30	,40000	,43074	,354	1-3*
			31-35	,80460*	,39684	,044	1-4*
			36-40	,98667*	,38895	,012	1-5*
			41-45	,79444*	,38711	,041	2-4*
			46 ve üzeri	,69360	,38346	,072	4-6*
DUYGUSAL BAKIMDA N DOYUM	LSD	26-30(2)	25 ve altı	-,40000	,43074	,354	
			31-35	,40460	,23996	,093	
			36-40	,58667*	,22667	,010	

			41-45	,39444	,22350	,079				
			46 ve üzeri	,29360	,21712	,178				
		31-35(3)	25 ve altı	-,80460*	,39684	,044				
			26-30	-,40460	,23996	,093				
			36-40	,18207	,15273	,234				
			41-45	-,01015	,14799	,945				
			46 ve üzeri	-,11100	,13816	,423				
			36-40(4)	25 ve altı	-,98667*	,38895		,012		
			26-30	-,58667*	,22667	,010				
			31-35	-,18207	,15273	,234				
			41-45	-,19222	,12530	,126				
			46 ve üzeri	-,29306*	,11353	,010				
		41-45(5)	25 ve altı	-,79444*	,38711	,041				
			26-30	-,39444	,22350	,079				
			31-35	,01015	,14799	,945				
			36-40	,19222	,12530	,126				
			46 ve üzeri	-,10084	,10706	,347				
		46 ve üzeri(6)	25 ve altı	-,69360	,38346	,072				
			26-30	-,29360	,21712	,178				
			31-35	,11100	,13816	,423				
			36-40	,29306*	,11353	,010				
		DIŞSAL DOYUM	LSD	25 ve altı(1)	26-30	,29333		,44776	,513	1-4*
					31-35	,75402		,41252	,069	1-5*
					36-40	,94133*		,40432	,021	2-4*
					41-45	,91000*		,40241	,025	2-5*
					46 ve üzeri	,63030		,39861	,115	4-6*
				26-30(2)	25 ve altı	-,29333		,44776	,513	5-6*
					31-35	,46069		,24944	,066	
36-40	,64800*				,23562	,006				
41-45	,61667*				,23233	,008				
46 ve üzeri	,33697				,22570	,137				
31-35(3)	25 ve altı			-,75402	,41252	,069				
	26-30			-,46069	,24944	,066				
	36-40			,18731	,15877	,239				
	41-45			,15598	,15383	,312				
	46 ve üzeri			-,12372	,14362	,390				
36-40(4)	25 ve altı			-,94133*	,40432	,021				
	26-30			-,64800*	,23562	,006				
	31-35			-,18731	,15877	,239				

		41-45	-,03133	,13025	,810
		46 ve üzeri	-,31103*	,11801	,009
	41-45(5)	25 ve altı	-,91000*	,40241	,025
		26-30	-,61667*	,23233	,008
		31-35	-,15598	,15383	,312
		36-40	,03133	,13025	,810
		46 ve üzeri	-,27970*	,11128	,013
	46 ve üzeri(6)	25 ve altı	-,63030	,39861	,115
		26-30	-,33697	,22570	,137
		31-35	,12372	,14362	,390
		36-40	,31103*	,11801	,009
		41-45	,27970*	,11128	,013

* p < 0,05

Yapılan ANOVA ya göre yaş grupları ile iş doyumunun tüm alt boyutları arasında anlamlı fark vardır. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek üzere yapılan Games-Howell testinde 25 yaş ve altı yaş grubunda olanların içsel doyumunu 26-30 yaş hariç diğer tüm yaş gruplarından yüksektir. Yine 36-40 yaş grubunda olanların içsel doyumları 46 yaş ve üzeri grupta olanlardan yüksek çıkmıştır. İdari bakımdan doyum alt boyutunda; 36-40 yaş aralığında olanların doyumları 46 yaş ve üzeri yaş grubunda olanlardan yüksek çıkmıştır.

Gruplar arası varyansın eşit olduğu “Duygusal bakımdan doyum” ve “ dışsal doyum” boyutlarında farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için yapılan “LSD” testinde; 25 yaş ve altı grupta olanların duygusal bakımdan iş doyumunu 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41-45 yaş grubunda olanlardan daha yüksektir, 26-30 yaş grubunda olanları 36-40 yaş grubundan, 36-40 yaş grubunda olanları ise 46 yaş üzeri grupta olanlardan daha yüksek çıkmıştır.

%95 güven düzeyinde yapılan F testine göre anlamlılık sütunundaki (p) değerler ölçek için p<0.05 olduğundan MTAL öğretmenlerinin iş doyumunu, ölçeğin tüm faktörlerinde yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu:

Aşağıdaki çizelgede “İş Tatmini” ölçeğinin alt boyutlarına verilen cevapların araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre farklılık gösterme durumunu test eden “ANOVA” testi bulunmaktadır. Testlerin %95 güven seviyesinde $\alpha = 0,05$ 'tir.

“ANOVA” testi yorumlanırken anlamlılık sütunundaki (p) değer 0,05’in üzerindeyse anlamlı bir ilişki yoktur, $p < 0,05$ ise anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan homojenlik testinde alt boyutlardan “İdari bakımdan doyum” alt boyutunun varyansı eşit olmadığından Games-Howell diğer gruplarda ise post-Hoc istatistiklerinden Tukey testi yapılmış olup bütün alt boyutlarında $p > 0,05$ olduğundan iş doyumunu ölçeğinin tüm alt boyutları ile MTAL öğretmenlerinin medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur diyebiliriz.

Tablo 3. 9. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeylerine Ait Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları

Ölçekler	Varyansların Homojenliği Testi				ANOVA	
	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.	F	p
İçsel doyum	,381	2	248	,684	0,172	0,842
İdari bakımdan doyum	4,244	2	248	,015	1,004	0,368
Duygusal bakımdan doyum	1,200	2	248	,303	0,616	0,541
Dışsal doyum	,621	2	248	,538	2,062	0,129

Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu

Aşağıdaki çizelgede “İş Tatmini” ölçeğinin alt boyutlarına verilen cevapların araştırmaya katılanların öğrenim durumlarına göre farklılık gösterme durumunu test eden “ANOVA” testi bulunmaktadır. Testlerin %95 güven seviyesinde $\alpha = 0,05$ ’tir. “ANOVA” testi yorumlanırken anlamlılık sütunundaki (p) değer 0,05’in üzerindeyse anlamlı bir ilişki yoktur, $p < 0,05$ ise anlamlı bir ilişki vardır.. Tablo 3.12 incelendiğinde ölçeğin alt boyutlarından içsel doyum ve dışsal doyum boyutunda gruplar arası varyansın eşit olmadığından post-Hoc testlerinden Games-howell, gruplar arası varyansın eşit olduğu gruplarda ise Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 3. 10. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeylerine Ait Varyans Testi ve ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği Testi				ANOVA	
	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.	F	p
İçsel doyum	4,768	2	248	,009	0,793	0,454
İdari bakımdan doyum	3,664	2	248	,027	0,869	0,421
Duygusal bakımdan doyum	,244	2	248	,784	1,133	0,324
Dışsal doyum	4,362	2	248	,014	0,354	0,702

Duygusal bakımdan doyum alt boyutunda gruplar arası varyansın eşit olması ve $p=0,324>0,05$ olduğundan; MTAL öğretmenlerinin öğrenim durumları ile duygusal bakımdan iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Gruplar arası varyansın eşit olmadığı boyutlara ait Tablo 3.13 incelendiğinde yüksek okul mezunu MTAL öğretmenlerinin içsel doyumunu dört yıllık üniversite mezunu olanlardan daha yüksektir ($p=0,004<0,05$). Diğer alt gruplarda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3. 11. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeylerine Ait Games Howell Testi Sonuçları

Çoklu Karşılaştırmalar						
Bağımlı Değişken	(I) Öğrenim durumunuz	(J) Öğrenim durumunuz	Ortalama Fark (I-J)	ss	Sig.	FARK
İçsel Doyum	Yüksek okul (1)	Üniversite	,36177*	,09259	,004	1-2*
		Yüksek lisans	,40764	,17140	,056	
	Üniversite(2)	Yüksek okul	-,36177*	,09259	,004	
		Yüksek lisans	,04587	,16299	,957	
	Yüksek lisans(3)	Yüksek okul	-,40764	,17140	,056	
		Üniversite	-,04587	,16299	,957	

Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş doyumunu:

Aşağıdaki çizelgede “İş Tatmini” ölçeğinin alt boyutlarına verilen cevapların araştırmaya katılanların mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterme durumunu test eden “ANOVA” testi bulunmaktadır. Testlerin %95 güven seviyesinde $\alpha = 0,05$ 'tir. “ANOVA” testi yorumlanırken anlamlılık sütunundaki (p) değer 0,05'in üzerindeyse anlamlı bir ilişki yoktur, $p<0,05$ ise vardır.

Tablo 3. 12. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeylerine Ait Varyans Testi ve ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği Testi				ANOVA	
	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.	F	p
İçsel doyum	2,116	4	246	,079	2,790	0,027
İdari bakımdan doyum	2,541	4	246	,040	2,470	0,045
Duygusal bakımdan doyum	3,070	4	246	,017	3,261	0,013
Dışsal doyum	2,716	4	246	,030	5,180	0,001

Tablo 3.14 incelendiğinde ölçeğin alt boyutlarında $p < 0,05$ olduğundan post-hoc analizlerine başvurulmuştur. Ölçeğin içsel doyum alt boyutunda gruplar arası varyans eşit olduğundan Post-Hoc testlerinden “LSD” diğer alt boyutlarında ise gruplar arası varyansın eşit olmadığından Games Howell analizi yapılmıştır.

Tablo 3. 13. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeylerine Post-Hoc Analizi Sonuçları

Ölçekler	Post-Hoc	(I) Mesleki kıdeminiz	(J) Mesleki kıdeminiz	Ortalama Fark (I-J)	ss	Sig.	Fark		
İçsel Doyum	LSD	0-5 yıl (1)	6-10 yıl	,60024*	,25474	,019	1-2*		
			11-15 yıl	,57983*	,23310	,014	1-3*		
			16-20 yıl	,59600*	,21763	,007	1-4*		
			21 yıl ve üzeri	,34811	,20165	,086			
		6-10 yıl (2)	0-5 yıl	-,60024*	,25474	,019			
			11-15 yıl	-,02041	,21796	,925			
			16-20 yıl	-,00424	,20133	,983			
			21 yıl ve üzeri	-,25213	,18393	,172			
		11-15 yıl (3)	0-5 yıl	-,57983*	,23310	,014			
			6-10 yıl	,02041	,21796	,925			
			16-20 yıl	,01617	,17314	,926			
			21 yıl ve üzeri	-,23172	,15256	,130			
		16-20 yıl (4)	0-5 yıl	-,59600*	,21763	,007			
			6-10 yıl	,00424	,20133	,983			
			11-15 yıl	-,01617	,17314	,926			
			21 yıl ve üzeri	-,24789	,12768	,053			
		21 yıl ve üzeri(5)	0-5 yıl	-,34811	,20165	,086			
			6-10 yıl	,25213	,18393	,172			
			11-15 yıl	,23172	,15256	,130			
			16-20 yıl	,24789	,12768	,053			
		İdari Bakımdan Doyum	Games-Howell	0-5 yıl (1)	6-10 yıl	,55798	,25769	,216	1-4*
					11-15 yıl	,62032	,23182	,074	
					16-20 yıl	,64262*	,21427	,035	
				6-10 yıl (2)	21 yıl ve üzeri	,36406	,17658	,270	
0-5 yıl	-,55798				,25769	,216			
11-15 yıl	,06234				,26044	,999			
16-20 yıl	,08464				,24495	,997			
11-15 yıl (3)	21 yıl ve üzeri			-,19393	,21276	,890			
	0-5 yıl			-,62032	,23182	,074			
	6-10 yıl			-,06234	,26044	,999			
	16-20 yıl			,02230	,21757	1,000			
16-20 yıl (4)	21 yıl ve üzeri			-,25626	,18056	,619			
	0-5 yıl			-,64262*	,21427	,035			
	6-10 yıl			-,08464	,24495	,997			
	11-15 yıl			-,02230	,21757	1,000			

		21 yıl ve üzeri (5)	0-5 yıl	-,27856	,15740	,398	
			6-10 yıl	-,36406	,17658	,270	
			11-15 yıl	,19393	,21276	,890	
			16-20 yıl	,25626	,18056	,619	
			21 yıl ve üzeri	,27856	,15740	,398	
Duygusal Bakımdan Doyum	Games-Howell	0-5 yıl (1)	6-10 yıl	,58357	,21246	,067	1-4*
			11-15 yıl	,49554	,18821	,083	
			16-20 yıl	,57788*	,17643	,018	
			21 yıl ve üzeri	,35572	,14355	,136	
	6-10 yıl (2)	0-5 yıl	-,58357	,21246	,067		
		11-15 yıl	-,08802	,20940	,993		
		16-20 yıl	-,00569	,19888	1,000		
		21 yıl ve üzeri	-,22785	,17039	,672		
	11-15 yıl (3)	0-5 yıl	-,49554	,18821	,083		
		6-10 yıl	,08802	,20940	,993		
		16-20 yıl	,08233	,17272	,989		
		21 yıl ve üzeri	-,13982	,13898	,851		
	16-20 yıl (4)	0-5 yıl	-,57788*	,17643	,018		
		6-10 yıl	,00569	,19888	1,000		
		11-15 yıl	-,08233	,17272	,989		
		21 yıl ve üzeri	-,22216	,12255	,374		
21 yıl ve üzeri(5)	0-5 yıl	-,35572	,14355	,136			
	6-10 yıl	,22785	,17039	,672			
	11-15 yıl	,13982	,13898	,851			
	16-20 yıl	,22216	,12255	,374			
Dışsal Doyum	Games-Howell	0-5 yıl(1)	6-10 yıl	,52717*	,16669	,025	1-2*
			11-15 yıl	,73583*	,17939	,001	1-3*
			16-20 yıl	,75916*	,15242	,000	1-4*
			21 yıl ve üzeri	,46568*	,12344	,007	1-5*
	6-10 yıl(2)	0-5 yıl	-,52717*	,16669	,025		
		11-15 yıl	,20866	,18924	,804		
		16-20 yıl	,23199	,16391	,621		
		21 yıl ve üzeri	-,06149	,13737	,991		
	11-15 yıl(3)	0-5 yıl	-,73583*	,17939	,001		
		6-10 yıl	-,20866	,18924	,804		
		16-20 yıl	,02333	,17681	1,000		
		21 yıl ve üzeri	-,27015	,15253	,403		
	16-20 yıl(4)	0-5 yıl	-,75916*	,15242	,000		
		6-10 yıl	-,23199	,16391	,621		
		11-15 yıl	-,02333	,17681	1,000		
		21 yıl ve üzeri	-,29348	,11966	,112		
	21 yıl ve üzeri(5)	0-5 yıl	-,46568*	,12344	,007		
		6-10 yıl	,06149	,13737	,991		
		11-15 yıl	,27015	,15253	,403		
		16-20 yıl	,29348	,11966	,112		

*p <0,05

Tablo 3.15 incelendiğinde gruplar arası varyansın eşit olduğu içsel doyum alt boyutuna ait yapılan LSD analizinde 0-5 yıl kıdemi olanların içsel iş doyumunu 06-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdemi olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Gruplar arası varyansın eşit olmadığı idari bakımdan doyum alt faktöründe 0-5 yıl kıdemi olanların idari bakımdan iş doyumunu 16-20 yıl kıdemi olanlardan yüksek bulunmuştur, 0-5 yıl kıdemi olanların duygusal bakımdan doyumları 16-20 yıl kıdemi olanlardan yüksek bulunmuş, 0-5 yıl kıdemi olanların dışsal iş doyumları diğer tüm gruplardan yüksek bulunmuştur.

