

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

KIRSAL ALANDA VE KENT MERKEZİNDE ÇALIŞAN
SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuba YAVAŞ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Vehbi ÇELİK

ELAZIĞ-2007

ONAY SAYFASI

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**KIRSAL ALANDA VE KENT MERKEZİNDE ÇALIŞAN
SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bu tez 21/09 /2007 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

DANIŞMAN

Prof. Dr. Vehbi ÇELİK

ÜYE

Doç. Dr. Fatih

TÖREMEN

ÜYE

Doç.Dr. Ömer AYTAÇ

Bu tezin kabulü, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun .../.../..... tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
TABLolar LİSTESİ	vi
ÖZET	x
ABSTRACT	xii
GİRİŞ	1
AMAÇ	8
ÖNEM	8
SAYILTIAR	9
SINIRLILIKLAR	9

BÖLÜM I

1. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ	10
2. ÖĞRETMEN KARARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	14
3. TOPLAM KALİTE YÖNETİMİNE GÖRE KALİTELİ SINIF ÖĞRETMENİ 16	
3.1. Kariyer Planlamasında İş Doyumunu Açıklamak	16
3.1.1. Kariyer Keşif Dönemi	16
3.1.2. Örgüte Giriş ve Kariyer Başlangıcı (Kurulma)	17
3.1.2.1. Deneme	17
3.1.2.2. Yerleşim ve Başarma	17
3.1.3. Kariyer ortası.....	18
3.1.4. Kariyer Sonu	19
3.1.5. Azalma (Emeklilik).....	19
4. İŞ DOYUMU KAVRAMI	20
4.1. Örgüte Giren İşgören	20
4.1.1. İşgörenin Üretim Davranışı	20
4.1.2. İşgörenin Doyum Davranışı	20
4.3. İş Doyumu ve Kişilik.....	28
5. İŞTEN DOYUMUN ETKİLERİ	31
5.1. Yaşamdan doyuma etkisi.....	32
5.2. Fiziksel sağlığa etkisi	32

5.3. Akıl sağlığına etkisi.....	32
5.4. Verimliliğe etkisi.....	32
6. İŞ DOYUMU VE BAZI İŞ DEĞERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER	34
6.1. İş Tutumu ve İş Doyumu.....	34
6.2. Motivasyon ve İş Doyumu	34
6.3. Moral ve İş Doyumu.....	35
6.4. Verimlilik ve İş Doyumu.....	36
6.5. Başarı ve İş Doyumu	36
6.6. Özdeşleşme ve İş Doyumu	36
6.7. İş Değerleme ve İş Doyumu	37
6.8. Örgütsel İklim, Örgütsel Kültür, Örgütsel Güven ve İş Doyumu	37
6.9. Geribildirim ve İş Doyumu	40
6.10. İşkolizm ve İş Doyumu	41
6.11. Stres ve İş Doyumu	43
7. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN ETMENLER.....	44
8. İŞ DOYUMUNUN BOYUTLARI	47
8.1. İş Doyumunun Yapısal Boyutları.....	47
8.1.1. Yönetim.....	47
8.1.2. İşin Kendisi	49
8.1.3. Çalışma Koşulları.....	51
8.1.4. Ücret.....	52
8.1.5. Yükselme Olanakları.....	53

BÖLÜM II

1. İŞ DOYUMU KURAMLARI VE MODELLERİ	56
1.1. Klasik Yaklaşımlar	57
1.1.1. Gereksinim Kuramları.....	57
1.1.1.2. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı	57
1.1.1.2. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı.....	61
1.1.1.3. Güdüleyici Koruyucu Kuram	63
2. MODERN YAKLAŞIMLAR.....	67
3. İÇERİK KURAMLARI	69

3.1. MC. Clelland’ın Başarı Güdüsü Teorisi.....	69
3.2. Herzberg’in Çift Faktör Teorisi.....	70
3.3. Lawler – Porter’in Bekleyiş Teorisi	73
3.4. Adams’ın Eşitlik Teorisi.....	74
3.5. Locke’nin Amaç Teorisi.....	75
3.6. Eric Fromm’un İhtiyaçlar Teorisi.....	76
2. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU.....	79
2.1. Sınıfta Tükenmişlik ve İş Doyumu.....	79
2.2. Öğretmen Doyumuyla İlgili Olan Faktörler	80
2.2.1. Temel Faktörler.....	80
2.2.2. Dış Faktörler.....	81
3. ÖĞRETMEN DOYUMUYLA İLGİLİ OLAN ÇIKTILAR.....	84
4. ÖĞRETMEN İŞ DOYUMUNA LİDERLİK BİÇİMİNİN ETKİSİ	84
5. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU.....	85

BÖLÜM III

1. İŞ DOYUMU ARAŞTIRMALARI	87
1.1. Türkiye’de Yapılan Çalışmalar	87
1.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	94
BÖLÜM IV	107
1. YÖNTEM	107
1.1. Araştırma Modeli.....	107
1.2. Evren ve Örneklem.....	107
1.3. Veri Toplama Aracı	110
1.3.1. İş Doyumu Anketi	110
1.4. Verilerin Toplanması.....	111
1.5. Verilerin Sınıflandırılması ve Analizi	111
1.5.1. Güvenirlik Analizi.....	111
1.6. Verilerin Analizi.....	111
1. BULGULAR VE YORUMLAR	114
1.1. Sınıf Öğretmenlerinin Kişisel Özellikleri.....	114
1.2. Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri.....	119

1.3. Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri	128
1.4. Kırsal Alandaki Ve Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	136

BÖLÜM VI

SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	162
1. SONUÇLAR.....	162
2. ÖNERİLER.....	164
KAYNAKÇA.....	168
EKLER	182
ÖZGEÇMİŞ	187

MODELLER VE TABLOLAR LİSTESİ

1. MODELLER LİSTESİ

Model 1: Billingsley Model	14
Model 2: İnsan Kapitali Modeli	14
Model 3: 4 Temel Kategori	15
Model 4: Çok Yönlü Faktörler	15
Model 5: Yetkilendirme, Güven, Doyum Modeli	39
Model 6: İş Özellikleri Modeli	50
Model 7: İki Dizi İş Doyumu Modeli	55
Model 8: Hackham ve Oldham'ın İşin Özellikleri Modeli	65
Model 9: Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı	66
Model 10: Sosyal-Bilişsel Öğretmen İş Doyumu Modeli	86

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Çift Faktör Kuramının Unsurları	71
Tablo 2: Herzberg'in Çift Faktör Kuramına Yıllar Arası Bir Dereceleme	73
Tablo 3: İş Doyumu Kuramları	78
Tablo 4: Öğretmen Doyumuyla İlgili Olan Faktörler	83
Tablo 5: İş Doyumu Konusunda Yapılan Araştırmalar	87
Tablo 6: Kent Merkezindeki İlköğretim Okulları Örneklem Dağılımı	108
Tablo 7: Kırsal Alandaki İlköğretim Okulları Örneklem Dağılımı	109
Tablo 8: Güvenirlilik Analizi	111
Tablo 9: Geçerlik Analizi	111
Tablo 10: Derecelendirme Ölçeği	112
Tablo 11: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet ve Çalışma Yerlerine Göre Dağılımları	114
Tablo 12: Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Durumlarına Göre Dağılımları	115
Tablo 13: Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	115
Tablo 14: Sınıf Öğretmenlerinin Kıdemlerine Göre Dağılımları	116
Tablo 15: Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları	117
Tablo 16: Sınıf Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Alanlara Göre Dağılımları	118
Tablo 17: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “YÖNETİM” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri ...	119
Tablo 18: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “ÜCRET” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri	121
Tablo 19: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “ÇALIŞMA KOŞULLARI” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri	122
Tablo 20: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “BİRLİKTE ÇALIŞILAN KİMSELER” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri	123
Tablo 21: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “İŞİN KENDİSİ” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri	124

Tablo 22: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “YÜKSELME” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri	126
Tablo 23: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “ÖDÜLLER” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri	127
Tablo 24: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “YÖNETİM” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri	128
Tablo 25: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “ÜCRET” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri	129
Tablo 26: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “ÇALIŞMA KOŞULLARI” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri.....	131
Tablo 27: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “BİRLİKTE ÇALIŞILAN KİMSELER” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri.....	132
Tablo 28: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “İŞİN KENDİSİ” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri.....	133
Tablo 29: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “YÜKSELME” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri.....	134
Tablo 30: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “ÖDÜLLER” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri	135
Tablo 31: Kırsal Alanda ve Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyumu Düzeyleri	136
Tablo 32: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarına İlişkin Normallik Testi Sonuçları	137
Tablo 33: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Yerleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Levene ve t Testi Sonuçları	139
Tablo 33.1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “YÖNETİM ORTAMI” boyutundaki	

Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları	140
Tablo 33.1.1: “YÖNETİM BOYUTU” Genel İş Doyumu Düzeyleri	141
Tablo 33.2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “ÜCRET” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları	142
Tablo 33.2.1: “ÜCRET” Boyutu Genel İş Doyumu Düzeyleri	142
Tablo 33.3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “ÇALIŞMA KOŞULLARI” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları	144
Tablo 33.3.1: “ÇALIŞMA KOŞULLARI” Boyutu Genel İş Doyumu Düzeyleri	146
Tablo 33.4: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “BİRLİKTE ÇALIŞILAN KİMSELER” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları	147
Tablo 33.4.1: “Birlikte Çalışılan Kimseler” Boyutu Genel İş Doyumu Düzeyleri	148
Tablo 33.5: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “İŞİN KENDİSİ” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları	148
Tablo 33.5.1: “İşin Kendisi” Boyutu Genel İş Doyumu Düzeyleri	149
Tablo 33.6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “YÜKSELME” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları	150
Tablo 33.6.1: “YÜKSELME” Boyutu Genel İş Doyumu Düzeyleri	151
Tablo 33.7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “ÖDÜLLER” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları	154
Tablo 33.7.1: “Ödüller” Boyutu Genel İş Doyumu Düzeyleri	155
Tablo 34: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin “YÖNETİM ORTAMI” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	156

Tablo 35: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin “ÜCRET” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	158
Tablo 36: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin “ÇALIŞMA KOŞULLARI” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları	160
Tablo 37: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin “BİRLİKTE ÇALIŞILAN KİMSELER” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	161
Tablo 38: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin “İŞİN KENDİSİ” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	163
Tablo 39: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin “YÜKSELME” boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	166

ÖZET

KIRSAL ALANDA VE KENT MERKEZİNDE ÇALIŞAN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU

Tuba YAVAŞ

Yüksek Lisans Tezi: Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eylül 2007, 207 sayfa

Bu araştırmanın amacı; Elazığ ili kırsal alanında ve kent merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve karşılaştırmaktır.

Eğitimin odak noktasında bulunan ilköğretim sınıf öğretmenlerinin büyüklük ve mesafelerin artışı sonucu yakalandıkları iş doyumsuzluğunun sebepsel bağlantıları bu araştırmanın konusunu oluşturmuştur.

Araştırmanın evrenini, 2006–2007 eğitim-öğretim yılında Elazığ ili sınırları içerisinde yer alan ilköğretim okullarında, merkezde görev yapan 1425, kırsal alanda görev yapan 706 kadrolu sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, merkezdeki ilköğretim okullarında görev yapan 304, kırsal alanda görev yapan 251 sınıf öğretmeni alınmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, 10 farklı iş doyumunu ölçeğinden yararlanılarak oluşturulan “iş doyumunu ölçeği” kullanılmıştır. Beşli likert tipi ölçek, 7 bireysel değişken, 53 madde ve 9 boyuttan oluşmaktadır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde sınıf öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için SPSS (Statistical Package For Social Science, 13) paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, levene’s ,“t” ve mann-whitney U testleri kullanılan araştırmada, hata payı üst sınırı 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre, kent merkezindeki ve kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri meslekleriyle ilgili orta seviyede iş doyumuna sahiptirler (3,291 ve 3,297). En yüksek iş doyumunu sağlanan boyut (kırsal alan), “birlikte çalışılan kimseler” iken, en doyumsuz oldukları (kent merkezi) boyut “ödülleri”dir. Bulgular çalıştığı yer açısından değerlendirildiğinde, kırsal alanda görev

yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin kent merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerine göre iş doyumu düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kırsal Alan, Kent Merkezi, Sınıf Öğretmeni, İş doyumu.

ABSTRACT

JOB SATISFACTION OF CLASSROOM TEACHERS WORKING IN RURAL AREA AND CITY CENTRE

Tuba YAVAŞ

MA Thesis, Department of Educational Sciences

September 2007, 207 Pages

The purpose of this research is to determine and compare the job satisfaction levels of classroom teachers who lecture at elementary schools in the rural area and province Elazığ.

It has been this research's main issue as a result to increased are greatness and distances elementary classroom teachers who is in focus point of education what are the reasons for their job dissatisfaction.

Classroom teachers, lecturing at elementary schools in rural area and centre of Elazığ -1425 in centre, 706 in rural area- have comprised the universe of research. 304 classroom teachers, working at elementary schools in centre and 251 classroom teachers working in rural area have also been taken into the pattern of the research.

In the research, "job satisfaction scale", which was made using to different types of job satisfaction scales, was used as a getting data tool. The five -likert -type scale consists of 7 individual variables, fifty-three items and nine dimensions. The questionnaire is made up of two sections. In the first section personal information and in the second section classroom teachers opinions on job satisfaction take place.

SPSS (Statistical Package For Social Science, 13) packet programme has been used in order to analyse the statistical data determined at the research. Frequency, percent, arithmetic mean, standart deviation, levene's "t" , mann-whitney U tests have been used for the evulation of the data, the upper limit of erroneus ratio has been accepted as 0.05.

According to the results of research, classroom teachers who work in central province and rural area have a medium level of job satisfaction about their jobs (3,291 and 3,297). The highest job satisfaction dimension of classroom teachers is (rural area classroom teachers) people worked together (collegeau); the lowest one is (central province

classroom teachers) rewards. At the evaluation of data related to place of work, it is found out that rural classroom teachers according to the central classroom teachers have more higher job satisfaction.

Key Words: Rural Area, City Centre, Classroom Teacher, Job Satisfaction.

ÖNSÖZ

Küreselleşme olgusunun sınırsız yayılcı etkisiyle çağımız toplumlarında yaşayan bireylerin içine düştükleri “yabancılaşma” olgusunu incelersek, modern birey bu karmaşık dünyada bütünüyle bir kimlik sorunuyla karşı karşıya kalmıştır.

Modern birey; eşit olmayan gelir düzeyleri, farklı sağlık olanakları, farklı statü ve güç ortamında kendisinin gerçek yerinin ne olduğunu merak etmeye ve sorgulamaya başlamıştır.

Modern insan kendi toplumunu göreceli bir özerkliğe sahip ve kendisi ile pek az ilgisi bulunan bir varlık olarak görmektedir.

Günümüzün toplumunda birey gittikçe “soyutlaşmaya” başlamakta ve kuru kalabalık içinde ıslak yalnızlığı yaşamaktadır. Günümüz insanını yetiştiren sınıf öğretmeni de, “soyut birey” olarak en köklü ve önemli vazifelerden birini yürütecektir. Geleceğimizin temelini atarak topluma sunmaya başlayacaklardır. Bu temelleri atarken, içinde bulunduğu psikolojik, sosyal, ruhsal, ekonomik durum hem sınıf öğretmenini hem de tohumunu serpiştirdiği öğrencisini derinden etkileyecek ve şekillendirecektir. Önce kendisiyle sonra mesleğiyle ilgili hissettiği her şey, onu sürekli bir gölge gibi takip edecek olan bir kavramla karşı karşıya getirecektir: “iş doyumu”.

İş doyumu, özellikle insanla yüz yüze olan mesleklerde daha da önem kazanmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumsuzluğuna yakalanmaları, eğitim binasının temellerinin sarsıldığıнын belirtisidir. Sınıf öğretmenliğinde mesleğin önemli bir zaman diliminin kırsal alanda geçirilmesi, onları “mekân ve ben” (köyüm ve ben) cümlesiyle mesleğe atılmalarına neden olmaktadır. Kırsal alanın kent merkezinden farklı olan koşulları, özellikle sınıf öğretmenlerinin mesleğini farklı yaşamalarına yol açacaktır. Zor koşullar altında mesleğini sürdürmeye çalışan sınıf öğretmenin kırsal alanda iş doyumsuzluğunun artacağı düşünülürken; kent merkezinin soyutlaşmış yapısı içinde erimeye başlayan merkezdeki sınıf öğretmenin mesleğini terk etmesi, bu konuda ciddi bir tehlikenin habercisi olmaktadır.

Özellikle yakalandığı iş doyumsuzluğunun farkında olmayan sınıf öğretmenleri, yaşadığı zaman olan doyumsuzluğu hissedemeyen, içinde bulunduğu mekânlar olan örgüt ve kişiliğe duyarsız kalan, iletişimde bulunduğu meslektaşlarına ve diğer kişilere karşı yabancı kalan bir “kahraman” konumuna düşecektir.

Şimdiye kadar yapılan iş doyumu çalışmalarında, öğretmenlerin ve sınıf öğretmenlerinin genellikle “ekonomik sıkıntı”lar nedeniyle doyumsuzluk yaşadığı tespit edilmiştir. Ancak bunun dışında sınıf öğretmenin “ruhsal beni”nin ihtiyaçları göz ardı edildiğinden, getirilen çözüm önerileri, soruna sadece tepeden seslenebilmiştir.

Bu çalışmanın günümüz kırsal alan ve kent merkezi sınıf öğretmenlerine önce seslenmesi, yanına gitmesi, onu dinlemesi daha sonra da meslektaşlarına ve dünyaya hediye edeceği “doyum takvimi”ni sunması dileğiyle!

Lisans ve yüksek lisans öğrenimim boyunca her yönüyle hayatımı etkileyen, eğitim hazinesinin *gizemli* “yönetim” haritasını elime veren tez danışmanım Prof. Dr. Sayın Vehbi ÇELİK’e,

Tez çalışmasında gerekli her konuda yardımcı ve destek olan Doç. Dr. Fatih TÖREMEN, Yrd. Doç. Dr. Çetin SEMERCİ, Yrd. Doç. Dr. Nuriye SEMERCİ, Yrd. Doç. Dr. M.Nuri GÖMLEKSİZ hocalarıma,

Anket uygulaması için gezdiğim bütün okul müdürlerinden farklı, lider tavrıyla yardımcı olan Kovancılar İlköğretim Okulu müdürü Cemil SUIÇER’e,

Anket çalışmalarında her an yanımda olan sevgili dayım Mustafa AKSARI’ya, tez için beraber diyar diyar gezdiğim 12 yıllık öğretmen arkadaşım Gülfidan KESER’e,

Ayrıca sürekli yanımda olduklarını hissettiğim sevgili anneme, babama ve kardeşlerim Cihat, Kübra, Ahmet Murat ve Beyza’ya en içten dileklerle

TEŞEKKÜR EDERİM.

Tuba YAVAŞ

2007-Elazığ

GİRİŞ

İş, bireyin yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır. İnsan, gününün önemli bir kısmını işinde geçiriyor ve bunu da en az 20–25 yıl devam ettiriyorsa, onun yaşamında mutlu olabilmesi için işinden doyum alması; hem organik hem de psikolojik varlığı açısından şarttır. Çalışan doyumunu, bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam tatminlerini doğrudan etkileyen bir kavramdır. İnsanı geliştirme, doyumlu kılma, zenginleştirme çabası tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinliktir. Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli etkindir.

Bireyin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendisini geliştirici bulması, çalışan doyumunu açısından önemlidir. Bu durum bireyin yaşamdan keyif alması ve yaşamında mutlu olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla işini anlamlı bulan bireylerin, işinden ve yaşamdan daha fazla doyum aldıkları düşünülebilir. Bireyin iş yaşamından beklentilerinin karşılanması, çalışan tatminini pozitif yönde etkileyen diğer bir unsurdur. Beklentilerin karşılanmaması durumunda yaşam doyumunu olumsuz etkilenmektedir.

Bireyler örgütsel ortamda kişisel gereksinimlerini karşılama ve kendi özel amaçlarını gerçekleştirme fırsatı ararlar. Örgütler, birer sosyal sistem niteliği taşır ve teknoloji ile insanlığı birleştirirler. Çağdaş toplumun varlığını sürdürebilmesi, örgütlerle mümkün olmaktadır.

Örgütlerde, üst basamaklardaki gereksinimlerin doyurulmasına doğru güdülenmiş insangücü, verimliliği artırmada önemli bir etkindir (Kabadayı, 1982: 7). Bu nedenle yönetimin temel sorumluluğu sistemi geliştirmektir. Yönetim, sistemi geliştirmek için çabasını ve zamanını büyük ölçüde insan ögesine ayırmalıdır (Kavrakoğlu, 1998: 61. Aktaran: Tan, 2003: 5).

Çağdaş örgüt yönetimi anlayışı etkililik ve verimlilik ilkelerine dayanmaktadır. Diğer bir deyişle, örgütler öngörülen koşullar altında kendi amaçlarını gerçekleştirirken, çalışanlarının ve örgütün ürün ve hizmetinden yararlanan müşterilerinin var olan ve zamanla değişen, beklenti ve gereksinimlerini de karşılamayı taahhüt etmektedirler (Özmen, 1998: 107). Taylor ile başlayan, daha çok örgütün yapısı üzerinde odaklaşan, insanın ikinci planda görülüp; gereken özenden yoksun bırakıldığı klasik yönetim yaklaşımlarından (Açıkalin, 1994: 32) farklı olarak, çağdaş örgüt yönetimi anlayışında

birbirini etkileyen ve tamamlayan iki önemli unsur olarak, örgüt ve insan boyutu öne çıkmaktadır (Özmen, 1998: 107. Aktaran: Tok, 2004: 6).

Örgütler örgütsel amaçların gerçekleştirilme derecesini denetlemek isterler, örgütler en önemli kaynak olan insan gücü kaynağını denetlemek zorundadırlar. İnsan kaynaklarının denetlenmesi sadece örgütte çalışan işgörenlerin çabalarının örgütsel amaçları gerçekleştirmeye katkı derecesinin saptanması demek değildir. Aynı zamanda işgörenlerin işten doyum derecelerinin de saptanmasıdır. Çünkü işgören makinenin bir parçası değildir. İşgörenin de kendine göre duyguları, coşkulan, güdülere, beklentileri ve gereksinimleri vardır. İş doyumunu işgörenin işine karşı olan tepkisini açıkça ortaya koyduğu için denetim açısından doyum derecesinin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır (Çelik, 1990: 61).

Hemen hemen tüm örgütler, varlıklarını sürdürmek, kuruluş amacını gerçekleştirmek için çaba sarf ederler. Örgütlerin yaşaması, varlığını sürdürmesi toplumsal beklentilere yanıt vermesine ve örgütlerdeki işgörenlerin gereksinmelerini karşılamalarına bağlıdır. Araştırmalar da göstermektedir ki; örgütler, üyelerinin maddi ve manevi açılardan gereksinim ve beklentilerini karşıladıkları oranlarda, daha başarılı, daha etkili olabilmektedirler. Başarmak zorunda olan her örgüt, bunu çalışanları sayesinde başaracağını bilincinde olmalıdır (Açıkalın, 1999: 18. Aktaran: Tok, 2004: 7).

Örgütlerde, üst basamaklardaki gereksinimlerin doyurulmasına doğru güdülenmiş insan gücü, verimliliği artırmada önemli bir etkidir. Bu nedenle yönetimin temel sorumluluğu sistemi geliştirmektir. Yönetim, sistemi geliştirmek için çabasını ve zamanını büyük ölçüde insan ögesine ayırmalıdır.

Bireyler, örgütte bazı beklenti ve gereksinimlerinin etkisiyle hareket eder. Eğer bu gereksinimleri karşılanmaz ve beklentileri giderilmezse, morali bozulur ve verimi düşer (Tan, 2003: 5).

Erdoğan'a (1974: 335) göre, tarih boyunca toplumlar sürekli bir değişim ve gelişme içinde varlıklarını sürdürmüşlerdir. Ancak çağımızda değişimin hızı ve kapsamı daha önceki dönemlerde görülmemiş boyutlara ulaşmıştır. Yeni bilgi ve değerlerin biçim değiştirmesi kişilerin tutumlarında değişikliğe yol açar. Bu tutum değişikliğinin, iş yaşamı bakımından önemi büyüktür. Toplumdaki değer yargılarının

değişimi, toplumsal inanç ve bilgilerin değişmesi, çalışanların iş yerinden beklentilerini değiştirmiş; parasal değerlerin yanı sıra, çalışanların duygusal ve kişisel değerleri de önem kazanmıştır. İşgören artık eskisi gibi edilgen bir kabullenme içinde olmayıp, örgüt içindeki rollerinin ne olduğu konusu üzerinde durmaktadır. Bu sosyal ve kişisel uyanma ise, örgüt işleyişinde bazı değişikliklerin yapılmasını zorunlu kılmaktadır (Erdoğan, 1974: 335).

Artık örgütler, sadece toplumun gereksinimlerini değil, çalışanlarının da gereksinimlerini karşılamayı amaç edinmektedir (Aydoğan, 2000: 38). Çalışanların tanınma, beğenilme, yükselme, sorumluluk alma gereksinimleri, insan kaynakları yönetiminin işlerliği ile düzenlenip kontrol edilen sorumluluk alanları içine girmektedir (Açıkalin, 1999: 18; Tok, 2004: 7).

Böylece eğitim sürecinin ülke çıkarları doğrultusunda ve çağdaş eğitim anlayışına uygun olabilmesi, eğitim yöneticilerinin başarılı yönetsel eylemlerine bağlıdır, denebilir. Başarılı yönetsel eylemler, “örgütteki madde ve insan kaynaklarının etkili biçimde kullanılmasını” gerektirir (Kaya, 1979: 94; Paknadel, 1988: 7).

Toplam Kalite Yönetimi’nde iç müşteri olarak kabul edilen personelin memnuniyetine ve iş doyumuna öncelik verilmeden dış müşterilerin sürekli memnuniyetinin sağlanamayacağı geniş kabul gören bir görüştür (Aksakal ve ark., 2002).

Bir kişi mesleki karar d6nemi boyunca kendi rollerinde, etkinliklerinde, becerilerinde ve beklentilerinde değişiklik yaşar. Kişinin ihtiyaçları, doyum kaynakları ve mesleki stres kaynakları değişir (Quick, 1998: 84). Değişen davranışlar ihtiyaçların da değişmesi anlamına gelmektedir.

Bireylerin davranışları ve iş doyumlarının incelenmesinde de g6d6lenme kuramlarından yararlanılmıştır. Davranış belirlenmesinde bazı g6d6lenme kuramları, esas olarak g6d6lenme kuramları 6zerinde kalırken, bir kısmı da sosyoloji, sosyal psikoloji, ekonomi ve siyasal bilim kavram ve değişkenleri çerçevesinde açıklamalar getirmektedir. 6rg6tsel sisteme giren insan farklı amaçlara uygun davranabilmek için belli davranışları g6stermek durumundadır. Kişinin gereksinimleri; ihtiyaçları ve oluşturduğu sosyal becerileri, o kişinin davranış işleyişini belirlemekte ve b6ylece davranışın genel hatlarıyla g6d6sel çerçevesi belirlenmektedir (Onaran, 1981: 143. Aktaran: Demirci, 2003: 3).

İnsan yaşamının b6y6k bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Geçirilen s6renin verimli bir şekilde kullanılması bireyin işinden sağladığı doyum d6zeyiyle ilintilidir. İş doyumunu, ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış asıl 6nemi 1930 ve 1940’ lı yıllarda anlaşılmıştır. O yıllardan beri end6stri ve 6rg6t psikolojisinin en fazla çalışılan konuları arasında “iş doyumunu” da yer almaktadır (şener, 2001). İş doyumunu ile ilgili farklı kuramlar arasında en çarpıcı olanı Herzberg’in iki etmenli iş doyumunu kuramıdır. Bu kurama g6re, işle ilgili olumlu tutumu destekleyen etmenler; başarma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Bu etmenler, işin içeriği ile ilişkilidir. Bu etmenlerle ilgili olumlu tutum, iş konusunda da olumlu tutum geliştirmeyi sağladığı için, bu etmenler “g6d6leyen” ya da “doyum sağlayan” etmenler olarak tanımlanır. İşle ilgili olumsuz tutumu destekleyen etmenler; işletme politikası ve y6netimi, teknik g6zetim, kişilerarası ilişkiler, g6zetim ve çalışma koşullarıdır. Bu etmenler ise çalışanın iş etkinliğiyle değil, iş çevresi ile ilgilidir ve “hijyen” etmenleri olarak adlandırılır. Kurama g6re, g6d6leyen etmenlerin beslenmesi iş doyumunu artırırken, hijyen etmenlerinin beslenmesi iş doyumsuzluğunun 6nlenmesine katkıda bulunmakta ancak iş doyumunu artırmamaktadır (am ve ark., 2005).

İnsan davranışı, insanın amaçlarına ulaşmak için yaptığđ bilinçli etkinlikler olarak

tanımlanırken, içinde bulunduğu örgütte ise, örgütsel davranışı örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için örgüt üyelerinin yaptıkları bilinçli etkinlikler olarak tanımlanmaktadır (Başaran, 2000).