Branş Değişkenine Göre İş Doyumu:

Aşağıdaki çizelgede “İş Tatmini” ölçeğinin alt boyutlarına verilen cevapların araştırmaya katılanların branş değişkenine göre farklılık gösterme durumunu test eden “t” testi bulunmaktadır. Testlerin %95 güven seviyesinde $\alpha = 0,05$ ’tir. “t” testi yorumlanırken anlamlılık sütunundaki (p) değer 0,05’in üzerindeyse anlamlı bir ilişki yoktur, $p < 0,05$ ise anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 3. 14. Branş Değişkenine Göre İş Doyumu t-Testi Sonuçları

Ölçekler		Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t-testi				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı
İçsel Doyum	Eşit Varyans Varsayımı	3,599	,059	2,416	249	,016	,24082	,09968
	Eşit Varyans Varsayımı yok			2,449	245,653	,015	,24082	,09835
İdari Bakımdan Doyum	Eşit Varyans Varsayımı	3,431	,065	2,080	249	,039	,23224	,11164
	Eşit Varyans Varsayımı yok			2,108	245,421	,036	,23224	,11019
Duygusal Bakımdan Doyum	Eşit Varyans Varsayımı	7,002	,009	1,084	249	,279	,09181	,08467
	Eşit Varyans Varsayımı yok			1,116	248,882	,265	,09181	,08225
Dışsal Doyum	Eşit Varyans Varsayımı	1,119	,291	2,942	249	,004	,25718	,08742
	Eşit Varyans Varsayımı yok			2,968	242,957	,003	,25718	,08666

* $p < 0,05$

Tablo 3.16 incelendiğinde MTAL öğretmenlerinin iş doyumunu, ölçeğinin alt faktörlerinden duygusal bakımdan doyumları ile branşları arasında anlamlı bir ilişki

vardır. Duygusal bakımından meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumunu branş öğretmenlerinin iş doyumlarından daha yüksek bulunmuştur. İçsel doyum, dışsal doyum ve idari bakımdan doyumları ile branşları arasında $p>0,05$ olduğundan anlamlı bir ilişki yoktur.

Görev Yaptıkları Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre İş Doyumu

Aşağıdaki çizelgede “İş Tatmini” ölçeğinin alt boyutlarına verilen cevapların araştırmaya katılanların görev yaptıkları okuldaki çalışma süresine göre farklılık gösterme durumunu test eden “ANOVA” testi bulunmaktadır. Testlerin %95 güven seviyesinde $\alpha = 0,05$ 'tir. “ANOVA” testi yorumlanırken anlamlılık sütunundaki (p) değer 0,05'in üzerindeyse anlamlı bir ilişki yoktur, $p<0,05$ ise anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 3. 15. Okuldaki Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Düzeylerine Ait Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları

Varyansların Homojenliği Testi					ANOVA	
	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.	F	p
İçsel doyum	3,127	4	246	,016	2,146	0,076
İdari bakımdan doyum	,971	4	246	,424	1,420	0,228
Duygusal bakımdan doyum	,985	4	246	,416	0,768	0,547
Dışsal doyum	1,864	4	246	,117	0,984	0,417

Tablo 3.17 incelendiğinde okuldaki çalışma süresinin iş doyumunun tüm alt boyutlarında $p>0,05$ olduğundan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ücret Memnuniyeti Değişkenine Göre İş Doyumu

Aşağıdaki çizelgede “İş Tatmini” ölçeğinin alt boyutlarına verilen cevapların araştırmaya katılanların ücret memnuniyetlerine göre farklılık gösterme durumunu test eden “t” testi bulunmaktadır. Testlerin %95 güven seviyesinde $\alpha = 0,05$ 'tir. “t” testi yorumlanırken anlamlılık sütunundaki (p) değer 0,05'in üzerindeyse anlamlı bir ilişki yoktur, $p<0,05$ ise anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 3.18 istatistiksel olarak incelendiğinde öğretmenlerin aldıkları ücretten memnuniyet durumları ile iş tatmini düzeylerinden içsel doyum, idari bakımdan doyum ve dışsal doyum $p<0,05$ olarak bulunduğundan gruplar arası anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 3. 16. Ücret Memnuniyeti t Testi Sonuçları

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı
İçsel doyum	Eşit Varyans Varsayımı	2,606	,108	6,293	249	,000	,59347	,09431
	Eşit Varyans Varsayımı yok			6,401	236,697	,000	,59347	,09271
İdari bakımdan doyum	Eşit Varyans Varsayımı	2,711	,101	6,955	249	,000	,72150	,10374
	Eşit Varyans Varsayımı yok			7,087	237,818	,000	,72150	,10180
Duygusal bakımdan doyum	Eşit Varyans Varsayımı	2,418	,121	1,554	249	,121	,13214	,08504
	Eşit Varyans Varsayımı yok			1,584	238,175	,114	,13214	,08340
Dışsal doyum	Eşit Varyans Varsayımı	2,893	,090	7,492	249	,000	,60594	,08088
	Eşit Varyans Varsayımı yok			7,620	236,658	,000	,60594	,07952

Aldığı ücretten memnun olan MTAL öğretmenlerinin bu düzeylerdeki iş doyumları aldığı ücretten memnun olmayan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. MTAL öğretmenlerin Duygusal bakımdan doyumları, aldıkları ücretten memnuniyet durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Çalıştığı Okulun İmkanlarını Tanımlama Düzeylerine Göre İş Doyumu

Aşağıdaki çizelgede “İş Tatmini” ölçeğinin alt boyutlarına verilen cevapların araştırmaya katılanların görev yaptıkları okuldaki imkanları tanımlama düzeylerine göre farklılık gösterme durumunu test eden “ANOVA” testi bulunmaktadır. Testlerin %95 güven seviyesinde $\alpha = 0,05$ 'tir. “ANOVA” testi yorumlanırken anlamlılık sütunundaki (p) değer 0,05'in üzerindeyse anlamlı bir ilişki yoktur, $p < 0,05$ ise anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 3.19 İncelendiğinde çalıştığı okulun imkanlarını değerlendirme durumlarına göre iş doyumunun alt faktörleri arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 3. 17. Çalıştığı Okulun İmkanlarını Tanımlama Durumlarına Göre İş Doyumu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları

Varyansların Homojenliği Testi					ANOVA	
	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.	F	p
İçsel doyum	1,003	4	246	,407	10,839	0,000
İdari bakımdan doyum	,913	4	246	,457	13,546	0,000
Duygusal bakımdan doyum	2,944	4	246	,021	4,286	0,002
Dışsal doyum	,556	4	246	,695	16,622	0,000

*p<0.05

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna bakmak için gruplar arası varyansın eşit olmadığı “Duygusal bakımdan doyum” faktöründe post-hoc istatistiklerinden Games-howell yapılmıştır. Gruplar arası varyansın eşit olduğu diğer gruplarda ise Tukey ve LSD testi yapılmıştır.

Tablo 3. 18. Çalıştığı Okulun İmkanlarını Tanımlama Durumlarına Ait Post-Hoc İstatistikleri

Ölçekler	(I) Okulun imkanları nasıldır?	(J) Okulun imkanları nasıldır?	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	FARK	
İçsel Doyum	Tukey	İleri (1)	Ortanın üstü	,59123*	,20562	,035	1-2*
			Orta	,85306*	,20105	,000	1-3*
			Ortanın altı	1,57143*	,26878	,000	1-4*
			zayıf	1,20000*	,33693	,004	1-5*
		Ortanın üstü (2)	ileri	-,59123*	,20562	,035	2-4*
			Orta	,26183	,10226	,081	3-4*
			Ortanın altı	,98019*	,20562	,000	
			zayıf	,60877	,28907	,221	
		Orta (3)	ileri	-,85306*	,20105	,000	
			Ortanın üstü	-,26183	,10226	,081	
			Ortanın altı	,71837*	,20105	,004	
			zayıf	,34694	,28584	,743	
		Ortanın altı (4)	ileri	-1,57143*	,26878	,000	
			Ortanın üstü	-,98019*	,20562	,000	
			Orta	-,71837*	,20105	,004	
			zayıf	-,37143	,33693	,805	
	Zayıf (5)	ileri	-1,20000*	,33693	,004		
		Ortanın üstü	-,60877	,28907	,221		
		Orta	-,34694	,28584	,743		
		Ortanın altı	,37143	,33693	,805		
İdari Bakımdan Doyum	LSD	İleri (1)	Ortanın üstü	,51803	,22541	,149	1-3*
			Orta	1,00667*	,22040	,000	1-4*
			Ortanın altı	1,53333*	,29465	,000	1-5*
			zayıf	1,67810*	,36936	,000	2-3*
		Ortanın üstü (2)	ileri	-,51803	,22541	,149	2-4*

Duyusal Bakımdan Doyum	Games-Howell	Orta (3)	Orta	,48864*	,11210	,000	2-5*		
			Ortanın altı	1,01530*	,22541	,000			
			zayıf	1,16006*	,31689	,003			
			ileri	-1,00667*	,22040	,000			
			Ortanın üstü	-,48864*	,11210	,000			
			Ortanın altı	,52667	,22040	,122			
			zayıf	,67143	,31335	,205			
			Ortanın altı (4)	ileri	-1,53333*	,29465		,000	
				Ortanın üstü	-1,01530*	,22541		,000	
				Orta	-,52667	,22040		,122	
				zayıf	,14476	,36936		,995	
			Zayıf (5)	ileri	-1,67810*	,36936		,000	
		Ortanın üstü		-1,16006*	,31689	,003			
		Orta		-,67143	,31335	,205			
		Ortanın altı		-,14476	,36936	,995			
		Dışsal Doyum	Tukey HSD	İleri (1)	Ortanın üstü	,35657	,14988	,161	1-4*
					Orta	,42487	,14751	,064	
					Ortanın altı	,88889*	,24110	,009	
					zayıf	,78730	,49522	,545	
				Ortanın üstü (2)	ileri	-,35657	,14988	,161	
Orta	,06830				,08519	,930			
Ortanın altı	,53232				,20888	,126			
zayıf	,43074				,48035	,889			
Orta (3)	ileri			-,42487	,14751	,064			
	Ortanın üstü			-,06830	,08519	,930			
	Ortanın altı			,46402	,20718	,214			
	zayıf			,36243	,47962	,935			
Ortanın altı (4)	ileri			-,88889*	,24110	,009			
	Ortanın üstü			-,53232	,20888	,126			
	Orta			-,46402	,20718	,214			
	zayıf			-,10159	,51614	1,000			
Zayıf (5)	ileri			-,78730	,49522	,545			
	Ortanın üstü			-,43074	,48035	,889			
	Orta			-,36243	,47962	,935			
	Ortanın altı			,10159	,51614	1,000			
İleri (1)	Ortanın üstü	Ortanın üstü	,72803*	,17447	,000	1-2*			
		Orta	,97937*	,17060	,000				
		Ortanın altı	1,53333*	,22807	,000				
		zayıf	1,69524*	,28590	,000				
	Ortanın üstü (2)	ileri	-,72803*	,17447	,000				
		Orta	,25133*	,08677	,033				
		Ortanın altı	,80530*	,17447	,000				
		zayıf	,96721*	,24528	,001				
	Orta (3)	ileri	-,97937*	,17060	,000				
		Ortanın üstü	-,25133*	,08677	,033				
		Ortanın altı	,80530*	,17447	,000				
		zayıf	,96721*	,24528	,001				
Zayıf (5)	ileri	-,72803*	,17447	,000					
	Orta	,25133*	,08677	,033					
	Ortanın altı	,80530*	,17447	,000					
	zayıf	,96721*	,24528	,001					
Ortanın altı (4)	ileri	-,97937*	,17060	,000					
	Ortanın üstü	-,25133*	,08677	,033					
	Ortanın altı	,80530*	,17447	,000					
	zayıf	,96721*	,24528	,001					
Zayıf (5)	ileri	-,72803*	,17447	,000					
	Orta	,25133*	,08677	,033					
	Ortanın altı	,80530*	,17447	,000					
	zayıf	,96721*	,24528	,001					

		Ortanın altı	,55397*	,17060	,012
		zayıf	,71587*	,24254	,028
	Ortanın altı (4)	ileri	-1,53333*	,22807	,000
		Ortanın üstü	-,80530*	,17447	,000
		Orta	-,55397*	,17060	,012
		zayıf	,16190	,28590	,980
	Zayıf (5)	ileri	-1,69524*	,28590	,000
		Ortanın üstü	-,96721*	,24528	,001
		Orta	-,71587*	,24254	,028
		Ortanın altı	-,16190	,28590	,980

*p<0.05

Tablo 3.20 incelendiğinde gruplar arası farkın okulun imkanlarını “ileri” olarak niteleyenlerin içsel doyumunu diğer gruplardan yüksek, okulun imkanlarını “ortanın üstü” ve “orta” olarak niteleyenlerin içsel motivasyonu “ortanın altı” olarak niteleyenlerden daha yüksektir. Okulun imkanlarını “ileri” ve “ortanın üstü” olarak niteleyenlerin idari bakımdan doyumları “orta”, “ortanın altı” ve “zayıf” olarak niteleyenlerden daha yüksektir. Okulun imkanlarını “ileri” olarak niteleyenlerin duygusal bakımdan doyumları “ortanın altı” olarak niteleyenlerden daha yüksektir. Okulun imkanlarını “ileri” olarak niteleyenlerin dışsal doyumları diğer gruplardan daha yüksektir. Ortanın üstü olarak niteleyenlerin dışsal doyumunu orta, ortanın altı ve zayıf olanlardan daha yüksektir. “orta” olarak niteleyenlerin ise ortanın altı ve zayıf olarak niteleyen gruptan daha yüksek çıkmıştır.

3.14. Motivasyon Ölçeğine Ait Bulgular

Bu araştırmada, öğretmenlerin iş motivasyonlarını belirlemek için Aksoy(2006) tarafından tek boyutlu olarak geliştirilen ve Tanrıverdi (2007) tarafından tek boyutlu olarak eğitim örgütlerine uyarlanan “İş Motivasyonu Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçek 18 maddeden oluşmakta olup, likert (Hiç memnun değilim = 1, Memnun değilim = 2, Kararsızım = 3, Memnunum = 4, Çok Memnunum = 5) tipinde hazırlanmıştır. Tanrıverdi (2007) Cronbach’s alpha değerini $\alpha=.90$ hesaplarken; Aksoy (2006) ölçeğin güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach’s alpha değerini $\alpha=.80$ olarak hesaplamıştır.

Motivasyon ölçeğine ait bulgular yorumlanırken, 1 ile 5 arasında bir değer alabilen ölçekler;

Kesinlikle katılmıyorum: $1,00 \leq \text{Ortalama} < 1,49$

Katılmıyorum: $1,50 \leq \text{Ortalama} < 2,50$

Kararsızım: $2,50 \leq \text{Ortalama} < 3,50$

Katılıyorum: $3,50 \leq \text{Ortalama} < 4,50$

Tamamen katılıyorum: $4,50 \leq \text{Ortalama} \leq 5,00$

şeklinde yorumlanacaktır.

Deniz ve Erdener(2016) araştırmalarında ölçeğe ait iki boyut belirlemişlerdir. Bu boyutlardan birincisini örgütsel-yönetmel motivasyon olarak isimlendirilmiş ve alpha değeri $\alpha=.91$ ve ikincisini ise psiko-sosyal motivasyon olarak isimlendirilmiş ve alpha değeri $\alpha=.94$ olarak tespit edilmiştir. İş motivasyonu ölçeğinin tamamı için yapılan güvenilirlik analizinde, Cronbach's Alpha değeri $\alpha=.94$ olarak hesaplanmıştır. Kılıç(2018) tarafından uyarlanan ölçeğin madde sayısı 14'e düşürülmüş ve dört alt boyuttan oluşmuştur. Ölçeğe ait Cronbach's Alpha değeri $\alpha=.818$ olarak bulunmuştur. Örnekleme kullanılan İş Motivasyonu Ölçeği'nin Cronbach's Alpha değeri $\alpha=.917$ 'dir.

Tablo 3. 19. İş Motivasyonu Ölçeği'ne Ait KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü		,931
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2113,599
	df	136
	Sig.	,000

“İş Motivasyonu Ölçeği” ile örnekleminizde ortaya çıkan alt boyutların uyumlu olup olmadığına bakabilmek için açıklayıcı faktör analizi Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yapılmıştır. Yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinin sonucu 0,931 olarak hesaplanmıştır. 0,931, örneklem hacmi uygunluğunun çok iyi olduğu, diğer taraftan da Bartlett küresellik testinin $p=0,00 < 0,05$ ile geçerli olduğu görülmektedir. Buna göre KMO testi sonuçları, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

3.14.1. İş Motivasyonu Ölçeğinin Alt Boyutları (İş Yerinde İlişkiler, Yönetim Politikaları ve Uygulamaları, İşle Bütünleşme)

Analiz sonucunda 5 nolu sorunun birden fazla faktör altında yakın faktör yüküne sahip olduğundan bu soru ölçekten çıkarılarak tekrar analiz yapılmıştır. Çıkarılan maddeden sonra yapılan analizde, ölçeğe ait üç alt boyut olduğu görülmüştür.

Tablo 3. 20. İş Motivasyonu Ölçeğinde Faktör Analizi Sonuçları

	Model Matrisi ^a		
	Component		
	1	2	3
M-16 Ekip çalışmasına verilen önemden memnunum.	,886		
M-18 Yapılan sosyal aktivitelerden memnunum.	,804		
M-15 Yaratıcılığımı kullanabilme imkanlarından memnunum.	,779		
M-17 Verilen sorumluluk miktarından memnunum.	,749		
M-13 Gelişme imkanlarından memnunum.	,688		
M-8 Kurumumdaki performans değerlendirme yönteminden memnunum.	,688		
M-9 Denetim altında tutulma derecemden memnunum.	,594		
M-10 Kendi yöntemlerimi kullanma ve karar alma durumumdan memnunum.	,567		
M-7 Taktir edilmem ve duyduğum başarı hissinden memnunum.	,558		
M-12Yöneticiler arasındaki uyumdan	,534		
M-3 Toplumda gördüğüm saygınlıktan memnunum.		,759	
M-6 Ek ücret sisteminden memnunum.		,700	
M-11 Kurumumun bana sağladığı kazançtan memnunum.		,631	
M-4 Fiziksel çalışma ortamından memnunum.		,584	
M-1 Bu kurumda çalışıyor olmaktan çok memnunum.			,651
M-2 Özlük haklarımı kullanma rahatlığından memnunum.			,583
M-14 Çalışma saatlerinden memnunum.			,535

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 16 iterations.

Ölçeğe ait ortaya çıkan boyutların faktör yükleri Tablo 3.23'te gösterilmiştir.

Tablo 3. 21. İş Motivasyonu Ölçeği'nin Faktör Yükleri

Açıklanan Toplam Varyans							
Bileşenler	İlk Özdeğerler			Kare Yüklerin Çekme Toplamları			Kare Yüklerin Dönme Toplamları
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	7,594	44,673	44,673	7,594	44,673	44,673	6,653
2	1,468	8,636	53,309	1,468	8,636	53,309	4,880
3	1,045	6,148	59,457	1,045	6,148	59,457	2,463

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Bunlar madde özelliklerine bakılarak; birinci faktör 10 maddeden (7,8,9,10,12,13,15,16,17,18) oluştuğu, toplam varyansın % 44,67'sini oluşturduğu görülmüş ve **“İş Yerinde İlişkiler”** olarak isimlendirilmiştir.

Çeşitli araştırmalarda İşgörenlerin motivasyonları üzerine idarecilerin etkisi olduğu görülmüştür.(Koçak ve Özüdoğru,2012) hastane çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada yöneticilerin sergiledikleri liderlik özelliklerinin işgörenlerin performansını ve motivasyonunu artırdığı sonucuna varmışlardır. İşgörenlerin performansı ile yöneticilerin liderliği arasında doğrusal ve güçlü bir ilişkinin olduğunu saptanmışlardır.

Çetin, Giderler ve Güler (2017) kamu çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada çalışanların sergiledikleri liderlik tarzının performansı ve motivasyonu etkilediğini saptamışlardır. Araştırmada, işgörenlerin motivasyonunu yükselten en büyük etmen (%36) yöneticilerin gösterdiği liderlik tarzı olarak bulunmuştur.

İkinci faktör 4 maddeden (3,4,6,11) oluşmuş, toplam varyansın % 8,63'ünü oluşturduğu görülmüş ve **“Yönetim Politikaları ve Uygulamaları”** olarak isimlendirilmiştir.

İnsanlar doğası gereği sosyal varlıklardır; duygu ve düşüncelerini paylaşmak, başkaları tarafından sevilme ve bir gruba ait olma ihtiyacı duyarlar. Maslow'a göre sosyal ihtiyaçların karşılanması piramidin üçüncü basamağındadır ve güvenlik ihtiyacının karşılanmasından hemen sonra yer alır. Herzberg'e göre bireyler arası ilişkilerden kaynaklı hoşnutsuzluğun iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen bir

motivasyon olduğunu söylemiştir. Elton Mayo'nun katıldığı Hawthorne Deneyleri'nde bir gruba ait olmanın ve grup içi ilişkilerden hoşnut olanların iş verimin arttığı gözlemlenmiştir.

Örücü ve ark.,(2008) çalışanların motivasyonunu sağlayan örgütsel ve yönetsel faktörleri; grup içi ilişkilerden memnun olma, yapılan işe ait özellikler, fiziki koşullardan hoşnut olma, karalara katılımdan duyulan hoşnutluk şeklinde gruplandırmıştır.

Nicholson, (2003) tarafından örgüt içindeki sorunlu bireylerin motivasyonunu sağlamaya yönelik yapılan bir araştırmaya göre; işgörenlerin işe ait amaçlarının yok olması ve işgörenlerin hayal kırıklığına uğraması motivasyonlarını düşürdüğü, idarecilerin işgörelere sorumluluk vermesinin önemli bir motivasyon aracı olduğu belirtilmiştir(Örücü ve ark.2008).

Üçüncü faktör üç maddeden (1,2,14) oluşmuş, toplam varyansın % 6,14'ünü oluşturduğu görülmüş ve **“İşle Bütünleşme”** olarak isimlendirilmiştir.

Örgütlerin ayakta kalabilmelerinin ve rekabet etmeleri için en önemli unsur insandır. Bu nedenle örgütlerde insan kaynakları departmanında görev alanlar ve yöneticiler çalışanların motivasyonunu etkileyen unsurları tespit ederek gerekli önlemleri almalıdırlar. Bireyin ihtiyaç ve isteklerinin farklı olması ve farklı beklentilere sahip olduklarından dolayı onu etkileyen motivasyon araçları da farklılık göstermektedir(Köroğlu,2011).

3.14.2. Sosyo-Demografik Özelliklerin Motivasyon Üzerine Etkisi

Bu bölümde cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, ücret memnuniyeti, mesleki kıdem, branş, çalıştığı kurumdaki çalışma süresi ve çalıştığı okulun imkanlarını tanımlama durumlarına göre MTAL'nde çalışan öğretmenlerin motivasyon durumu incelenecektir.

Cinsiyetin Motivasyonun Alt Boyutlarına Etkisi:

Araştırmaya katılan MTAL öğretmenlerinin cinsiyetleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere t testi uygulamıştır (Tablo 3.24). Araştırma sonucuna göre iş motivasyonu ölçeğinin “iş yerinde ilişkiler (p=,41)” ve

“işle bütünleşme” ($p=,21$) alt boyutlarında $p>0,05$ olduğundan cinsiyet ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3. 22. Cinsiyet Değişkenine Göre Motivasyon Ölçeğinin Alt düzeylerine Ait t Testi Sonuçları

Ölçekler		Gruplar	n	\bar{X}	F	sig	ss	t	p
MOTİVASYON	İşyerinde ilişkiler	Kadın	123	3,1268	1,231	,268	,85652	,815	,416
		Erkek	128	3,0422			,78926		
	Yönetim politikaları ve uygulamaları	Kadın	123	3,1443	1,760	,186	,91717	1,976	,049*
		Erkek	128	2,9063			,98862		
	İşle bütünleşme	Kadın	123	3,7724	,101	,751	,68329	1,256	,210
		Erkek	128	3,6589			,74531		

*: $p < 0,05$; \bar{X} : Ortalama; ss: Standart Sapma; n: Örneklem Büyüklüğü.

İş motivasyonu ölçeğinin “Yönetim politikaları ve Uygulamaları” alt boyutunda ($p=,049$) olduğundan araştırmaya katılanların “Yönetim politikaları ve Uygulamaları” na ait görüşleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Yaşın Motivasyonun Alt Boyutlarına Etkisi:

Tablo 3. 23. Yaş Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları

Varyansların Homojenliği Testi					ANOVA	
	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.	F	p
İşyerinde ilişkiler	1,276	5	245	,275	2,354	0,041
Yönetim politikaları ve uygulamaları	1,060	5	245	,383	1,378	0,233
İşle bütünleşme	,382	5	245	,861	1,037	0,396

Yapılan araştırmaya katılanların yaşları ile iş motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki vardır. İş motivasyonunun alt boyutlarından “Yönetim Politikaları ve uygulamaları” ile “işle bütünleşme” alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Farkın olduğu “İş Yerinde İlişkiler” boyutuna ilişkin hangi yaş grupları arasında olduğunu anlamak için gruplar arası varyans eşit olduğundan LSD testi yapılmıştır.

Tablo 3. 24. Yaş Değişkenine Göre İş Motivasyonu Post-Hoc Analizi

Bağımlı Değişkenler	(I) Yaşınız?	(J) Yaşınız?	Ortalama Fark (I-J)	ss	Sig.	FARK
İşyerinde İlişkiler	25 ve altı(1)	26-30	,83000	,53415	,122	1-3*
		31-35	1,07586*	,49211	,030	1-4*
		36-40	1,29600*	,48233	,008	1-5*
		41-45	1,23167*	,48005	,011	1-6*
		46 ve üzeri	1,03030*	,47552	,031	
	26-30 (2)	25 ve altı	-,83000	,53415	,122	
		31-35	,24586	,29757	,409	
		36-40	,46600	,28109	,099	
		41-45	,40167	,27716	,149	
		46 ve üzeri	,20030	,26924	,458	
	31-35 (3)	25 ve altı	-1,07586*	,49211	,030	
		26-30	-,24586	,29757	,409	
		36-40	,22014	,18940	,246	
		41-45	,15580	,18351	,397	
		46 ve üzeri	-,04556	,17133	,791	
	36-40 (4)	25 ve altı	-1,29600*	,48233	,008	
		26-30	-,46600	,28109	,099	
		31-35	-,22014	,18940	,246	
		41-45	-,06433	,15538	,679	
		46 ve üzeri	-,26570	,14078	,060	
	41-45 (5)	25 ve altı	-1,23167*	,48005	,011	
		26-30	-,40167	,27716	,149	
		31-35	-,15580	,18351	,397	
		36-40	,06433	,15538	,679	
		46 ve üzeri	-,20136	,13276	,131	
	46 ve üzeri (6)	25 ve altı	-1,03030*	,47552	,031	
		26-30	-,20030	,26924	,458	
		31-35	,04556	,17133	,791	
36-40		,26570	,14078	,060		
41-45		,20136	,13276	,131		

* p<0.05

Tablo 3.26 incelendiğinde 25 yaş ve altı grupta yer alan MTAL öğretmenlerinin iş motivasyonunun alt boyutlarından “**İş Yerinde İlişkiler**” bakımından 31-35 yaş,36-40 yaş, 41-45 yaş ve 46 yaş üzeri gruba göre motivasyonu daha yüksek çıkmaktadır.

Medeni Durumun Motivasyonun Alt Boyutlarına Etkisi:

Tablo:27 incelendiğinde gruplar arası varyansın eşit olduğu görülmektedir. Yapılan ANOVA sonucunda MTAL çalışan öğretmenlerin iş motivasyonunun alt boyutlarının bütününde medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 3. 25. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları

Varyansların Homojenliği Testi					ANOVA	
	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.	F	p
İşyerinde ilişkiler	,188	2	248	,829	0,924	0,398
Yönetim politikaları ve uygulamaları	,577	2	248	,562	1,617	0,200
İşle bütünleşme	,345	2	248	,709	0,850	0,429

* p<0.05

Öğrenim Durumunun Motivasyonun Alt Boyutlarına Etkisi:

Tablo 3.28’de Varyansların homojenliği testi incelendiğinde gruplar arası varyansın eşit olduğu görülmektedir. MTAL çalışan öğretmenlerin iş motivasyonunun bütün alt boyutları öğrenim durumları değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 3. 26. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları

Varyansların Homojenliği Testi					ANOVA	
	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.	F	p
İşyerinde ilişkiler	3,005	2	248	,051	0,063	0,548
Yönetim politikaları ve uygulamaları	1,589	2	248	,206	0,537	0,585
İşle bütünleşme	2,370	2	248	,096	2,526	0,082

* p<0.05

Aldığı Ücretten Memnuniyetin Motivasyonun Alt Boyutlarına Etkisi:

Tablo 3.29 incelendiğinde gruplar arası varyansın eşit olduğu, motivasyonun alt boyutlarının tamamında aldığı ücretten memnun olma durumuna göre anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Aldığı ücretten memnun olanların iş motivasyonu bütün alt boyutlarda memnun olmayanlardan daha yüksektir.