Problem

Her birey, yaşamına önce kişisel ihtiyaçlarının penceresinden bakar. Sosyal hayatın içinde rol almaya başladıkça, toplumsal ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurur.

İnsanların meslek seçme aşamalarından sonra, yaşamlarını anlamlı kılacak şekilde sürdürebilmeleri, başlayacakları her güne istekle başlayabilmeleri, yaşamlarından da doyum alabilmeleri, sahip oldukları meslekten ve işten doyum sağlamalarıyla yakından ilişkilidir.

Okullardaki değişim de göz önünde bulundurulduğunda; eski dönemlerde okullar hesap verme sorumluluğunu daha az hissederken günümüz bilgi toplumunun okulları performansa dayalı hesap verme sorumluluğunu daha çok hissedecektir (Çelik, 1996: 33). Bu durum, öğretmenin mesleki açıdan dinamik performansının ön plana çıkacağını göstermektedir.

İnsanlık tarihiyle bilinen eğitim ve öğretim kavramları, öğretmenlik mesleğinin yapısını açıklamaktadır. Mesleğine “eğitici ve öğretici” sıfatlarıyla giren öğretmen, her şeyden önce nitelikli insan gücünü yetiştirme hedefiyle yola devam etmektedir.

Öğretmenin taşıdığı sorumluluk düşünüldüğü zaman, bu sorumluluğu tek başına alacağı dönemlerde kişisel yaşamıyla mesleki yaşantısı çakışma noktasına gelecektir. Bu çakışma noktasında iki yaşamı yer değiştirerek tek yaşam haline bürünecektir. Ya fedakâr öğretmenliği ya da sorumsuz öğreticiliği yüklenecektir.

Eğitimin niteliğinin yükseltilmesinde, bireyin ve toplumun geliştirilmesinde öğretmen önemli rol oynar. Bilim ve teknolojideki hızlı değişimler ve gelişmeler, toplumun yapısını da hızla değiştirmekte; bunlara koşut olarak da eğitimin amaçlarında yöntemlerinde ve rollerinde de değişimler olmakta, öğretmenlerin bilginin yeniden tanımlanması ve değerlendirilmesindeki sorumlulukları giderek artmaktadır (XI. Milli Eğitim Şurası, 1974: 147).

Eğitimi “ *insan şuur ve muhtevasını meydana getiren çeşitli unsurların açılıp saçılmasıyla ortaya çıkan bir ahlakileşme olayı*” (Akyüz, 2001) şeklinde ifade eden

ünlü eğitimci G. Kerschensteiner, eğitim sürecinin başkahramanlarından öğretmene “ahlaki bir rol” yüklemektedir.

Küreselleşme süreciyle birlikte birçok alanda ciddi etik sorunlar yaşanmaya başlamıştır. İş hayatında, eğitimde, medyada ve sağlıkta etik sorunu daha çok tartışılır olmuştur. Siyasal kirlenme, vergi kaçırma, rüşvet, işi yavaşlatma ve öğrencilerin değerlendirilmesinde yanlış davranılması, etik sorunlara ilişkin çarpıcı örnekleri oluşturmaktadır. Başta okul yöneticisi ve öğretmenin yaşadığı etik baş dönmesi, sonuçta öğrenci ve toplumun aynı baş dönmesi sorununu yaşamasına yol açmaktadır (Çelik, 2003: 91). Bu durum, eğitimin odak noktasındaki öğretmenin mesleğini sürdürürken rolleri açısından yeni bir rolü, “öğretmenin moral rolü” ile karşı karşıya getirmektedir.

Bilgi toplumuna geçişle birlikte, bilgisayarın eğitimde bir yer kazanması, öğretmenin rolünde meydana gelen değişikliklerin de etkisiyle öğretmen yeni bir konuma geçmiştir. Özellikle internetin yaygınlaşması, öğretmeni öğrencilerin ahlaki ve sosyal gelişimleri ve eğitimleri üzerine daha da fazla yoğunlaştırmaktadır. Yüksek beklentilerle ve mükemmeliyetçi bakış açısıyla öğretmenlik mesleğine başlayan birey, zaman içinde bu beklentilerinin karşılanmadığını gördüğünde büyük hayal kırıklığı yaşayacaktır.

Eğitim kavramı incelenirken toplum, toplum kavramı incelenirken de eğitim kavramı sürekli başvuru bir ölçü, hatta bir kontrol mekanizması olarak kabul edilmiştir. Çünkü eğitim bir yandan toplumu ve bu toplumu meydana getiren çeşitli unsurları işleyerek birbirlerine bağlarken, diğer yandan da onlardan etkilenerek kendini şekillendirir.

Modernizasyon süreci esnasında toplum, giderek soyutlaştı. Yani modern toplum, insanın yaşamında ve bilincinde soyutlaşmaya başladı. Toplumu yaşamayan modern insan, toplumu acayip bir olay karşılama durumunda kaldı. Bu toplum gerçekçiliğini ve anlamını büyük ölçüde yitirdi ve insan özgürlüğüne sahip olma fonksiyonu gerçekleştirme hususunda hiç de yetenekli olarak görülemedi.

Sonuçta da çoğu modern insan, toplumun kurumlarına yüz çevirdi ve anlam, realite ve özgürlüğü başka yerlerde aramaya başladı.

Soyutlamanın daha özel sosyal bir boyutu olan mesafe ve büyüklüklerin

*artmasına paralel olarak soyutlaştırma olgusu da artar. Küçük yerleşim birimlerindeki ve **kırsal kesimdeki yaşam**, bu konuda güzel bir örnek oluşturur. Eğer bu topluluk, genç kuşakların kentlere ve endüstri merkezlerine göç etme olayından henüz etkilenmediyse, köylüler kendi toplumlarını elle tutulur gözle görülür bir realite olarak algılayacaklardır. Bu küçük köyde sosyal kontrol, gerekli ve anlamlı olarak değerlendirilecektir. Bu tür toplumlarda sosyal kontrolün pek güçlü olduğu da bir gerçektir. Sosyal kontrol, bu küçük köy toplumunun ana parçasını oluşturur.*

Kırsal bir toplum modernleşir ve büyük bir endüstri merkezi olursa, sonuçta soyutlaşır. Yüz yüze ilişkiler azalacak ve az sayıda da olsa var olan arkadaşlık ilişkileri kişisel prensiplere istinat ettirilip sosyal ve coğrafi hareketlilik nedeniyle devam ettirebilmeleri bir hayli güçleşecektir. Arkadaşlık ilişkilerinin dışındaki ilişkilerin yerini ise, etkinliğin beşeri boyutlardan çok daha önemli olduğu akılcı bir biçimde organize olmuş toplumun birey üzerine dayattığı anonim roller alacaktır.

*Durkheim'e göre toplum, **gerçeğin ve moral değerlerin deposu** gibidir ve insan yaşamı için vazgeçilmez bir gereksinimdir.*

Marx'a göre her türlü yabancılaşmanın kaynağı işbölümü olup, bu da sonuçta her tür kurumlaşmanın orjinini oluşturur. İşbölümü, insan üretimini ve yaratıcılığını parça parça görevlere taksim eder. Neticede de bir kimsenin yaratıcı ve insancıl bir yolda üretimde bulunması olası değildir. Bu insan artık belirli bir işin gereklerini yerine getirmekle sorumludur. Bu suretle üretici, kendi yaratıcı kişiliğine yabancılaşmış olur (Zijderveld, 2001: 84–90).

Günümüzdeki öğretmen, öğretme kavramının yerini öğrenme kavramına bırakmasıyla: öğreticilik yönünden çok öğrencinin psikolojik, sosyal ve ahlaki gelişimlerine örgüt iklimi ve kültürü dokusunda yol gösteren yönünü ön plana çıkarmak zorundadır. Bu yönüyle ön plana çıkamayan öğretmen, mevcut duruma adapte olamayacak, bu defa kendi kişiliğiyle çatışmaya girecektir. Eğer bu durum uzun sürerse, mesleği ile ilgili sorgulamalara başlayacak, mesleğine duyarsızlaşacak ve hatta mesleğini bırakacaktır. Mesleğini bırakan birey, yaşamıyla ilgili sorgulama süreci içerisine girecek ve nedensiz yaşadığı sonucuna ulaşacaktır.

Bunun sonucunda kayıp bir öğretmen, geride kaybedilmeye hazır öğrenci potansiyelinin beklemeye geçmesine neden olacaktır.

İş doyumsuzluğunun tükenmişliğe zemin hazırlaması ve tükenmişliğe neden olan işle ilgili faktörlerden biri olması nedeniyle iş doyumu-tükenmişlik ilişkisi doğrultusunda öğretmenleri yapılan şu araştırma sonucuyla karşı karşıya getirmektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşama riski en fazla olan bireyler olduğu, özellikle ülkemizde kalabalık sınıfların, düşük ücret politikalarının, öğretmenlerin kendilerini geliştirme fırsatlarının az olması, eğitim öğretime ilişkin problemler konusunda sınırlı profesyonel desteğin olması nedenlerinden dolayı öğretmenlerin tükenmişlik yaşama riskinin arttığı belirtilmektedir (Akçamete ve diğ., 2001).

AMAÇ

Bu araştırmanın amacı; Elazığ ili kırsal alanında ve kent merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerini belirlemektir.

Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri nelerdir?
2. Kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri nelerdir?
3. Kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

ÖNEM

Bu çalışma ile ortaya çıkacak verilerin;

1. Sınıf öğretmenlerinde iş doyumsuzluğunun çıkış noktasını ve sebeplerini farklı boyutlarda ortaya çıkarması ve probleme “*soyutlaşmış toplum*”da “*soyutlaşan birey*”e esnek, uyarlanabilir ve güncel çözüm önerileri geliştirme noktasında bir başlangıç oluşturacağı,

2. İş doyumsuzluğunun yaşam doyumsuzluğuna neden olacağı göz önünde bulundurularak, örgütün ve bireyin sağlığı için öğretmenliğin, özellikle sınıf öğretmenliğinin, farklı bir şekilde sürdürülmesiyle ilgili çözüm önerileri geliştirmesine olanak vererek, bu mesleği ilgi çekici bir konuma ulaştıracağı,

3. Kırsal alanda ve kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin mevcut durum analizini ve bu iki kategori arasındaki iş doyumunu ilişkisini göstererek eğitimde bireysel parçalanmayı önleyeceği,

4. Eğitim örgütüne, eğitimde nitelik problemlerini mekân-çevre koşulları odağında ele alabilme bakış açısı kazandıracağı düşünülmektedir.

SAYILTILAR

1. Veri toplamak amacıyla kullanılan ölçme aracına yansıtılan cevapların varolan durumu yansıttığı varsayılmaktadır.

2. Bu çalışma için seçilen örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

3. Sınıf öğretmenlerinin, anketlere objektif ve doğru olarak cevap verdikleri kabul edilmektedir.

SINIRLILIKLAR

1. Araştırmanın teorik kısmı, Türkçe ve yabancı çeşitli kitaplar, makale, bildiri ve tez çalışmalarısıyla sınırlıdır.

2. Araştırmanın uygulama kısmı; 2006–2007 eğitim-öğretim yılında Elazığ ilinde 23 merkez ilköğretim okulunda görev yapan 304 sınıf öğretmeniyle, 28 kırsal alan ilköğretim okulunda görev yapan 251 sınıf öğretmeniyle, toplam 555 sınıf öğretmenin görüşleriyle sınırlıdır.

BÖLÜM I

1. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ

Öğretmenlik mesleği, 1973'te 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda yeniden ele alınarak şöyle tanımlanmıştır. “Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili öğretim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.”

Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitim temel ilkelerine ve amaçlarına uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler. Adı geçen yasada “Hangi kademede olursa olsun öğretmen adaylarının yüksek öğretimden geçmeleri esastır ve öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyonla sağlanır” hükümleriyle öğretmen adaylarının yetişme ölçütleri de belirlenmiştir.

İlköğretim okullarının amaç ve görevleri Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 23. maddesinde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Kanun No: 1739):

“İlköğretim okullarının amaç ve görevleri; Milli Eğitimin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak;

1. Her Türk çocuğuna iyi bir vatandaş olmak için gerekli temel bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazandırmak, onu milli ahlak anlayışına uygun olarak yetiştirmek;
2. Her Türk çocuğunu ilgi, istidat ve kabiliyetleri yönünden geliştirerek, hayata ve üst öğrenime hazırlamaktır. ”

Öğretmenlik mesleği ve ilköğretim kurumları bu kanun ile güvence ve kontrol altına alınmıştır. Aynı kanunun (Kanun No: 1739) 43. maddesi öğretmeni ve görevini tanımlamaktadır.

“Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitimi'nin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdür. ”

Hayatın devamlılığında temel olan eğitim örgütlerinde, amaçlara ulaşılabilirlik için; insan kaynaklarının önde gelen, öğretici unsurunun özellikle ele alınması ve fonksiyonunu yerine getirmesindeki değişkenlerin titizlikle incelenerek, kontrol altına alınması gerekir. Bu noktada, insan ihtiyaçları ve mesleğe özel güdüleyiciler ön plana çıkmaktadır. Diğer işgörenler gibi eğitimcinin de görevini tam ve etkili bir şekilde

yapmasında en önemli unsur; fiziki ve ruhi istek ve ihtiyaçlarının karşılanabilirlik düzeyi; yani iş doyumudur (Gergin, 2006).

Öğretmenliğe ekonomik açıdan bakıldığında; Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin önde gelen sorunlarının başında gelen bu mesleğin ücretinin düşük olmasıdır. Sosyal hayatta birey, toplum ve ülke için öğretmenlik hizmetinin hayati önem taşımasına karşılık, bu mesleğin ekonomik getirisinin düşük olmasında çeşitli ekonomik, sosyal ve psikolojik nedenler sayılabilir. Ekonomik açıdan hizmete duyulan talebin miktarı, önemi, hemen karşılanması ve arzın az veya çok olmasıyla yakından ilgilidir. Öğretmenlik mesleğinin diğer mesleklere göre oldukça farklı boyutları vardır. Dünyada öğretmenlik mesleğine olan talebin yüksek olmasına karşılık, ihtiyacın çok acil tatmini gerektirmediği için, öğretmenlik hizmetinin önemi gerektiği gibi anlaşılamadığı söylenebilir. Öğretmenlerin ücreti konusunda önemli bir nokta da, ülkelerin ekonomik durumuyla insan kaynaklarına verilen önemin yakından ilgili olmasıdır. Bu nedenle ekonomik durumu iyi olan ülkeler, uzun vadeli yatırım olarak kabul edilen eğitim ve insan kaynaklarına daha çok önem verebilmektedir. Oysa ekonomik gücü zayıf olan ülkeler öncelikli yatırım sıralamasında uzun vadeli yatırım olan eğitimin önemini kavrasalar bile, gerekli yatırımı yapabilecek güçleri olmadığı için, eğitim yatırımını sonraya bırakmaktadır. Hâlbuki eğitime ayrılacak ekonomik payın yol, fabrika ve diğer yatırımlara ayrılan pay kadar önemli olduğu ve insan kaynağının ekonomik gelişme ile yakından ilgili olduğu bilinmektedir.

Türkiye’ye davet edilen Amerikalı eğitimci John Dewey (1924) ve Alman eğitimci Kuhne (1925) öğretmenlerin ücretlerinin az olduğunu, verilen ücretlerin en kısa zamanda artırılması gerektiğini rapor ederek, mevcut ücret sisteminin büyük bir tehlike olduğunu belirtmişlerdir. Aksi hâlde öğretmenlerin hakkıyla hizmet yapamayacakları ve önemli sayıda öğretmenin başka memurluklara geçebileceğini kaydetmişlerdir (Akyüz, 1978: 238). Bundan sonra Milli Eğitim Bakanı Mustafa Necati Bey zamanında (1926) öğretmen ücretlerinin yeniden düzenlendiği ve bu dönemde öğretmen ücretlerinin daha iyi bir konuma getirildiği, ancak 1929’dan sonra bir takım ödeneklerin kaldırıldığı ve öğretmenlerin ekonomik durumlarının giderek bozulduğu belirtilmiştir. Özellikle 1930–1939 yılları arasında 8 bin öğretmenin meslekten ayrılarak, başka mesleklere yöneldikleri kaydedilmiştir (Akyüz, 1978: 239–244).

Öğretmenlik mesleğinin diğer mesleklere göre köklü bir geçmişi vardır. Günümüzün öğretmenleri eskiye oranla statülerinden çok şey kaybetmişlerdir, öğretmenler bir taraftan politik baskılar altında görevlerini yapmaya çalışırken, diğer yandan da dayanılmaz maddî sıkıntı içindedirler (Çelik, 1989: 29–30).

Yaşanan toplumsal gelişmelerle birlikte önceleri ailenin elinde olan eğitim görevi, okullara, okuldaki öğretmenlere devredilmiştir. Bu açıdan baktığımızda, diyebiliriz ki, “eğitim, insanlık tarihi ile yaşıt bir olgudur.” Öğretim ise eğitim sürecinde bir iş bir uğraşı alanı olarak ortaya çıkınca, öğretmenlik mesleğinin doğmasına yol açmıştır. Önceleri öğretmenliğin bir meslek olup olmadığı uzun süre tartışılmıştır. Öğretmenliği bir yarı meslek olarak değerlendirenler bile olmuştur. Ancak günümüzde artık öğretmenliğin tam anlamıyla bir meslekte bulunması gereken özelliklere sahip olduğu konusunda görüş birliğine varılmıştır (Gülay, 2006: 8).

Okul sistemin önemli bir ögesi olan öğretmenler, statü ve rolleri gereği gerek okul sisteminde gerekse okul dışında diğer insanlarla sürekli etkileşim içerisinde bulunan, insanları etkileyebilir gücü olan ve topluma yol gösterici bir konumda bulunan insanlardır.

Öğretmenin insan yaşamı üzerindeki etkisi her dönemde vurgulanmış ve etkinin olumlu olması için öğretmene yönelik değerlendirmeler de süreklilik kazanmıştır. Sosyal bir sistem olan okulun, en stratejik parçalarından biri “öğretmen”dir (Bursalıoğlu, 1994: 41). Sınıf ortamı da öğretmen tarafından oluşturulur, bu nedenle öğretim sürecinde öğretmenin rolü özel bir önem kazanır (Açıkgöz, 1996).

Öğretmenden, okul dışında tarafsız olması, kamu yararına uygun hareket etmesi ve etkili yönden örnek davranış sergilemesi; okulda ise, öğrenciye bilgi vermesi, disiplini sağlaması ve sırdaşlık etmesi beklenmektedir (Bursalıoğlu, 1994: 41–42).

Açıkgöz'e (1996: 88–89) göre öğretmenlerin rolleri; öğretim uzmanlığı, güdüleyicilik, yöneticilik, liderlik, rehberlik, çevre mühendisliği, model olma biçiminde sıralanabilir. Öğretmenli başka mesleklerle karşılaştırıldığında, oldukça önemli ve çeşitli görevleri yerine getirmesi beklenmektedir (Günbayı, 1999: 6–7).

Öğretmenin kaliteli eğitimdeki yeri ve rolleri sabit değildir. Yüksek kaliteli bir öğretim personeli, başarılı bir eğitim sisteminin köşe taşıdır. Öğretmenler ve öğrenciler arasındaki günlük etkileşim eğitimsel sürecin merkezindedir. Eğitimin kalitesini ve

sürekliliğini sağlamakla ilgili olan faktörleri anlamak, yüksek kaliteli bir eğitim merkezinin gelişmesinde atılan ilk adımdır. Bu faktörlerden birini de iş doyumunu teşkil etmektedir.

Yapılan çalışmalar, genellikle daha çok eğitim alan kişilerin daha düşük iş doyumuna sahip olduğunu göstermiştir (Clark and Oswald, 1996).

Evans ve Maas (1969) ise öğretmenlerin iş doyumlarını ya da doyumsuzluklarını etkileyen etmenleri şu şekilde sıralamıştır: Terfi, tanınma, okul müdürü ve iş arkadaşlarıyla çalışma ilişkileri, okul müdürü tarafından yapılan denetleme, öğrencilerle olan öğretim ilişkileri, başarı, çalışma koşulları, sorumluluk, güvenlik, mesleki ilerleme, çalışma hakları, öğretilen ders ve seviyesi, isin ev yaşamına olan etkisi, düzenli ve etkili bir grup çalışması, okul bölge politikaları, yeteneklerin en iyi şekilde kullanımı, yeterli bir maaş ve velilerle olan ilişkilerdir. İş doyumunun bu boyutları, öğretmenlerin işlerine yönelik tutumlarını etkileyen etmenler olarak nitelenebilir (Örtel, 2006: 4).

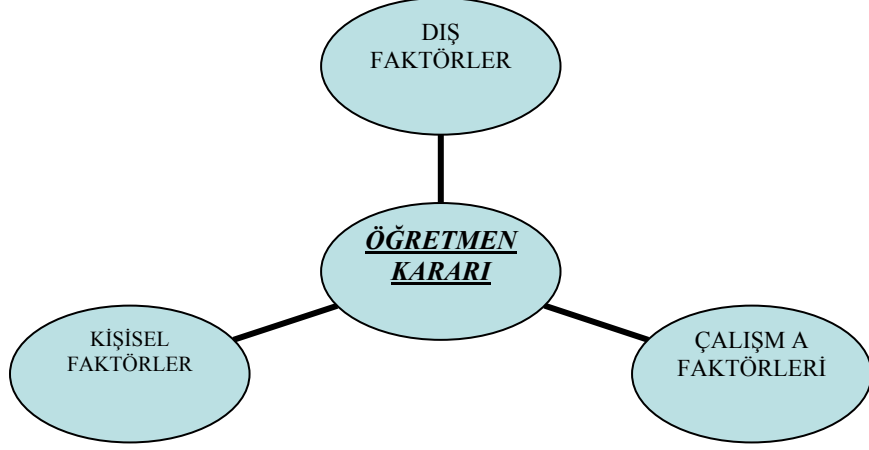
Bir örgütün etkili olması için (Chvens, 2001) başarmak zorunda olduğu 3 gerekli temel faaliyet vardır:

- 1) Hedeflerini gerçekleştirme
- 2) Kendi kendinin devamlılığını sağlama
- 3) Çevreye adapte olabilmeyi başarma.

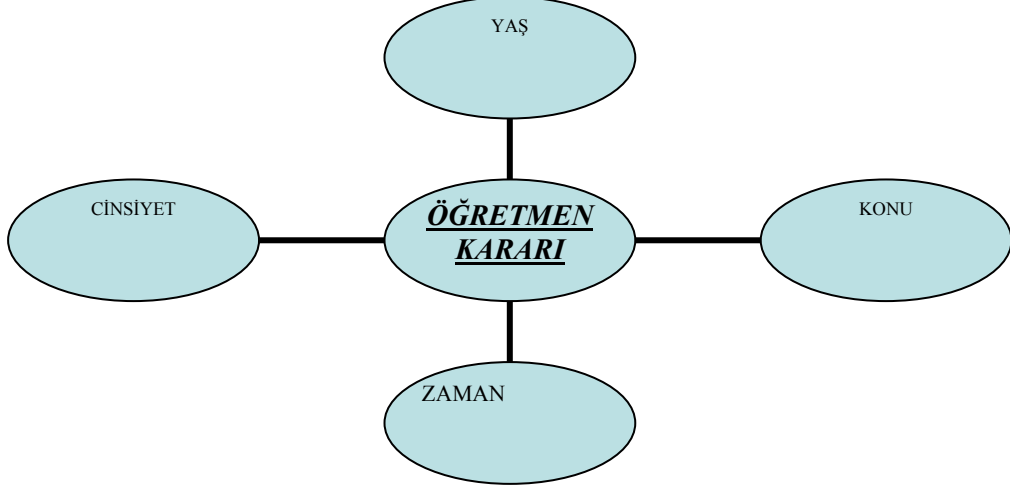
Bu temel faaliyetler, öğretmene uyarlanırsa, *etkili öğretmen* kavramıyla karşılaşırız. Yaşamında belirlediği hedeflerini gerçekleştiren, kendisini sürekli olarak geliştirerek devam ettiren, yaşadığı tüm çevreye kolaylıkla uyum sağlayabilen öğretmenin tükenmesi daha da zorlaşacak ve tükenme aşamasını yaşamayan öğretmen işinden yeterli doyumunu alacaktır.

2. ÖĞRETMEN KARARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

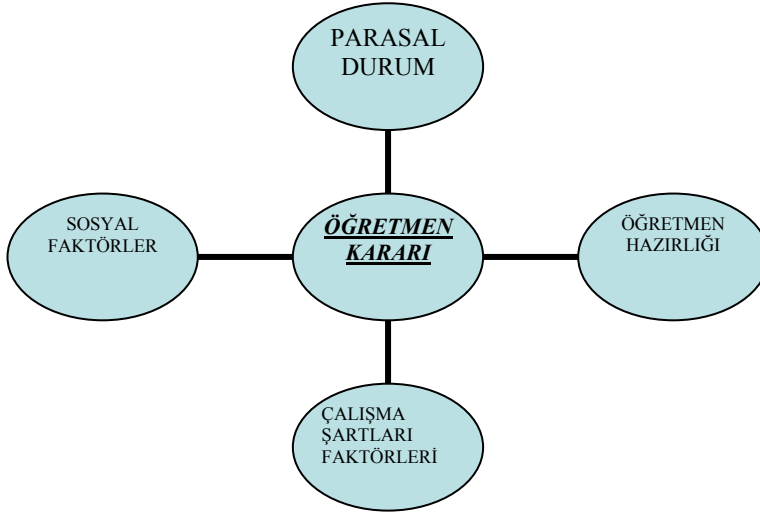
Model 1: (BILLINGSLEY MODEL)



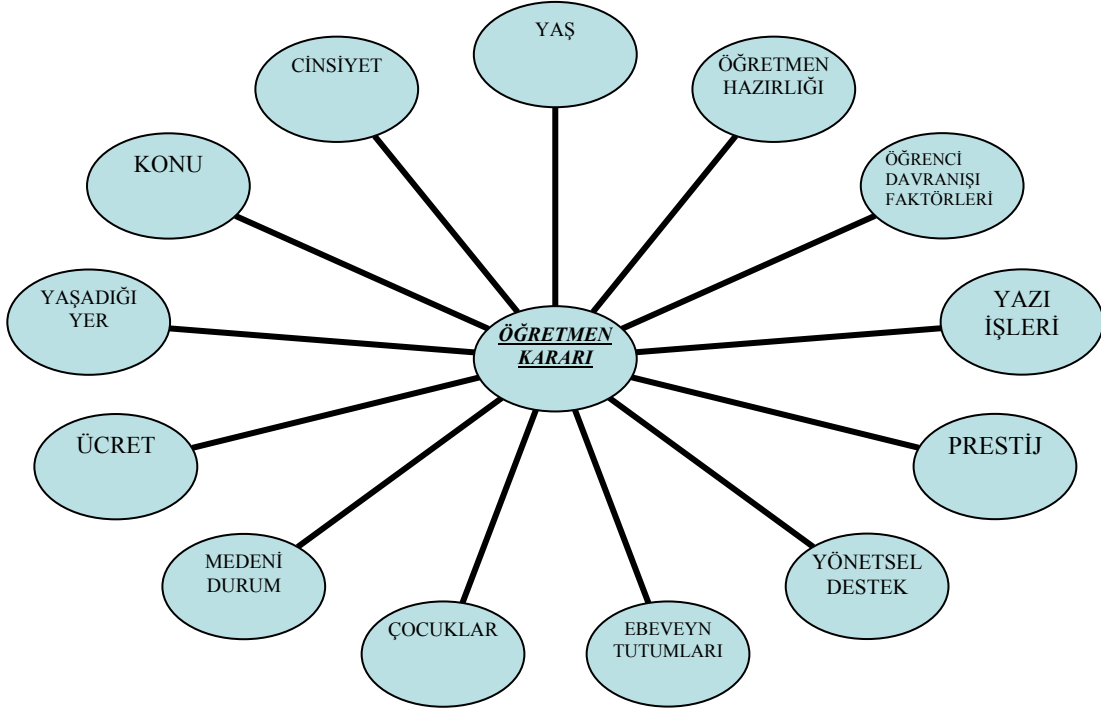
Model 2: (İNSAN KAPİTALİ MODELİ)



Model 3: (4 TEMEL KATEGORİ)



Model 4: (ÇOK YÖNLÜ FAKTÖRLER)



Kaynak: Al Kaabi, A. S. (2005). “Factors Influencing Teacher Attrition In The United Arab Emirates”.

Araştırmacılara göre öğretmen hazırbulunuşluğunu örgütsel uygulamalar ve hazırbulunuşluk engelleri büyük ölçüde etkilemektedir. Bu engeller; hastalık, aile sorumlulukları ve taşınan problemlerdir. Genelde öğretmenlerde daha yüksek iş doyumu, iş bağlılığı kadar daha az işe devamsızlık faktörüyle de ilgilidir (Hammond and Onikama, 1996: 3).