Tablo 3. 27. Aldığı Ücretten Memnun Olma Durumuna Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve t Testi Sonuçları

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı
İşyerinde ilişkiler	Eşit Varyans Varsayımı	,029	,865	4,025	249	,000	,41121	,10217
	Eşit Varyans Varsayımı yok			4,040	227,174	,000	,41121	,10178
Yönetim politikaları ve uygulamaları	Eşit Varyans Varsayımı	,480	,489	6,403	249	,000	,73015	,11403
	Eşit Varyans Varsayımı yok			6,450	229,898	,000	,73015	,11320
İşle bütünleşme	Eşit Varyans Varsayımı	1,579	,210	3,464	249	,001	,31076	,08972
	Eşit Varyans Varsayımı yok			3,495	231,238	,001	,31076	,08890

* p<0.05

Mesleki Kıdemin Motivasyonun Alt Boyutlarına Etkisi:

Tablo.3.30 incelendiğinde iş motivasyonunun alt boyutlarından “yönetim Politikaları ve Uygulamaları” ve “İşle Bütünleşme” boyutlarının varyans dağılımının eşit, “İş Yerinde İlişkiler” boyutunda ise varyansın eşit olmadığı görülmektedir. İş motivasyonunun tüm alt boyutlarında mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 3. 28. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları

Varyansların Homojenliği Testi					ANOVA	
	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.	F	p
İşyerinde ilişkiler	2,861	4	246	,024	1,636	,166
Yönetim politikaları ve uygulamaları	,665	4	246	,617	1,807	,128
İşle bütünleşme	,737	4	246	,568	0,972	,424

* p<0.05

Branşın Motivasyonun Alt Boyutlarına Etkisi:

Tablo 3.31 de iş motivasyonunun alt boyutları ile MTAL öğretmenlerinin branşları arasında ilişkiye bakılmıştır. “İş Yerinde İlişkiler” ve “İşle Bütünleşme” alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmazken “Yönetim Politikaları ve Uygulamaları”

boyutunda meslek dersleri öğretmenlerinin iş motivasyonları branş öğretmenlerinden daha yüksek çıkmaktadır.

Tablo 3. 29. Branş Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve t-Testi Sonuçları

Ölçekler		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı
İşyerinde ilişkiler	Eşit Varyans Varsayımı	,002	,964	,187	249	,852	,01959	,10471
	Eşit Varyans Varsayımı yok			,187	233,804	,852	,01959	,10498
Yönetim politikaları ve uygulamaları	Eşit Varyans Varsayımı	,468	,494	2,57 2	249	,011*	,31023	,12063
	Eşit Varyans Varsayımı yok			2,58 0	238,868	,010*	,31023	,12025
İşle bütünleşme	Eşit Varyans Varsayımı	,867	,353	1,90 7	249	,058	,17272	,09057
	Eşit Varyans Varsayımı yok			1,91 3	238,879	,057	,17272	,09028

* p<0.05

İş Yerinde Çalışma Süresinin Motivasyonun Alt Boyutlarına Etkisi:

Tablo 3. 30. İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği Testi				ANOVA	
	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.	F	p
İşyerinde ilişkiler	,901	4	246	,464	2,293	0,060
Yönetim politikaları ve uygulamaları	,657	4	246	,623	0,487	0,745
İşle bütünleşme	2,546	4	246	,040	1,069	0,372

* p<0.05

Tablo 3.32 incelendiğinde iş motivasyonunun alt boyutlarından “yönetim Politikaları ve Uygulamaları” ve “İş Yerinde İlişkiler” boyutlarının varyans dağılımının eşit, “İşle Bütünleşme” boyutunda ise varyansın eşit olmadığı görülmektedir. İş motivasyonunun tüm alt boyutlarında iş yerindeki çalışma süresine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Çalıştığı Kurumun İmkanlarını Değerlendirme Durumunun Motivasyonun Alt Boyutlarına Etkisi:

Tablo 3. 31. Çalıştığı Kurumun İmkanlarını Değerlendirme Durumu Değişkenine Göre İş Motivasyonu Varyans Analizi ve ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği Testi				ANOVA	
	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.	F	p
İşyerinde ilişkiler	1,939	4	246	,105	8,679	,000
Yönetim politikaları ve uygulamaları	,679	4	246	,607	8,647	,000
İşle bütünleşme	2,284	4	246	,061	5,888	,000

* p<0.05

Tablo 3.33 incelendiğinde iş motivasyonunun tüm alt boyutlarında gruplar arası varyansın eşit olduğu ve gruplar arası anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Gruplar arası farkın hangi gruplar arasında olduğuna bakmak için Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 3. 32. Çalıştığı Kurumun İmkanlarını Değerlendirme Durumu Değişkenine Göre İş Motivasyonu Post-Hoc Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	(I) Okulun imkanları	(J) Okulun imkanları	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	FARK
İşyerinde ilişkiler	İleri (1)	Ortanın üstü	,54841	,21678	,087	1-3*
		Orta	,86127*	,21197	,001	1-4*
		Ortanın altı	1,10667*	,28337	,001	1-5*
		zayıf	1,63429*	,35523	,000	1-5*
	Ortanın üstü (2)	ileri	-,54841	,21678	,087	2-3*
		Orta	,31286*	,10781	,033	2-5*
		Ortanın altı	,55826	,21678	,078	
		zayıf	1,08588*	,30476	,004	
	Orta (3)	ileri	-,86127*	,21197	,001	
		Ortanın üstü	-,31286*	,10781	,033	
		Ortanın altı	,24540	,21197	,775	
		zayıf	,77302	,30136	,080	
	Ortanın altı (4)	ileri	-1,10667*	,28337	,001	
		Ortanın üstü	-,55826	,21678	,078	
		Orta	-,24540	,21197	,775	
		zayıf	,52762	,35523	,573	
Zayıf (5)	ileri	-1,63429*	,35523	,000		
	Ortanın üstü	-1,08588*	,30476	,004		
	Orta	-,77302	,30136	,080		
	Ortanın altı	-,52762	,35523	,573		
Yönetim politikaları ve uygulamaları	ileri	Ortanın üstü	,82784*	,25307	,011	1-2*
		Orta	,96587*	,24745	,001	1-3*
		Ortanın altı	1,78333*	,33082	,000	1-4*
		zayıf	1,62857*	,41470	,001	1-4*
	Ortanın üstü	ileri	-,82784*	,25307	,011	1-5*

		Orta	,13803	,12586	,808	2-4* 3-4*
		Ortanın altı	,95549*	,25307	,002	
		zayıf	,80073	,35579	,165	
	Orta	ileri	-,96587*	,24745	,001	
		Ortanın üstü	-,13803	,12586	,808	
		Ortanın altı	,81746*	,24745	,010	
		zayıf	,66270	,35181	,329	
	Ortanın altı	ileri	-1,78333*	,33082	,000	
		Ortanın üstü	-,95549*	,25307	,002	
		Orta	-,81746*	,24745	,010	
		zayıf	-,15476	,41470	,996	
	zayıf	ileri	-1,62857*	,41470	,001	
		Ortanın üstü	-,80073	,35579	,165	
		Orta	-,66270	,35181	,329	
		Ortanın altı	,15476	,41470	,996	
	İşle bütünleşme	ileri	Ortanın üstü	,18838	,19273	,865
Orta			,37249	,18845	,281	
Ortanın altı			,73333*	,25194	,032	
zayıf			1,18730*	,31582	,002	
Ortanın üstü		ileri	-,18838	,19273	,865	
		Orta	,18410	,09585	,309	
		Ortanın altı	,54495*	,19273	,040	
		zayıf	,99892*	,27095	,003	
Orta		ileri	-,37249	,18845	,281	
		Ortanın üstü	-,18410	,09585	,309	
		Ortanın altı	,36085	,18845	,312	
		zayıf	,81481*	,26792	,022	
Ortanın altı		ileri	-,73333*	,25194	,032	
		Ortanın üstü	-,54495*	,19273	,040	
		Orta	-,36085	,18845	,312	
		zayıf	,45397	,31582	,604	
zayıf		ileri	-1,18730*	,31582	,002	
		Ortanın üstü	-,99892*	,27095	,003	
		Orta	-,81481*	,26792	,022	
		Ortanın altı	-,45397	,31582	,604	

* p<0.05

Yukarıdaki Tablo 3.34’te farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Tukey testi bulunmaktadır. Buna göre “İş Yerinde İlişkiler” bakımından çalıştığı kurumun imkanlarını “ileri” olarak nitelendirenlerin iş motivasyonu “orta”, “ortanın altı” ve “zayıf” olarak niteleyenlerden daha yüksektir. Kurumun imkanlarını “ortanın üstü” olarak niteleyenlerin iş motivasyonu “orta” ve ortanın altı” olarak niteleyenlerden daha yüksektir. MTAL öğretmenlerinin çalıştığı kurumun imkanlarını ileri olarak niteleyenlerin “Yönetim Uygulamaları ve Politikaları” bakımından iş motivasyonu diğer tüm gruplardan yüksektir. Çalıştığı kurumun

imkanlarını “ortanın üstü” ve “orta” olarak niteleyenlerin iş motivasyonu “ortanın altı” olarak niteleyenlerden daha yüksektir. ”İşle Bütünleşme” alt boyutunda imkanları “ileri” olarak niteleyenlerin “İşle bütünleşme” bakımında iş motivasyonları “ortanın altı” ve “zayıf” olarak niteleyenlerden daha yüksektir. “ortanın üstü” olarak niteleyenlerin iş motivasyonu “ortanın altı” ve “zayıf” olarak niteleyenlerden daha yüksektir. “orta” olarak niteleyenlerin iş motivasyonu ise “zayıf” olarak niteleyenlerden daha yüksektir.

3.15. İş Doyumunun Motivasyon Üzerine Etkileri

Araştırmanın bu bölümünde, MTAL öğretmenlerinin istatistiksel olarak, iş tatmini düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını, miktarını, yönünü, ve düzeyini belirlemek için yapılan regresyon analizine ait bulgular yer almaktadır.

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde; “MTAL’nde çalışan öğretmenlerin İş Doyumu ölçeğinin alt boyutlarından almış oldukları puanlar ile Motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 3.35’te İçsel Doyum, İdari Bakımdan Doyum, Duygusal Bakımdan Doyum ve Dışsal Doyum, regresyon modeline enter metodu ile dahil edilmiştir.

Tablo 3. 33. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle İş Yerinde İlişkiler Alt Boyutu Arasındaki İlişki

Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. Hatası
1	,670 ^a	,449	,440	,61528

a. Sabit Belirleyiciler: İçsel Doyum, İdari Bakımdan Doyum, Duygusal Bakımdan Doyum , Dışsal Doyum

Örneklemeimize ait düzeltilmiş R²’nin 0,440 olmasından dolayı bağımlı değişken üzerindeki varyasyonun % 44’ü değişkenler üzerindeki varyasyonla açıklanabilir. İş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarından; İçsel Doyum, İdari Bakımdan Doyum, Duygusal Bakımdan Doyum ve Dışsal Doyum bağımsız değişkenleri ile Motivasyon ölçeğinin, İşyerinde İlişkiler alt boyutu arasında doğrusal yönde zayıf bir ilişkiden söz edilebilir.

Tablo 3. 34. İş doyumunu Alt Boyutları İle İşyerinde İlişkiler ANOVA Testi Sonuçları

ANOVA ^a						
Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p
1	Regresyon	75,934	4	18,983	50,145	,000 ^b
	Kalıntı	93,129	246	,379		
	Toplam	169,063	250			

- a. Bağımlı Değişken: İşyerinde İlişkiler
b. Sabit Belirleyiciler: İçsel Doyum, İdari Bakımdan Doyum, Duygusal Bakımdan Doyum ve Dışsal Doyum

Tablo 3.36’da ANOVA testi incelendiğinde $p=0,00$ olduğundan regresyon modeli bir bütün olarak anlamlıdır.

Tablo 3.37’de iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları ile Motivasyon ölçeğinin “İş Yerinde İlişkiler” alt boyutuna ait regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır.

Collinearity istatistikleri 5’ten küçük olduğu için bağımsız değişkenler arasında korelasyon olmadığından, bağımsız değişkenlerin hepsinin modelde kalması uygundur görülmüştür.

Tablo 3. 35. İş doyumunu Alt Boyutları İle İşyerinde İlişkiler Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Katsayılar ^a						
	Std.Olmayan Katsayılar		Std. Katsayılar	t	p	Collinearity Statistics	
	B	Std. Hata	Beta			Hata Payı	VIF
(Sabit)	,715	,253		2,827	,005		
İçsel Doyum	,234	,088	,226	2,654	,008	,310	3,225
İdari Bakımdan Doyum	,344	,073	,370	4,702	,000	,361	2,769
Duygusal Bakımdan Doyum	-,008	,073	-,007	-,111	,912	,644	1,552
Dışsal Doyum	,168	,083	,143	2,031	,043	,454	2,204

- a. Bağımlı Değişkenler : İşyerinde İlişkiler

İstatistiksel olarak; bireylerin iş doyumunu ölçeğinin, “İçsel Doyum” alt boyutundan aldıkları puanlar ile Motivasyon Ölçeğinin, “İş Yerinde İlişkiler” alt boyutundan aldıkları puan arasındaki ilişki pozitif yönde ve anlamlıdır ($0,008 < 0,05$). Bireylerin içsel bakımdan doyumları arttıkça, iş yerinde ilişki düzeyleri de artmaktadır. Bu verilere göre **H1** hipotezi kabul edilmiştir.

İstatistiksel olarak; bireylerin iş doyumunu ölçeğinin, “İdari Bakımdan Doyum” alt boyutundan aldıkları puanlar ile Motivasyon Ölçeğinin, “İş Yerinde İlişkiler” alt boyutundan aldıkları puan arasındaki ilişki pozitif yönde ve anlamlıdır ($0,00 < 0,05$). Bireylerin idari bakımdan doyumları arttıkça, iş yerinde ilişki düzeyleri de artmaktadır. Bu verilere göre **H2** hipotezi kabul edilmiştir.

İstatistiksel olarak; bireylerin iş doyumunu ölçeğinin, “Duygusal Bakımdan Doyum” alt boyutundan aldıkları puanlar ile Motivasyon Ölçeğinin, “İş Yerinde İlişkiler” alt boyutundan aldıkları puan arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($0,912 > 0,05$). Bu verilere göre **H3** hipotezi reddedilmiştir.

İstatistiksel olarak; bireylerin iş doyumunu ölçeğinin, “Dışsal Doyum” alt boyutundan aldıkları puanlar ile Motivasyon Ölçeğinin, “İş Yerinde İlişkiler” alt boyutundan aldıkları puan arasındaki ilişki pozitif yönde ve anlamlıdır ($0,043 < 0,05$). Bireylerin dışsal doyumları arttıkça, iş yerinde ilişki düzeyleri de artmaktadır. Bu verilere göre **H4** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. 36 İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Yönetim Politikaları ve Uygulamaları Alt Boyutu Arasındaki İlişki

Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. Hatası
1	,577 ^a	,333	,323	,79000

a. Sabit Belirleyiciler: İçsel Doyum, İdari Bakımdan Doyum, Duygusal Bakımdan Doyum ve Dışsal Doyum

Tablo 3.38 ‘de İçsel Doyum, İdari Bakımdan Doyum, Duygusal Bakımdan Doyum ve Dışsal Doyum, regresyon modeline enter metodu ile dahil edilmiştir.

Örneklelimize ait düzeltilmiş R²’nin 0,323 olmasından dolayı bağımlı değişken üzerindeki varyasyonun % 32’si değişkenler üzerindeki varyasyonla açıklanabilir. İş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarından; İçsel Doyum, İdari Bakımdan Doyum, Duygusal Bakımdan Doyum ve Dışsal Doyum bağımsız değişkenleri ile Motivasyon ölçeğinin, Yönetim Politikaları ve Uygulamaları alt boyutu arasında doğrusal yönde zayıf bir ilişkiden söz edilebilir.

Tablo 3.39’da ANOVA testi incelendiğinde $p=0,00$ olduğundan regresyon modeli bir bütün olarak anlamlıdır.