3.TOPLAM KALİTE YÖNETİMİNE GÖRE KALİTELİ SINIF ÖĞRETMENİ

3.1. Kariyer Planlamasında İş Doyumunu Açıklamak

Kariyer planlamada kişinin kendisiyle ilgili güvenilir ve güçlü bilgilere sahip olduğunu göstermesinin içeriğinde, iş doyumuna sahip olması ön planda gelmektedir (Center for Career Services, 2005). İleri görüşlü öğretmenler, yaşam planları için öncelikle vizyonlarını belirler ve bu vizyonla hedeflerine bir çizgi çizerek hayal ederler. Toplam Kalite Yönetiminin *devamlılık* ilkelerinden biri, şirketlerin kendilerini içlerinde geliştirmeleridir. Bu ilke kişisel düzeye transfer edilirse, kendisi için kendi kendini geliştirme sürecine giren öğretmen kaynak biriktirir, bu kaynakları tüketmeyi engeller ve uzun vadeli şekilde misyonunu gerçekleştirir (Schwarzer and Schmitz, 2004).

Kariyer planlaması, bir meslekte bulunulduğu sürece sürekli düşünülen kavramlardan biridir. Öğretmenlik mesleğinde kariyer planlaması kavramını kendisine odak noktası olarak belirleyen öğretmenin iş doyumsuzluğuna yakalanma riski daha azalacaktır. Ayrıca iş doyumsuzluğunu yaşama sürecindeki öğretmenin de bu süreci kolay ve sağlıklı bir şekilde atlatmasına reçete olacaktır. Bu planlamaya göre dönemleri sıralarsak;

3.1.1. Kariyer Keşif Dönemi

Genelde 20'li yaşların ortasında sona eren, okuldan ilk işe başlayıncaya kadar geçen süre olarak tanımlanmaktadır.

Bu dönem kendini ispatlama ve kariyer alternatiflerini değerlendirme zamanıdır. İlişkide olduğu öğretmen, arkadaş, ana babadan duyduğu, televizyonda, cadde köşelerinde gördüğü ve oynadığı rol oyunlarıyla başlayan kariyer seçim alternatiflerinin değerlendirildiği, bir diğer ifade ile kişisel gözlemleri sonucu genç yetişkinin meslek seçtiği dönemdir. Keşif döneminde çevrenin istekleri, ana babanın finansal kaynakları

kişiyi yönlendirir. Bu safhada güvenlik, emniyet ve **fizyolojik** ihtiyaçlar ön plandadır. Keşif dönemi, birinin kariyeri hakkında beklentilerinin açığa çıktığı dönemdir. Başarılı bir kariyer keşif stratejisi ile bütünleştiği takdirde sağlıklı kararlar verilebilir. Kişilik, yetenek ve tutumlar, bireyin kariyer seçimini etkileyecektir.

3.1.2. Örgüte Giriş ve Kariyer Başlangıcı (Kurulma)

Bu dönem ilk işi bulma, işe yerleşme, yetenek kazanma, işi öğrenme ve akranları tarafından kabul edilme süreçlerini kapsar. Kişi, güvenlik ve emniyet ihtiyaçlarına ağırlık vermektedir. Bu safhada belirsizlik ve bunalımlar başlar.

Bu safhada iki adım vardır:

3.1.2.1. Deneme

Örgüte yeni gelenler, kendilerinden beklenilene göre işlere nasıl adapte olacağını öğrenerek motive edilir ve işlere nasıl uygun hale getirileceğini öğrenirler. Bu adım, bireyin seçtiği mesleğin kendisine uygunluğunun sınındığı ve uygun alanı bulmak için birkaç işin değiştirilebildiği dönemdir.

3.1.2.2. Yerleşim ve Başarma

Örgüte yeni gelen, işinde ustalaşır ve örgütü tanır. Bu kişileri örgüt, belli katkılar sağlayarak motive eder. Başarma, farklı insanlar için farklı anlamlar taşır. Örneğin, başarma, belli bir alanda uzmanlaşma veya zor problemlere yaratıcı çözümler üretmedir. Kimine göre başarma, şirket basamaklarında hareket etme ile eş anlamlıdır.

Bu nedenle bu adım, bireylerin sağlam ve net kariyer hedeflerinin belirlendiği ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli (terfi, nakil, iş değişikliği, eğitim) planların yapıp uygulandığı dönemdir. Bu safhada en büyük konu **“Gerçek Şoku” (Reality Shock)** dur. İşe girme ya da iş değişikliği hazırlığında olan bir kişinin beklentileri ile işin ya da mesleğin acımasız gerçeklerinin çarpıştığı ve kişinin gerçeklerle yüz yüze geldiği bu an “gerçek şoku” olarak adlandırılır. Gerçek şoku, birinin beklentileri ile yeni iş ve örgütün gerçekleri arasındaki açığı anlatır. Kişiler, özellikle ilk işini ve örgütü seçtikleri dönemde genelde gerçekçi olmayan yüksek beklentiler içindedirler. İlk işe yerleştiklerinde bu açığı görmeleri zaman alacaktır.

Bir diğer problem “kendini kanıtlamak”tır. Bu durum hata yaparak, hatalarını öğrenerek ve sorumlulukları üzerine alarak karakterize olur. Yine de bu safhada bireyler

henüz verimliliğin tepe noktalarına ulaşmış değillerdir. Bu safha ancak bireyin kendini kanıtlamasıyla zirvede sona erecektir. Burada önemli olan bireyin meslek seçiminin doğru olup olmadığını değerlendirmesidir. Kişi, hedefleriyle gerçekleştirdiklerini karşılaştırır. İşinde kendisini kanıtladıkça, ilgisi güvenlik gereksinimden yavaş yavaş başarı, saygınlık ve bağımsızlık gereksinimlerine doğru kayar. Bu safhada kariyer gelişmesi son derece hızlıdır. Diğer bir ifadeyle çalışanların kariyerindeki en üretici devredir (Türk, 1996).

3.1.3. Kariyer ortası

Bu aşamada kişinin çıraklıktan ustalığa, öğrenici olmaktan yapıcı olmaya geçmesi beklenmektedir. Bu dönemde güvenlik ihtiyacının önemi azalmakta, başarı, saygınlık, bağımsızlık ihtiyaçları ön plana çıkmaktadır. Kişinin sorumluluk ve inisiyatif özellikleri taşıyan işlere geçme arzusu egemendir.

Kişinin sorumluluklarının artışı, başkalarına önderlik etmesi, bu dönemin tipik özelliklerindedir. Bu dönemde mesleğinde ilerleyen bir kişi, yönetim basamaklarından yukarıya doğru hızla yol almaktadır. Yaklaşık olarak 35–50 yaşları arasındaki bu dönem kişisel gelişme açısından orta yaş krizinin başladığı dönemdir. Bu dönemde kişiler kariyer planlarını, hedeflerini yeniden gözden geçirirler. Başarılarını yeniden değerlendirerek gerekli düzeltmeleri yaparlar veya kariyer hedeflerini hatta yaşama biçimlerini değiştirebilirler, yeni bir iş ararlar. Birçok kişi, kariyer ortası safhasına ulaşıncaya kadar ilk kariyer çıkmazıyla henüz yüz yüze değildir. Bu safhada kişi varolan kazanımlarını korumaya yönelir ve performansını geliştirmeye devam edebilir veya artık yeni kazanımlar sağlayamaz, eskidiğini fark ederek durgunluk (plato) oluşturabilir. Bu düzlükteki (platodaki) kariyer ortası çalışanları daha az üretkendirler, verimleri azalır ve mesleki ilerlemelerinden daha az doyum alırlar. Dolayısıyla mutsuzdurlar. “Kariyerini muhafaza etme safhası” da denilen bu dönemde kişi kendini sorgulamaya başlar. Bir diğer ifade ile kariyer başlangıcındaki yaşam stilini, seçimini yeniden değerlendirir.

Çalışanların çoğu kariyer yaşamlarının ortasına gelmeden kariyer krizlerini yaşamazlar. Kriz, işyerinden ya da işin dışındaki bir nedenden kaynaklanabilir. (Boşanma, hastalık, alkol, bir yakının ölümü gibi. Bu dönem, iş dışında ilgi alanları veya ikinci kariyer planlamalarının geliştirildiği dönemdir.

3.1.4. Kariyer Sonu

Kariyerin en uzun safhası olup, kişinin kariyer yaşamının sonuna geldiği aşamadır. Kimileri çalışma yaşamının en üst düzeylerine ulaşmışlardır. Eskime ve kariyer ortası sorunları bu safhaya da taşınır. 50- 65 yaş arası olan bu dönemde kişi, iş hayatında sağladığı yeri korumaya yönelik çaba sarf eder. Saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı önemini korumaktadır. Bireyler bu safhada kişiliğe yönelim üzerinde odaklaşırlar, örgüte yönelimleri azdır.

Kişiler bu dönemde performanslarının, mobilitelerinin azaldığını ve muhtemelen hali hazırdaki işlerinde kilitlenip kaldıklarını fark ederler.

3.1.5. Azalma (Emeklilik)

Emeklilik genelde 55–65 yaşlarında oluşur. Emeklilik yaklaştıkça bireyin gücü, sorumlulukları ve kariyeri azalır. Bazıları için bu durum bir şoktur. Şüphesiz emeklilik birinin kariyerinin son bulma halidir. Bazıları emeklilik dönemine ait planlar yaparken, bazıları da örgütten ayrılmayıp danışmanlık yaparak o güne kadar kazandığı deneyimlerinden örgütü ve genç çalışanları yararlandırırlar. Emeklilik, bireyin yaşamında yeni kariyer yollarının, yeni bedellerin başladığı, yeni rollerin geliştirildiği dönemdir.

Ancak, tamamıyla kazanılmış bir bireysel kimliğe sahipken iş kimliğinin kaybı, birçok emeklinin kendini yetersiz ve verimsiz hissetmesine yol açacaktır. Kariyerdeki bu azalma, karşılanmayan beklentiler sonucunda ve birtakım engellerle, çalışanların kendilerini istenmeyen ve işe yaramaz olarak hissetmelerine yol açar. Burada kişi seçtiği kariyer ve yaşam seçeneklerinden doyum almak ihtiyacıdır. Ancak tatmin, aynen kariyer safhalarında olduğu gibi yaşa bağlı olarak bir gelişme göstermektedir. Bu safhada da iş doyumunun azaldığı dikkat çekmektedir (Türk, 1996).

4. İŞ DOYUMU KAVRAMI

4.1. Örgüte Giren İşgören

İşgören, örgüte girmekle birtakım sorumluluklar yüklenir. Her işgörenin, örgütte üretim yapması, işini yapmakla doyuma ulaşması, örgüt içinde uyumunu sağlaması; yürütme işlerini yaparak yönetime katılması, örgüte bağlanması örgütün can ve mal varlığını koruyarak örgütü yaşatması beklenir.

Eğitim örgütleri açısından geliştirme, destekleyici ve olumlu bir örgüt ikliminde gerçekleştirilebilir bir etkinliktir. Bireyler, önemli gereksinimlerini tatmin eden yeterli olanaklara sahip örgütsel ortamlarda başarıya ve gelişmeye daha yatkın olmaktadır (Bolman ve Deal, 1988: 69; Can, 2006: 357). Bunun için öncelikle yöneticinin örgütsel bir vizyona sahip olması, personeli geliştirmenin ortam ve koşullarını hazırlaması gerekir.

4.1.1. İşgörenin Üretim Davranışı

Yaşayan birey, üreten yönüyle ön plana çıkar. Üreten birey, verimliliği hedef edinmiş olan kişidir. İşgörenin örgütte bulunmasının nedeni de örgütün amaçlarına işgörenin örgüte mal, hizmet ve düşünce türünden ürünler üretme yeterliğinde olmasıdır.

4.1.2. İşgörenin Doyum Davranışı

Bir örgütün iki önemli davranışı vardır. Bunların ilki, ürün bir diğeri ise işgörenlerin doyum davranışıdır. Bir işgörenin, örgütte bulunma, var olma davranışının asıl nedeni de budur. İşgörenler işten dolayı doyum elde edemiyorlar ise, bir bakıma bunların örgütte bulunmalarının da pek bir anlamı kalmamaktadır.

İşten doyum, işgörenin işini, iş yaşamını değerlendirmesi sonucu ulaştığı haz duygusudur. Bu doyum davranışının ulaştığı değer ne kadar yüksek olursa, işgörenin işe bağlılığı, işe karşı verimi ve sonuçta işten doyumunu da o derece yüksek olacaktır.

Doyum; duygusal bir tepki olduğu için, işgören, bu doyum davranışını içe bakış yöntemi ile farkına varabilir, bu yol ile anlayabilir. Bireyin, sözel ifadelerinden de iş doyumunu hakkında bilgi elde edilebilir. Bu gözlemler ile doyum davranışı hakkında bilgi edilebilse de, salt kıstaslar bunlar değildir.

İşten doyumun içeriği; güdülerin doyumunu ile özdeş olmayabilir. Güdülerin doyumunu daha geniş bir alan içerirken, işten doyum, işgörenin sadece işi ile olan davranışından elde ettiği doyumunu anlatır, bununla sınırlı gösterir.

İşten doyum kavramı, güdülenme, moral, işle özdeşleşme, işi çekici bulma kavramları ile ilgilidir ancak bunların daha farklı anlamlandırmaları da mevcuttur.

Güdülenme, bir amaca doğru çaba harcamayı gerektirse de, işten doyum, işe bağımlı olmayı ve işten hoşnut olmayı hedeflemektedir.

İşin işgörence çekici bulunması ise, işin geleceği ile ilgilidir. İş, gelecekte işgörene ne kadar ilgi çekici gelirse, ne derece işgörenin gereksinimlerini doyuracak ve onu hoşnut edecek olursa, o iş o kadar uzun süre devam edici nitelikte olur.

Ve işten doyum davranışı işgörenden işgörene göre değişir. İşten doyum, işgörenin gereksinimlerine, türüne, derecesine, süresine, işinden, örgütten beklentisinin niteliğine, işin değerlendirilmesindeki niteliğine dayanır.

Her işgörenin bu üç değişkendeki farklı değerlendirmeleri, algılamaları, onların farklı doyumlarına ulaşmalarına neden olmaktadır.

Örgütün varlık nedeni işgören olduğuna göre, örgütün en önemli amaçlarından biri işgörenin işten doyumunu sağlamak olacaktır.

İş doyumunun içeriğinde ve kökeninde insanın ihtiyaçları ve güdülerini yatmaktadır. İş gören güdü ya da gereksinmelerinin bir kesiminin örgütçe doyunulmasını bekler (Başaran, 2000). Buna göre örgüt, işgörenin beklentilerini ne oranda karşılayabiliyorsa, işgörenin işten doyumunu da o oranda artırır.

İş, genel bir tanımla, insanın yaşamını sürdürmesi için gerçekleştirdiği zihinsel ve bedensel faaliyetlerin bütünüdür. Bireysel ve toplumsal ihtiyaçların karşılanma sürecinde önemli bir etken olan iş, gerçekleştirilme sürecinde bir zahmet olabilirken aynı zamanda, gurur duyulacak bir sevinç ve mutluluk kaynağı olarak da algılanabilir. Ortalama insan ömrünün 40 veya daha fazla süresinin, günün ortalama 8 saatinin, yılın 50 haftasının, haftanın 5 gününün bir işte çalışırken geçtiği bilinmektedir.

İş doyumunu, genellikle “bir çalışanın işiyle ilgili bütün hissettikleri” olarak tanımlanmaktadır (Siegel & Lane, 1982; Stemple, 2004).

“İş Doyumu,” çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir (Sünter ve diğ., 2006 : 10).

Eren'e göre (1984) iş doyumunu işten elde edilen maddi çıkar, işgörenin birlikte çalışmaktan hoşnut olduğu iş arkadaşlarıyla bir eser, ürün ve hizmet meydana getirmenin sağladığı mutluluktur (Avşaroğlu ve diğ. , 2006: 116).

İş doyumunu, Barutçugil'in tanımıyla, *"bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu"* olarak ifade edilmektedir (Acar, 2006).

Acar'ın Barutçugil (2004: 389)'den aktardığına göre bu tanımda iş doyumunun farklı özellikleri vurgulanmıştır:

- Değerler iş tatmininin tanımlanmasında önemli bir fonksiyondur. Bir çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme isteği ve bu isteği gerçekleştirme düzeyi iş doyumunu belirler.
- Farklı çalışanlar, farklı önem ve önceliklere sahiptir, bu yüzden iş doyumunu düzeyleri çalışanlar arasında farklılık gösterir.
- İş doyumunu, bireysel algılama şekilleriyle doğrudan bağlantılıdır. Fizyolojik, biyolojik ve psikolojik farklılıkların yanı sıra, gereksinimler, kişisel mantık, algısal hazırlık gibi etkenlerin de belirleyici olduğu algılama düzeyindeki bireysel farklılıklar, bir çalışanın istek, değer ve elde ettiği şeylere ilişkin algılarını da farkındalık ve doğruluk açısından etkileyecektir.
- İş doyumunu, duygusal ve kişisel bir tepki olduğu için ölçülmesi, gözlemlenmesi ve genelleştirilmesi her zaman kolay olmayabilir.
- Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetiştirme tarzları, aile yapıları ve yaşam standartları gibi özellikleri ve işe yönelik beklentileri farklılaştıkça iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de farklılaşacaktır.

Argyris, Likert ve Schein'a göre örgütlerde çalışanlar; kendilerini

gerçekleştirmek, bir ürün ortaya koymak, anlamlı bir işte çalışmak, kendilerinde gizil olarak var olan yeteneklerini kullanmak ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşılamak isterler. Yönetim, bu tür gereksinimleri engellemek yerine, işi anlamlı kılarak; örgütü ve çalışma düzenini buna göre düzenleyerek bu gereksinimlerin ortaya çıkmasına yardımcı olabilir. Böylece, hem çalışanlar örgüt amaçlarına hizmet ederek kendi gereksinimlerinin de karşılandığını görecek ve daha canla başla çalışacak, hem de örgütteki insan gücünün tam kullanımı sağlanmış olacaktır (Paknadel, 1988: 12).

İş doyumunu kavramsal olarak sadece son dönemlerde kendini göstermemiştir. 1950'lerden önce yayımlanan ilgili literatürde iş doyumunu yerine çok yaygın olarak kullanılan kelime "ahlak"tı. Bu kullanım belki de çoğu idari kavram gibi askeri gelenekten gelmiştir. Bu kavram tamamen açık ve yerinde değildi. Daha sonra araştırmacılar "morale" ahlakın farklı semptomlarını çekti. Bunlardan biri bireyin yaşamında ve iş yaşamındaki umut ve verimliliğinde fiziksel ve duygusal refahla ilgilidir. 1950'lerde, "ahlak" sözcüğünün literatürde bilinçli bir şekilde kullanımı azalmıştır. Onun yerine "iş davranışı" terimi psikolojik ölçümlerde yer almaya başlamıştır. Hatta 1950'lerde egemen olan görüş "iş doyumunu" ve "iş davranışları" kavramları aşağı yukarı aynı anlamlıdır (Organ-Bateman, 1986: 338–339. Aktaran: Demirci, 2003: 12).

İş doyumunu kavramı ve iş doyumunun ölçülmesi ilk olarak 1916'da Frank Taylor'un çalışmalarıyla başlamış ve o zamandan bu yana değişikliklere uğramıştır. Ancak Taylor 1912' de ilk defa çalışanların iş doyumunu ve verimliliğini belirleyen tutumlarının önemi üzerinde çalışmasına rağmen, iş doyumunun doğası ve nedenleriyle ilgili sistematik çalışmalar 1930'larda başlamıştır (Taylor, 1970; Manisera and all, 2005: 3). Taylor' un kavramlaştırmasında iş doyumunu, kazanılan paranın miktarı ve ödüllendirmelere dayanır. 1935'de Hoppock, iş doyumunun, genel doyumun bir parçası olduğunu ifade etmiştir. 1945'de Elton Mayo, bir grup fabrika işçisi ile yürüttüğü çalışma sonucunda iş doyumunun en önemli belirleyicisinin, grup içindeki etkileşim olduğunu; bu faktörün güvenlik, işe ilgi, başarı gibi değişkenlerden daha ağır bastığı görüşüne varmıştır (Ergonomi Kong. Bil., 1998: 446. Aktaran: Bektaş, 2003: 2).

1934'de Uhbrock; işçiler, ustabaşları ve memurlar olmak üzere 4000 kişilik bir örneklem grubunu incelemiştir. Bu araştırmanın sonucunda çalışanların örgütteki

pozisyonlarına bağlı olarak tutumlarında önemli farklılıklar olduğunu belirlemiştir. Genel olarak, profesyonel olan ve yönetim kadrosunda çalışanların, beden gücüne dayalı iş yapan çalışanlardan daha mutlu oldukları sonucu çıkarılmıştır. Bu çalışmayla Uhbrock, ücret, çalışma saatleri ve sosyal faktörlerin yanında işin kendine has doğasının da iş doyumuna etki ettiğini öne sürmüştür.

1936'da yapılan bir çalışmada iş doyumunu ve iş güvencesi arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Sendikaya üye olan ve olmayan işgörenlerle yapılan çalışmada, her iki grup için de iş güvencesinin önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada, her iki gruptan da çalışanlar insiyatif kullanmalarına şans tanınması veya tanınmaması konusuna önem vermemişlerdir.

Locke, iş doyumunu “bir işgörenin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” şeklinde tanımlamıştır (Locke, 1976: 1297. Aktaran: Örtel, 2006).

Lawler'e göre ise iş doyumunu, “bireyin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum”dur (Başaran, 1992: 23. Aktaran: Tan, 2003: 9).

Eren'e (1989:141) göre iş doyumunu “işte elde edilen maddi çıkarlar, çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı çalışma arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk”tur.

İş doyumunu, insanları çalışmaya yönlendiren önemli bir etken, gösterdikleri çabalar sonucunda elde edebilecekleri başarı umutlarıdır. Umutlar gerçekleştiği ölçüde doyum söz konusu olmaktadır. Ortaya konan arzu ve gereksinimler, insanın kendi benliği ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle iş doyumunu, bireyin aynı zamanda kendi egosunu doyurma yolu olarak tanımlanabilir (Eren, 1989: 400).

İş doyumunu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. İşin yapısı, ücret, terfi olanakları, özerk kararlar alabilme gücü gibi kavramlar iş doyumunu doğrudan etkileyen faktörlerdir.

İş doyumunu, bireyin işiyle ilgili tutum ve davranışlarını yansıtır ve işin bir bütün halindeki davranış topluluğuna denir (Organ-Bateman, 1986: 338–339). Bu tutum ve davranışlar bireylerin önceki yaşantılarına beklentilerine ve sahip oldukları seçeneklere

bağlıdır. Konunun bu denli önemli olmasının pek çok nedeni vardır. Birincisi insani nedenlerdir: Yaşam doyumunun en güçlü öngörücüsü, iş doyumudur ve kişinin iş yaşamındaki mutluluğu, genel yaşamına yansımaktadır. Mesleki etkinliklerin insan yaşamının yaklaşık üçte birini karşılaması, olayın önemini daha çok ürün şeklinde ortaya koymaktadır (Kuzgun ve arkadaşları, 1999: 14). Bir başka neden konuya iş yerleri açısından bakıldığı zaman ortaya çıkar. İş doyumsuzluğunun yarattığı stres ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini göstermektedir (Ergin, 1997: 25. Aktaran: Demirci, 2003: 13).

İş doyumunu, işin özellikleri ile bireyin kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olmasıdır. Çalışan kendi standartları ile bu standartları hangisinin ne ölçüde karşılandığını karşılaştırdığında oluşan farklılıklar iş doyumunu belirler (Mc Cormic, Ernest ve Ilgen, 1980).

İş doyumunun üç önemli boyutu vardır (Luthans, 1989: 170–172. Aktaran: Ardiç ve Baş, 2001: 5):

- İş doyumunu, bir iş durumuna duygusal yanıtıdır. Böyle olunca görülmez, sadece ifade edilebilir.
- İş doyumunu genellikle, kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb.

İş doyumunu, başlığı sosyal bilim araştırmacılarını oldukça etkilemiştir. 1970’li yılların başlarına kadar bu başlık altında 4000’den fazla makale yayınlamıştır. İş doyumunun teorik temelleri, Maslow’un 1954’te “İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı” ve Herzberg’in 1959’da “Çift Faktör Kuramı” ile oluşmuştur.

Herzberg, kuramını iki temel soru üzerine kurmuştur (Syptak ve diğ., 1999):

1. İşinle ilgili kendini iyi hissettiğin zamanı düşün, seni böyle düşünmeye iten neydi?
2. İşinle ilgili kendini kötü hissettiğin zamanı düşün, seni böyle düşünmeye iten neydi?

İş doyumunun moral kavramıyla yakından ilişkisi bulunmasına rağmen, ikisi arasında kesin bir ayırım yapılmamıştır.

Applewithe doyumla moralin içeriklerinin aynı olduğunu ileri sürmektedir. O'na göre doyum bireyseldir, moral ise küme ile ilgili bir kavramdır. Price, doyumunu bir örgüte katılanların örgüt üyeliği hakkındaki olumlu duyguları olarak tanımlamaktadır. Price göre doyumla moral arasında bir fark yoktur (Tosun, 1981, s. 149. Aktaran: Çelik, 1990: 62). Ancak Başaran (1982) 'a göre doyum bireysel bir duygudur ve bireyin kendi benliğine dayanır, moral ise birlikte olmaya kümede bulunmaya, ortak amaç edinmeye dayanır (Çelik, 1990: 62).

4.2. İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Tükenmişlik İlişkisi

“Doyum”, beklentilerin, gereksinimlerin karşılanmasıdır.

“Yaşam doyumunu;” mutluluk, moral gibi değişik açılardan iyi olma halini ifade eder (Vara, 1999. Aktaran: Avşaroğlu ve diğ., 2006: 1).

İş doyumunun yaşam doyumunu ile ilişkili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir (Ergin, 1997). Endüstri ve örgüt psikolojisinin kuramsal çalışmaları düşünüldüğünde iş doyumunun, iş güdüsü ve iş davranışları ilgili çalışmaların temel inceleme birimi olduğu görülmektedir. Bazı araştırmacılar iş doyumunu işe devam, iş yöntemlerinin geliştirilmesi ve iş ortamındaki işbirliğinin artırılması gibi alanlarda davranışların bir nedeni olarak görürlerken; bazı araştırmacılar ise iş doyumunu bir sonuç olarak ele almaktadırlar.

Bir başka grup araştırmacı ise iş doyumunu bir belirti olarak değerlendirmekte, yetersiz iş tasarımının hem iş doyumsuzluğunu, hem de olumsuz iş davranışlarını ortaya çıkardığı belirtilmektedir. İş doyumunu; çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesi ile sağlanabilmektedir (İncir, 1993. Aktaran: Akçamete ve diğ., 2001).

Tükenmişlik ve iş doyumunu konusunda yapılan araştırmalar, iş doyumunun güçlü bir şekilde tükenmişlikle ilgili olduğunu göstermektedir. Doyumsuz çalışanlar, doyumlu çalışanlardan daha yüksek bir tükenmişlik düzeyine sahiptirler (Bacharach, Bamberger

& Conley, 1991; Shirom, 1989).

Öğretmenlerde iş doyumu, bazı çalışmalarda tükenmişlik ile birlikte ele alınmakta, bazılarında ise “iş doyumu” ile “iş doyumuna yönelik tutumlar” kavramları birbirlerinin yerine kullanılarak geniş bir araştırma konusu oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin gün boyunca öğrencilerle sürekli etkileşimde bulunmalarının ve onların öğretim gerekliliklerini karşılamaya çalışmalarının baskı strese yol açtığını bilgi/beceri ve mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirememeleri, işle ilgili gereksinimlerin karşılanamaması gibi faktörlerin etkisiyle güdülerinin azaldığını, tüm bu olumsuzlukların da giderek iş doyumсуuzluğu ve tükenmişlikle sonuçlandığını göstermektedir (Akçamete ve diğ. , 2001: 8).

Tükenmişlik, özellikle işlerinin ilk yıllarında çok idealist ve istekli insanlarda görülebilmekte: eğer birey işine ciddi olmayan ve alaycı tutumlarla baslarsa tükenmişliğin ortaya çıkma olasılığı zayıf olmakta, buna karşılık diğer insanlara hizmet verme yönünde yoğun istek ve heyecana sahipse, tükenmişliği ağır boyutlarda yaşama olasılığı yükselmektedir. Freudenberger tükenmişlik kavramını birlikte çalıştığı bireyleri gözlemek suretiyle, iş koşullarından kaynaklanan fiziksel ve duygusal tükenme durumu olarak tanımlamış ve işe başladıktan birkaç ay sonra genç ve idealist bireylerin yorgun, depresil” ve işlerine karşı ilgisiz olduklarını gözlemiştir. Böylece “kendini mesleğine adanmış” olanların tükenmişliğine en fazla eğitilmiş kişiler oldukları: çünkü “çok fazla, çok uzun ve çok yoğun” çalıştıkları sonucuna ulaşmıştır (Türk, 2006). Cherniss, öğretmen tükenmişliği kapsamında tükenmişliğin: “iş ve işi sürdürmeyi değerli bulmayan, engelleyen ve bu isteği körelten tutum ve davranış değişikliği” içerdiğini ve özellikle olumsuz değişikliklerin öğretmenler üzerinde fiziksel ve davranışsal belirtilerin gözlenmesine fırsat verdiğini belirtmektedir. Özellikle bir olumsuz değişiklik olan meslektaşlarına öfkelenme ve bir davranışsal belirti olan evlilikte ve ailede çatışma, tükenmişliği öğretmenin tüm yaşamına yaymaktadır (Cherniss, 1982: 6–7. Aktaran: Fullan and Stiegelbauer, 1991: 126.). Özellikle olumsuz şartların uzun sürmesi, tükenmişlik riskini artırdığı ve mesleği bırakmaya neden olduğu için; öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan değişkenlerin aynı ortamda belirlenmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır.