Tablo 3. 37. İş doyumunu Alt Boyutları İle Yönetim Politikaları ve Uygulamaları ANOVA Testi Sonuçları

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresyon	76,778	4	19,195	30,756	,000 ^b
	Kalıntı	153,528	246	,624		
	Toplam	230,306	250			

a Bağımlı Değişken: Yönetim Politikaları ve Uygulamaları

b Sabit Belirleyiciler: İçsel Doyum, İdari Bakımdan Doyum, Duygusal Bakımdan Doyum ve Dışsal Doyum

Tablo 3.40'ta Collinearity istatistikleri 5'ten küçük olduğu için bağımsız değişkenler arasında korelasyon olmadığından, bağımsız değişkenlerin hepsinin modelde kalması uygundur görülmüştür. Tablo 3.40'ta sabit terim katsayısı 0,641 olarak hesaplanmış ve p anlamlılık değeri 0,049 olarak belirtilmiştir. Bu durumda sabit terim anlamlıdır.

Tablo 3. 38. İş doyumunu Alt Boyutları İle Yönetim Politikaları ve Uygulamaları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Coefficients ^a							
Model	Standart Olmayan Katsayılar		Std. Katsayılar	t	Sig.	Collinearity İstatistikleri	
	B	Std. Hata	Beta			Tolerance	VIF
(Sabit)	,641	,325		1,976	,049		
İçsel Doyum	,064	,113	,053	,562	,575	,310	3,225
İdari Bakımdan Doyum	,037	,094	,034	,393	,695	,361	2,769
Duygusal Bakımdan Doyum	-,131	,093	-,091	-1,402	,162	,644	1,552
Dışsal Doyum	,760	,106	,553	7,152	,000	,454	2,204

a. Bağımlı Değişkenler : Yönetim Politikaları ve Uygulamaları

İstatistiksel olarak; bireylerin iş doyumunu ölçeğinin, “İçsel Doyum” alt boyutundan aldıkları puanlar ile Motivasyon Ölçeğinin, “Yönetim Politikaları ve Uygulamaları” alt boyutundan aldıkları puan arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($0,575 > 0,05$). Bu verilere göre **H5** hipotezi reddedilmiştir.

İstatistiksel olarak; bireylerin iş doyumunu ölçeğinin, “İdari Bakımdan Doyum” alt boyutundan aldıkları puanlar ile Motivasyon Ölçeğinin, “Yönetim Politikaları ve

Uygulamaları” alt boyutundan aldıkları puan arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($0,695 > 0.05$). Bu verilere göre **H6** hipotezi reddedilmiştir.

İstatistiksel olarak; bireylerin iş doyumunu ölçeğinin, “Duygusal Bakımdan Doyum” alt boyutundan aldıkları puanlar ile Motivasyon Ölçeğinin, “Yönetim Politikaları ve Uygulamaları” alt boyutundan aldıkları puan arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($0,162 > 0.05$). Bu verilere göre **H7** hipotezi reddedilmiştir.

İstatistiksel olarak; bireylerin iş doyumunu ölçeğinin, “Dışsal Doyum” alt boyutundan aldıkları puanlar ile Motivasyon Ölçeğinin, “Yönetim Politikaları ve Uygulamaları” alt boyutundan aldıkları puan arasındaki ilişki pozitif yönde ve anlamlıdır ($0,00 < 0.05$). Bireylerin dışsal doyumları arttıkça, iş yerinde ilişki düzeyleri de artmaktadır. Bu verilere göre **H8** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. 39. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle İşle Bütünleşme Alt Boyutu Arasındaki İlişki

Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. Hatası
1	,531 ^a	,282	,271	,61185

a. Sabit Belirleyiciler: İçsel Doyum, İdari Bakımdan Doyum, Duygusal Bakımdan Doyum ve Dışsal Doyum

Örnekleimize ait düzeltilmiş R²'nin 0,271 olmasından dolayı bağımlı değişken üzerindeki varyasyonun % 27'si değişkenler üzerindeki varyasyonla açıklanabilir. İş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarından; İçsel Doyum, İdari Bakımdan Doyum, Duygusal Bakımdan Doyum ve Dışsal Doyum bağımsız değişkenleri ile Motivasyon ölçeğinin, “İşle Bütünleşme” alt boyutu arasında doğrusal yönde zayıf bir ilişkiden söz edilebilir.

Tablo 3. 40. İş doyumunu Alt Boyutları İle İşle Bütünleşme ANOVA Testi Sonuçları

ANOVA^a

Model		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
1	Regression	36,223	4	9,056	24,190	,000 ^b
	Residual	92,092	246	,374		
	Total	128,315	250			

a) Bağımlı Değişken: İşle Bütünleşme, b) Sabit Belirleyiciler: İçsel Doyum, İdari Bakımdan Doyum, Duygusal Bakımdan Doyum ve Dışsal Doyum

Tablo 3.42’de ANOVA testi incelendiğinde $p=0,00$ olduğundan regresyon modeli bir bütün olarak anlamlıdır.

Tablo 3. 41. İş doyumunu Alt Boyutları İle İşle Bütünleşme Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Coefficients ^a							
Model	Standart Olmayan Katsayılar		Std. Katsayılar	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Hata	Beta			Toleranc e	VIF
(Sabit)	1,517	,251		6,037	,000		
İçsel Doyum	,069	,088	,077	,789	,431	,310	3,225
İdari Bakımdan Doyum	-,041	,073	-,050	-,556	,579	,361	2,769
Duygusal Bakımdan Doyum	,161	,072	,150	2,223	,027	,644	1,552
Dışsal Doyum	,434	,082	,423	5,274	,000	,454	2,204

a. Bağımlı Değişkenler : İşle Bütünleşme

Tablo 3.43 incelendiğinde Sabit terim katsayısı 1,517 olarak hesaplanmış ve p anlamlılık değeri 0,00 olarak belirtilmiştir. Bu durumda sabit terim anlamlıdır.

İstatistiksel olarak; bireylerin iş doyumunu ölçeceğinin, “İçsel Doyum” alt boyutundan aldıkları puanlar ile Motivasyon Ölçeğinin, “İşle Bütünleşme” alt boyutundan aldıkları puan arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($0,431 > 0,05$). Bu verilere göre **H9** hipotezi reddedilmiştir.

İstatistiksel olarak; bireylerin iş doyumunu ölçeceğinin, “İdari Bakımdan Doyum” alt boyutundan aldıkları puanlar ile Motivasyon Ölçeğinin, “İşle Bütünleşme” alt boyutundan aldıkları puan arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($0,579 > 0,05$). Bu verilere göre **H10** hipotezi reddedilmiştir.

İstatistiksel olarak; bireylerin iş doyumunu ölçeceğinin, “Duygusal Bakımdan Doyum” alt boyutundan aldıkları puanlar ile Motivasyon Ölçeğinin, “Yönetim İşle bütünleşme” alt boyutundan aldıkları puan arasındaki ilişki pozitif yönde ve anlamlıdır ($0,02 < 0,05$). Bireylerin duygusal bakımdan doyumları arttıkça, işle bütünleşme düzeyleri de artmaktadır. Bu verilere göre **H11** hipotezi kabul edilmiştir.

İstatistiksel olarak; bireylerin iş doyumunu ölçeceğinin, “Dışsal Doyum” alt boyutundan aldıkları puanlar ile Motivasyon Ölçeğinin, “Yönetim Politikaları ve Uygulamaları” alt boyutundan aldıkları puan arasındaki ilişki pozitif yönde ve anlamlıdır ($0,00 < 0,05$). Bireylerin dışsal doyumları arttıkça, işle bütünleşme düzeyleri de artmaktadır. Bu verilere göre **H12** hipotezi kabul edilmiştir.

3.16. Araştırma Sonuçları ve Öneriler

MTAL öğretmenlerinin iş doyumlarının motivasyonlarına etkilerinin araştırıldığı çalışmanın bu bölümünde araştırmaya ait elde edilen sonuçlar ve öneriler yer alacaktır.

Örneklem grubu incelendiğinde araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu yaş ve kıdem olarak “ileri” olarak tabir edilen grupta yer aldığı görülmektedir (yaş=46 ve üzeri:%39,4; kıdem=21 yıl ve üzeri:%50,6). Bunun öncelikli sebebi, araştırmanın Konya iline bağlı merkez ilçelerde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Öğretmenlerin atama ve yer değiştirmelerinde esas alınan “hizmet puanı” çalıştığı yıl ve bölge ile ilişkilidir. Dolayısı ile büyük şehir merkezlerinde çalışanların yaş ve mesleki kıdem ortalaması oldukça yüksek olmaktadır. Medeni durumu “evli” olanların çoğunlukta (%88,8) olması da yine araştırma grubu içinde ileri yaş grubunda yer alanların çoğunlukta olması etkilidir. Diğer değişkenler bakımından gruplar arası farklar çok azdır.

3.16.1. İş Doyumu ile İlgili Demografik Sonuç ve Tartışmalar

Bu bölümde meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu algılarını etkileyen cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, branş, okuldaki çalışma süreleri, aldıkları ücretten memnun olma durumları ve çalıştıkları okulun imkanlarını değerlendirme durumları ile ilgili sonuçlar yer almaktadır.

Cinsiyet - İş Doyumu: Araştırmaya katılan öğretmenleri cinsiyetleri ile iş doyumunun tüm alt faktörleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Avşaroğlu ve ark. (2005), öğretmenlerin iş doyumuna üzerine yaptıkları araştırmalarında, Akbaş (2016)’ın özel okul yöneticileri üzerine yaptığı araştırmasında, İdi (2017)’nin İlkokul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada, Gündüz (2008), ilkokullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumları üzerine yaptığı araştırmada, bu araştırmaya benzer şekilde çalışanların iş doyumunu ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken; bu araştırmadan farklı olarak; Clark (1993) kadınların iş doyumunu erkeklerden yüksek olduğunu ifade ederken (Clark (1993), Akt. Eğinli 2009) , Özkan (2017), ilkokul ve ortaokul öğretmenleri

üzerine yaptığı araştırmada erkek öğretmenlerin iş doyumunu kadınlardan daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Yaş - İş Doyumu: Araştırmaya göre MTAL’nde çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır. İçsel iş doyumun en yüksek grup 25 yaş ve altıdır. 26-30 yaş grubu haricinde tüm gruplar ile anlamlı farklılık vardır. 36-40 yaş grubunda bulunanların içsel doyumları ve idari bakımdan doyumları 46 yaş ve üzeri olanlardan daha yüksektir. 25 yaş ve altı grupta olanların duygusal bakımdan iş doyumunu 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41-45 yaş grubunda olanlardan daha yüksektir, 26-30 yaş grubunda yer alanları duygusal bakımdan doyumları 36-40 yaş ve 41-45 yaş üzerinde olanlardan yüksektir. Buradan hareketle iş doyumunu yaş ilerledikçe düştüğü söylenebilir. Literatür tarandığında bu araştırma ile paralel birçok araştırma mevcuttur. Kumaş ve Deniz (2010), öğretmenlerin iş doyumlarını inceledikleri araştırmalarında yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi “U” şeklinde ifade etmişlerdir. Dağdeviren ve ark.(2011) akademisyenlerin iş doyumunu üzerine yaptıkları araştırmada en yüksek iş doyumunu 26’dan küçük yaşlarda en düşük iş doyumunu ise 26-28 yaşları arasında olduğunu saptamışlardır. Özkan (2017), ilkokulda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlemiştir. Bu araştırmada 51 yaş ve üzeri olanları iş doyumunu diğer yaş gruplarından yüksek bulunmuştur. Bu araştırmadan farklılık gösteren araştırmalar da mevcuttur. Karademir (2016), coğrafya öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelediği araştırmasında, Özkan (2017), ortaokulda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Medeni Durum - İş Doyumu: Araştırma sonuçlarına göre çalışanların iş doyumlarının tüm alt boyutları ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İdi (2017)’nin ilkokul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma ve Gündüz (2008)’ün ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu üzerine yaptığı araştırmada da benzer bulgular elde edilmiştir.

Öğrenim Durumu - İş Doyumu: Araştırmaya katılan öğretmenlerin yüksek okul mezunlarının içsel doyumunu dört yıllık üniversite mezunlarından daha yüksektir, diğer gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Alan yazını incelendiğinde eğitim

durumu yüksek olan çalışanların içsel doyumlarının daha yüksek olmasına karşın örneklemimizde ortaya çıkan sonuç: eğitim durumu düşük olan çalışanların diğerleri ile aynı haklara sahip olmaları içsel doyumlarını yükseltmektedir şeklinde yorumlanabilir. Bu araştırma ile Kayıkcı(2005), Acuner ve ark.(2002) benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Bu araştırma sonuçlarından farklı birçok araştırma mevcuttur. Yavuzkurt (2017)'un ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler üzerine yaptığı araştırmasında, Akbaş (2016)'ın özel okul yöneticileri üzerine yaptığı araştırmasında, (Çek, 2011; Demirtaş, 2010; Diri, 2015; Ekşi, 2013; Leckie ve Brett, 1997; Semercioğlu, 2012; Şahin, 2012; Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008; Polatkan, 2016; Tiryaki, 2008; Yılmaz, 2012) çalışanların eğitim düzeyi ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Yavuzkurt 2017).

Mesleki Kıdem - İş Doyumu: Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile içsel doyumları ve dışsal doyumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki vardır. Bu ilişki “U” şeklinde ifade edilebilir. Akbaş (2016)'ın özel okul yöneticileri üzerine yaptığı araştırmasında, İdi (2016)'nin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları üzerine yaptıkları araştırmasında bu araştırmaya benzer bulgular elde edilirken; Özkan (2017)'in ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları üzerine yaptığı araştırmada mesleki kıdem ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

0-5 yıl mesleki kıdemi olanların duygusal bakımdan doyumları ve idari bakımdan doyumları 16-20 yıl kıdemi olanlardan yüksek çıkmaktadır. İş doyumunun tüm alt faktörlerinde en yüksek doyuma sahip olanlar 0-5 yıl kıdemi olanlardır.

Branş - İş Doyumu: Araştırma sonuçlarına göre MTAL öğretmenlerinin branşları ile duygusal doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Özkan (2017)'in ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları üzerine yaptığı araştırmasında, Yılmaz ve ark (2016:1-22)'nin öğretmenlerin iş motivasyonu üzerine yaptığı araştırmasında benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bunun yanında meslek dersleri öğretmenlerinin içsel doyumları, dışsal doyumları ve idari bakımdan doyumları branş dersi öğretmenlerinden yüksek çıkmıştır. Mesleki eğitim verilen bu tür kurumların büyük çoğunluğunun sınavsız girilebilen okullar olmasından dolayı niteliksiz öğrencilerin fazla olması ve bu öğrencilerin kültür dersleri olarak adlandırılan bu derslere ilgi duymamaları ve başarısız olmaları, meslek dersleri

öğretmenlerinin daha az derse girip daha fazla ek ders ücreti alıyor olmaları gibi nedenlerle branş öğretmenlerinin iş doyumları düşmektedir.

Görev Yaptığı Okulda Çalışma Süresi - İş Doyumu: Araştırma bulgularına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştığı kurumdaki çalışma süresi ile iş doyumunun alt faktörleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu araştırma ile paralel olarak Taşdan ve Tiryaki (2008) ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu ile okuldaki mesleki kıdemleri arasında bir ilişki bulamamıştır. Bu araştırmanın sonucundan farklı olarak İdi (2017) Genel iş doyumunu ve okuldaki mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Gündüz (2008)'e göre de iş doyumunu ve okuldaki mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişkiden söz edilebilir.

Ücret Memnuniyeti - İş Doyumu: Araştırma sonuçlarına göre aldığı ücretten memnun olma durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Aldığı ücretten memnun olanların içsel doyum, dışsal doyum ve idari bakımdan doyum düzeyi memnun olmayanlara göre daha yüksektir. Dağdeviren ve ark.(2011) akademisyenlerin iş doyumunu üzerinde yaptıkları araştırmada, Aydemir ve ark. (2013) yaptığı araştırmalarında, Kapar (2016), liselerde çalışan öğretmenler üzerine yaptığı araştırmasında benzer sonuçlar bulmuşlardır. Duygusal bakımdan doyum ile ücret arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ücret iş doyumunu belirleyen en önemli unsurlardan biri olmasına karşın MTAL öğretmenlerinin mesleklerine parasal açıdan bakmayıp manevi bir anlam yüklemektedirler.

Çalıştığı Kurumun İmkanlarını Tanımlama Durumu - İş Doyumu: Araştırma sonucuna göre çalıştığı okulun imkanlarını tanımlama durumu ile İş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır. En yüksek iş doyumunu okulun imkanlarını “ileri” olarak tanımlayanlar göstermiştir. İçsel doyum ve dışsal doyum bakımından bütün gruptan yüksek çıkarken duygusal bakımdan yalnızca “ortanın altı” olarak niteleyen gruptan farklı çıkmıştır. Bu sonuçlara göre meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin okullarının imkanlarını tanımlama durumu, iş doyum düzeyini doğru orantılı olarak etkilemektedir. Dursun ,Çalışkan ve Baş (2017) Tekstil çalışanları üzerindeki araştırmasında benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

3.16.2. Motivasyon ile İlgili Demografik Sonuçlar ve Tartışmalar

Cinsiyet - Motivasyon: Araştırma sonuçlarına göre meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin cinsiyet durumları ile motivasyonun “iş yerinde ilişkiler” ve “işle bütünleşme” alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yılmaz ve ark.(2016)’nın “Öğretmenlerin motivasyonlarının okul iklimi ve başka değişkenler açısından incelenmesi” konulu araştırmasında bu araştırma ile paralel sonuçlar elde edilmiş, cinsiyet değişkeni ile motivasyon düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Karaköse ve Kocabaş (2006) öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyonları üzerine yaptıkları araştırmalarında cinsiyet ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu alanda yapılan araştırmalar ve bu çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenleri “iş yerinde ilişkiler” ve “işle bütünleşme” motivasyonları cinsiyete göre farklılık göstermediği ve öğretmenlerin çalışma ortamındaki sorumluluk ve görev dağılımında cinsiyetin belirleyici olmadığı şeklinde değerlendirilebilir. Bunun yanında kadın öğretmenlerin “yönetim politikaları ve uygulamaları”ndan erkelere göre daha fazla memnun olduğu görülmektedir.

Yaş - Motivasyon: Araştırmaya göre meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin yaş grupları ile iş motivasyonunun “iş yerinde ilişkiler” alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin “iş yerinde ilişkiler” boyutunda motivasyonu genç yaş olarak değerlendirilen 25 yaş ve altı grupta en yüksek düzeydedir. Yaş ile “U” şeklinde bir ilişki gösteren motivasyon düzeyi 36-40 yaş grubunda en düşük seviyesine ulaşmakta ve daha sonra tekrar yükselişe geçmektedir. (Koroğlu, 2011; Recepoğlu, 2012,s194 ve Gökay ve Özdemir, 2007) de öğretmenler üzerine yaptığı araştırmaların bulgularıyla örtüşmektedir. Yönetim politikaları ve uygulamaları ve işle bütünleşme alt boyutlarında yaş grupları ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlara paralel olarak Karaköse ve Kocabaş (2006) öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyonları üzerine yaptıkları araştırmalarında yaş ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Medeni Durum - Motivasyon: Araştırma sonuçlarına göre meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin medeni durumları ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu araştırmaya paralel olarak Koroğlu (2011)’nin yaptığı

araştırmada ve Receptoğlu (2012)'nin öğretmenler üzerine yaptığı araştırmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Öğrenim Durumu - Motivasyon: Bu araştırmaya göre meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin öğrenim durumları ile iş motivasyonunun alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu araştırmanın bulguları Receptoğlu (2012), Yılmaz (2009), Tiryaki (2008), Tanrıverdi (2007), Gökay ve Özdemir (2007) tarafından yapılan araştırmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Ücret Memnuniyeti - Motivasyon: Araştırma sonuçlarına göre meslek lisesi öğretmenlerinin ücret memnuniyeti ile motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Aldığı ücretten memnun olanların iş motivasyonları bütün alt boyutlarında yüksek çıkmıştır. Köroğlu (2011) tarafından turist rehberleri üzerine yapılan araştırmada benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçtan farklı olarak; Gökay ve Özdemir (2007) e göre ücret ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Mesleki Kıdem - Motivasyon: Araştırma sonuçlarına göre meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile iş motivasyonunun alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu araştırmaya ait bulgular (Güven, 2007; Tanrıverdi, 2007; Yılmaz, 2009 ve Doğan ve Koçak, 2014)'ın yaptıkları araştırmaların bulgularıyla örtüşmektedir. Bu araştırmalarda mesleki kıdem ile motivasyon arasında bir ilişki bulunamamıştır. Receptoğlu (2012), Gökay ve Özdemir (2007)'in öğretmenler üzerine yaptığı araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre mesleki kıdem ile motivasyon arasında “U” şeklinde bir ilişki vardır. En yüksek motivasyon göreve yeni başlayanlarda (0-5 yıl) olup giderek düşmekte ve sonra tekrar yükselişe geçmektedir.

Branş - Motivasyon: Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin branşı ile “İş Yerinde İlişkiler” ve “İşle Bütünleşme” alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç Doğan ve Koçak (2014)'ın araştırmasındaki bulgularla örtüşmektedir. Bunun yanında “Yönetim Politikaları ve Uygulamaları” boyutunda meslek dersleri öğretmenlerinin iş motivasyonları branş öğretmenlerinden daha yüksek çıkmaktadır.

Çalıştığı Okuldaki Kıdem - Motivasyon: Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin çalıştığı okuldaki çalışma süresi ile iş motivasyonunun tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulgular; (Tanrıverdi, 2007; Yılmaz, 2009 ve Receptoğlu, 2012) tarafından yapılan araştırmalarla paralellik göstermektedir. Bu araştırmalarda çalıştığı kurumda çalışma süresi ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Çalıştığı Okulun Şartlarını Tanımlama - Motivasyon: Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin çalıştığı okulun imkanlarını tanımlama durumu ile iş motivasyonunun alt düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Okulun imkanlarını “ileri” bulanların motivasyonları en yüksek düzeydedir. “İş yerinde ilişkiler” ve “işle bütünleşme” alt boyutlarında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki varken “yönetim politikaları ve uygulamaları” alt boyutunda “U” şeklinde bir ilişki vardır.

3.16.3. İş Doyumunun Motivasyona Etkileri İle İlgili Sonuçlar

Tablo 3. 44. Araştırmaya Ait Ana Hipotezlerin Kabul- Ret Durumları

NO	HİPOTEZLER	KABUL	RET
H1	MTAL’nde çalışan öğretmenlerin içsel doyumları ile iş yerinde ilişkiler arasında anlamlı bir ilişki vardır.	+	
H2	MTAL’nde çalışan öğretmenlerin idari yönden doyumları ile iş yerinde ilişkiler arasında anlamlı bir ilişki vardır.	+	
H3	MTAL’nde çalışan öğretmenlerin duygusal bakımdan doyumları ile iş yerinde ilişkiler arasında ilişki vardır.		+
H4	MTAL’nde çalışan öğretmenlerin dışsal doyumları ile iş yerinde ilişkiler arasında anlamlı bir ilişki vardır.	+	
H5	MTAL’nde çalışan öğretmenlerin içsel doyumları ile yönetim politikaları ve uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.		+
H6	MTAL’nde çalışan öğretmenlerin idari yönden doyumları ile yönetim politikaları ve uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.		+
H7	MTAL’nde çalışan öğretmenlerin duygusal bakımdan doyumları ile yönetim politikaları ve uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.		+
H8	MTAL’nde çalışan öğretmenlerin dışsal doyumları ile yönetim politikaları ve uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	+	
H9	MTAL’nde çalışan öğretmenlerin içsel doyumları ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.		+
H10	MTAL’nde çalışan öğretmenlerin idari yönden doyumları ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.		+
H11	MTAL’nde çalışan öğretmenlerin duygusal bakımdan doyumları ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	+	
H12	MTAL’nde çalışan öğretmenlerin dışsal doyumları ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	+	

Tablo 3.44. incelendiğinde MTAL’ lerinde çalışan öğretmenlerin, İş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından “İçsel Doyum” ları Motivasyon Ölçeği’ nin alt boyutlarından “İş Yerinde İlişkiler” ile aralarında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Öğretmenlerin “İçsel Doyumları” ndaki artış iş yerindeki ilişkilerini olumlu olarak etkilemektedir. Öğretmenlerin “İçsel Doyum” ları ile diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

MTAL’ lerinde çalışan öğretmenlerin, İş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından “İdari Bakımdan Doyum” ları Motivasyon Ölçeği’ nin alt boyutlarından “İş Yerinde İlişkiler” ile aralarında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Öğretmenlerin “İdari Bakımdan Doyumları” ndaki artış iş yerindeki ilişkilerini olumlu olarak etkilemektedir. Öğretmenlerin “İdari Bakımdan Doyum” ları ile diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

MTAL’ lerinde çalışan öğretmenlerin, İş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından “Duygusal Bakımdan Doyum” ları Motivasyon Ölçeği’ nin alt boyutlarından “İşle Bütünleşme” ile aralarında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Öğretmenlerin “Duygusal Bakımdan Doyumları” ndaki artış işle bütünleşmelerini olumlu olarak etkilemektedir. Öğretmenlerin “Duygusal Bakımdan Doyum” ları ile diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

MTAL’ lerinde çalışan öğretmenlerin, İş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından “Dışsal Doyum” ları ile Motivasyon Ölçeği’ nin tüm alt boyutları aralarında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Öğretmenlerin “Dışsal Doyumları” ndaki artış motivasyonun tüm alt boyutlarını olumlu olarak etkilemektedir.

İşgörenlerin İş Doyumları ve Motivasyonları ile performansları arasında sıkı bir ilişki vardır. İş doyumu ve motivasyon, örgütün ve işgörenin performansını etkilemektedir. Bireyin iş doyumu ve motivasyonundaki artış performansını artırmaktadır. Bu çalışma sonucunda; İşverenlerin, iş doyumunun ve motivasyonun farklı boyutlarının olduğunu bilerek ve bireyin farklılıklarını göz önünde bulundurarak hareket etmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

3.16.4. Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçları ile ilgili sonuçlar ışığında araştırmacılara ve uygulayıcılara öneriler yer almaktadır.

3.16.4.1. Araştırmacılar İçin Öneriler

1-Araştırma orta öğretim kurumları içindeki MTAL’de yapılmış olup çalışma alanı genişletilerek orta öğretim kurumlarının tamamında uygulanabilir.

2-Araştırma MTAL çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyonlarına etki eden faktörler üzerine yapılmış olup iş doyumu ve motivasyon arasındaki ilişki bu araştırmanın dışında tutulmuştur. Yeni yapılacak çalışmada öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyonları arasındaki ilişki araştırılabilir.

3-Ana kütle ülke çapına yükseltilerek; yapılacak araştırmanın sonucundan politika yapıcılara daha fazla bilgi aktarılabilir.

3.16.4.2. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1-Öğretmenlerin yaşları ve mesleki kıdemi ile iş doyumu ve motivasyonları arasında ilişki söz konusudur. Mesleğinin belirli dönemlerinde var olan düşüşün sebepleri araştırılarak öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyonunu artırıcı çalışmalar yapılabilir.

2-Ek Göstergenin Yükseltilmesi: 1973 yılında yayınlanan 1739 sayılı MEB Temel Kanunu” nun 43. Maddesine göre öğretmenin tanımı: “Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.” şeklinde yapılmaktadır. Kanunda öğretmenliğin uzmanlık gerektiren bir iş olduğu açıkça belirtilmesine rağmen çeşitli bakanlıklara ait uzmanlık gerektiren mesleklerde ek gösterge 3600 iken MEB’ e bağlı öğretmenlerin ek göstergesi 3000’dir. Ek gösterge öğretmenlerin emekli maaşları ve ikramiyelerinin hesaplanmasında baz alındığı için önem arz etmektedir. Birçok öğretmen, emeklilik işlemleri için ek göstergenin 3600’a yükseltilmesini beklemektedir.

3-Öğretmenler Arası Maaş Adaletinin Sağlanması; ilk kez 2005 yılında yapılan ve bir daha hiç yapılmayan “uzman öğretmenlik” ve “başöğretmenlik” sınavı neticesinde sınava katılan ve unvan alan öğretmenler ile sınav tarihinde şartları

uymayıp daha sonra da hiç sınav hakkı verilmeyen öğretmenler arasında maaş farkı oluşmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2005 yılında yayınlanan “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği” nin “Sınav ve protokol başlıklı 13. Maddesi 'Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavı, yılda bir defa olmak üzere ÖSYM’ce yapılır' ifadesi yer almasına karşın sınavın bir daha yapılmamış olması öğretmenlerde yeni sınav beklentisi oluşturmaktadır.

4-Maaş Karşılığı Okutması Gereken Ders Saatleri: Milli Eğitim Bakanlığının 2006 yılında yayınladığı 2006/11350 nolu kararın 5. maddesine göre “Bakanlığa bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli:

- a) Örgün ve yaygın eğitim kurumlarının müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları haftada 6 saat,
- b) Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri haftada 18 saat,
- c) Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmenleri haftada 15 saat,
- ç)Atölye ve laboratuvar öğretmenleri haftada 20 saat,

Maaş karşılığı ders okutmakla yükümlüdürler” denilmektedir. Bu verilere göre değişik branş grupları arasında haftalık 3 ile 5 saat ek ders ücreti farkı doğmaktadır. Öğretmenler maaş karşılığı okutulan ders saatleri konusunda Bakanlık’tan eşit uygulama beklemektedirler.

5-Ek Ders Ücretlerindeki Adaletsizlik: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı lise ve orta okullarda öğrenim gören öğrencilerin okul derslerini desteklemek amacı ile okulların bünyesinde ve Halk Eğitim Merkezlerinde “Destekleme ve Yetiştirme Kursu” (DYK) açılmaktadır. DYK’lar, Şubat 2015 tarih ve 2689 sayılı Tebliğler Dergisinde yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi’ ne göre açılmakta ve bu kurslarda görev alan öğretmen ve yöneticilere ek dersleri %100 artırımlı ödenmesinin yanında bu kurslarda görev alanlara fiilen görev yapılan her ay için 0,5 ek hizmet puanı verilmektedir.

MEB Temel Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından, okuma-yazma-anlama becerileri ile doğal sayılar ve doğal sayılarda dört işlem becerilerini geliştirmeye yönelik ilkokul 3. ve 4. sınıflara açılan İYEP (İlkokullarda Yetiştirme Programı)

kurslarında görev alan yönetici ve öğretmenler ek ders ücretlerindeki artırımlı ödemeden ve ek puandan yararlanamamaktadırlar. Aynı bakanlığa ait kurumlardaki farklı uygulama öğretmenler arasında çözüm beklentisi yaratmaktadır.