Öğretmenlerin tükenmişliği yaşama riski en fazla olan bireyler olduğu, özellikle

ülkemizde kalabalık sınıfların, düşük ücret politikalarının, öğretmenlerin kendilerini geliştirme fırsatlarının az olması eğitim öğretime ilişkin problemler konusunda sınırlı profesyonel desteğin olması nedenlerinden dolayı öğretmenlerin tükenmişlik yaşama riskinin arttığı belirtilmektedir (Akçamete ve diğ. , 2001).

Tükenmişliği kendi üzerinde yaşayan bir öğretmen olan Steve Watson da okulunda yönetim ve meslektaş desteğinin eksikliğinden ve zor öğretim koşullarından dolayı bazı tükenmişlik belirtilerini göstermektedir. Okula gayretli ve hevesli olarak başlayan Watson, önce bilgilendirme noktasında yalnız bırakıldığını, okulda yapılan çalışmalarda ortak hareket edilmediğini, kendisine mesleğiyle ilgili çok az uygulama verildiğini belirtmiştir (Fossey, Angelle and Mccoy, 2006).

Tükenmişliğe yol açtığı düşünülen değişkenler farklı bir çalışmayla, “*altı tükenmişlik alanı ve kategorisi*” olarak şu şekilde ele alınabilir: iş yükü (çok fazla iş, yetersiz kaynak); kontrol (mikroyönetim, etki eksikliği); ödül (yetersiz ödeme, takdir ya da memnuniyet); toplum (izolasyon, çatışma, saygısızlık); dürüstlük (fark gözetme, kayırmacılık); değerler (ahlaki çatışmalar, anlamsız görevler). Bu altı kategori öğretmenin tükenmişliğini açıklayan bireysel ve sosyal faktörlerle ilişkilidir. İşe başladıktan dört yıl sonra tükenmişlik üzerine benzetme yapan bir öğretmen, kendini sınıfta bantları kopmuş bir koşu bandında koşan birine benzetmektedir (Surpuriya and Jordan, 1997).

Yapılan bir çalışmada, çalışanların düşük kaygı hissetmeleri, olumsuz tutum sergilemeleri, iş tükenmişliğine maruz kalmaları, onları doyumsuzluğa götürmektedir (Fletcher, 2001).

İş doyumunun stres, tükenmişlik ve yaşam doyumunu ile olan ilişkisi, farklı boyutlarda farklı açılardan incelenebilir. Özellikle tükenmişlikle olan bağlantısı tükenmişliğin bütün aşamalarında kendini göstermektedir. 2001 yılında yapılan bir çalışmada tükenmişliğe yol açan işle ilgili etmenler; meslekten ve işten memnuniyet, iş doyumunu, işin önemi, rol çatışması, yalnız kalma isteği, iş yükü, kaygı, görevde belirsizlik, izin alma, geç kalma olarak belirtilmiştir.

4.3. İş Doyumu ve Kişilik

Yapılan araştırmalar, içten denetimli kişilerin daha iyi sorun çözme becerilerinin olduğunu, daha fazla sorumluluk aldıklarını, amaçlarına ulaşmada daha etkili

olduklarını, dıştan denetimli kişilerin ise kendilerini tanımada yetersiz, başkalarına daha az güvenen, daha düşük beklenti düzeyine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede iş doyumu ile kişilik arasında bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır.

George (1990), kişilik özellikleri olarak olumlu ve olumsuz duygulanımdan söz eder. Duygulanım, bireyin genel anlamda sağlıklı olduğuna, dış dünya ile zevk veren ve etkili bir iletişimi olduğu gibi pozitif duygu durumlarını yaşantılama eğilimine: olumsuz duygulanım ise bireyin gerginlik, kaygı ve üzüntü gibi negatif duygu durumlarını yaşantılama eğilimine işaret eder. George, bu kişilik özelliklerinin bireylerden oluşan grupların duygulanım atmosferini, yani grup içinde tutarlı ve homojen tepkileri oluşturacağını, bu tepkilerin tutarlı olmaması durumunda grup duygulanım atmosferinden söz edilemeyeceğini söyler.

Yine kişilik özelliklerinin örgütsel davranışın öncülerinden olduğunu ASA süreçlerinden yola çıkarak açıkladıktan sonra işle ilgili duygulanımın sonuçları olan örgütteşlik davranışı ve devamsızlığın bu öncüller doğrultusunda nasıl oluştuğuna açıklık getirir. George'ye göre, örgüt içindeki grupların olumsuz duygulanım atmosferi düzeyi yüksekse devamsızlık, olumlu duygulanım atmosferi düzeyi yüksekse örgütteşlik davranışı ortaya çıkmaktadır.

George ve Brief in (1992) ortaklaşa yazdıkları bir makalede George'nin yukarıda söz edilen örgütsel davranışın öncülleri ve sonuçları üzerine yaptığı araştırmanın genişletilmiş bir versiyonu olarak örgütsel gönüllülük modelinin bir incelemesidir. Bu makalede de duygulanım anahtar kavramdır ve grup duygulanım atmosferinin ruh halini etkilediği belirtilmektedir. Burada iş doyumunun duyuşsal ve bilişsel içeriğinden söz edilmekte, ruh halinin iş doyumunun duyuşsal içeriğini kabaca yansıtabildi bir şey olduğu ve böylece duygulanım alanının şimdilik ruh hali üzerinden değerlendirilip iş doyumunun ölçülebileceği savunulmaktadır. Duygulanımla iş hakkındaki duyuş kastedilirken, ruh hali işyerindeki duyuşu anlatmaktadır. Bu noktada öncelikle örgütsel gönüllülüğün biçimlerini tanımlayıp, ruh halinin etkilerine daha sonra yeniden dönmek uygun olacaktır.

Kişilikle ilgili ipucu veren ve ön plana çıkararak tanımlanan örgütsel gönüllülük, çalışma arkadaşlarına yardım, örgütü korumak, yapıcı önerilerde bulunmak, kendini geliştirmek ve iyi niyet yaymak şeklinde formüle edilmiştir ki, bunlar örgüt tarafından

belirlenen rollerden değildir, gerçekleştirmeleri durumunda formal ödüller verilmez ve bu nedenle örgütsel rollerden bağımsız olarak ruh halinden etkilenmektedirler. Yazarlara göre ruh hali kavramı duygulanım yerine kullanılabilirdiğinden, olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanım yerine olumlu ve olumsuz ruh hallerinden söz edilebilmektedir. George ve Briefe (1992) göre, işyerindeki ruh hali örgütsel gönüllülüğün yapı taşıdır; bir anlamda düşünce süreçleri ve örgütte gönüllü davranışlar üzerinde en önemli etkiye sahiptir. Olumlu ve olumsuz ruh hallerinin her ikisinin de pozitif ve negatif etkileri olabilir. Olumlu ruh hali bir yandan gönüllü davranışlara neden olurken diğer yandan bu ruh halinin bozulmasına yönelik bir tehdit olarak algılanan değişimin reddedilmesine yol açar. Olumsuz ruh hali bireylerde saldırganlık eğilimi doğurmakla birlikte, örneğin örgütte politika oluşturma sürecinde önerilen bir alternatifin olası sorunlarının ve dezavantajlarının önceden fark edilmesini sağlayabilir (Sun, 2002: 28).

27 çalışan üzerinde 4 haftalık periyotlarla farklı zamanlarda çalışanların iş doyumları ve ruhsal durumlarının araştırılan başka bir çalışmada (Ilies ve Judge, 2002), iş doyumunun toplam varyasyonunun % 36'sını bireysel varyasyonların oluşturduğu ve iş doyumunun bireysel varyasyonlarının %29'unu ruhsal durumunu açıkladığı görülmüştür. İkincisi ruhsal durum ve iş doyumunu hem içinde bireysellik hem karşısında bağıntılı çıkmıştır. Üçüncüsü, nörotizm ve dışadönüklük ruhsal durumun ortalama seviyesiyle bağıntılıdır. Dördüncüsü, ruhsal durum içindeki bireysel değişkenlik hem kendi içinde hem de iş doyumuyla bağıntılıdır. Sonuçta bireysel değişkenlik nörotizmle bağıntılıdır. Son olarak kişilik, içindeki iş doyumunu ve ruhsal durumun bağıntı derecesini etkiler (Demirci, 2003: 63).

Kişilik envanteri kişilerin öz disiplini, çalışma isteği, duygusal dengesi, cesaretleri, sosyal dengeleri, liderlik yetenekleri, problem çözmeye yaklaşım biçimleri veya insan sevgisi konusunda yararlı bilgiler sunacağı belirtilmektedir. İlgiler mesleki başarıda önem taşımakla birlikte tek belirleyici olmadığını belirtmekte, temel kişilik özelliklerinin, bireylerin iş doyumunda etkisi olduğu vurgulanmaktadır (McCrae - Costa, 1991: 237).

Typology (sınıflama), insanların 6 kişilik türüne göre karakterlerini hesaplamada kullanılır ve 6 ideal çevreye göre mesleklerin belirlenmesinde faydası olduğu düşünülmektedir. Her kişilik kendi özelliği ile etiketlenen çevrede daha başarılı olur.

Örneğin; realistik kişiler realistik ortamlarda daha etkili çalışırlar. Çünkü realistik ortam onlara aktivite, hedef ve ortama uygun rol verir ve kendi kişisel bilinçlerini kullanma imkanı verir. Bu da demektir ki; kişi ve iş uyumu tatmin, mesleki başarı getirir. Bunun tersi olarak da uyuşmazlık, tatminsizlik, başarısızlık ve düşük performans getirir (Holland, 1996: 397).

Yapılan başka bir çalışmada bireyin kişilik özelliği ve çevre özelliğinin, şartların uyumunun iş hayatında başarıyı getirdiğini ortaya koymuştur. Kişilik ve çevre uyumsuzluğu, başarısızlık, tatminsizlik ve düşük performans neden olur. Bu araştırmada iş hayatı ile ilgili bir araştırma taslağı çıkartılmış ve neyin iş hayatına uygun olup neyin uygun olmadığı tartışılmıştır. Yapılan sınıflamanın beş temel faktörle bağdaşan yönleri gösterilmiştir.

Brief, 1990’lardan sonra ortaya çıkan ve kendi iddiasına göre, Immanuel Kant’ın insan zihninin “a priori” kategoriler sayesinde çevresinin bilgisini oluşturabildiği yönündeki savını esas alan kuramları çıkartır. Bu kuramlar, bireyi çevresindekileri içsel niteliklerinden (kişilik özellikleri, vs.) hareketle yorumlayan ve onlara anlam yükleyen bir özne olarak görür. Brief, bu iki yaklaşımın aynı potada eritilerek bazı önemli kazanımlar sağlanabileceğini iddia eder. Buna göre, dışsal koşullar her defasında bireyin kişisel süzgecinden geçirilerek yorumlanır. Örneğin nesnel bir değişken olarak ücret yerine, tatminkârlığı ve hakkaniyeti birey tarafından, kendi kişiliğinden hareketle ve çevresindekilere kıyasla biçilen bir ücretten söz etmek daha anlamlıdır; ancak burada dışsal koşullar boyutu da dikkate alınmaktadır. Bu doğrultuda, Brief, iş doyumunun bireylerin işlerini nasıl yorumladıklarına bağlı olarak etkilendiğini ve bu yorumların kendi kişilikleri ile işlerinin nesnel koşullarının bileşiminden oluştuğunu söylemektedir. Bunun sonucunda, bireyin kişisel özelliklerinden hareketle oluşturduğu algısı içinde yer alan bir dizi değişkeni dikkate almak mümkün olabilecektir. Brief, bu değişkenleri bilişsel ve duygulanımsal olarak ayırmanın gerekli ve yararlı olduğunu iddia eder.

5. İŞTEN DOYUMUN ETKİLERİ

Çağdaş yönetim kuramları, işgörenin işinden doyum sağlayabilmesi için, işinin gelişmesine, işini öğrenmesine, kendini geliştirmesine, sorumluluk yüklenmesine, yaratıcılığının gelişmesine destek verilecek şekilde önemsenmesine imkânlar sağlamaktadır.

Böyle bir işte çalışan işgörenin yaşadığı bu psikoloji ona sadece iş yaşamında değil, iş dışındaki hayatında da destek olmakta bu da yaşamında doyuma ulaşmasında yardımcı olmaktadır.

5.1. Yaşamdan doyuma etkisi

İş, insanın yaşamının önemli bir parçasıdır. İşgörenin işinden sağladığı doyum fiziksel sağlığını da yakından ilgilendirir. İnsan kendine göre önemli bulduğu bir alandaki olumlu duygularını bir başka alana da yansıtabilir. Örneğin bir işgörenin aile yaşamındaki duygular işine, işindeki duygular ise aile yaşamına yansiyabilir.

5.2. Fiziksel sağlığa etkisi

İşten doyumsuzluğun, işgörenlerin psikomatik rahatsızlıklara yol açtığı yapılan araştırmalar ile ortaya çıkan bir sonuçtur. Yarışma, ivedilik, yetkecilik, yetersizlikle birleşerek kimi kalp rahatsızlıklarına neden olmaktadır. Mide rahatsızlıkları, kalp sıkıntıları gibi rahatsızlıklar ise doyumsuzluğa neden olmaktadır.

5.3. Akıl sağlığına etkisi

Doyumsuzluk ile akıl sağlığının bozulması arasında yapılan araştırmalar sonucunda yüksek oranda artı korelasyon ortaya çıkmıştır. İlimli kaygıdan, en yoğun kaygıya varana kadar, işgörenden işgörene, değişik derecede kaygı yaratabilmekte, kaygının sürekli bir durum arzetmesi ise işgöreni akıl sağlığının bozulmasına yol açmaktadır.

5.4. Verimliliğe etkisi

Doyum ile verim arasında bir korelasyon bulunamamıştır. Doyum elde edemeyen bir işgörenin yüksek verimlilik düzeyine ulaşabildiği gibi, doyum elde etmiş bir işgörenin verimsiz olabildiği durumlar olasıdır. Doyumsuz bir işgörenin devamsızlığı, örgütü bırakması, işten kaçması artmaktadır.

Daniel'e göre (1997); işte duygusal deneyimleri açıklayan ve iş doyumunu etkileyen beş etkili faktör iş doyumunda tanımlayıcı rol oynar. Bunlar endişe, rahatlık, depresyon, memnuniyet, pozitif etki, incelik ve sinir. www.oup.co.uk/pdf/bt/fincham/Chapter5.pdf.

İş yaşamı önemli bir yaşam alanı olup, iş doyumunu ile iyi olma arasında güçlü

ilişkilerin olduğu bilinmektedir. Bireylerin iş ortamını değerli ve eşsiz, yaptıkları işi anlamlı ve kendilerini geliştirici bulmaları iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Günümüzde çalışma hayatının kalitesini belirleyen etkenler arasında da önemli bir yere sahip olan iş doyumuna üzerine yapılan araştırmalar, işe yüklenen duygusal ve bilişsel anlamların önemi üzerinde yoğunlaşmaktadır.

İş doyumuna araştırmalarında işle bütünleşme, iş doyumunun merkeziliğini oluşturmaktadır. Yüksek iş doyumuna sahip bireyler, olumlu özellik ve teknik yanlarını öne çıkararak kendilerini yaptıkları iş ile özdeşleştirmiş bireylerdir. Oysa yaptıkları işe ilişkin olumsuz duygular besleyen çalışanların iş stresine maruz kaldıkları, böylece işe ilişkin duygularla iş stresi arasında bir ilişkinin olduğu bilinmektedir (Acar, 2006).

İşten doyumunsuzluk, işgörene üzüntü vermekte ve onu olumsuz duygulara yöneltmektedir. İnsan yaşamının önemli bir bölümünü işgal eden iş hayatının, bireye elem vermesi ve bunun devamlılığı kişinin hayatını zorlaştırmaktadır. İşten doyumunsuzluk, sadece işgörene değil, örgüt ve diğer çevreye de zarar vermektedir (Başaran, 1991: 207).

İş doyumunsuzluğunun olumsuz etkileri sıralanırsa; (Başaran, 1991: 207)

A. Beden sağlığına etkisi: İşten doyumunsuzluk, işgörenlerde psikosomatik pek çok rahatsızlıklara yol açmaktadır.

B. Ruh sağlığına etkisi: Doyumsuzlukla ruh sağlığının bozulması arasında altı yönde yüksek korelasyon bulunmuştur. Doyumsuzluk, işgörende değişik derecelerde kaygı ve stres oluşturmaktadır.

C. İşten bıkkınlık: İş doyumunsuzluğu, kişinin işinden kısa sürede bıkkınlığına da neden olacaktır. İş doyumunsuzluğu, bir de tekdüze bir işle birleşirse, bıkkınlık hat safhada olacaktır.

Ç. Devamsızlık: İşgörenin işine değişik bahane veya vesilelerle gelmemesi veya geç kalmalar, iş doyumunsuzluğunun sonuçlarından biridir.

D. Kavgacılık: İş doyumunsuzluğu olan kişi, psikolojik durumunun da olumsuzluğu nedeniyle, diğer çalışanlara oranla kavga eğilimi daha fazladır.

E. İş bırakma: İş doyumunsuzluğu ile iş bırakma arasında yüksek bir bağıntı bulunmuştur. İş doyumunsuzluğu çekenlerin, daha iyi şartlarda, farklı bir iş ile

karşılaştınca işten ayrıldıkları tespit edilmiştir.

6. İŞ DOYUMU VE BAZI İŞ DEĞERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

İş doyumunu ve bazı iş değerleri arasındaki ilişkiler; İş Tutumu ve İş Doyumu, Motivasyon ve İş Doyumu, Moral ve İş Doyumu, Verimlilik ve İş Doyumu, Başarı ve İş Doyumu, Özdeşleşme ve İş Doyumu, Örgütsel İklim, Örgütsel Kültür, Örgütsel Güven ve İş Doyumu, Geribildirim ve İş Doyumu, İşkolizm ve İş Doyumu, Stres ve İş Doyumu olarak belirtilmiştir.

6.1. İş Tutumu ve İş Doyumu

İş tutumu iş doyumuna katkıda bulunabilir. İş doyumunu ve iş tutumunun duygusal yönden birbirlerinin yerine kullanılması, iş tutumunun iş doyumunun içinde yer aldığını göstermektedir. Edinilen birçok tutumlar sonucunda oluşan genel bir tutum iş doyumunu etkilemektedir. İş tutumu, işle ilgili kişisel etkenler ile ilişkili olarak belirli bir amaç doğrultusunda harekete geçmeye hazır olma durumudur.

Kişi işine karşı olumlu tutumlar beslediği zaman yüksek bir iş doyumunu, buna karşılık işiyle ilgili olumsuz tutumlar besleyen bir kişi, işiyle ilgili doyumsuzdur (Robbins & all, 1994). Bu tutum durumu, iş etkililiği, iyi örgüt itibarı ve düşük kayıp için önemli bir etkileyici faktördür (Spector, 1997; Drago, Wooden & Sloan, 1992).

6.2. Motivasyon ve İş Doyumu

İnsanların davranışlarında mantıklı, duygusal, bilinçli veya bilinçaltı bazı motivasyon güçlerini tatmin isteği vardır. Bu motivasyon güçlerine “gereksinimler” denir. Güdülemenin kaynağını gereksinimler oluşturur. Birey, yaşantısını sürdürebilmek için bazı fizyolojik gereksinimlerini gidermelidir. Öte yandan güven duygusu içinde çalışmak, başkalarının beğenisini kazanmak, kişisel ümit ve özlemlerine ulaşmak gibi toplumsal ve psikolojik içerikli gereksinimler de duymaktadır.

İnsanlar çalıştıkları işten ve iş çevresinden memnun oldukları süresince daha verimli çalışırlar. Bireylerin çalıştıkları işten ekonomik olarak tatmin olmaları iş motivasyonu için gerekli bir koşul olmasına rağmen yeterli değildir (Genç, 2006: 12).

Yapılan bir çalışma sonucuna göre yüksek motivasyonun yüksek iş doyumuyla ilgili olduğu ve işlerinden mutlu olan kişilerin işlerine daha motive oldukları bundan dolayı motivasyon- yüksek iş doyumunu ilişkisinin açık bir şekilde ortaya çıktığı

belirtilmiştir (Kusereka, 2006).

Motivasyon, kişilerin kendilerine nasıl davranıldığını algılama biçimlerine de bağlı olarak değişen bir yapıya sahiptir. Çalışanlar, iş ortamı içinde kendilerini sürekli olarak başkalarıyla karşılaştırarak performansları için nasıl ödüllendirilmeleri gerektiğine kendilerince karar verdiklerinde, ödüllendirmede arayacakları şey, eşitlik olur. Eşitliğe olan inanç azaldığına motivasyonları düşer, algılama biçimleri değişir ve iş ortamında çatışmacı durumlar yaratma ve işi bırakma eğilimi gösterirler (Acar, 2006).

6.3. Moral ve İş Doyumu

Moral önceleri bireysel bir yaşantı olarak algılanırken, zamanla bir grup duygusu olarak kabul edilmiştir. Bloom ve Naylor, Gilmer ile birlikte, iş doyumunun moral olmadığını, ancak morale katkıda bulunabileceğini ileri sürerler (Başaran, 1982: 209–210. Aktaran: Gülay, 2006).

Moral bir insana veya insan grubuna hâkim olan iklim veya atmosfer diye tanımlanabilir. Kuvvetli bir moral duygusu için;

- 1-Birlik, beraberlik ruhu
- 2-Dirençlilik ve vazgeçmeme arzusu
- 3-Canlılık ve hareketlilik
- 4-Tatminsizlik ve hayal kırıklığına karşı direnme
- 5-Amaçlara bağlılık ve öndere hayranlık olmalıdır.

Moral ile iş doyumunun arasındaki ilişki iki küçük ayrım ile betimlenebilir:

1. İşten doyum, daha çok geçmişe ve şimdiki duruma yöneliktir. Moral ise daha çok geleceğe yöneliktir.

2. İşten doyum, bireysel bir duygudur. İşgöreninin işten doyumunu başkalarından etkilenir ama bireye özgüdür. Moral ise, daha çok kümede ya da örgütle bulunmakla elde eder (Başaran, 2000: 234).

Moral ile doyumun aynı anlama geldiğini ileri süren yazarlar olduğu gibi farklı anlama geldiğini ileri süren yazarlar da vardır. Doyum daha çok geçmişe ve şimdiki duruma yönelik olmasına karşılık moral daha çok geleceğe yöneliktir; Doyum bireysel bir duygudur ve bireyin kendi benliğine dayanır, moral ise birlikte olmaya kümede

bulunmaya, ortak amaç edinmeye dayanır (Başaran, 1982: 209. Aktaran: Çelik, 1990: 61.).

Yüksek moral, örgüt üyelerinin, hem örgüt amaçlarını benimseyerek gerçekleşmesi için çaba sarfettiğinin, hem de örgüt üyeleri arasında bir bağlılığın işaretidir. Moral aynı zamanda, örgütün amaçları ile bireylerin gereksinimleri arasındaki denge veya dengesizlikleri ifade eder. Okullarda da eğitim-öğretim amaçlarının gerçekleşmesini arzu eden yöneticiler, okul içi insan kaynaklarının moralini yüksek tutmayı hedef edinmelidir (Bursalıoğlu, 2002: 161). Moralini yüksek olması bir manada kişilerin işlerinden doyumlu olduklarının göstergesidir.

6.4. Verimlilik ve İş Doyumu

Geçmişte yüksek iş doyumunun yüksek verimliliğe yol açtığı varsayılıyordu, ancak sonraları araştırmalar bu varsayımın doğru olmadığını gösterdi. Doyumlu çalışanlar çok üretebilirler, az ya da orta derecede üretimde bulunabilirler. Doyum verimlilik ilişkisi, işgörenin aldığı ödüller ve diğer birçok değişkenden etkilenen oldukça karmaşık bir ilişkidir (Günbayı, 2000: 8. Aktaran: Gülay, 2006: 47).

Genellikle daha yüksek iş doyumunu, daha büyük verimlilikle ilgili olabilir. Bundan dolayı iş doyumunun belirleyicileri ve verimliliğin artırılması, uygun koşulların ve durumun hazırlanmasına katkıda bulunabilir (Bender and Heywood, 2004).

6.5. Başarı ve İş Doyumu

“Başarılı olma, özellikle öz gerçekleştirme basamağına gelmiş işgörenleri yüksek verime güdüleyebilmektedir” (Başaran, 1991: 206).

Çalışanların gösterdikleri üstün başarı daha fazla ödül gerektiriyorsa ve verilen ödüller de adil algılanıyorsa doyum artacaktır, çünkü işgörenler başarılarının ödüllendirildiğini hissedeceklerdir. Eğer verilen ödüller ile başarı arasında bir ilişki kurulamazsa, ortaya doyumсузлук çıkacaktır (Erdoğan, 1999: 250–251).

6.6. Özdeşleşme ve İş Doyumu

Özdeşleşme, Tosun (1981)’a göre; “örgütsel ve bireysel amaçların bütünleşmesi süreci” olarak tanımlanmıştır.

Özdeşleşme, olumlu ya da olumsuz bir duygusal bağlanmayı, işten doyum ise haz

duymayı ya da olumlu duygusal bir durumda olmayı gösterir.

Bir işgören, (Başaran, 1991) örgütünden başka, kendi göreviyle ya da örgüt içinde, üyesi olduğu kümeyle de özdeşleşebilir.

6.7. İş Değerleme ve İş Doyumu

İş değerlendirme, bir işin, öbür işlerle karşılaştırılarak değerini bulma sürecidir. İş değerlemenin amacı, o işte çalışanlara, işin örgüte olan değerine oranlı olarak, hakları olan ödemeyi yapmaktır.

Örgütsel amaçları doğrudan gerçekleştiren işlerde çalışan işgörenlere işin önemine oranlı olarak daha yüksek ödeme yapmak, onların örgütten ayrılarak ya da işlerini savsaklayarak örgütü ölüme sürüklemelerini önler.

İş değerlemesi, işi yapanların değerlendirilmesi değildir. Yani, işi yapan işgörenlerin niteliğine, yeterliğine ya da örgütsel konumuna bakarak işin değerini bulmak değildir. Böyle bir amaçla iş değerlendirme yapıldığında, işlerin örgütsel amaçlara katkısı bulunamaz. Yüksek bir makamda bulunan bir işgörenin yaptığı iş, örgütsel amaçları gerçekleştirmeye katkısı yönünden daha alt basamaktaki bir işgörenden değersiz olabilir (Başaran, 2000: 84).

6.8. Örgütsel İklim, Örgütsel Kültür, Örgütsel Güven ve İş Doyumu

Örgüt kültürü ve iklimi örgütün vazgeçilmez boyutlarından biridir. Örgüt içinde oluşan hiçbir şey bu kültür ve iklimden bağımsız olamaz.

Güçlü örgüt kültürü beraberinde örgütsel güveni getirmektedir. Örgütsel kültür ve güven arasında sıkı bir bağlantı vardır.

Myers (1970: 109)'e göre ise bir örgütün iklimi sayılamayacak kadar çok değişkenden etkilenir: İşin doğası, yaşı, konumu, işgörenlerin nitelikleri, yönetim politikaları, kurallar ve yönetmelikler, değerler, liderlik biçimi ve denetimi. Örgütsel iklimi etkileyen bu faktörler dinamik ve etkileşim içindedir. Bu nedenle örgüt içindeki hava devamlı değişir. Okul müdürünün özellikleri ile örgütsel iklim arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalarda, açık ve kapalı iklime sahip okullar karşılaştırıldığında, açık iklime sahip okul müdürlerinin daha kararlı, kendinden emin, neşeli, sosyal, becerikli, araştırmacı ve daha güçlü kişiler olduğu saptanmıştır (Anderson, 1964. Aktaran: Paknadel, 1988: 46).

Açık iklim, örgüt üyelerinin ileri ölçüde bir birlik duygusuna sahip oldukları bir örgütsel durumu belirtmektedir. Böyle bir örgütte insan ilişkileri istenen düzeydedir. Okul müdürünün yönetim politikası, öğretmenin görevini başarmasını kolaylaştırıcı niteliktedir. Açık iklimde çalışan öğretmenler arasında samimi ilişkiler vardır; öğretmenler bu ilişkiden bir doyum sağlarlar. Ancak kapalı iklime sahip örgütlerde çalışanların iş doyumunu düşüktür. Okul yönetiminde insan ilişkileri önem taşımaktadır. Okul örgütlerinde açık iklimin hüküm sürmesi okulun etkililiğini artırdığı gibi öğretmenlerin iş doyumunu da yükseltir (Çelik, 2002: 44).