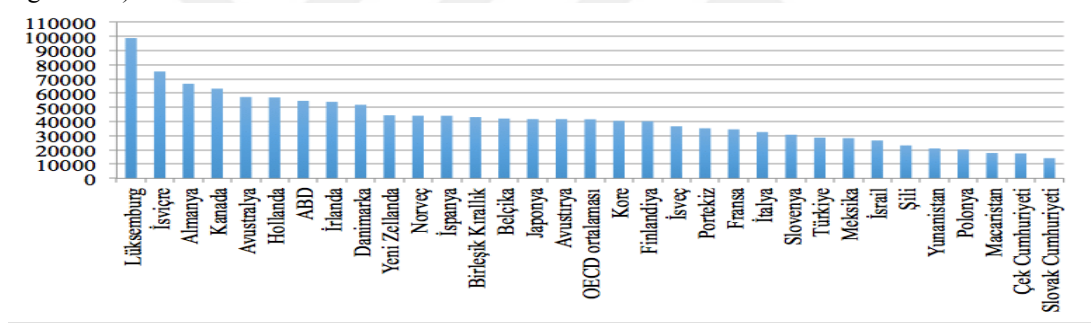
6-Atama ve Yer Değiştirme Şartları: MEB “Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği” ne göre öğretmenlerin çalışacakları yerler; coğrafi durum, öğretmen ihtiyacı, ulaşım şartları, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi ve hizmet gereklerinin karşılanması yönünden benzer iller gruplandırılarak üç hizmet bölgesi oluşturulmuştur. Hizmet bölgeleri ise Öğretmen ataması ve çalıştırılmasında güçlük derecesi bakımından benzerlik gösteren eğitim kurumları gruplandırılarak altı hizmet alanına ayrılmıştır. Eğitim kurumlarından 1, 2 ve 3’üncü hizmet alanlarındakiler zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamı dışında; 4, 5 ve 6’ncı hizmet alanlarındakiler ise zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamında olacak şekilde valiliklerce belirlenmektedir. Çalıştırılmasında güçlük görülen alanlardan başlayarak gittikçe azalan her hizmet alanının valiliklerce belirlenmiş hizmet puanları bulunmaktadır. Öğretmenlerin yer değiştirmeleri hizmet puanları esas alınarak yapılmaktadır. İlk ataması genellikle çalıştırılma güçlüğü çekilen bölgelere yapılan öğretmenlerin beklentisi bu alanlarda aldıkları yüksek puanlarla daha iyi çalışma şartları taşıyan yerlere atanmaktır. Valiliklerce çalışma şartları çok daha iyi olan yerlerin 5.,6.,7., hizmet alanlarına alınması sonucu bir çok öğretmen mecburi hizmet yükümlülüklerini bu alanlarda tamamlayabilmektedir. Belirli periyotlarda çıkarılan zorunlu hizmet bölgesinde çalışma affı, bölgeler arası sirkülasyonu engellemektedir. Zorunlu hizmet bölgesi dışında çalışan öğretmenler af beklerken, zorunlu hizmet bölgelerinde çalışan öğretmenler daha iyi şartlarda çalışabilmek için yönetmeliklere uygun olarak öğretmen sirkülasyonunun sağlanmasını beklemektedirler.

7-Mesleki ve Teknik Eğitimin Güçlendirilmesi: Tüm dünyada endüstri ve üretimde daha ileri teknolojiler kullanılarak verimliliği artırmak önem kazanmaktadır. Üretimde kullanılan bu gelişmiş teknolojileri kullanacak insan kaynağının en iyi şekilde yetiştirilmesi gerekmektedir. Zamandan tasarruf sağlamak, üretimin kalitesini artırmak için mesleki ve teknik açıdan iyi yetişmiş iş gücüne ihtiyaç vardır. Ülkemizin ve uluslar arası iş piyasasının ihtiyacı olan kalifiye eleman temininde, mesleki ve teknik eğitim veren liselere büyük iş düşmektedir. MEB’in

2018 yılında açıkladığı “2023 Vizyon Belgesi” mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarına geniş yer vermiştir. Müfredatın çağın ihtiyaçlarına göre güncellenmesi, öğretmenlerin iş başında eğitimi, özel sektör ve kurumlar arası işbirliği, eğitimde kullanılan makine, teçhizat ve otomasyon sistemlerinin, değişen uluslararası standartlar, gelişen teknoloji, ve piyasa ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi... gibi yenilikler öğretmenler arasında beklenti oluşturmaktadır.

8-Maaşların İyileştirilmesi: İş yaşamında çalışanın aldığı ücret, yaşam standartlarının temel göstergelerindedir. Bundan dolayı öğretmenlerin yaşam koşulları, mesleki doyumlarını etkilemektedir. Ülkemiz, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın (OECD)' nin araştırmasına göre üye ülkeler arasında öğretmenin en az ücret aldığı ülkeler arasında yer almaktadır.

Şekil 4. 1. OECD Ülkelerinde ABD Doları Bazında Yıllık Öğretmen Maaşları (10 yıllık Ortaokul Öğretmeni)



Kaynak: Education at a Glance:OECD'den (2016e, s.421) alınmıştır.

İlkokullarda, OECD ülkelerinde ortalama olarak bir öğretmene 17 öğrenci düşerken ülkemizde bu sayı 26'dır. Temel eğitimin tüm kademelerinde öğretmen başına düşen öğrenci sayısı (OECD) ülkelerinin üzerindedir. Bu da gösteriyor ki Türkiye'de öğretmenlerin üzerine binen iş yükü diğer ülkelere göre oldukça fazladır. Toplumsal gelişimin temellerinden biri olan eğitimin düzeyinin iyileştirilmesi için öğretmenlerin maaşlarında iyileştirme yapılması gerekliliği hem Avrupa Birliği raporlarında hem de OECD değerlendirme ve raporlarında belirtilmektedir. Gelişmiş ülkeler toplumların gelişiminde eğitimin önemini bildikleri için, milli gelirlerinin önemli bir kısmını eğitime ayırmakta ve vatandaşlarının eğitim kalitesinin yükselmesiyle iş gücü kalitesi artırarak üretimde daha verimli bir ivme kazandırmaktadırlar (Tunçkaşık, 2007).

9-Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimi: Öğretmenler işe başlamadan önce ne kadar iyi bir eğitim alırlarsa alsınlar, bilim ve teknolojinin baş döndürücü bir hızla geliştiği günümüzde öğretmenlerin de bu değişimden etkilenmemesi mümkün değildir. Çağın gereklerine göre yetiştirilmesi gereken öğrencilere bu eğitimleri mesleki yeterlikleri tam olan ve kendisini çağın gereklerine göre yetiştiren öğretmenlerle mümkündür. Türkiye’de öğretmenlerin hizmet içi eğitimi Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca yürütülmektedir. Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek için mahalli ve merkezi hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. Gelişen dünya şartlarında bireylerin beklentilerinin giderek yükselmesi, yaşamsal faaliyetlerin giderek güçleşmesi ve karmaşıklaşması, eğitimden beklentileri artırmaktadır. Eğitim, toplumsal barışın ve refahın yükselmesinde mutluluğun hâkim olduğu bir dünyanın kurulmasında en önemli etkenlerden olup bunun sağlayıcılarından en önemlisi öğretmenlerdir. Eğitimden, beklenen sonucun alınabilmesi için öğretmenin niteliği büyük önem taşımaktadır.

Özer, (2004)’in Türkiye genelinde 2273 ortaöğretim öğretmeni üzerinde yaptığı araştırmasında öğretmenlerin, hizmet içi eğitim faaliyetlerinden mesleki olarak fayda sağlamayı bekledikleri ve bu eğitimlerin buldukları illerde ve üniversite öğretim üyesi ve tecrübeli öğretmenler tarafından yürütülmesini istemektedirler(Özer, 2004: 68-69). Bunun yanında öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılmak için yeterli güdüleyicilerin olamaması, kurumların mesleki gelişime yönelik çalışmalarının fazla olmayışı, hizmet içi eğitimlerde hangi konuların yer alması gerektiğinin kendilerine sorulmaması ve katılmak istedikleri kursları kendilerinin özgür iradeleri ile seçememeleri gibi nedenlerle hizmet içi eğitimlerinin engellendiği sonucuna ulaşılmıştır.

10-Kurumun Olanaklarının İyileştirilmesi: Öğretmenlerin çalıştığı kurumun olanaklarını değerlendirme düzeyleri iş doyumunu ve motivasyonlarını etkilediğinden iş yerinin olanaklarının geliştirilmesi, öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonlarını artırabilir.

KAYNAKÇA

- ADA Ş., AKAN, D., AYIK, A., YILDIRIM, İ. ve YALÇIN, S. (2013). “Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri” Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt 17, sayı,3: 151-166
- AĞAOĞLU,O. (2011). “Bilim ve Sanat Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu” Yüksek Lisans Tezi. AÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- AKBAŞ, M.,A. (2016). “Özel Eğitim Okullarında Yöneticinin İş Doyumunun İncelenmesi, İzmir Bölgesi Uygulaması” Yüksek lisans tezi, THK Üniversitesi SBE.
- AKKAMIŞ, O. (2010). “İlköğretim 1. Kademe ve 2. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme” Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, S.B.E.
- AKMAN, H., (2011). İçsel ve Dışsal Motivasyon Unsurlarına İlişkin Türk Telekomünikasyon A.Ş.’de Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, Yüksek lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE.
- AKSOY, H. (2006). Örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKSOY, K. (2018). “Çalışanların İş Doyumu ve Motivasyonu” Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, S.B.E.
- AKSU,G.,ACUNER,A.M.,TABAK,R.S.(2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği). A.Ü.Tıp Fakültesi Mecmuası, 55(4),271-282
- AKŞİT AŞIK, N.(2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, Türk İdare Dergisi,sayı 467: 31-51
- AKTAŞ, E.(2018). Boşanmanın Erkekler Üzerine Etkisi İstanbul Örneği, İmgelem,sayı:2,25-54
- ALTINDAĞ,E.,AKGÜN,B.(2015). “Örgütlerde Ödüllendirmenin İşgörenin Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisi” Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,s:12:281-297

- ARSLAN, E. (2008). Bağlanma Stilleri açısından Ergenlerde Ericson'un Psikososyal Gelişim Dönemleri ve Ego Kimlik Süreçlerinin İncelenmesi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE
- AŞIK, N.A.(2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, Türk İdare Dergisi, sayı: 467, Haziran 2010, 31-51
- ATMACA, F. (2004). "Sınıf öğretmenlerinin motivasyon durumlarının incelenmesi" (Ağrı İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya
- AVŞAROĞLU,S.,DENİZ,E., KAHRAMAN. A.,(2005). "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" S.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,sayı:14,115-129
- AYDEMİR, P., ERDOĞAN, E., (2013). "İş görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algıları" Kamu-İş; C:13
- BALCI, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- BARUTÇUGİL, İ.(2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul:Kariyer Yayıncılık,
- BAŞARAN, İ.E.(2000). Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü, Gül Yayınevi, Ankara.
- BİLGİÇ, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. The Journal of Psychology. 132(5),549-557
- BİNGÖL,D.,(1997). Personel Yönetimi, İstanbul:Beta Basım Yayım Dağıtım
- CAN, H., (1999). Organizasyon ve Yönetim, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- ÇALIŞKAN, Z.,(2005).İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları üzerine Bir Uygulama, Doğu Anadolu Araştırmaları,9-18.
- ÇELİK. V., (1987). "Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmasına Etkisi" Yüksek lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ÇELİK. V.,(2012). Okul Kültürü ve Yönetimi, Ankara: Pegem Akademi

- ÇETİN,S., GİDERLER,C., GÜLER,M.,(2017).Lider Yöneticilerin Çalışanların Motivasyonuna ve Performansına Etkisi: Kamu Kuruluşunda Bir Çalışma, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi- Cilt 19, Sayı: 4,36-49
- ÇETİNKANAT, A.C.(1995). “AİBÜ ve ODTÜ’ nin Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doymu”. İ.B.Ü. Eğitim Fakültesi.
- ÇETİNKANAT,A.C. (2000). “Örgütlerde Güdüleme ve İş doymu” , Ankara :Anı Yayıncılık
- ÇİÇEK, G.,(2018). “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlikleri ve İş Doymu Düzeyleri Üzerine Bir İnceleme” Yüksek Lisan Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, S.B.E.
- ÇÖKÜK, B.,(2013).Örgütsel Stresin Çalışanların İş doymu Düzeylerine Etkisi: Merzifon Kaymakamlığı Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, SBE
- DAĞDEVİREN, N., MUSAOĞLU, Z., ÖMÜRLÜ, İ. K., ÖZTORA, S., (2011). “Akademisyenlerde İş Doymunu Etkileyen Faktörler” Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi, Balkan Med J, 69-74
- DAVİS, K. (1982). İşletmede İnsan Davranışı, Çeviren: Kemal Tosun, İstanbul: Nadir Kitap, 5.baskı,
- DEMİR,E., SAATÇIOĞLU,Ö., İMROL,F.(2016). “Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi” Ankara Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Curr Res Educ, 2(3) · 130-148
- DENİZ,Ü., ERDENER,M.A.(2016). “Öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen etmenler” Tüfekçi, Ö. K. (Ed.). Sosyal bilimlerde stratejik araştırmalar içinde (ss. 29-41).
- DİNÇER,Ö.,FİDAN,Y.(1999). İşletme Yönetimi, İstanbul: Beta Yayınevi
- DİRİ, S. ve KIRAL, E. (2016). “Ortaokul öğretmenlerinin iş doymununun mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(39), 125-149.