Çelik (2002: 74) 'in Hellriegel ve diğ.(1986: 354) 'den aktardığına göre örgütün sosyalleşme sürecinde başarılı sosyalleşmesinin sonuçlarından biri "iş doyumunu" başarısız sosyalleşmesinin sonuçlarından biri de iş doyumsuzluğudur.

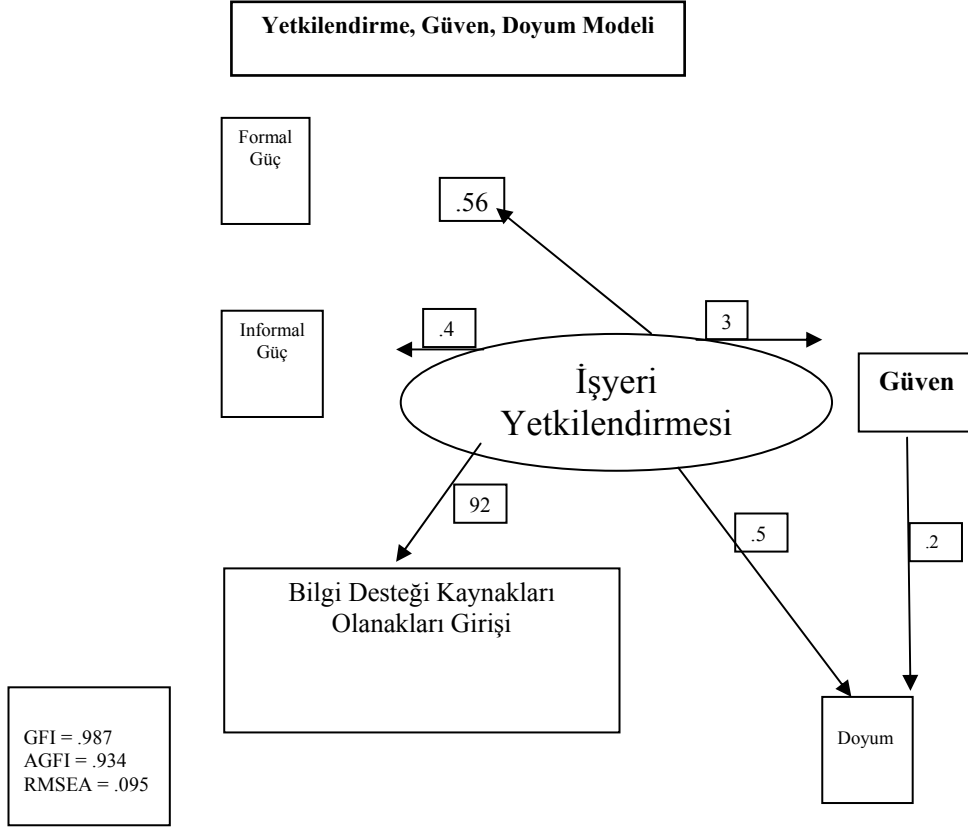
Örgüt kültürü ve iklimi örgütün vazgeçilmez boyutlarından biridir. Örgüt içinde oluşan hiçbir şey bu kültür ve iklimden bağımsız olamaz.

Güçlü örgüt kültürü beraberinde örgütsel güveni getirmektedir. Örgütsel kültür ve güven arasında sıkı bir bağlantı vardır.

Örgütsel güvenin oluşabilmesi için öncelikle işgörenler arasında bireysel güvenin oluşturulması gerekir. **Çünkü güven odaklı bir kültür içinde öğretmenler kendilerini daha rahat hisseder** (Çelik, 2002: 105).

Maslach ve Leither, tükenmişliğin örgütsel bölümlerine iş yaşamının altı genel kategorisini yerleştirirken; bu kategorilerden biri olan örgütteki *dürüstlüğü*, güçlü bir liderin ve toplumun kalitesini gösterdiğini vurgulamıştır (Leiter and Maslach, 1999).

Model 5: YETKİLENDİRME, GÜVEN, DOYUM MODELİ



Kaynak: Laschinger, H. K. and all (2006). **The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment.**

Kişinin bulunduğu işte daimliğini garanti altına alan iş güveni unsuru yanında, bir de çalışanlar arasında mevcut olması gereken örgütsel güven vardır. Örgütsel ortamlarda insan ilişkilerinin sağlam bir temele oturtulması için, çalışanlar arası güven duygusunun geliştirilmesi gerekir. İşbirliği ve takım çalışmasının temeli güvene dayanır. Bu kapsamda, okul örgütlerinin en önemli sosyal sermayesi, örgütsel güvenidir. Okul yönetimi ve öğretmenler arası güven temin edilmişse, öğretmenler örgütsel sorunları çözmede daha etkin ve istekli olacaklardır. Örgütsel güven öğretmenler arası işbirliği ve eşgüdümü de kolaylaştıran önemli bir etkidir (Çelik, 2002: 104) .

Güveni etkileyen en önemli faktörün örgüt kültürü olduğu kabul edilmektedir. Örgüt kültürü zaman içinde gelişir ve değişir, buna bağlı olarak da insanlar olumsuz

deneyimlerle karşılaştıklarında veya karşı tarafın güvenilirliği ile ilgili hatalı tahminlerde bulduklarında davranışlarını değiştirebilir. Bazı kültürlerde güven düzeyi olduğu kadar güvenme eğilimi de yüksektir. Noordenhaven (1992) ABD gibi güvenin geleneksel olarak az önem taşıdığı toplumlara ve bunun tam tersi olan Japon kültürüne değinmektedir. Bu durum örgütsel iklim, kültür ve güvenin iç içe olduğunu ve iş doyumunu üzerinde etkileşimli bir uyarıcı olduklarını göstermektedir.

Örgütsel güven, örgüt kültürünün temel bir değeri olarak görülmekte ve örgütsel güven, güçlü bir örgüt kültürünün varlığını gerektirdiği belirtilmektedir (Çelik, 2002). Maslach ve Leither, tükenmişliğin örgütsel bölümlerine iş yaşamının altı genel kategorisini yerleştirirken; bu kategorilerden biri olan örgütteki *dürüstlüğü*, güçlü bir liderin ve toplumun kalitesini gösterdiğini vurgulamıştır (Leiter and Maslach, 1999). Örgüt içindeki dürüstlüğün yokluğu, tükenmişliğin en az iki yolda şiddetlenmesine neden olur: birincisi: adaletsiz dağıtım tecrübesi bireyi duygusal yönden dağıtıyor ve tüketiyor; ikincisi: adaletsizlik, işyerinin sinikliğiyle ilgili derin bir hissin oluşmasına neden olmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 415). Tükenmişlik şiddetlenmesi de iş doyumsuzluğunu şiddetlendirir ve bu da işi bırakma sonucunu doğurur.

6.9. Geribildirim ve İş Doyumu

Örgütler, sadece bazı koşulları uygun hale getirerek çalışanların performanslarını artıramazlar. Örgütün tamamlayıcı bir unsur olan geribildirime ihtiyacı vardır. Geribildirim hem motivasyon hem de öğrenme üzerinde önemli bir etkisi vardır. Ayrıca geribildirim, var olan otorite yapılarını ayırarak yöneticiler ve diğer çalışanlar arasındaki ilişkinin niteliğini etkileyebilir.

Guirdham (1995)' a göre geribildirim etkili olabilmesi için şunların olması gerekir:

1. Pozitif ödül, genellikle pozitif ödül, cezadan daha ekilidir,
2. İyi zamanlama, mümkün olan en kısa zamanda,
3. Kontrol, geribildirim bireyin kontrol edilebileceği davranışla ilgili olmalıdır,
4. Özel olması, genel olmayan,
5. Açıklık, açıkça gözlemlenebilen ve sırlara dayanmayan,

6. Hassaslık, bireylerin savunma mekanizmalarını tetiklemeyecek kadar duyarlı ve hassas olması.

1974- İş Doyumu İndeksini inceleyen Quinn ve Shepord, aynı şey gibi görmelerine rağmen örgütsel destek ve iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirlediler. Aynı zamanda destekleyici geribildirimde bulunan meslektaşlar ve yöneticiler iş doyumunu tetikleyici bir etkide bulunurlar (McConnell, 1998).

6.10. İşkolizm ve İş Doyumu

İşkolizm, kişinin işte çok uzun saatler geçirmesi, sürekli iş ile meşgul olması, işe karşı bir bağımlılık duyması durumunu ifade etmektedir. Literatürde işkolizm terimi ilk defa 1971 yılında Oates'in "*Bir İşkolinin İtirafı (Confessions of a Workaholic)*" adlı kitabında kullanılmıştır. Porter'in araştırması sonucunda "*her dört çalışandan birisi işkoliktir*" açıklaması işkolizm konusuna dikkatleri çekmiştir. (Griffiths, 2005: 97–100)

İşkolik olarak tanımlanan kişilerin genellikle şu davranışlarda bulunduğu görülmektedir: (Garson, 2005: 16)

- Haftada 40 saatten fazla çalışmak.
- Uykuya ve eğlenceye ayrılan zamanın boşa harcandığını düşünmek.
- Boş zamanlarda işle ilgili problemleri çözmeye, işle bağlantılı hobilerle ilgilenmeye odaklanmak.
- Öğle yemeği saatlerinde ve hatta yemek yerken bile işle ilgili konularla ilgilenmek.
- Araba kullanırken, başkaları ile konuşurken, dinlenirken dahi işle ilgili durumları düşünmek.
- Geç saatlere kadar ve hafta sonlarında çalışmayı bir gereklilik olarak görmek.
- Zamanın çoğunu ofiste geçirmek ya da sık sık ofisle telefon görüşmelerinde bulunmak.
- İşyerindeki diğer kişilere yetki vermede güçlük çekmek.
- Evde bulunan zamanlarda da evi iş yeri gibi kullanıp çalışmak.

- Uzun saatler çalışmanın, işe çok fazla zaman ayırmanın aile ilişkilerine zarar verdiğinin farkında olmamak.

- İşyerine dair her şey yolunda olsa da endişeli tavırlar sergilemekten kendini alıkoyamamak.

- Çalışırken kendisinden işin dışında bir şey ile ilgilenmesi istenildiğinde sinirlenmek.

- İşte enerjik ve rekabet edilebilir tutum ve davranışlar sergilerken evde uyuşuk, ilgisiz ve depresif bir tavır sergilemek.

İşkolik olarak tanımlanan kişilerin duygusal özelliklerine bakıldığında ise, yaşamlarında onları işleri kadar mutlu eden bir şeyin olmadığı, çalışmadıkları zamanlarda işlerini kaybetme ve başarısız olma korkusu duydukları, bu nedenle endişeli ve gergin oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, hiçbir zaman rahat olamama duygusunu taşıma, sürekli işle ilgili konularla meşgul olma isteği duyma ve bu konularda takıntı düzeyinde mükemmeliyetçilik gösterme, diğer kişilerden izole olmayı ve kendi başına kalmayı isteme, kendini sürekli yorgun hissetme gibi özellikler sıralanabilir.

İşkoliklik, kişinin bir illüzyona dâhil olmasıdır. Yaşamdaki ve işteki mutsuzluk ve huzursuzluk durumunda kişiler bunları ortadan kaldırmak için bir arayışa yönelmektedir. Bu huzursuzluğu ortadan kaldırmak için işle daha fazla meşgul olma, daha fazla başarı kazanarak başarı kazanma duygusu ile doyum sağlayabilecekleri inancı oluşmaktadır. İşte daha fazla zaman geçirme isteği, özel yaşama ilgisizlikten dolayı acı çekmeyi beraberinde getirmektedir. İşkoliklerin özel yaşamda problemler yaşamaları, işteki huzursuzlukları da artmaktadır. İşkolikler, başarılı olabilmek için iş yaşamında daha güç işleri üstlenmekte, bu durumda da özel yaşamlarında daha çok huzursuzluk yaşamaya başlamaktadırlar. Bu bir döngüdür ve sürekli devam etmektedir (Hamermesh-Slemrod, 2005: 1).

6.11. Stres ve İş Doyumu

İş doyumunu araştırmalarında işle bütünleşme, iş doyumunun merkeziliğini oluşturmaktadır. Yüksek iş doyumuna sahip bireyler, olumlu özellik ve teknik yanlarını öne çıkararak kendilerini yaptıkları iş ile özdeşleştirmiş bireylerdir. Oysa yaptıkları işe ilişkin olumsuz duygular besleyen çalışanların iş stresine maruz kaldıkları, böylece işe ilişkin duygularla iş stresi arasında bir ilişkinin olduğu bilinmektedir.

“İş doyumsuzluğu”, sıkıntı, endişe, depresyon ve gerilim gibi stresin psikolojik sonuçlarından birisi olarak kabul edilmekte ve iş stresi konusunda bağımlı bir değişken olarak incelenmektedir. İstenmeyen stresi yaratan faktörler ile iş doyumsuzluğuna sebep olan faktörler arasında çok yakın bir ilişki vardır, stresör-stres analizlerinde doyumsuzluk stres ile yan yana olup, doyum iyi bir uyumun ve optimum stresin göstergesi olarak görülmektedir (Fraser, 1987. Aktaran: Örtel, 2006: 43).

Stres, örgütlerde gerek yönetici, gerekse işgören davranışını olumsuz etkileyebilmekte, örgütün verimsiz ve çalışan bireylerin mutsuz olmasına neden olabilmektedir. Genel olarak stres, bireyin bir gereksinimden vazgeçmesine ya da bir tepkide bulunmasına zorlayıcı, bireyin içinden ve dışından gelen ve çoğu zaman bireyde gerilime ve çöküntüye yol açan bir güçtür (Başaran, 1991).

Günümüzde belirli bir örgütte çalışan birey, zamanının büyük bölümünü iş ortamında geçirmekte ve belli amaçları gerçekleştirmek için kendisinden beklenen rolleri ve görevleri yerine getirmektedir. Bu durum örgüt ortamında meydana gelen “örgütsel stres” kavramını ortaya çıkarmıştır. Örgütsel stres, örgütle ya da işle ilgili herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır.

Bir örgütteki bütün çalışanları –yönetici veya işgören, yaşlı veya genç- etkileyen stres, bireyin bedensel, zihinsel ve duygusal yapılarına etki eden ve onları zorlayan bir durumdur.

İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, örgüt ortamından kaynaklanan “örgütsel stres” ile karşı karşıyadır.

İşle ilgili stres modeline göre iş stresinin nedenleri olarak,

1. *Bireysel Nedenler:* Aşırı iş yükü, rol belirsizliği, rol çatışması, yetki-sorumluluk.
2. *İnsanlararası İlişkiler:* İletişimsizlik, uyum sorunları, çatışma-rekabet.
3. *Organizasyonel Nedenler:* Ortam-kurum kültürü, yönetim tarzları, organizasyonel yapı.
4. *Çevresel Nedenler:* Aile-sosyal çevre, ekonomi, yaşam kalitesi, değişim-teknoloji.

İş stresinin sonuçları olarak;

1. *Davranışsal Sonuçlar:* Tatminsizlik, başarısızlık-hatalar, işi bırakmak, yetkinin kötüye kullanılması.
2. *Zihinsel Sonuçlar:* Zayıf karar alma, yetersiz odaklanma, unutkanlık, yaratıcılığın yitirilmesi.
3. *Fiziksel Sonuçlar:* Yüksek tansiyon, baş-sırt ağrıları, yüksek kolesterol, kalp hastalıkları olarak belirtilmiştir.

İş stresini etkileyen *bireysel farklılıklar* vardır. Bunlar: yaş-iş/hayat deneyimi, cinsiyet, kalıtım, beslenme, sosyal destek, kişilik özellikleri (A veya B) (Barutçigil, 2002: 160. Aktaran: Alanyalı, 2006).

7. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN ETMENLER

İş, çoğu insanın yaşamında önemli bir yere sahiptir. Örgütsel ve bireysel hedefler, iş doyumunda kurucu bir rol oynar. Kroop (1994)'un "değerler ve doyum" çalışmasını Locke (1976) "iş doyumunun nedensel teorileri" diye sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmayı iki soruyla temellendirmiştir (McConnell, 1998):

1. İş değerlerinin öneminin ve başarısının iş doyumunun çeşitli yüzleriyle ilgisi nasıldır?
2. Doyumun en iyi belirleyicileri değer bileşimleri nelerdir?

Herzberg'e göre, insanların, çalışma yaşamında elde etmek istedikleri ve kaçınmaya çalıştıkları durumlar vardır ve bu durumlara karşı konumları sonucu çalışma motivasyonu şekillenir. Böylelikle, Herzberg, koruyucu faktörleri işin yapıldığı sosyal ve fiziksel çevre ile ilişkilendirmiştir. Çalışanın bu dışsal faktörlerle ilgili beklentilerinin

karşılanmaması iş yaşamında doyumsuzluğa itici bir sonuç doğurur. Teknik gözetim, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücret, çalışma koşulları gibi faktörler koruyucu faktörlerdendir ve bu faktörler tek başlarına motive etmezler. Bunun yanı sıra, Herzberg ayrıca motive eden faktörlerden söz etmiştir. Bu faktörler de başarı, bağımsız çalışma, kendini gerçekleştirme, yükselme, sorumluluk gibi doğrudan iş doyumuna yol açan ve yapılan işin içeriğini oluşturan içsel faktörlerdir. Örnek verilecek olursa, Herzberg'e göre ücrette yapılan artış doğrudan iş doyumuna neden olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğunu da önlemektedir çünkü koruyucu faktörler iş doyumunu dolaylı olarak etkilemektedir (Acar, 2006: 6).

Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göre işe başlayan 19–20 ve 21–22 yaşları arasında olan gençler işe büyük bir coşkuyla başlamalarına rağmen 30'lu yıllarda işlerinde en düşük performansı göstermekte ve isteksiz davranmaktadırlar. Bu durum 30 yaşından 50 yaşına kadar farklılıklar göstermektedir (Mc Cormick, 1974. Aktaran: Demirci, 2003).

İşyerindeki fiziksel (gürültü düzeyi, havalandırma miktarı, ışıklandırma durumu, kalabalık v.b), bireysel (sorumluluk miktarı, iş yükü, rollerdeki belirginlik düzeyi v.b), kişilerarası (amirler ve meslektaşlarla ilişkiler) ve kurumsal faktörler (belirsizlik, idari politikalar, çok fazla ya da az yapılandırılmışlık), çalışanların iş doyumundaki artışlar ya da azalmalarla ilişkili bulunmuştur (Archer ve diğ. 1991; Abramis 1994, AbuAlRub, 2004).

İş doyumunu etkileyen ve onun temel belirleyicileri olarak görülen birçok farklı etmen vardır. Klasik olarak yapılan bir sınıflandırmaya göre; iş doyumunu etkileyen etmenler, işe bağlı (çevresel) ve bireysel faktörler olmak üzere ikiye ayrılır.

Bu değişkenler genellikle şu başlıklar altında sıralanmaktadır:

- İş ve niteliği
- Yönetim
- Denetim
- Ücret ve sosyal haklar
- Sosyal statü ve saygınlık

- Fiziki şartlar
- Çalışma şartları
- Yükselme olanakları
- Ödüllendirme ve taktir
- Örgütsel ortam ve kişiler arası ilişkiler
- Örgüt kararlarına katılma
- Veli ve öğrenci ilgisizliği
- Okul-aile ilişkileri

Bireysel etmenler ise; iş doyumunu etkilemesi düşünülen, kişiden kişiye değişen faktörlerdir. Bireysel özelliklerin, asıl doyum etmenleri (işe bağlı) üzerinde farklılaşmaya sebep olup olmadığı incelenir. Bu değişkenler de şu başlıklar altında toplanabilir:

- Yaş
- Cinsiyet
- Kıdem (hizmet süresi)
- Branş
- Öğrenim durumu
- Medeni durum

Yapılan bir sınıflamaya göre (Mullins, 2005), iş doyumunu etkileyen faktörler;

1. Bireysel Faktörler: Kişilik, eğitim, yaş, işe alışma,

2. Sosyal Faktörler: Çalışanlarla ilişkiler, etkileşim ve bilgi organizasyonu,

3. Kültürel Faktörler: Temel inançlar, tutumlar ve değerler,

4.Örgütsel Faktörler: Örgütün doğası-boyutu, kişisel ilişkiler, personel politikaları,

5.Çevresel Faktörler: Ekonomik, sosyal, teknik, hükümete ait olarak tanımlanmıştır.

8. İŞ DOYUMUNUN BOYUTLARI

İş doyumunun boyutları çeşitli bakış açılarına göre sınıflandırılmış ve açıklanmaya çalışılmıştır.

İş doyumunun boyutlarıyla ilgili olan 5 sözleşmeye dayalı alan belirlenmiştir (Mullins, 2005). Bunlar:

1. Bilgi Sözleşmesi
2. Psikolojik Sözleşme
3. Verimlilik/Ödül Sözleşmesi
4. Ahlaki Sözleşme
5. Görev Yapısı Sözleşmesi.

8.1. İş Doyumunun Yapısal Boyutları

8.1.1. Yönetim

Yönetim, iş doyumunun yapısını oluşturan temel boyutlardan biridir.

Yönetimin kontrol ve idare ettiği kaynaklardan insan unsuru, diğer unsurları da yönlendirdiğinden en önemli değişkendir. Yönetim kontrolü ve idaresi altında bulunan insan ögesinin iş doyum düzeyi bu nedenle çok önemlidir.

Örgütün yönetiminde değişik yöntemler uygulanabilir. 1950'li yıllardan sonra örgütlerde birçok yönetim yöntemleri uygulanmaya başlanmıştır. Hedeflerle yönetim, sonuçlara göre yönetim, ayrıcalıklara göre yönetim, katımlı yönetim, yönetim gözeneği, sistem 1-4 yönetim modeli gibi yönetim yöntemleri bunlardandır. Bir örgütün örgütsel etkililiğe elverişli ortamının ve örgütsel kültürünün oluşmasında yönetimin sorumluluğunun yanı sıra, işgörenlerin işten doyumlarının da payı vardır (Başaran, 2000: 30).

Denetim boyutunda; genel olarak işgörenler denetlenmekten hoşlanmazlar, ancak; işgörenler, yapıcı, destekleyici ve kusurlarını anlaşılabilir ve anlamlı bir dil ile dile getiren işverenlerden yana tutum sergilemekte, onları yanında mutlu olduklarını söylemektedirler.

Eğitim denetmeni öğretmene yükselme yollarını göstermelidir. Meslekte

yükselmenin diğerk bir deyişle mesleki mobilitenin koşullarını açıklamalıdır, öğretmenlerin eskimemesi denetmenlere bağlıdır. Denetmen kendisini ne derece iyi yetiştirir, öğretmenin hizmet içinde yetişmesine katkıda bulunursa öğretmenin iş doyumunu o derece artar. Kendini sürekli olarak yenileyen bir öğretmen, zamanla kendi eksikliklerini görür ve özsaygı kazanır. Denetmen öğretmenin yetişmesi konusunda meydana gelen yenilikleri ve mesleki yayınları tanıtmalı, öğretmenlerin sürekli olarak mesleki yayınları izlemelerini sağlamalıdır (Çelik, 1990: 64).

Yöneticiler, iş doyumuyla yakından ilgilenirler. Bunun nedeni, yöneticilerin iş doyumunun direkt olarak verimlilik üzerine etkisine inanmalarıdır. Yöneticiler, mutlu çalışanların daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı ve mutsuz çalışanlardan daha çok çaba sarf edeceklerini düşünürler. Yine yöneticiler, çalışanların iş doyumunun, işe devamsızlığı ve işten ayrılmalarda azalmaların bir anahtarı olduğuna inanırlar. Bu yöneticiler, doyumsuz çalışanlara göre, doyumlu çalışanların daha sıklıkla işe vaktinde geleceğine, işe devamsızlık yapmayacaklarına veya işten ayrılmayacaklarına inanırlar (Çetinkanat, 2000). Eğitim sisteminde de okulların yönetim biçimi toplumun genel yönetim biçiminin özelliklerini yansıtır. Ancak okul müdürü, genel yönetim biçiminin sınırlarını aşmamak koşuluyla, kendi anlayışına uygun yönetim uygulaması yapabilir (Başaran, 1982: 143).

Eğitim sistemi, başta eğitim yöneticileri olmak üzere uzman ve öğretmenlerin damgasını taşır. Bu nedenle eğitim sisteminin başarılı ya da başarısız oluşu, insan ve madde kaynağını etkili biçimde kullanması gereken eğitim ve yöneticilerinin, yöneticilikte başarı ya da başarısızlıkları olarak görülebilir. Öğretmenler, kendi görüşleri, okul kararlarında etkili olduğunda, memnunluk duyar ve bu durum, onların kendilerini saygın ve güçlü hissetmelerini sağlar. Bununla birlikte okul yöneticilerinin öğretmenlerle olan ilişkileri okulun havasını ve öğretmenlerin moralini birinci derecede etkilemektedir.

Öğretmenlerle okul yöneticileri arasındaki ilişkiler okulun havasını ve personelin moralini birinci derecede etkilemektedir. Öğretmenler yöneticileri, kendilerini meslekte mutlu veya mutsuz kılan etkenler olarak görmekte, ilişkilerini ona göre ayarlamaktadır. Bu ilişkiler yapıcı ve yaratıcı yönde olduğu zaman, okulun havası etkinleşmekte, personelin morali yükselmektedir (Bursalıoğlu, 2002).

8.1.2. İşin Kendisi

Yaşamını örgütsel bir ortamda sürdüren insan, gereksinimlerinin doyurulması için uğraşacaktır. İsteddiği olanakları bulan ve gereksinimlerini karşılayan birey, doyum sağlayacak ve psikolojik yönden huzura kavuşacaktır. Aksi durumda bir doyumsuzluk ve psikolojik sorun ortaya çıkacaktır. İş yaşamında birey, istediği işi elde ettiği süreçte işinde daha verimli olacaktır (Eren, 1989: 185).

Yapılan araştırmalar, işgörenin işin niteliği olarak tanımlanabilecek unsurların iş doyumunu sağlamada etkili olduğunu göstermiştir. İş doyumunun ortaya çıkması için öncelikle işgörenin, işini beğenmesi gerekir. İşgörenin işini beğenmesi aşağıdaki koşullara bağlıdır (Başaran, 1982):

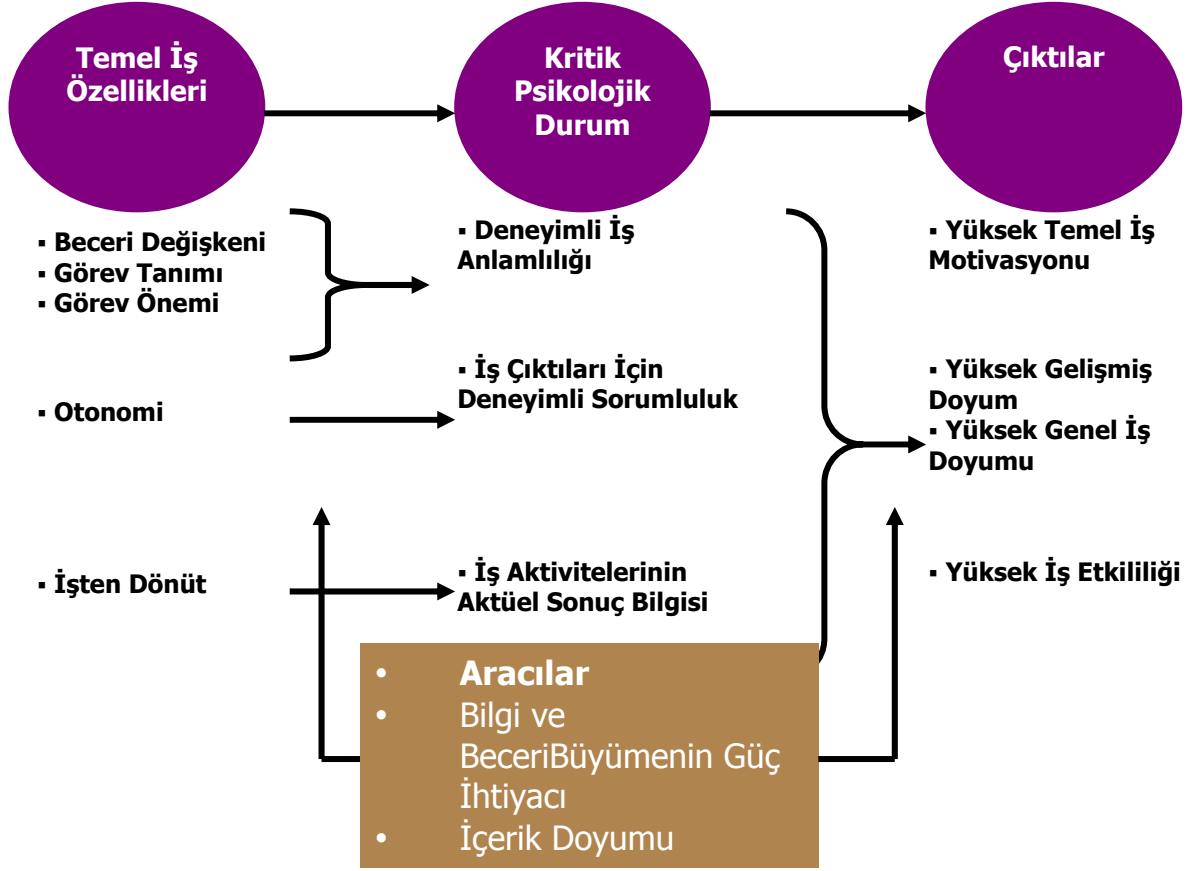
1. İşin, işgörenin yeteneklerini kullanmasına; elverişli ve anlamlı olması.
2. İşin, işgörenin yenilikleri öğrenmesine, gelişmesine elvermesi,
3. İşin işgöreni yaratıcılığa, değişiklik ve sorumluluk almaya yönlendirmesi.
4. İşin, sorun çözmeyi içermesi.

Genellikle işgörenler her gün aynı şekilde tekrarlanan monoton bir iş istememektedir. İşin kendisinin iş doyumunda etkili olan iki ögesi bulunmaktadır. Bunlardan birisi işin değişken olması, diğeri iş yöntemlerini ya da işin yürütümünü kontrol edebilmektir.

İlgi çeken, doyum yaratan bir işin niteliği şöyle belirtilmektedir: İşin yetenekleri, becerileri kullanmaya elverişli olması, öğrenmeye olanak vermesi, yaratıcılığa, değişikliğe, sorumluluğa elverişli olması denetim biçiminin demokratik olması, değişik düşünce, beceri, ve tutumu içerecek zenginlikte olması, bilişsel buluşlara, yeniliklere açık olması, sorun çözmeye dayanması (Locke, 1976:1319).

Çalışanların işe uyumunun sağlanması, işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin işi yapan kişinin sahip olduğu nitelik ve yetenekler arasında bir uygunluğun bulunmasını, işi yapan kişinin işinden tatmin duymasını ve işinde daha verimli olması ile ilgili faaliyetleri kapsayan iş doyumunu, görüldüğü gibi, çalışanın yaptığı iş hakkında sahip olduğu bilgi düzeyiyle doğrudan ilgilidir (Acar, 2006).

Model 6: İŞ ÖZELLİKLERİ MODELİ



Kaynak: Miner, J. B. (1992). **Industrial/Organizational Psychology**. Motivation through Needs, Job Design & Intrinsic Rewards, McGraw Hill, s.116.

İşin zorluk derecesi de iş doyumunu genellikle olumlu yönde etkileyen değişkenlerdendir. İnsanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Özellikle, zihinsel olarak zor olan bir iş kişi tarafından başarılıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa işgören üst düzeyde tatmin bulacaktır. Kişinin özellik ve niteliklerine göre basit olan işler sıkıntı yaratır, bireysel yeteneklere uyumlu olan az da olsa meydan okuyucu olan işler tatmini sağlarken, işin kişiyi çok zorlaması da hayal kırıklığı yaratır, iş tatminsizliği doğurur (Robbins, 1991:172. Aktaran: Gülay, 2006: 60).

8.1.3. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları; genel olarak işgörenler ısı, nemi, havalandırılması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikeden uzaklığı bireyi rahatlatıcı ve doyumunu artırıcı etki göstermektedir. Bunun yanı sıra işin, işgörenin evine yakınlığı, çalışılan binanın fiziksel durumu, kullanışlılığı doyumuna itici bir etkendir.

Kötü iş ortamının ileriki iş ortamında depresif belirtilerin artmasıyla kişinin kendine güveninin iş doyumunu ve motivasyonunu öncekinden daha fazla etkilemektedir. Bu etkinin en yoğun bölümü iş doyumundadır (Sciionfeld, 2001: 158–159. Aktaran: Demirci, 2003).

Demir (2001: 48), eğitim ortamında öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olabileceği düşünülen, fiziksel ortam ve çalışma şartları etkenlerini şu şekilde sıralamıştır:

1. Okul binasının büyüklüğü,
2. Okul binasının görünümü,
3. Sınıfların büyüklüğü,
4. Sınıfların kullanıma uygunluğu,
5. Sınıflardaki öğrenci sayısı,
6. Ders araç-gereçlerinin sayıca yeterliliği ve çeşitliliği,
7. Ders araç- gereçlerinin kullanıma uygunluğu,
8. Gürültü,
9. İş yerinin havası (ısınma, havalandırma),
10. Aydınlanma,
11. Temizlik,
12. Barınma olanakları,
13. Okula ulaşımı sağlama olanakları,
14. Çevrenin güvenliği.

8.1.4. Ücret

Ücret, bireyin örgütte çalışması sonucu aldığı en temel ödüldür. Ücretin birey için anlamı sadece aldığı para değil; birey ücrete paradan başka anlamlar da yüklediği için, ücret çalışanlar için çok önemli bir ölçüdür. Bu açıdan ücret; bireye, örgütün kişiye bakış açısı ve kendini değerlendirme adına bazı mesajlar vermektedir. Bunlar, işe katkı sağlama, tanınma, işveren değerlendirmesi, başarı, edim gibi değerlendirme ölçütleridir. Ücret, bireylerin kendi ve ailevi ihtiyaçlarını gidermede önemli bir araçtır. Ücret bireyin birincil ihtiyaçları olan fiziksel ihtiyaçlarını karşılarken, diğer taraftan da sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada da yararlı olmaktadır. Paraya karşı duyulan arzunun kökeninde, bireyin fiziksel gereksinimlerini giderme düşüncesi varken, diğer taraftan para kimi çalışanlar için başarı ölçüsü, kimi için bir saygınlık simgesidir. Paranın çekiciliğinin başka bir nedeni de, insana sembolik olarak verdiği ekonomik tatmindir. Psikolojik olarak, insan ne kadar çok paraya sahipse, her türlü istek ve ihtiyaçlarını o seviyede hızlı gidereceğini düşünerek tatmin olur (Eren, 1998: 408).

Ücretin iş doyumunda etkili olmasının iki nedeni vardır. Bunlardan birincisi, aldığı ücret sonucunda kişinin bireysel ihtiyaçlarını karşılamasıdır. Bu anlamda kişinin aldığı ücret ihtiyaçlarını karşılamıyorsa iş tatmini de bu durumdan olumsuz etkilenecektir. İkinci olarak, ücretin aynı zamanda başarının, tanınmanın, kimileri için sosyal statünün ve güvenliğin bir sembolü olmasıdır (Locke, 1976).

Örgütün yaşama amaçlarından biri, ürün üretmek, öbürüyle işgörenlerin gereksinimlerini karşılayarak *işten doyumlarını* sağlamaktır. Örgütün birinci amacı işgörenlerin emeğiyle, ikinci amacı *ödemeye* gerçekleşir. Örgütün ödeme düzeninin amacı, işgörenlerin gereksinimlerinin örgütçe sağlanacak kesimini karşılamaktır. Ödeme düzeni doyurucu olduğunda;

(1) Örgüte nitelikli insangücü çekilebilir; (2) işgörenlerin örgütten ayrılması önlenebilir; (3) işgörenler yüksek edime güdülenebilir; (4) yükselmeye isteklenebilir; (5) kendilerini yetiştirmeye yönelebilirler (Başaran, 2000: 154).

Eğitim örgütlerinin yapısında klasik yönetim anlayışı uygulanmaktadır. Klasik yönetim anlayışının ücret politikası özetle şöyledir: “Personeli görevinde özendirmeye yönelik, nezaket ve adalete dayanır; moral verici ama aşırı olmayan adil ücretlendirme” (Morgan, 1998: 31. Aktaran: Gergin, 2006: 23).

Kişinin ücret konusunda yaptığı bir diğer kıyaslama da aldığı ücret ile yaptığı işin zorluğu arasındadır. Eğer kişi yaptığı işin zorluğuna karşılık aldığı ücreti yeterli bulmuyorsa iş doyumunu olumsuz etkilenecektir. Başka bir deyişle, kendisiyle aynı statüde olan iş arkadaşlarından daha yoğun çalışan ve daha fazla iş yükü bulunan çalışan, alması gereken ücretin diğerlerinden daha fazla olması gerektiğini düşünür. Bu durum sağlanmıyorsa, iş tatmini sağlanamaz.

Bireyin aldığı ücreti yeterli bulması, bir başka anlatımla ondan doyum sağlaması, onun bazı karşılaştırmalar yapmasını gerektirir (Balcı, 1985: 14). Yeterli ödentili bir iş, işgörenin kendisini işinde iyi hissetmesine, yetersiz ödenti ise, işgörenin örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine neden olur.

Çalışanların ücret konusundaki doyumsuzluklarının nedenleri uzun süre psikologların dikkatini çekmiş bu tür doyumsuzluk düşük performans, işe gelmemeyi, işçi döngüsü ve genel olarak doyumsuzluk duygusunu arttırdığı gözlenmiştir.

Ödeme şeklinde de belirtilen ücret, işten dolayı ödenen ücretin yüksek olması doyumunu getiren tek başına bir faktör değildir. İşin gerektirdiği para ile elde ettiği bir para arasında bir denge olmak zorundadır.

Ödemeyi etkilen faktörler ise şunlardır: işgörenin yaşı, deneyimi, öğrenim yaşantısı bireysel özellikler; harcanan çaba, çabanın niteliği, yaratıcılığı bireysel eylemler; sorumluluk yeterlilik, bilişsel yük görev özellikleridir. Bir taraftan da sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada da yararlı olmaktadır (Yüksel, 1990: 62).

8.1.5. Yükselme Olanakları

Birçok kişi işletmeye girdikten sonra kısa zamanda yükselme ve gelişme olanaklarını araştırmaktadır. İş görenler hizmet içi eğitimden yararlanarak kendilerini geliştirmek ve daha yüksek konumlarda çalışmak isterler.

Eğitim örgütlerinde terfi sisteminin diğer örgütlerde olduğu gibi etkin olarak işlememesi, başka bir deyişle öğretmenlerin terfi edecekleri bir başka üst iş konumunun bulunmaması iş doyumlarını olumsuz olarak etkileyebilecektir. Öte yandan, bir eğitim örgütünde öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığında takdir edilmeleri, başarılı olan öğretmenlere daha fazla sorumluluk ve yetki verilmesi de iş doyumlarını arttıracaktır.

Bir işte gelişme ve yükselme imkânı ne kadar fazlaysa o işte çalışan kişinin iş doyumunu o derece artar, insanın tabiatında sürekli bir hareketlilik, yeniliklere karşı bir eğilim vardır. Öğretmenliğin önünün gelişme ve yükselmeye kapalı olması, öğretmenlerin iş duyumsuzluğunu artırmakta ve daha fazla yükselebilecekleri işlere yönelmelerine neden olmaktadır (Çelik, 1989: 34).

İşgörenler, çalıştıkları işlerinde yükselme olanakları isterler. Çünkü çalışanlar, işlerini iyice öğrendikçe, iş yeknesaklaşacak, buldukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu sebeplerden, daha yüksek yetkive sorumluluk sahibi olabileceği bir konuma gelmek isteyeceklerdir. İlerleme ve yükselme olanakları kısıtlanan çalışanlar, işlerindeki tekdüzelik seviyesi arttıkça ve yükselemedikçe duyumsuzluk ortaya çıkacaktır (Eren, 1998: 415).

Meslekte yükselmede eşitlik, çalışanların değer yargılarını etkilerken, tek başına bir etken olarak da görülemez. Çalışanların örgütün yükselme olanaklarını beğendiği, fakat yine de doyum sağlamadığı düşünülebilir. Bu tür çalışanların değer yargıları, kişisel özlemlerinin ve isteklerinin çokluğu ile açıklanabilir. Bununla beraber çalışan bireyler, terfi sisteminin haksız uygulandığını düşünebilir, fakat yine de doyum sağlayabilir. Çünkü yükselme ile ilgili isteği çok fazla olmayabilir. Yükselme sorumluluk artışı ve işin zorlaşmasını da beraberinde getirir. Ayrıca yükselme, yer değişikliği veya yeni ortama girme gibi değişiklikleri de beraberinde getirebilir. Birey bu tür değişiklikleri istemiyor olabilir ve bundan dolayı da çelişkiler yaşayabilir (Locke, 1976: 1323).

Her çalışanın ilerleme arzusu ve bu ilerleme çevresinde işinden duyduğu doyum derecesi farklılık göstermektedir. Yükselme bir çalışanca, psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarınca eşitliğin yerine gelmesi, daha çok para kazanma, daha yüksek mevki elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Bu çerçevede her çalışanın yükselme veya ilerlemeye bakış açısı değişik olmakta, ilerlemenin bunlarda yaratacağı doyum ya da duyumsuzluk derecesi de farklı olmaktadır.

Terfi, yapılan işten alınan ücreti artırdığı gibi, kişinin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Yükselme arzusu olan kişilerin yükselme olanaklarını elde etmesi işten doyumunu artıracaktır.

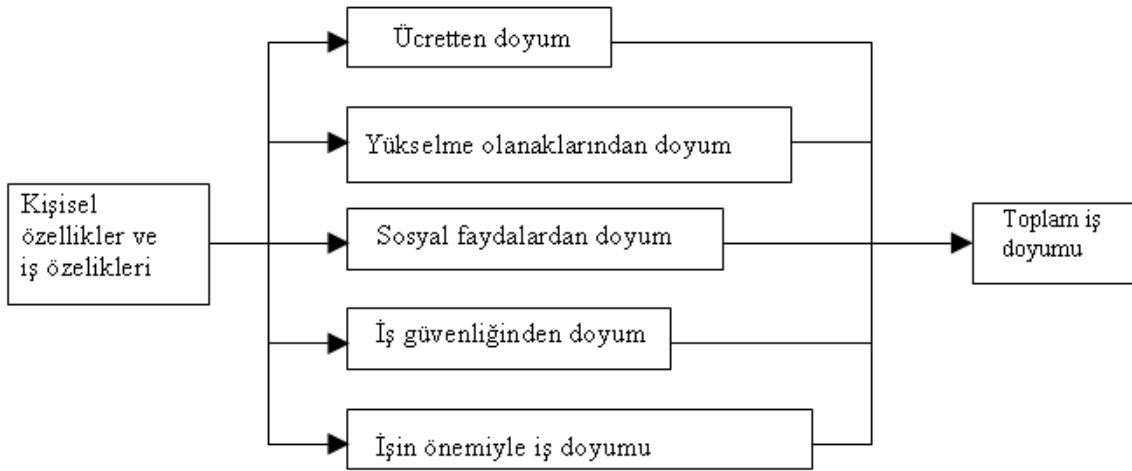
Yükselme olanağı; ücret gibi yükselme olanağı da doyumunu önemli derecede etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Yükselme olanağının sıklığı, adil olması, bu istemin

işgörence istenmesi, bu durumun doyum sağlamasının arttırır. Övülmek; her işgören, yaptığı işten dolayı övülme ihtiyacı hisseder. Buna destek olarak da hemen hemen her işgören yaptığı işin eleştirilmemesini istemektedir. Bu geribildirimler işgörenin, işten sağladığı doyumunu etkiler.

8.1.6. Kişilerarası İlişkiler

İşgörenler, çalışma arkadaşlarını rahatlık kaynağı ya da sorunlarını dile getirmekte kullanır. Bu nedenle onlarla konuşma ve paylaşma fırsatına sahip olmayı isterler. Ancak fiziksel olarak iş arkadaşlarından ayrıldıkları işleri sevmezler (Luthans, 1995). Çalışma arkadaşları ile samimiyeti hissedebilme, işgörenin kendisini iş takımının bir parçası gibi hissetmesini sağlar. Böyle bir bütünleşme de işgörenin doyumunu arttırır.

Model 7: İKİ DİZİ İŞ DOYUMU MODELİ



Kaynak: Nguyen, A. N. and all, 2003. “ Job autonomy and job satisfaction: new evidence”. s.24.

Birlikte çalışılan işgörenler; örgütteki işler genellikle karşılıklı bir hizmet ilişkisi içinde yürüdüğü için, bu temelde daha işlevsel hale gelmektedir. Bu dayanışma içinde yapılan işlerden dolayı işgörenler, bu iyi ilişkilerden etkilenerek doyuma itici etkenleri yükseltmektedirler.

BÖLÜM II

1. İŞ DOYUMU KURAMLARI VE MODELLERİ

İşten doyum üzerine yapılan araştırmalarda, deneylerin sonucunda geliştirilen kuramların iki ana kümede toplandığı görülmektedir.

Birinci kümeye giren doyum kuramları, doyumun oluşumuna örnek vererek doyumunu bir süreç olarak ele almış, bu şekilde açıklamaya çalışmıştır.

İkinci kümeye giren doyumun kuramları ise, doyumunu sadece nedenler üzerine açıklamaya çalışmış, içeriği üzerinde odaklanmıştır.

Doyumun süreç ve içerik kuramları birbirinden farklı olarak ele alınsa da, bunların aslında birbirlerini tamamlayan ve birbirlerinden ayrı olarak düşünülmeyecek kuramlar olduğu görülmektedir.

İşgörenin, işinden doyumuna ilişkin bazı kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar, işten doyuma değişik açılardan yaklaşmaktadırlar. Bunları; içerik ve süreç kuramları olarak iki kümede toplamak olanaklıdır (Başaran, 1991: 200).

İnsanın güdülenmesinin başlangıçta yalnızca para ile olabileceği düşünülmüş (Bilimsel yönetim yaklaşımı), daha sonraları çalışma koşulları, güvenlik ve demokratik gözetim biçimi, grup çalışması gibi unsurların da güdülenmeyi sağlayabileceği (insan ilişkileri yaklaşımı) üzerinde durulmuştur (Yüksel, 1998: 121).

Güdülenme ile ilgili birçok kuram geliştirilmiştir. Bu kuramlar aynı zamanda iş doyumunu kuramlarıdır. Ancak bu kuramlardan hiç biri tam ve evrensel anlamda benimsenebilecek düzeyde değildir. Güdülenme kuramlarının her biri insan davranışlarının nedenlerini diğerlerinden farklı varsayımlara dayandırmaktadır. İnsan davranışları bu kuramların çerçevesi içine sığacak derecede basit olmamakla birlikte örgüt ortamında çalışanları güdülemek için yöneticilere ışık tutarlar. Bu kuramlar, kapsam ve süreç kuramları öğretmen eğitim sürecinde plan ve programları uygulayan kişi olduğu için, başarı ya da başarısızlığın uygulama kısmı ona bağlıdır. Eğitimde yenileşme çabalarından arzulanan başarının elde edilememesinin en önemli nedenlerinden biri öğretmen ögesidir (Akkutay, 1996: 127. Aktaran: Tan, 2003: 30).

1.1. Klasik Yaklaşımlar

Klasik yönetim kuramlarına karşıt olarak geliştirilen Neo – Klasik veya Davranışsal Yönetim Kuramları, çalışanların iş doyumlarını arttırmayı hedefleyen bazı öneriler içeren ilk kuramlardır.

1.1.1. Gereksinim Kuramları

Bireyin gereksinimlerinden yola çıkılarak oluşturulan iş doyum modelleri Gereksinim Kuramlarına dayanmaktadır. Bu noktada üç temel gereksinim kuramından söz edilebilir. Bunlar; Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı (Need Hierarchy Theory), Alderfer'in Varolus, İlgililik ve Büyüme Kuramı (ERGExistence, Relatedness and Growth Theory) ile Herzberg'in Güdüleyici Koruyucu Kuramıdır (Motivator-Hygiene Theory).

Demirci (2003)'nin Kuzgun (2000)'dan aktardığına göre; bir iç uyarıcının başlattığı davranış amacına ulaşip sonunda kişiye doyum sağladıkça davranış yerleşme ve alışkanlık haline gelmeye başlar. Başlangıçta isteklerle başlayan bu davranışlar, doyum gerçekleştikçe otomatik hale gelir ve bilinçsizce yapılmaya başlanır. Bazen de insan çevreyle etkileşimde bulunurken hoş ya da hoş olmayan yaşantılar geçirir. İnsanın başlangıçta gelişigüzel giriştiği bir faaliyet onda bir iş ihtiyaç doyurabilir. Böylece gelecekte bu faaliyetlerin yapılma sıklığı artar.

1.1.1.2. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'a göre, bir örgüt çalışanın gereksinimlerini ne oranda karşılıyor ise çalışan o oranda işinden doyum sağlıyor demektir (Yüksel, 1993: Akt: Tok, 2004).

Maslow, bireylerin temel gereksinimlerini beş ana başlık altında toplamıştır. Bunlar, fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir.(Örtel, 2006: 16) Tamamıyla doyuma ulaşmış bir insan yoktur. Yine ortaya çıkan önemli bir husus da gereksinimlerin belirli bir sıraya uygun olarak ortaya çıktığı; bunların insan bilincinde hep aynı sıradan geçerek belirlendikleridir (Eren, 1979: 262). Maslow da bütün insan gereksinimlerini aşağıdan yukarıya doğru beşli bir kademe içinde sıralamıştır. Bu gereksinimler sıradızininin temelinde bulunan *fiziksel* ve onu izleyen *güvenlik gereksinimi* birincil (alt düzey) gereksinimler; *toplumsal ilişkiler* ve *ait olma, takdir ve saygı* ve *kendini gerçekleştirme gereksinimleri* ise ikincil (üst düzey) gereksinimler olarak

nitelendirilmektedir.

Birincil (Alt Düzey) Gereksinimler

Fiziksel Gereksinimler. Yiyecek, su, uyku, solumak için hava, yeterli ölçüde sıcaklık, dinlenme ve cinsel arzu gibi gereksinimler fiziksel gereksinimlerdir. Temel ve ilkel olan bu gereksinimler en az oranda bile karşılanmadıkları zaman insan, yaşamını sürdüremez. Biyolojik yaşamın sürekli kılınması için bu gereksinimler, ivedilikle karşılamak zorundadır (Eren, 1993: 320–321).

Güvenlik Gereksinimi: Bireyin hastalık, yaşlılık, kazaya uğrayıp çalışamadığı veya işsiz kaldığı gibi durumlarda geleceğini güvenceye alma gereksinimidir. Bu nedenle düzgün bir gelir seviyesini devamlı kılması ve yaşlanıp kazanç sağlayamadığı günlerde kendisini koruması için bir örgüte katılmak isteyecektir. Bu kuşku ve güvensizlikler, bireye bedensel güvenliğini sağlama ile birlikte; kaza, ölüm, işsizlik tazminatı gibi ekonomik ve sosyal güvenliğini de sağlamayı zorunlu kılar. Böylece birey, hem kendisinin hem de ailesinin geleceğini güvence altına almış olur. Güvenlik gereksinimi de fiziksel gereksinimler gibi sürekli değildir ve bu nedenle tatmin edilince sona ererler. Bu gereksinimlerin fazlaca güvenceye alınmasının, rasyonel iş yapma ve yaptırma olanaklarının yitirilmesi ve bu güveni sağlayan kişi ya da örgüte aşırı oranda bağlanma gibi sakıncaları vardır (Eren, 1993: 322).

Bireyin alt düzey gereksinimleri yeterli oranda karşılanırsa, insanlar daha yüksek düzeydeki gereksinimlerine ulaşmak için çaba harcarlar. Eğer bu istekleri yerine getirilemez ise *yabancılaşma* olgusu ortaya çıkar. Yabancılaşma işgörenin örgütten soğuması, ruhsal olarak uzaklaşması, kendini çekmesidir, örgüte yabancılaşan kişi, kendini örgütün bir üyesi olarak görmeme, görevine, üyesi olduğu kümeye uzak durma, örgütün kendine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu reddetme, özel yaşamında işinden söz etmekten hoşlanmama, örgütün dışında kendine doyum kaynakları arama ve işiyle gurur duymama eğilimindedir (Başaran, 1991: 208). Eğitim düzeyi yüksek, çok gelişmiş çağdaş toplumlarda yaşam standardının yükselmesi nedeniyle temel gereksinimler rahatlıkla karşılanmaktadır. Dolayısıyla insanların yaşamlarında daha çok üst düzey gereksinimlerinin güdüleyici olabileceği ileri sürülebilir.

İkincil (Üst Düzey) Gereksinimler

Güdülenme açısından ele alındığında, temel gereksinimler kadar, bazı durumlarda da daha önemli olduğu, yapılan araştırmalarla ortaya konan üst düzey gereksinimleri, Maslow üç bölümde ele almıştır:

Toplumsal İlişkiler ve Ait Olma Gereksinimi: Örgüt, grubu biraraya getiren, bir çatı altında toplayıp birleştiren bir unsur olarak önem taşımaktadır. Ayrıca bireye; yardım, prestij, arkadaşlık, tanınma, kişilik, statü, ait olma, katılma, başkaları tarafından sevilme başkalarını sevme ve çevresini etkileme gibi duygular sağlar. Bu yüzden gruba üyelikten duyulan gurur, grup üyelerini örgütün itibarına, önemine ve varlığını devam ettirmesine dolaysız bir değer vermeye iter. Bu değer, insanın kendi kişisel itibar ve statüsüne verdiği öneme çok benzer. Bu gibi durumlarda birey; arkadaşlık, destek olma ve sevgi gibi ait olma gereksinimleri için birer doyum alanı olan (Schein, 1976: 99) örgütün amaçlarını sırf içinde bulunduğu grubun değerleri olduğu için üstün tutar (Eren, 1979: 40. Aktaran: Hicks, 1979: 377).

Birey, günün büyük bir bölümünü işyerinde geçirir ve bu süre içinde çalışırken ya da boş zamanlarında belirli kişilerle konuşur, ilişkiler ve arkadaşlıklar kurar. Bu tür ilişkiler onu sosyal yönden belirli bir doyuma sürükler ve çalışma güdüsünü arttırır (Sabuncuoğlu, 1984: 78); çünkü insan toplumun bir üyesi olarak kabul edilme, kendisi olarak tanınma, farkına varılma ihtiyacındadır (Ülgen, 1994: 40). Dayanışma, birlik ve beraberlik, bütünlük ve toplumsal güvence olarak da ifade edilen ait olma gereksiniminin toplumsal ilişkilerde bireye rahatlık sağlaması, grupla özdeşleşmesi ve kendini tanıtmaya gereksinimini karşılama açısından önemli olduğunu belirtilmektedir.

İnsanın temel psikolojik gereksinimlerinden biri de, diğer insanlarla dostça ilişkiler kurabilmek ve sevgi alışverişinde bulunmaktır. Sevmeyen, sevilmeyen, başkaları ve toplum tarafından benimsenilmeyen kişi, tüm silahlardan daha tehlikelidir. Gereksinimleri karşılanmayan ve zaman zaman grubun onayını yitirmiş, grup dışı bırakılan kişilerde çeşitli olumsuzluklar görülür.

Takdir ve Saygı Gereksinimi: Bu gereksinimler, insanların başka insanlara ve gruplara başarılı hizmetler vermek suretiyle onların takdir ve saygınlığını kazanma

faaliyetleri sonunda tatmin olurlar (Eren 1993,28). Bunun sonucunda yüksek düzeyde örgütsel başarı sağlanır. Yöneticinin bu gereksinimlere eğilmesi çalışanın kendini değerli, yetenekli, faydalı ve gerekli hissetmesine yardım eder. Bu gereksinimlerin giderilmesine karşı çıkmak bireyin aşağılık duygusuna kapılmasına, kendisini güçsüz ve çaresiz hissetmesine neden olur (Hicks, 1979: 370).

Takdir ve saygı gereksinimi, hem bireylerin kendi kendilerini takdir etmeleri hem de başkaları tarafından takdir edilmeleri şeklinde görülür. Bu gereksinimler içinde benliğine güvenme, başarma, rekabet edebilme, bilgili olma, benliğine saygı duyma, bağımsız ve hür olma gibi gereksinimler de vardır (Hicks, 1979: 370). Birey bir yandan kendisine güven ve saygı duyar, öte yandan başkalarının beğeni ve saygısını arar. Kendi kendine saygı gereksinimi, bireyin güçlü olma ve kendine güven duyma özlemini taşır. Ayrıca prestij kazanma, statü ve farkına varılma gereksinimi, önemli sayılma veya aynı işi yapanların başkalarından daha üstün başarı sağlama arzusu, evrensel bir insan özelliğidir (Hicks, 1979: 370).

Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi: İnsanın bilişsel ve duyuşsal gücünün, dolayısıyla yaratıcılığının sınırı yoktur. İnsan bu gücünü, gereksinimlerini doyumak için kullanır. Bu gereksinimlerin en yüksek basamağı, insanın kendini, tüm gizilgücünü işleyip yerine getirerek ulaşacağı kendini gerçekleştirme basamağıdır (Başaran, 1992: 91). Rogers'a (1941. Aktaran: Aydın, 1999: 97) göre kendini gerçekleştirme; organizmanın tamamlanmasına, geliştirilmesine ve yetkinleştirilmesine dönük yönelimleri tanımlamaktadır. Şu halde; her organizma, varoluş biçimini sosyo-kültürel yapı içinde olabildiğince geliştirerek, doruk yaşantılara ulaşma beklentisi içindedir. Doruk yaşantı, insanlaşma sürecinin son evresidir. Buna göre doruk yaşantı, toplumsal rol ve beklentilerin bireysel doyum ve yaratıcılık içinde gerçekleştirilmesi ile oluşur. İnsanlarla sevgi, hoşgörü ve üretkenlik içinde toplumsal bağlar kurmak, estetik hazlar, bilimsel ve sanatsal duyarlıklar, doruk yaşantıların örnekleridir.