- DOĞAN, S., KOÇAK, O. (2014) Okul Yöneticilerinin Sosyal İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2014, Cilt 20, Sayı 2: 191-216
- DURSUN,F.,ÇALIŞKAN, Ç., BAŞ,Y. (2017). “Çalışanların İş doyumunu, yönetim ve Ödüllendirme Beklentileri ve Ücret ve Sosyal Olanaklar İle İlgili Algıların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Tekstil Sektörü Örneği” Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, cilt:10,sayı:51,926-941
- EĞİNLİ, A. T., (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma” A. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, 35-52
- ERDEM, A.R., (1997). İçerik Kuramları ve Eğitim Bilimlerine Katkıları, PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 3,68-77
- ERDEM, A.R.(1998).“Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetime Katkıları” PAÜ. Eğitim Fak.Derg., Sayı:4,51-57
- ERDOĞAN, İ., (1994). “İşletmelerde Davranış”, 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- ERDOĞAN, İ.,(2000). Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği, İstanbul: Sistem Yayıncılık
- ERDOĞAN,İ. (2011).İş Tatminin Motivasyon Üzerine Etkileri, Edirne Devlet Hastanesi Örneği,Yüksek lisans Tezi, Edirne Üniversitesi SBE.
- EREN, E. (2012). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 16.Baskı
- ERTÜRK, R. (2014). “Öğretmenlerin İş Motivasyonları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Bolu ili örneği”. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ERTÜRK,R.,AYDIN,B.,(2017). Öğretmenlerin iş Motivasyonunu Artıran ve Olumsuz Etkileyen Durumların İncelenmesi, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 58,562-583
- FİLİZ,Z.,(2014). Öğretmenlerin İş doyumunu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 10, Sayı 23, 157-171

- GÖKAY, M., ÖZDEMİR, Ş. S.(2007). Görsel Sanatlar (resim-iş) Öğretmenlerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler: Konya örneği. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 26,77-85
- GÜNDÜZ, A. (2009). Yönetim Sürecinde Yöneticilerin Sergilediği Davranışların çalışanların Motivasyonuna Etkisi: Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GÜNDÜZ, H.(2008). “İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişki” (Gaziantep İli Örneği),Yüksek lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, SBE
- GÜRSEL, M.,(1997). Okul Yönetimi, Konya: Çizgi Yayınevi
- GÜRSES,İ ve KILAVUZ,M.A. (2011). “Erikson’un Psiko-Sosyal Gelişim Dönemleri Teorisi Açısından Kuşaklararası Din Eğitimi ve İletişiminin Önemi” ,Uludağ Ü.ilahiyat F. dergisi, Cilt:20, Sayı: 2,153-166
- IZGAR, H. (2003). İş doyumu. H. Izgar (Ed.). Endüstri ve örgüt Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları
- İDİ, A.(2017). “İlkokul ve Ortaokullarda Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- İNCİR, G,(1990). Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, MPM Yayınları,No:401
- KALAYCI, Ş. (2008), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KANOĞLU, B.(2007). “Çalışan Memnuniyeti ve Motivasyonuna Etki Eden Unsurlar: İstaç A.Ş. Örnek Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KAPAR, G. (2016). “Lise öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Van örneği” Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, S.B.E.
- KARADEMİR, N.(2016). “Coğrafya Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” SAÜ Eğitim Bilimleri Dergisi,108-122
- KARAKÖSE, T. KOCABAŞ, İ.(2006). “Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin

- Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri” Eğitimde Kuram ve Uygulama,Cilt:2,Sayı:1:3-14
- KARAMAN, N. (2008). ”Öğretmenlerin Mesleklerini Algılama Biçimleri ve Gelecekte Beklentileri Nelerdir? Yüksek lisans Dönem Projesi, Trakya Üniversitesi, S.B.E
- KARASAR, N. (2006). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- KAYIKÇI, K., (2005). “MEB Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doyum Düzeyleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi” Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı: 44,507-527
- KAYRI, M., (2009). Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri, Fırat Üniversitesi, sosyal Bilimler Dergisi,1,51-64
- KILIÇ, Y., (2018). “Cinsiyet Değişkeni Bağlamında Stajyer Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Araştırılması” Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi,Sayı:36,21-32
- KOÇ, H., YAZICIOĞLU, İ., HATIPOĞLU, H., (2009). “Öğretmenlerin İş Doyumu Algıları ile Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” 19 Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:28, 13-22
- KOÇAK, D.R., ÖZÜDOĞRU, H. (2012). Yöneticilerin liderlik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonu ve Performansı Üzerine Etkileri: Kamu Hastanelerinde bir Uygulama, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:1,76-88
- KOÇEL, T., (2005). İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd.Şti.
- KÖROĞLU, Ö., (2011). İş doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla ilişkisi: Turist Rahberleri Üzerine bir Araştırma, Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, SBE.
- KUMAŞ, M. ve DENİZ, L. (2010). “Öğretmenlerin İş doyumu Düzeylerinin İncelenmesi” M.Ü.Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı:32, 123-139

- KÜÇÜKÖZKAN, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1 (2), 86-115
- MEB, (1973). Milli Eğitim Temel Kanunu, Resmi Gazete, Tarih : 24/6/1973 Sayı : 14574
- MEB, (2015a). “Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği” Resmi Gazete, 17.04.2015 / 29329
- MEB, (2005b). Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği
- MEB, (2015c). Tebliğler Dergisi, Şubat 1015/2689
- MEB, (2016). “MEB İstatistikleri Örgün Eğitim (2016-2017)” MEB İstatistikleri Geliştirme Başkanlığı, <http://www.meb.gov.tr>
- MEB, (2018a). “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü” Eğitim Analiz ve Değerlendirme Raporları Serisi,s:17
- MEB. (2018b). “2023 Vizyon Belgesi”, <http://2023vizyonu.meb.gov.tr>
- ONARAN, O. (1981). Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları, Ankara:Sevinç Matbaası,
- ÖRÜCÜ,E.,KANBUR,A.,(2008). “Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği” Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Yönetim ve Ekonomi, Cilt:15 Sayı:1;85-97
- ÖRÜCÜ, E., YUMUŞAK, S.,BOZKIR, Y., (2006). “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F., Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 13, Sayı:1;39-51
- ÖZER. B.,(2004).Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitimi: Katılma Durumları, Beklentileri ve Engelleri. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiri Özetleri Kitabı, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 06-09 Temmuz, Malatya,Ankara: Pegema Yayıncılık
- ÖZKAN, A., (2017). “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri. Balıkesir örneği” Yüksek lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, S.B.E.
- ÖZPEHLİVAN,M., (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel etkileri, Yararları ve Sonuçları, Kırklareli Üniversitesi SBE Dergisi,2(2),43-70

- PAKNADEL, C., (1988). “Örgütsel İklim Ve İş Doyumu” Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü
- POÇAN,R.,(2015). “Motivasyonun İş Sağlığı ve Güvenliği açısından Önemi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeni Yüz Yıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- RECEPOĞLU, E.,(2012). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Milli Eğitim,149-165
- SABUNCUOĞLU, Z., TÜZ, M.,(1998).Örgütsel Psikoloji. Bursa :Alfa Yayınevi
- SARI,S.(2011). “Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiler, Bankacılık Sektörü Antalya Örneği” Yüksek lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi SBE
- SELEN, U.,(2016). “Çalışanların İç ve Dış Motivasyon Tekniklerine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi; Yerel Yönetim Örneği” Doktora Tezi, Namık Kemal Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü
- SEVİMLİ,F.,İŞCAN, F.(2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ege Akademik Değerlendirme,Sayı:1;51-64
- SİLAH, M. (2000). Çalışma Psikolojisi, Ankara: Selim Kitabevi
- ŞAHİN, İ.,(1999). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, EBE
- ŞAHİN, İ.,(2013). YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt:10, Sayı:I,142-167
- TANRIVERDİ, S.,(2007). “Katılımcı okul kültürünün yabancı dil öğretmenlerinin iş motivasyonu ile ilişkisine yönelik örnek bir çalışma”. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi SBE, İstanbul.
- TAŞDAN,M. ve TİRYAKİ,E.,(2008), Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, Eğitim Bilim,cilt:33,54-70
- TATAR,M.,(2005). Öğretmen Beklentisi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: II, sayı: II, <http://efdergi.yyu.edu.tr,25.05.2019> tarihinde erişim sağlanmıştır
- TDK,(2019). <http:tdk.gov.tr,23.03.2019> tarihinde erişim sağlanmıştır

- TELMAN, N., ÜNSAL, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti, İstanbul: Epsilon Yayınevi
- TEKİN, G., GÖRGÜLÜ, B.(2018). Clayton Alderfer'in ERG Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini, Social Sciences Studies Journal, Vol:4, Issue: 17:1559-1566
- TINAZ,P.,(2005). Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, İstanbul: Beta Yayınları
- TOKATLIOĞLU, T. (2016). “Anaokulu Çalışanlarının İş doyumu, Ücret Beklentisi, Meslek İçi Toplam Çalışma Süresi ve Yaş Grupları İle Tükenmişlik Düzeyleri arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi, Beykent Ü. S.B.E.
- TOKER,B.,(2007). Konaklama İşletmelerinde İş doyumu:Demografik Değişkenlerin İş doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma, Journal of Yasar University, 2(6), 591-614
- TOPALOĞLU, T., ÖZER, P. (2008), Liderlik ve Motivasyon içinde bölüm Liderlik ve Motivasyon, Celalettin Serinkan içinde, Motivasyon Kapsam Kuramları, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- TUNÇKAŞIK, H. (2007). Türkiye’de ve çeşitli ülkelerde öğretmen maaşları. Ankara: TBMM Araştırma merkezi.
- TURGUT, E.,M. (2010). “İş doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul’daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyat Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma” Yüksek Lisan Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- USLU, Y.,D.(2017). Modern İşletme, İstanbul: Eğitim Yayınevi
- ÜÇÜNCÜ, K., (2016). “İş Tatmini ve Motivasyon” Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı: Trabzon
- YAVUZKURT, T., (2017). “Orta Öğretim öğretmenlerinin İşyeri Arkadaşlık Algısı İş Doyumu İle İlişkisi (Aydın Örneği)” Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- YILMAZ, E. ve GÜNAY, O., (2016).” Öğretmenlerin İş Motivasyonlarının Okul İklimi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” 1st International Academic Resarch Congress, Konya: Çizgi Kitabevi,

EKLER

EK-1 KİŞİSEL BİLGİLER

Sayın Meslektaşım,

Bu ölçek “Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş doyumu ve motivasyonlarına etkisi” ni belirlemek ve yüksek lisans tezini için veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “Kişisel Bilgiler”, ikinci bölümde “İş Doyumu”, üçüncü bölümde “Öğretmen Motivasyonu”, ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar doğrultusunda gruplandırılarak, yalnızca bu araştırmada kullanılacaktır. Bu yüzden anketin herhangi bir yerine isim ve kimliğinizle ilgili bilgiler yazmanıza gerek yoktur. Araştırmanın amacına ulaşarak sağlıklı sonuçlar elde edebilmesi, vereceğiniz samimi yanıtlara bağlıdır. Katkılarınız ve ilginiz için teşekkür ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Selçuk KARAYEL

Tez Danışmanı

Necmettin Erbakan Üniversitesi SBF

Dilber YILMAZ

Necmettin Erbakan Üniversitesi

SBE İşletme Bölümü

1-Cinsiyetiniz?

a-Kadın () b-Erkek ()

2-Yaşınız?

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

3-Medeni durumunuz?

a-Evli () b-Bekar () c-Boşanmış ()

4-Öğrenim durumunuz?

a-Yüksek okul () b-Üniversite () c-Yüksek lisans () d-Doktora () e-Diğer ()

5- Aldığınız ücretten memnun musunuz?

a-Evet memnunuz () b-Hayır memnunuz değilim ()

6-Mesleki kıdeminiz?

a-0-5 yıl () b-6-10 yıl () c-11-15 yıl () d-16-20 yıl () e-21 yıl ve üzeri ()

7- Görev yaptığınız okuldaki branşınız?

a-Meslek dersleri öğretmeni () b-Branş öğretmeni ()

8-Görev yaptığınız kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

a-0-5 yıl () b-6-10 yıl () c-11-15 yıl () d-16-20 yıl () e-21 yıl ve üzeri ()

9-Çalıştığınız okulu bir bütün olarak düşündüğünüzde imkanlarını nasıl tanımlarsınız?

a-İleri () b-Ortanın üstü () c-Orta () d-Ortanın altı () e-Zayıf ()

EK-2 MİNNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ (MSQ)

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

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

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

EK-3 İŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3- Kararsızım,
4-Katılıyorum 5- Tamamen Katılıyorum

	1	2	3	4	5
Bu kurumda çalışıyor olmaktan çok memnunum.					
Özlük haklarımı kullanma rahatlığından memnunum.					
Toplumda gördüğüm saygılıktan memnunum.					
Fiziksel çalışma ortamından memnunum.					
Çalışanlar arası uyum ve işbirliğinden memnunum.					
Ek ücret sisteminden memnunum.					
Taktir edilmem ve duyduğum başarı hissinden memnunum.					
Kurumumdaki performans değerlendirme yönteminden memnunum.					
Denetim altında tutulma derecemden memnunum.					
Kendi yöntemlerimi kullanma ve karar alma durumundan memnunum.					
Kurumumun bana sağladığı kazançtan memnunum.					
Yöneticiler arasındaki uyumdan					
Gelişme imkanlarından memnunum.					
Çalışma saatlerinden memnunum.					
Yaratıcılığımı kullanabilme imkanlarından memnunum.					
Ekip çalışmasına verilen önemden memnunum.					
Verilen sorumluluk miktarından memnunum.					
Yapılan sosyal aktivitelerden memnunum.					



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 83688308-605.99-E.4790633

Konu: Araştırma İzni



Sayın Dilber YILMAZ
Meram Mesleki Teknik Anadolu Lisesi
Öğretmenevleri Mah. Larende Caddesi No:3 Meram Konya

İlgi : 01.03.2019 tarihli ve 4433084 sayılı dilekçeniz.

İlgi dilekçeniz ekinde Müdürlüğümüze sunmuş olduğunuz "Mesleki ve Teknik Lisesi Öğretmenlerinin Farklı Boyutlardaki Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyonlarına Etkisi" konulu araştırmanızı uygulama talebiniz incelenmiştir.

Araştırmanın; Karatay İMKB Zübeyde Hanım Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Meram Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Meram Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Selçuklu Mehmet Halil İbrahimoglu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ile Meram Konya Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görevli öğretmenlere eğitim öğretimi aksatmamak kaydıyla uygulanmasında sakınca görülmemektedir. Müdürlüğümüze bağlı eğitim kurumlarındaki çalışmalarınızı 2018-2019 eğitim öğretim yılı içerisinde tamamlamanız zorunludur. Araştırma kapsamında yürütülecek çalışmaların 2018-2019 eğitim öğretim yılında tamamlanmaması durumunda Müdürlüğümüzden tekrar izin alınması gerekmektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen veri toplama araçları kullanılacak olup, araştırma sonucunun CD ortamında iki nüsha olarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinize sunulur.

Seyit Ali BÜYÜK
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-Araştırma Gönüllü Katılım Formu (1 Sayfa)
- 2-Kişisel Bilgi Formu (1 Sayfa)
- 3-Minnesota İş Tatmin Ölçeği (1 Sayfa)
- 4-Motivasyon Ölçeği (1 Sayfa)

Güvenli Elektronik İmza
Aşıl İle Ayrıldı.
06 Mart 2019

Akçeşme Mah.Garaj Cad. No: 4 Karatay/KONYA
Elektronik Ağ: <http://konya.meb.gov.tr>
e-posta: istatistik42@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için : Abdurrahman KAYNAK - Şef
Ali Naci İŞİK - VHKİ
Tel: (0 332) 353 30 50 - Faks : (0 332) 351 59 40

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1e05-9afc-3054-9ed8-21ab 'kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı:	Dilber YILMAZ			İmza:	
Doğum Yeri:	Aybastı				
Doğum Tarihi:	10.12.1971				
Medeni Durumu:	Evlü				
Öğrenim Durumu					
Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl	
İlköğretim	Çağlar İlkokulu	-	Ankara	1983	
Ortaöğretim	Şentepe Lisesi	-	Ankara	1986	
Lise	Ankara Ticaret Meslek Lisesi	Muhasebe	Ankara	1989	
Lisans	Muğla Üniversitesi İ.İ.B.Fakültesi	İşletme	Muğla	1995	
İş Deneyimi:	1997 yılında MEB'na öğretmen olarak atandı. Halen muhasebe finansman alanında uzman öğretmen olarak görev yapmaktadır				
İlgi Alanları:	İşletme, Yönetim Organizasyon, Muhasebe Finansman				
Aldığı Ödüller:	Teşekkür Belgesi (2009) Teşekkür Belgesi (2010) Başarı Belgesi (2012)				
Tel:	5423459836				
Adres	Meram Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi , Öğretmenevleri Mahallesi, Larende Cad No:3, 42040 Meram/Konya				
Ekleme istediğiniz hususlar	2005 yılında yapılan kariyer basamakları yükselme sınavında başarılı olarak "uzman öğretmen" ünvanını almıştır. Mesleki gelişimi için MEB'in yapmış olduğu 9 adet kurs ve seminere katılarak hizmet içi eğitim almıştır.				