Bütün gereksinimler giderildikten sonra ortaya çıkabilen kendini gerçekleştirme gereksinimi, bireyin potansiyelini geliştirmesi ve yaratıcı olmaya duyulan istekle ilgilidir (Paknadel, 1995, 29). Bu gereksinim, sadece birey açısından içsel olan ve birey tarafından kendi kendine verdiği ödüller ya da elde ettiği sonuçlar ile karşılanır (Aydın, 1991: 23).

Aktaran: Tok, 2004: 22–25). Birey, bir bilim veya belirli bir sanat dalında ya da belirli bir kuruluşun yönetiminde yapmış olduğu değişikliğine ve hangi boyutlarda belirgin bir farklılaşma olduğuna bakılmış faaliyetler ve buluşlarla kendini gösterebilir. Burada birey, yaratıcı bir kimse olarak sadece örgütsel sınırlar içinde kalmaz; bazen ulusal, bazen de uluslararası alanlarda şöhrete kavuşur, başkaları için örnek gösterilir.

Maslow'un kuramı, daha sonra yapılan araştırmalar sonucunda genel olarak kabul görmüş olmakla birlikte bazı eleştirilere hedef olmuştur. Maslow'un insan doğasının gizlerini açıklama çabalarının kültürel bağlamdan uzak olduğunu aktarıırken; gereksinim hiyerarşisinin yaşamın iş ve boş zaman, aile ve iş yaşamı, özel ve kamusal olarak bölümlenmiş olduğu modern sanayi toplumunda bir inanılabilirlik taşıyabileceğini ancak, bu hiyerarşinin tarih boyunca her kültüre uygulanmasının yanlış olduğunu belirtmektedir (Urban, 1982).

1.1.1.2. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı

Bu kuram Clayton P. Alderfer (1972)'in varlık-ilişki ve gelişme, kısaca ERG kuramıdır. Bu, basit olarak Maslow kuramının yeniden, sadece üç gereksinim düzeyinde formüle edilmiş şeklidir. Alderfer'e göre ERG kuramı, Maslow kuramının ampirik geçerliliğinin gücünü arttırmayı amaçlamaktadır.

Bu kuram, birey davranışlarının oluşup, kalıcılık kazanmasının bireyin çevresinde oluşan hangi durumlara bağlı olduğunu açıklamaktadır. Alderfer'e göre, doyum ve istek kavramları bireye ait öznel durumlardır. Doyum, bireyin çevresiyle olan ilişkisi sonucunda elde ettiklerinin bireyde yarattığı içsel bir durumdur. Destekler ise, doyum gibi mutlaka dışsal bir durumla ilgili olmaları gerekmediğinden daha öznelirler. Gereksinim ise hem istek hem doyum ya da bunun zıttı olan hayal kırıklığını içeren bir kavramdır.

İhtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımından farklı olarak Adelfer'in kuramında, ihtiyaç grupları arasında kesin sınırlar ve hiyerarşik bir düzen yoktur. İhtiyaçlar belli bir sıra izlemeden ortaya çıkabilir ve birden fazla ihtiyaç grubu birden fazla kişiyi güdüleyebilir. ERG (Existence-Relatedness- Growth) kuramı olarak bilinen bu kuramın Türkçesi VAB olarak; var olma, ait olma ve büyüme gereksinimleri olarak çevrilebilir. Var olma gereksinimi Maslow'un teorisindeki birincil gereksinimlere denk düşmektedir

ve açlık, susuzluk, barınma gibi fizyolojik ve maddi isteklerle ilgilidir. Çalışma ortamlarında bunlar, ücret, ikramiye ve çalışma şartlarını kapsar. Ait olma gereksinimi insanlar arasındaki ilişkiyi içermektedir ve Maslow'un güvenlik, sosyal ve bazı saygınlık gereksinimlerine benzer. Büyüme gereksinimi, Maslow'un sınıflandırmasındaki bazı saygınlık gereksinimleri ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Kişinin işinde yaratıcı imkânlarla sahip olması ve kendisini gerçekleştirme ile ilgilidir. Aydın, Vab (ERG) kuramının, birden fazla gereksinimin aynı anda etkili olduğunu ve davranışı etkilediğini ileri sürmektedir (Aydın, 2000: 98).

Alderfer (1972) bireysel ihtiyaçların üç gruba ayrılabilceğini belirtmektedir. Bunlar:

1. Hayati İhtiyaçlar: Besleyici ve maddi ihtiyaçları içeren ihtiyaçlardır (iş ortamındaki ücret ve çalışma şartlarını içerir).
2. Yakınlık İhtiyaçları: Aile ve arkadaşlarla ve işte meslektaşlarla olan ilişkilerde karşılaşılan ve aranılan akrabalık ihtiyacı.
3. Büyüme-Gelişme İhtiyaçları: Kişisel psikolojik gelişmeler için duyulan isteği yansıtan ihtiyaçlardır.

Mumford (1976) çalışanların şunlara sahip olduğunu vurgular:

1. Çalışanların bilgi ve becerilerini kullanmalarını sağlayan *bilgi ihtiyaçları*.
2. İlerleme, tanınma, sorumluluk ve statü gibi *psikolojik ihtiyaçlar*.
3. Bazı özerklik derecesi ve anlamlı iş ihtiyacı için duyulan *görev ihtiyaçları*.
4. İşverenlerin tedavi edilmesini istedikleri biçimde tedavi edilmek için gerekli olarak hissedilen *moral ihtiyaçları*. www.oup.co.uk/pdf/bt/fincham/Chapter5.pdf.

Alderfer, Varoluş, İlgililik ve Büyüme (ERG) Kuramını bu kavramlar üzerine temellendirirken temel gereksinimleri kuramının adını oluşturan üç sınıfta toplamış ve Maslow'un Gereksinim Kuramının bir alternatifini geliştirmiştir. Varoluş gereksinimleri, maddesel ve fizyolojik isteklerin tüm farklı biçimlerini (yiyecek, su, giyecek, barınma ve güvenli bir çevre) içerir. Örgütsel bağlamda düşünüldüğünde ücret ve çalışma koşulları varoluş gereksinimleri arasındadır. İlgililik gereksinimleri, bireyin diğer bireylerle olan

karşılıklı bir duygu ve düşünce paylaşımı sürecine dayanan iletişim gereksinimleridir. Kabul, onay, anlayış ve etki ilgililik sürecinin unsurlarıdır. Alderfer'e göre bireylerin gereksinim düzeyleri kendilerinin ve ilişkide oldukları bireylerin doyum düzeyini etkilemektedir. Kendini geliştirme, yaratıcı ve verimli olma büyüme gereksinimleri arasındadır. Bu gereksinimlerden doyum sağlanması bireyin becerilerini kullanabilmesine ve yeni beceriler geliştirebilmesine bağlıdır. Bazı ortamlar buna olanak sağlayacak şekilde kişiyi zorlayıcı ve teşvik edici olurken bazı ortamlar engelleyici olmaktadır. Ortamın engelleyici olması durumunda bireyin büyüme isteği bir anlam taşımaz ve büyüme doyumundan söz edilemez. ERG Kuramı, Maslow'un kuramındaki beş temel gereksinime karşılık gelen üç gereksinimi içermektedir. Her iki kuram da bir alt gereksinimin karşılanması durumunda üst düzey bir isteğin doğacağını kabul etmesine karşın bazı farklı yönleri vardır. ERG Kuramına göre gereksinimler karşılanmadığında bir alt düzey gereksinim belirir. Buna hayal kırıklığı-çekilme adı verilmiştir; nedeni bireyin daha somut amaçlara yönelme eğilimidir; ancak bu bireyin alternatif uyarıcı kaynakları araması anlamına geldiğinden asıl isteğin bu şekilde karşılanması mümkün değildir. Alderfer'in kuramı da bir hiyerarşi içermekle birlikte Maslow'un hiyerarşisi kadar katı değildir. Alderfer gereksinim düzeylerini somuttan soyuta doğru sıralamıştır. Ayrıca birden fazla gereksinimin aynı anda doğabileceğini belirtmektedir. Örneğin, karnı aç bir insanın bir gruba ait olup olmadığını hissetmesinin mümkün olduğunu ve bir aktiviteyle uğraşmak konusunda yeteneklerini kullanıp kullanamayacağını farkında olabileceğini söylemektedir (Alderfer, 1972).

1.1.1.3. Güdüleyici Koruyucu Kuram

Herzberg, Mausner ve Snyderman yaptıkları araştırmanın sonucunda Güdüleyici-Koruyucu Kuramı geliştirmişlerdir. Herzberg ve diğerlerinin, yanıt aradıkları temel soru, özellikleri gereği çeşitli faktörlerin iş doyumunu ya da doyumsuzluğu yaratma konusunda nasıl etkilerinin olduğudur. Araştırmacılar, bu faktörleri doğrudan işin yapılması ilgili olanlar ve işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlar olarak iki ayrı grupta toplamışlar; işin kendisi ile ilgili olan faktörlere doyum sağlayıcılar ya da güdüleyiciler, işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlara ise doyumsuzluk yaratan ya da koruyucu faktörler adını vermişlerdir. Araştırmacılar bu gruplamayı yaparken, faktörleri yüksek sekanslı ve düşük

sekanslı durumlar şeklinde sınıflamışlardır. Yüksek sekanslılar (high-sequence events) bireylerin iyi olarak tanımladıkları, düşük sekanslılar (low-sequence events) ise kötü olarak nitelendirdikleri yaşantılarla ilgili duygulardır. Yüksek sekanslı duygular bireyin işine karşı olumlu tutum geliştirmesini sağlarken düşük sekanslı duygular onun işinden doyum sağlamasını engellemektedir. Başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme (doyum sağlayıcılar) doğrudan işin yapılması ile ilgili; şirket politikaları ve yönetim, denetim, ücret ve çalışma koşulları (koruyucu faktörler) ise işle ilgili genel durumun parçasıdır. Bireyin işine karşı olumlu tutum geliştirmesini ilk beş faktör sağlamakta; yani birey bir işi başarıyla tamamladığı, çalışma arkadaşları, astları ve üstleri tarafından fark edildiğini hissettiği, işini ilginç bulduğu, işini yapması için gereken sorumluluğun kendisine verildiği ve işinde ilerlediği sürece işinden doyum sağlamaktadır. Herzberg ve diğerlerinin yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre bu beş faktör düşük sekanslı duygulara oranla yüksek sekanslı duyguların oluşumunda çok daha sıklıkla yer almakta ve önemli bir rol oynamaktadır; bu faktörlerin düşük sekanslı duygulara neden olduğu durumların sıklığı göz ardı edilebilecek kadar azdır (Örtel, 2006: 10).

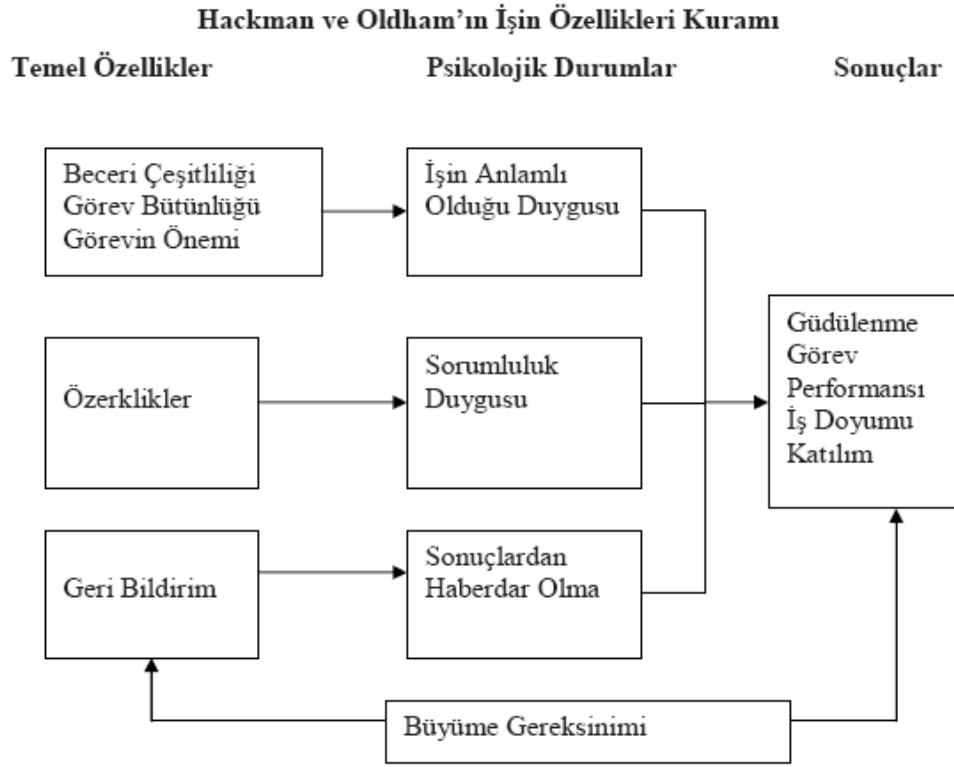
1.1.2. Değer (Beklenti) Kuramları

Değer (beklenti) kuramları arasında ilk olarak anlatılabilecek kuram, Cornell Doyum Çalışmaları olarak bilinen, Smith, Kendall ve Hulin 34 tarafından geliştirilen Cornell Modelidir. Smith ve diğerlerine göre, iş doyumunu bireyin işi ile ilgili duyguları, ya da iş durumunun farklı boyutlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkileridir. Araştırmacılara göre, bu duygular, bireyin verili bir durumda mevcut olan alternatiflerle bağlantılı olarak makul ve adil bir karşılık bulma beklentisi ile yaşadıkları arasında farklılık algılamasından kaynaklanmaktadır. Smith ve diğerleri Cornell çalışmalarının temelini oluşturan referans çerçevesi (frame of reference) kavramını ilk olarak ortaya çıkaran araştırmacılarıdır.

Referans çerçevesi, bireyin bir değerlendirme yaparken kullandığı iç standartlardır. Bu standart bireyin önceki yaşantıları, beklentileri ve verili bir uyarıcı karşısındaki değişim eşiği ile ilgilidir. Referans çerçevesi kavramı iki yönlüdür. İlki, bireyin yaşantıları arasındaki tüm uyarıcılar ve durumların ağırlıklı ortalamasını temsil eden Genel Adaptasyon Düzeyi, ikincisi ise bireyin öznel alternatifler dizisindeki amaç noktaları ya da alternatiflerdir. Bireyin yaşamında genel adaptasyon düzeyi kadar ulaşabileceği alternatifler de önemlidir.

Örneğin sahip olabileceği en iyi ve en kötü işler duygularının ve davranışlarının temelini oluşturur. Mevcut işi hayal edebileceği en iyi işe, yani pozitif öznel amaç noktasına yakınsa işinden doyum sağlayacaktır.

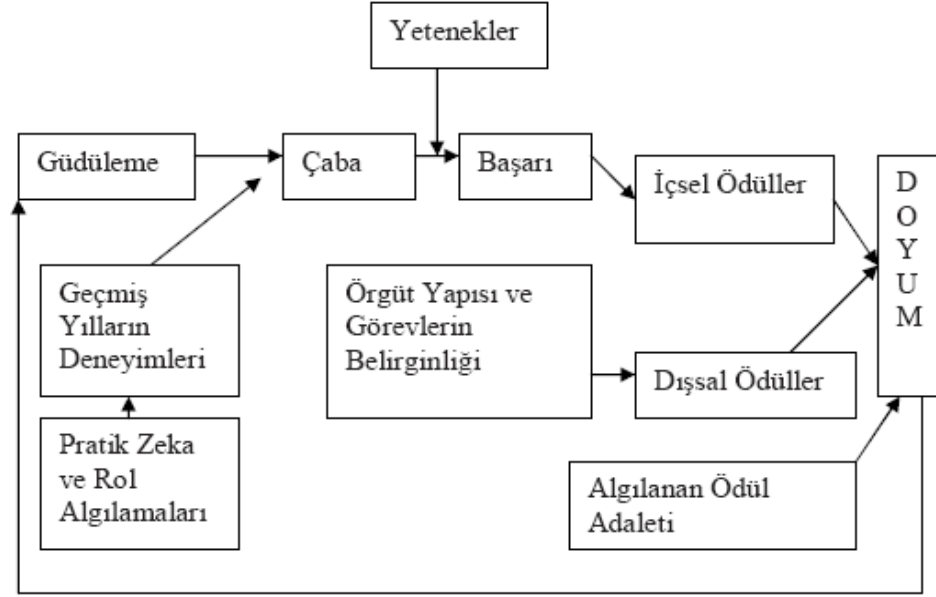
Model 8: HACKMAN VE OLDHAM'IN İŞİN ÖZELLİKLERİ KURAMI



Kaynak: SPECTOR, P:E :Job Satisfaction: Application Assesment, Cause, And Consequence, California:Sage Publication.1997,s.32

Model 9: PORTER VE LAWLER'İN BEKLENTİ KURAMI

Porter ve Lawler'ın Beklenti Kuramı



Kaynak :Erol Eren,Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 1993,s.357

Brief, Porter ve Lawler'in geliştirdiği bu kuramın sadece görev performansı ve dağıtılan adalete (distributive justice) dikkat çektiğini; iş doyumunun adil yordamlar kullanılarak (yordamsal adalet – procedural justice) ödüllendirilen bağlamsal performansın sonucu olarak da düşünülebileceğini açıklamaktadır.

2. MODERN YAKLAŞIMLAR

Bu kuram gereksinim kuramlarından farklı olarak bireyin kendi sosyal çevresini ve geçmiş yaşantı ve tutumlarını seçici bir biçimde algılamak ve yorumlamak suretiyle kendi iş doyumunu etken bir şekilde oluşturma yeteneğine sahip olduğunu belirtir. Örneğin, bu sosyal çevrenin bireyden işlerini yeniden tanımlamalarını isteyen idarecilerin ve uzmanların olduğu düşünülürse, fikirleri sorulan bireyler, kendi konumlarını ve işlerini bu görevlilerin kullandığı kavramlardan hareketle anlamaya ve değerlendirmeye çalışacaktır. Bireyden bu şekilde elde edilen bilgi, gereksinim kuramcılarının iddia ettiğinin tersine, bireylerin mevcut gereksinimlerini yansıtmayacak; sadece kendi durumlarını örgütün ve idarecilerin dayattığı dışsal ölçütler üzerinden yorumlamalarından ibaret olacaktır. Bireyden işyeri ile ilgili alınan yanıtların sorularını yöneticilerden farklı bir grubun, örneğin anketörlerin sordukları düşünülürse, bireyin sosyal çevresi anketörler olarak kabul edilebilir; bu kez birey farklı bir sosyal çevreden farklı biçimde etkilenecek, işine karşı olan tutum ve işyerine karşı olan davranışlarını açıklayıcı ve rasyonalize edici bir dizi gerekçe ve tutum geliştirecektir. Her iki durumda da birey kendisini ve işyerindeki konumunu kendisine sosyal çevresinden yöneltilen sorular ve ölçütler üzerinden deforme ederek yorumlayacaktır. Bu da bir çalışma alanı olarak işin yeniden tasarlanmasını ve bir yöntem olarak iş doyumunu anketlerini sorunsallaştırmaktadır. Bu nedenle, Salancık ve Pfeffer'e göre, Hackman ve Oldham'ın geliştirdiği, işin özelliklerinin bir soru cevap niteliğinde anketle ortaya çıkarıldığı İş Teshisi Anketi inandırıcılığı ve kesinliği açısından şüphe uyandırmaktadır. Salancık ve Pfeffer'e göre tutumlar, davranışların, sosyal bilginin etkisinin ve durumsal özelliklerin değerlendirilmesinin bir sonucudur (Hackman, 1975).

İşten ayrılmanın ayrılma isteği, bireyin işten ayrılmanın kolay olacağına dair algısı ve iş olanakları arasındaki ilişkiyi inceleyen modellerden yola çıkarak, Hulin, Roznowsky ve Hachiya (1985) bütünsel bir iş doyumunu modeli geliştirmişlerdir.

Hulin ve diğerleri, bireyin, bir taraftan örgüt dışındaki iş olanaklarını diğer taraftan, mevcut işinin fırsat açısından kendisine maliyeti ve getirilerini mukayeseli biçimde değerlendirerek, iş doyumunu ya da doyumsuzluğu yaşayabileceğini ve başka bir iş arayışına geçebileceğini söylemişlerdir. Bireyin piyasadaki iş olanakları ile ilgili algısı ekonominin o dönemdeki canlanma veya daralma eğilimlerine bağlı görünmektedir (örneğin, ekonominin

büyüdüğü ve işsizlik oranının azaldığı dönemlerde bireyin alternatif iş olanaklarının arttığını algıladığı ve bunun sonucunda, mevcut işinin maliyet ve getirisini düşünerek işine katkısının çoğaldığını, buna karşılık işyerinin kendisine olan katkısının azaldığını hissettiği gözlenmiştir). Diğer bir teori de olan bilişsel ağırlıklı yaklaşım Motowidlo'nun iş doyumunda bireysel farklılıklar kuramıdır. Bu kurama göre iş doyumunu, iş ortamının bireyi hoşnut etme derecesi konusundaki bireyin oluşturduğu yargıdır. Birey, bu yargıyı oluştururken bilgisi, becerisi ve yetenekleri gibi bireysel özelliklerini kullanarak iş ortamında gelişen bir dizi olay ve koşulu hafızasında saklar; işiyle ilgili bir yargıda bulunacağı zamanlarda depoladığı bu bilgiyi çağırır. 42 Motowidlo'nun kuramı ağırlıklı olarak bilişsel olmasına ve bu kurama modern yaklaşımlar arasında yer verilmesine rağmen, klasik yaklaşımlardan olan Cornell modelindeki referans çerçevesi fikrinin tamamlayıcısıdır. 80'li yılların sonlarına doğru ve 90'larda geleneksel kuramları karşısına alarak gelişen ve bireysel özellikleri dikkate alan bazı kuramlardan söz edilebilir: İş zenginleştirme görüşünü destekleyen kuramlar (örnek; Maslow, Herzberg, Hackman ve Oldham ve Lawler'in kuramları) ile sosyal bilgi işleme kuramları arasındaki tartışma, Staw, Bell ve Clausen'in 43 iş tutumlarını etkileyen bir faktör olarak bireysel eğilimler kavramını yeniden gündeme getirmelerine yol açmıştır. Staw ve diğerleri, doyumun bireysel boyutunun gözden çıkarıldığı düşüncesinden hareketle, yaptıkları boylamsal (longitudinal) araştırma sonucunda, bireysel eğilimlerin iş tutumlarını etkileyeceğini savunmuşlardır. Staw ve diğerleri, sosyal bilgi işleme kuramcıları gibi, işlerin karmaşık uyarıcılar olduğu ve bilişsel bir manipülasyona tabi olduklarını kabul etmekle birlikte bireylerin olumlu ve olumsuz duyuş eğilimlerini iş ortamına taşıdıklarını, iş ortamlarındaki bilgiyi bu eğilimleri doğrultusunda işlediklerini ve sonuçta iş doyumunu ya da doyumumsuzluğu yaşadıklarını söylemişlerdir. Buradan bireylerin duyuşsal eğilimlerinin yaşamdaki uyarıcıları olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirmelerini sağlayan genel bir yönelim olduğu anlaşılmaktadır. Staw ve diğerleri, çok olumsuz bir iş ortamında duyuşsal eğilimin bireyin algısını, işin çok güzel olduğunu savunacağı kadar etkileyebilecek güçte olduğu görüşünü değil, iş tutumlarının önemli bir belirleyicisi olduğunu belirtmektedirler. Bu kuram, duyuşun sabit olup olmadığı, kaynağının genetik ya da sosyal oluşu konularında net değildir; ancak kaynağı önceki toplumsal yaşantılar da genetik özellikler de olsa bireyin gelecekteki iş doyum düzeyini etkilediğini ileri sürmektedir. Bu kuramın, iş doyumunu ve örgütsel gelişim

konusunda belirttiği önemli bir ayrıntı ise işin yeniden tasarlanması durumunda bireysel farklılıkların dikkate alınması gerekliliğidir. Kuram, işin yeniden tasarlanmasının, kronik olarak mutlu ya da mutsuz olan bireylerden çok duyuşsal eğilimleri zamanla ve farklı durumlar karşısında değişebilen bireyler için daha uygun olacağını belirtmektedir (Brief, 1998. Aktaran: Staw, Bell, Clausen, 1986).

Güdülenme ile ilgili birçok kuram geliştirilmiştir. Bu kuramlar aynı zamanda iş doyumunu kuramlarıdır. Bu kuramlardan hiç biri tam ve evrensel anlamda benimsenebilecek düzeyde değildir. Güdülenme kuramlarının her biri insan davranışlarının nedenlerini diğerlerinden farklı varsayımlara dayandırmaktadır. İnsan davranışları bu kuramların çerçevesi içine sığacak derecede basit olmamakla birlikte örgüt ortamında çalışanları güdülemek için yöneticilere ışık tutarlar. Bu kuramlar, kapsam ve süreç kuramları olarak iki temel guruba ayrılır. Kapsam(içerik) kuramları; bireyi harekete geçiren, yönlendiren, davranışını yavaşlatan veya durduran, bireysel etmenleri inceleyen kuramlardır. Süreç kuramları ise; davranışın nasıl harekete geçirilip yönlendirileceğini veya yavaşlatılacağını açıklamaya çalışan kuramlardır (Can, 1992).

Bunun dışında, Onaran (1981: 2) güdülenme kuramlarının, Lawler, Campbell ve Pritchard, Campbell ve diğerleri ile Kornan'a göre; içerik kuramları ve süreç kuramları olarak ikiye ayrıldığını belirtmektedir.

İçerik kuramları (Maslow kuramı, Herzberg İki-Etmen Kuramı, McClelland Kuramı gibi), ve süreç kuramları (Beklenti Kuramı, Sosyal Referans Kuramı, Denklik Kuramı) gibi kuramları içermektedir (Locke, 1976).

3. İÇERİK KURAMLARI

Bu kuramlar insan davranışının belli bir amacı olduğu görüşünden kaynaklanır ve bu amaçların neler olduğu sıralanır.

3.1. MC. Clelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi

Mc. Clelland, insan ihtiyaçlarına sosyo-psikolojik yönden olduğu kadar toplumsal açıdan da yaklaşmış, insanların mesleklerinde en iyi olma ve mükemmeli arama tutku ve duyguların altında başarı ihtiyacının saklı olduğunu savunmuştur. Bu nedenle, insan ihtiyaçlarını, başarı, bağlılık ve güçlülük olmak üzere üç grupta toplamıştır. Bunlar başarı,

bağlılık ve güçlülük ihtiyaçlarıdır. Bu üç ihtiyaç ve güdü içinden en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığı belirtilmektedir (Eren, 2000: 519). Bu görüşe göre insanların farklı düzeylerde başarılı olma ve başarısızlıktan kaçınma gereksinimi vardır. Bazı insanların başarılı olma gereksinimi, başarısızlıktan kaçınma gereksiniminden daha güçlüdür. Bu kişiler yüksek gereksinimi olanlar grubuna girmektedir. Başarısızlıktan kaçınma gereksinimi güçlü olanlar ise, düşük başarı gereksinimi olanlar grubuna girer.

Mc. Clelland, bu ihtiyaçların sosyo-psikolojik türden olduğu kadar, toplumsal açıdan da önem taşıdığını vurgulamaktadır. İnsanların kendi meslek alanlarında en iyi olma ve mükemmelle ulaşma tutkusunun altında başarı gereksinimi kendini göstermektedir. Bağlılık ihtiyacında, yalnız başına yaşamını sürdüremeyen ve toplumsal bir niteliğe sahip olan insanın, diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunacağı vurgulanmaktadır. İnsan sosyal niteliklidir ki belirli insanlarla bağlılık, çeşitli derecelerde geliştirmiş olduğu arkadaşlık ve dostluk çevresi vardır.

Güçlü olma ihtiyacı ise, insanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur. Bu sebeple de insanlar ve gruplar, çevresel ilişkilerinde etkinliklerini artıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmaktan çekinmezler (Eren, 2000: 501).

Mc Clelland, bu üç sosyal güdüden en çok başarı güdüsünün bireyleri ve toplumu harekete geçirdiği ve doyum sağladığını söylemektedir. Bireyler, faaliyetlerinde başarılı olmayı arzuladığı gibi, diğer taraftan da potansiyel bir başarısız olma korkusu ve çekingenliği vardır. Bu korku onu başarıya götürecektir faaliyetlerden alıkoyabilecektir.

3.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Herzberg'in çift etmen kuramı, içerik kuramları içinde ikinci önemli kuramdır. Herzberg ve arkadaşları iş doyumunu "İki Faktör Kuramı" adı verilen bir kuramla açıklamaktadır. Bu teoriye göre çalışanın iki tür gereksinimi vardır. Sağlık koşulları ve motive edici faktörler. Bu kurama göre, işten hoşnut olma ve olmama (doyum ve doyumsuzluk) iki farklı durumdur ve bir boyut üstünde düşünülemez. Birinci grup faktörler güdüleyicidir ve doyum verirler. İşin kendisi, yapılan etkinliklerin ilgi ve yeteneklere uygunluğu, yaratıcılığa olanak vermesi, işi başarabilme, sorumluluk alma ve ilerleme olanakları işin özüne örnek olarak verilebilir. Öte yandan, iş çevresinde işi sürdürmeye

yönelik işin yapıldığı ortam, iş arkadaşları, ücret ise doyumsuzluk yaratan faktörlerdir ve iş bağlamı olarak adlandırılmaktadır. Birinci grup faktörler daha çok meslek, ikinci grup faktörler ise iş kavramı ile ilgilidir (Demirci, 2003: 16).

İki etken kuramı iş doyumunu ve doyumsuzluğunun mühendisler ve muhasebeciler arasındaki sebeplerini araştırmak için ortaya çıkmıştır. Mühendis ve muhasebecilerden, işlerinden hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları zamanları düşünmeleri ve bu duygulara yol açan koşulları anlatmaları istenmiştir. Herzberg, işgörenlerin iyi ve kötü duygular için değişik koşullardan söz ettiklerini belirlemiştir (Günbayı, 1999: 36).

“İş yerinde işgöreni mutlu kılan, işyerine bağlayan, özendirici, (teşvik edici) ya da doyum sağlayan faktörler içsel faktörler, iş yerinde işgörenin kötümser olmasına ve tatminsizliğine yol açan hijyenik faktörler ise dışsal faktörlerdir. Herzberg’in bunlara hijyenik faktörler demesinin nedeni, bunların işgöreni çalıştığı yerden koparan, ayıran etmenler olmasındandır. Tıpkı mikroplu ortamlarda canlıların yaşamaları nasıl tehlikeye girerse, işyerlerinde de bu etmenlerin yokluğu işgörenin devamlı çalışmasını tehlikeye düşürmektedir” (Eren, 1998: 411).

Tablo 1: ÇİFT FAKTÖR KURAMININ UNSURLARI

<i>Güdüleyici Faktörler</i>	<i>Koruyucu Faktörler</i>
Başarı	Kurumun politika ve yönetimi
Tanınma ve takdir edilme	Kurumun imkânları
İşin kendisi	Ücret
Gelişme ve ilerleme	Çalışma koşulları ve iş güvenliği
Sorumluluk	Kişiler arası ilişkiler

(Kaynak: Şimşek ve diğerleri, 2001: 125. Aktaran: Gülay, 2006)

Herzberg birinci grupta yer alan özelliklerin motive edici özellikler taşıdığını düşünerek bunları “güdüleyici faktörler” olarak tanımlamıştır. İkinci gruptaki özellikleri de “koruyucu faktörler” şeklinde sınıflandırmıştır.

Güdüleyici faktörler: Bu faktörlerin varlığı durumunda kişi yaptığı işten tatmin olacak ve motivasyon düzeyi yükselecektir. Dolayısıyla bu unsurlardan “tatmin edici faktörler”

olarak da söz etmek mümkündür. Süreç kuramları içinde; beklenti-değer kuramları, amaç kuramları, başarı güdüsü kuramları gibi kuramlar yer almaktadır.

Herzberg ve arkadaşlarının vurgulamak istedikleri husus, hijyen etmenlerinde belirli bir sınırın altına düşmenin doğurduğu tatminsizlik, işgörenin işinde, amirlerinden, işletmeden soğuyup nefret duymasına yol açacağıdır. O halde, bu sınırı aşmamaya dikkat etmeli ve gerekli asgari koşullar sağlanmalıdır. Hijyen etmenlerinde sağlanan artışlar, işgöreni özendirilmeyecektir, sadece tatminsizliği engelleyecektir. Bu nedenle, iş yerinde hijyen faktörleri sağlandıktan sonra, işgöreni teşvik etmek ve güdülemek için gerekli içsel faktörlerin harekete geçirilmesi gerekir. Sonuç olarak, hijyen koşulları sağlandıktan sonra, özendirici ve doyum sağlayan etmenlerde yapılan her türlü artış işgörende güdüleyici bir rol oynayacaktır. Bu nedenle, her iki cins faktör grubunun da güdülemede ayrı bir yeri vardır (Eren, 1998: 411).

Çift etmen kuramına iki temel faktör üzerine sistematize eden Herzberg, aynı zamanda sadece sağlık etmenleriyle doyuma ulaşanların da varolabileceğini kabul etmektedir. Bu kuram, çalışma hayatında uygulanan iş zenginleştirme yöntemlerinin geliştirilmesinde sağladığı fayda yanında, çeşitli açılardan da eleştirilmektedir. Onaran'a (1981) göre, çift faktör kuramını iki küme etken (güdüleyiciler ve koruyucular) kesinlikle birbirinden ayırır. Güdüleyiciler, yalnız doyuma, sağlık etmenleri de yalnız doyumsuzluğa yol açar. Bundan dolayı da bu iki etken kümesini bir boyut üstünde düşünmek doğru bir yaklaşım değildir. Ona göre bu bireyler, her ne kadar doyuma ulaşmış olsalar da; daha fazla kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin belireceği gelişmiş bir kişilik aşamasına gelmemiş kimselerdir. Herzberg'e göre, işgörenin işinde doyum elde etmesinin en geçerli yolu sorumluluk taşımak ve başarılı olmaktır.

Kurama getirilen eleştiriler ise şunlardır; bu kuramın varsayımları doğrultusunda yapılan araştırmalardan elde edilen bulguların farklı mesleklerde çalışanlara genellenememesi, örgütsel amaçlarla bir ilgisinin bulunmaması, doyum yaratıcı güdüleyici etmenlerin yalnızca koruyucu etmenlerdeki değişimler yanında, aynı zamanda, sosyo-kültürel yapı ve kişisel faktörlerden etkilenebileceğinin de göz ardı edilmesidir (Coşkuner, 1994. Aktaran: Şanlı, 2006).

Herzberg' in motivasyon- hijyen teorisi üzerine 1977' de Jack Fitz-enz ve 1987' de Daniel Couger tarafından iki bağımsız çalışma yapılmıştır. Araştırmacılar Herzberg'in çalışması üzerine bilgi sistemleri alanında analizcileri ve programlayıcıları konu alarak çalışmışlardır. Her iki çalışma da motivasyonel faktörün ortalama bağıl dereceleri ayrıntılarını içermektedir.

Tablo 2: HERZBERG'İN ÇİFT FAKTÖR KURAMINA YILLAR ARASI BİR DERECELEME

MOTİVASYONEL FAKTÖRLER	1977	1987
<i>İşin kendisi</i>	2	1
<i>Başarı olanağı</i>	1	2
<i>Gelişme olanağı</i>	4	3
<i>Ücret ve avantajları</i>	8	4
<i>Tanınma</i>	3	5
<i>Artırılmış sorumluluk</i>	6	6
<i>Teknik yönetim</i>	5	7
<i>Kişilerarası ilişkiler</i>	7	8
<i>İş güvenliği</i>	9	9
<i>Çalışma şartları</i>	11	10
<i>Örgüt politikaları</i>	10	11

Couger, D. (1988). "Ranking of Motivational Factors in an IS Environment", 1977 vs. 1987.

3.3. Lawler – Porter'in Bekleyiş Teorisi

Porter ve Lawler'in geliştirdiği modele göre; iyi performans ödüllere yol açar o da doyum sağlar. Bu ödüller iç ve dış ödüllerdir. İç ödül iyi performans için bireyin kendine verdiği ödüldür. Dış ödüller örgüt tarafından verilir ve düşük düzeyli gereksinimleri doyurur. Ücret, terfi, statü ve iş güvencesi dış ödüllere örnek olabilir. Bu modelde doyum, gerçek ödüllerle algılanan hakça ödüller arasındaki fark tarafından belirlenir. Eğer gerçek ödüller algılanan ödülleri aşarsa, doyum sağlanır. Aksi olursa, doyumsuzluk duyulur. Bir bireyin doyum ya da doyumsuzluk derecesi, gerçek ödüllerle algılanan ödüller arasındaki

büyüklüğüne bağlıdır (Aydın, 1993: 93).

Bu kuram, Vroom'un beklenti kuramının örgütsel koşullar ve gerçekleri göz önünde bulundurmak bağlamında iyileştirilmiş modeli olarak Porter ve Lawler tarafından geliştirilmiştir. Katkılardan ilki, ödüllendirme adaleti konusundadır ki, birey alacağı ödülü kendine eş biriyle karşılaştırır ve aynı çabaya karşı adaletsiz bir iç ya da dış ödül aldığını algıladığı zaman doyumluluğu olumsuz şekilde etkilenecektir. İkincisi ise çalışan göstereceği iyi bir performansla ödülü bularak doyuma ulaşacağını algılayarsa etkin bir çaba göstermek için güdülenecektir. Ancak, çaba performansı doğrudan etkilemez. Yetenek, karakter, rol algısı gibi bireysel ve örgütsel koşullar da performansı engelleyen unsurlardır (Eren, 2000: 520–521).

3.4. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams tarafından sunulan bu teoriye göre; insanlar, diğerleri ile karşılaştırıldığında eğer, sahip oldukları gelir oranı eşit değilse, deneyim ve gelirleri arasında bir rahatsızlık hissederler. Yetenek, eğitim ve çaba insanların geçerli olduğuna inandıkları verilerdir. Gelirler basitçe bu verilerin karşılığıdır. Bu karşılık, para, konfor ve özgürlüktür. İnsanlar benzer çalışanların ileri gelir oranına sahip olduklarını düşündüklerinde başarılı olurlar. Eğer insanlar iş durumlarındaki eşit ilişkiyi sağlayamazlarsa, Adams işten ayrılmaların olacağını belirtmektedir (Gilmer ve Deci, 1977: 231–232).

Aydın'ın Adams (1965)'dan aktardığına göre, bu kuram denkleğın olmadığına ilişkin duygunun, bireyi söz konusu eşitsizliğı düzeltici yönde güdülediğini ve çeşitli davranışlara yönlendirdiğini kabul etmektedir. Bu olası davranışlar şunlar olabilir;

1. Girdiyi ve üretimi, hizmeti değıştirme.
2. Çıktıyı değıştirme, daha fazla ücret ve başka ödüllere yönelme.
3. Girdi ve çıktıları çarpıtma ve algılanan çarpıklığı azaltma.
4. İşi yavaşlatma, işten ayrılma ya da başka işlere yönelme.
5. Grup içi etkileşimlerde, olumsuz etkilerde bulunacak eylemlerde bulunma.
6. Karşılaştırmalarda bulunduğu kriterleri değıştirme (Gülay, 2006: 76).

Vroom'un Beklenti Teorisi

İki ya da daha çok amaca karşı duyulan isteklerin güçleri arasındaki ilişkiyi gösteren kavram için Vroom (1964) "Valence" terimini kullanmıştır. Bir amaç elde edilmek isteniyorsa yani bu amacın elde edilmesi, elde edilmemesine üstün geliyorsa, bu amacın alence'i pozitif (+), bunun tersiyse negatif (-) olacaktır. Amaca karşı bir ilgisizlik varsa alence sıfırdır. Yalnız bu elde edilen amacın beklenen değeridir, gerçek değeri değildir.

"Vroom modelinin işleyişi şöyle açıklanabilir: Birey, belirli bir gayretin belirli bir performans (iş başarımı) ile sonuçlanacağına inanıyorsa (bekleyiş), çalışmalarını araçla desteklemek suretiyle tatmin olabilir" (Suyünç, 1998: 19).

"Vroom'un teorilerinde bir kişinin belirli bir iş için caba harcaması valance (kişinin ödülü arzulama derecesi) ve beklenti faktörlerine bağlıdır. Bu nedenle, Motivasyon = Valance x Beklenti olarak formüle edilir". Herzberg'in güdüleme teorisini eleştiren Vroom, kendi teorisini değer, beklenti ve güç kavramları ile açıklamıştır. Teorinin; temeli "bireyin davranışı ile aynı anda ortaya çıkan psikolojik sonuçlara ilişkili eylemler arasından seçim yapacağı savına dayanır." Teoride kullanılan güç (force) kavramı güdüleme (motivation) kavramı ile eş anlamlıdır (Atay, 1998: 33. Aktaran: Gülay, 2006).

Çetinkanat'ın Luthans'dan aktardığına göre; beklenti kuramı, iş yaşamında güdülemede öncü psikologlardan Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımlarından esinlenmiş ve klasik ekonomi kuramlarından gelişmiştir. Beklenti kuramının çok değişik yorumları önerilmiş ise de en geniş şekilde benimsenen Victor Vroom (1964) tarafından formüle edilmiş olan öneri model kabul edilmiştir (Çetinkanat, 2000: 25).

3.5. Locke'nin Amaç Teorisi

Locke tarafından 1968'de geliştirilen modelde, amaç belirlemenin beş temel aşamada gerçekleşeceğini belirtir.

1.Aşama: Amaç belirlemeye hazır olmanın anlaşılması devresi: Bireyin, örgütün ya da teknolojinin amaç belirlemeye uygun durumda olup olmadığını saptama sürecidir.
2.Aşama: Amaç belirlemeye hazır hale getirilme: Bu devrede örgüt, birey ya da teknolojinin amaç belirleme için uygun olduğu anlaşılırsa, çalışanlar karşılıklı etkileşim, iletişim, eğitim

ve eylem planları yoluyla amaç belirlemeye hazır hale getirilir. 3.Aşama: Yönetici ve astların, amaçların özelliklerini anlamalarına ağırlık verilir. 4.Aşama: Belirlenen amaçlar için gerekli düzeltmeler yapmak için ara-gözden geçirmeler yapılır.

5. Aşama: Belirlenen amaçların değiştirildiği veya başarıldığını kontrol için son bir gözden geçirmede bulunulur. Modele göre, belirli amaçlar iş başarımını artırır. Amaçlar güç oldukça daha fazla verim elde edilir. Bu verimi arttırmanın bir diğer koşulu da ilgililere geri bildirim sağlanmasıdır. Yazara göre, çalışanlara kendi amaçlarını belirleme sürecine katılma olanağı sağlanırsa daha fazla çalışacaklardır (Can ve diğ., 1998: 313).

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. İşin amaçlarının saptanması, işgörenin güdülenmesi ve edimi üzerinde etkili olabilir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişiye oranla, kolay ve düşük amaçlar belirleyen kişi daha düşük performans gösterecek ve daha az motive olacaktır. Kuramın ana fikri, kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Gülay, 2006).

3.6. Eric Fromm'un İhtiyaçlar Teorisi

Eric Fromm'un eklediği, fakat var oluşlarının kabul etmediği iki madde daha vardır. Amaç edinme ihtiyacı: İnsanlar daha varlıklı hale geldikçe ihtiyaçlarını karşılama dürtüsü zayıflar. Bireylerin yaşamında en önemli unsurlardan biri de kuşkusuz bir ilgi ve amacın olmasıdır. Hepimiz zaman zaman genç yaşta emeklilik psikolojisine girmiş insanlarla karşılaşırız. Bu dönemde olan birçok insan kapasitesinin çok altında çalışmaktadır. Birçok insan ise yaşamlarının ilk yıllarında geleceğe çok fazla yönelerek mesleklerinin en üst noktasına ulaşmak için çaba sarf ederler. Yaşları ilerledikçe gelecek tutkusu biter. İnsanlar örgütlerde öncelikle çabalarını yöneltecekleri hedeflere ihtiyaç duyarlar. Kişisel ihtiyaçlarını tatminden öte, yaşamlarında yeni bir amaç olsun (Yüksel, 1998: 5-6. Aktaran Gülay, 2006).

İş doyumu teorilerinden bazıları da farklı açılardan açıklamaya çalışmıştır. Bunlar değişiklik ve iş özellikleri teorileridir. Değişiklik teorisine göre; eğer bir kişi işinden x isterse o zaman elde ettiği şeyin kendisine x sağladığına tatmin olur. Bu teori ile ilgili ana problem insanların işlerinden ne istediklerini tanımlamasıdır.

İş özellikleri modeli ise, iş doyumunun nedenlerinin genel-geçer olduğunu vurgular.

Hackman ve Oldham (1975); işlerin kapsadıkları beş ana boyuta göre farklılık gösterdiğini söyler:

1. Beceri değişikliği
2. Görev kimliği
3. Görevin önemi
4. Özerklik
5. Görev geribildirimi

Bu boyutlar, işlerin ana özelliklerini arttıracak şekilde düzenlendiği zaman işçilerde üç kritik psikolojik durum oluşabilir. Bunlar:

1. İş anlamlılığı deneyimi
2. İş sonuçlarının sorumluluğu deneyimi
3. İş aktivitelerinin sonuçları bilgisi

Hackman ve Oldham'a göre bu kritik psikolojik durumlar tecrübe edildiği zaman iş doyumunu ve motivasyonu yükselir.

Gereksinimler Kuramı

Abraham H. Maslow (1943)'a göre kişiler belirli bir sıralama gösteren ihtiyaçlara sahiptirler ve onları tatmin edecek şekilde davranırlar.

Tablo 3: İŞ DOYUMU KURAMLARI

<u>Kuram</u>	<u>Ağırlık Noktası ve Katkısı</u>
Gereksinimler Kuramı Abraham H Maslow (1943)	Kişiler belirli bir sıralama gösteren ihtiyaçlara sahiptirler ve onları tatmin edecek şekilde davranırlar.
ERG Teorisi Aldelfer (1946)	Üç temel gereksinim vardır: var olma, aidiyet ve gelişme. Gereksinimler sürekli ve dönemsel olarak iki gruba ayrılırlar.
Başarma İhtiyacı Kuramı McClelland (1950)	Bir kişinin performansı büyük ölçüde sahip olduğu başarı gösterme ihtiyacı ile açıklanabilir.
İki Faktör Kuramı Frederick Herzberg (1966)	İhtiyaçlar temel motivasyon faktörüdür. Ancak bazı faktörler motive etmez fakat motivasyonun varlığı için gereklidirler.
Beklentiler Kuramı Victor Vroom (1964)	Kişilerin sarf edecekleri gayret ile işi başarma ve ödül elde etme arasındaki ilişkiler konusunda belirli beklentilere sahiptirler.
Eşitlik Kuramı J. Stacy Adams (1965)	Kişiler kendi sarf ettikleri gayret ve elde ettikleri sonuçları başkalarınınkini ile karşılaştırırlar.
Sonuçsal Şartlandırma Kuramı Porter-Lawler (1969)	Belirli bir ödül ve ceza uygulaması ile arzu edilen davranışlar kuvvetlendirilir, arzu edilmeyenler zayıflatılabilir.
Amaç Kuramı Locke (1972)	Sahip olunan amaçların ulaşılabilirlik derecesi ile kişilerin gösterecekleri performans ve motivasyon arasında ilişki vardır.

(Kaynak: Balci, 2004: 49)

2. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU

2.1. Sınıfta Tükenmişlik ve İş Doyumunu

Öğretmenlerin sınıfa girdiklerinde, disiplin kurmak için zaman yitirmek yerine, öğretmek istemeleri doğaldır. Genç ve deneyimsiz öğretmenlerin çoğu kendilerini yeterli ve becerikli bulduklarından, sınıfta disiplin sorunu ile karşılaşmayı pek beklemezler. Deneyimli öğretmenlerin çoğu ise disiplin kurlmaları gerektiğinde, bu olayın sevimsiz olduğunu öğrenmişlerdir. Onlar da uğraşmak değil öğretmek, öğrencilerin öğrendiklerini görmekten duyulan zevk ve gururu tatmak isterler (Gordon, 1998: 14).

Bu coşkuyla, sınıfa adımını atan sınıf öğretmeni sınıf ortamında çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Öğretmen doyumunda sınıf yaşantısının öneminin, öğretmenlerin daha yüksek düzeydeki ihtiyaçların doyumlarından en önemlisi olduğunu göstermektedir (Lindergrad. 1996: 54. Aktaran: Dworkin, 2001). Yapılan araştırmalar; öğretmenin sınıf içinde çok az kaynakla çok fazla kötü davranışla baş etmek zorunda olduğunu, çok az saygı gördüğünü vurgulamakla birlikte, sınıf ortamında hırsızlıkların ve fiziksel saldırıların kurbanı olarak görüldüğünü belirtmektedir (Dworkin, 2001: 71). Sınıfta öğretmen tükenmişliğinin nedenlerini, *öğretmenlerde strese re tükenmişliğe neden olun öğrenmeyle ilgili 10 yanlış inanç* başlığı altında inceleyen bir çalışmaya göre (Prashnig, 1994) ; öğretmen sınıf içinde kendi tükenmişliğine zemin hazırlamaktadır. Bu yanlış inançlar:

1. Öğrenciler, sıra ya da masaya dik bir şekilde yerleştiği zaman en iyi öğrenirler.
2. Öğrenciler, çok az ışıktta çalıştıkları ve okudukları zaman gözleri bozular ve iyi aydınlatılan alanda en iyi öğrenirler.
3. Öğrenciler, tamamen sessiz bir ortamda daha iyi bir öğrenmeyi gerçekleştirirler.
4. Öğrenciler, zor konuları en canlı oldukları sabahın erken saatlerinde öğrenirler.
5. Yerinde sessizce oturmayan öğrenciler, öğrenmek için hazır değildir.
6. Tüm grup öğretimi, öğretim için en iyi yoldur.

7. Etkili öğretim, öğretilen konuyu tüm öğrenciler anlayıncaya kadar ayrıntılı adım adım, mantıklı, sıralı açıklamalar gerektirir.

8. Sınıflarda yemek yemeye izin verilmemelidir.

9. Genellikle büyük öğrenciler, öğretmenin stiline daha kolay adapte olurlar.

Sınıfta tükenmişliği yaşayan öğretmenin, bu veriler ışığında iş doyumsuzluğuna yakalanma ihtimali çok yüksektir.

2.2. Öğretmen Doyumuyla İlgili Olan Faktörler

İnsan kaynakları yönetim anlayışı, asıl malzemesi insan olan eğitim kurumlarında etkili biçimde uygulama alanı bulacaktır. Eğitim örgütlerinde üç önemli insan kaynağı; yönetici, öğretmen ve öğrenci olarak sıralanır. Öğrenci, işlenen kaynak; öğretmen, işleyen çok değerli bir kaynak; yönetici, örgüt işleyiş süreçlerini kontrol eden bir kaynaktır (Çelik, 2002: 23).

Okullarda bilginin transferi için öğretmenin rolü çok önemlidir (Michaelova, 2002). Bu durum öğretmenin kendisini odak noktası olarak görmesine yol açmaktadır.

2.2.1. Temel Faktörler

Öğretmenler için temel doyum, sınıf etkinliklerinden gelebilir:

- Öğretmen, öğrencileriyle günlük etkileşimlerinde öğretim faaliyetleri sonucu öğrencilerin bir şeyler öğrenip öğrenmediğini hissettiği an, bilgilendirme işlemine başlamaktadır. Yapılan birkaç çalışmada bu faktörler öğretimde diğer mesleklerdeki etkili olduğu kadar doyumla ilgilidir.

- Mesleki özerklik tam sağlanması da öğretmen doyumunu etkileyebilir:

Mesleki özerklik tam sağlanmadığı zaman sınıfın öğretim ve uygulama kalitesi düşebilir, hâlbuki mesleki otonomisiyle etkili olan bir öğretmen, gelişmiş bir kariyer seçimiyle mesleğinin çekiciliğini artıracaktır.

Temel faktörler, öğretim mesleğine giriş için bireylerin motivasyonunda anahtar bir rol oynar, bu yüzden en iyi öğretmenler mesleğe yeni başlayan öğretmenlerdir; çünkü onlar genç insanlarla çalışma isteği ve öğretim heyecanı taşımaktadır.

Çok az sayıda öğretmen dış faktörlerden dolayı (maaş, kariyer....gibi) işine yeterince motive olamamaktadır (Choy ve diğ., 1993: 126).

Sosyal bir sistem olan okulda işin kendisi faktörü, bir bağlılığı içerir ve Herzberg'in bu teorisi öğretimde oldukça basit bir modeli içermektedir (Fraser, Draper ve Taylor, 1998).

Herzberg'in çift etmenli teorisi (1966), başlangıçta mühendis ve muhasebecilerin yerleştirilmesinde kullanılmasına rağmen, öğretmen doyumunu açıklama konusunda çok önemli bir etkiye sahiptir (Fraser, Draper ve Taylor, 1998).

2.2.2. Dış Faktörler

Dış faktörlerden bir çeşidi öğretmen doyumuyla ilgilidir. Bunlar, ücret (maaş), yöneticilerden algılanan destek, okul güvenliği ve okul kaynaklarının kullanılabilirliği gibi (Bobbitt ve diğ., 1994; Choy ve diğ., 1993).

Bunlar ve diğer öğretmen iş çevresinin karakteristikleri gösteriyor ki, düşük ve zayıf çalışma koşulları öğretim mesleğinin cesaretini kırmaktadır. Bu şekilde cesareti kırılan öğretmenler, işlerinde yeterli destek alamadıkları zaman sınıflarında motive olamamakta ve çalışma koşullarından doyum alamamaktadırlar. Bunun sonucu öğretmenler okullarını değiştirebilir veya mesleğinden ayrılabilirler.

Carlopio ve Gardner (1992) çalışanlar üzerinde yaptıkları bir araştırmada, çalışanların çalıştıkları ortamın onlar üzerinde büyük etkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Çalışanların tutumlarının, doyum ve çevresel perspektifleri içeren bir yapı sergilediği ortaya çıkmıştır.

Ücret açısından, özellikle maaşların ya da ders ücretlerinin gecikmesinin, öğretmen doyumunu ve morali üzerinde zarar verici bir etkisi vardır (Rojas, Valerio ve Demas, 2005).

Dış faktörlerin tek başına doğrudan etkili olmadığı, temel faktörlerle etkileşimli olduğu zaman etkilerinin daha belirgin olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Öğretmen doyumuyla ilgili olan faktörleri Sargent ve Hannum (2003), üç başlık altında incelemiştir:

1. *Toplumsal- Sosyal Faktörler*: Daha büyük ekonomik ve sosyal kaynaklara sahip toplumlardaki öğretmenler işlerinden daha fazla doyum alırlar. Kırsal alanda görev yapan

öğretmenler, kültürel ya da eğitimsel geçiş için giriş eksikliğiyle yüz yüze kalabilirler. Bu öğretmenler kendilerini izole edilmiş hissedebilirler.

2. *Okul Çevresi*: Daha iyi ekonomik kaynaklara sahip, daha büyük, mesleki gelişim için daha çok olanakları olan ve öğretmen işbirliğine destekli okul iklimine sahip olan okullardaki öğretmenler işlerinden daha fazla doyum alırlar. Bu nedenle okullardaki sosyo-ekonomik ve örgütsel kaynaklar, öğretmen doyumuyla bağdaştırılabilir.

3. *Öğretmen Özgeçmişi*: Genç öğretmenler, erkek öğretmenler ve daha büyük kitleye hitap eden öğretmenler, sosyal olarak benzer yerel toplumlardaki öğretmenlerden daha az doyumludur. Amerika'da öğretmenlerin kendilerine atfettikleri birkaç özgeçmiş özelliği doyum düzeyiyle ilgili olabilir. Bu çerçevede demografik faktörler önemli gözükmektedir. Yapılan araştırmalara göre genç öğretmenlerin mesleklerini terk etme olasılıkları daha yaşlı öğretmenlere göre daha fazladır (Ingersoll, 2001). Ayrıca bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla doyumlu oldukları bulunmuştur (Chapman ve Lowther, 1982; Ma ve MacMillan, 1999). Öğretmen iş doyumunda, eğitim sisteminin etkililiğini önemli ölçüde etkileyen düşük öğretmen motivasyonu ve düşük öğretmen iş doyumunun belirleyicileri, öğretmen moralinde gerileme ve öğretmenin mesleğini bırakma davranışında artış olarak belirlenmiştir (Kusereka, 2006).

Yönelimsel destek, öğrenci davranışı ve kontrol edilme hissi öğretmen doyumuyla ilgilidir. Araştırmalar gösteriyor ki, daha fazla özerkliğe sahip olan öğretmenler daha az özerkliğe sahip olan öğretmenlerden daha çok doyum sahiptirler (National Center for Educational Statistics, 1997. Aktaran: Thompson, 2003).

Bir başka görüşe göre (Michaelova, 2002: 9) öğretmen doyumunun belirleyicileri olarak 5 gösterge belirlenmiştir. Bunlar:

1. *Sınıf Çevresini ve Okul Olanaklarını Tanımlayan Değerler*: Sınıfın büyüklüğü ve yapısı, öğrencilerin ilk performansı, kitapların elde edilebilirliği ve hazır bulunuşu, elektrik, sıralar, masalar, tahta, diğer gereçler, şehre yakınlık.

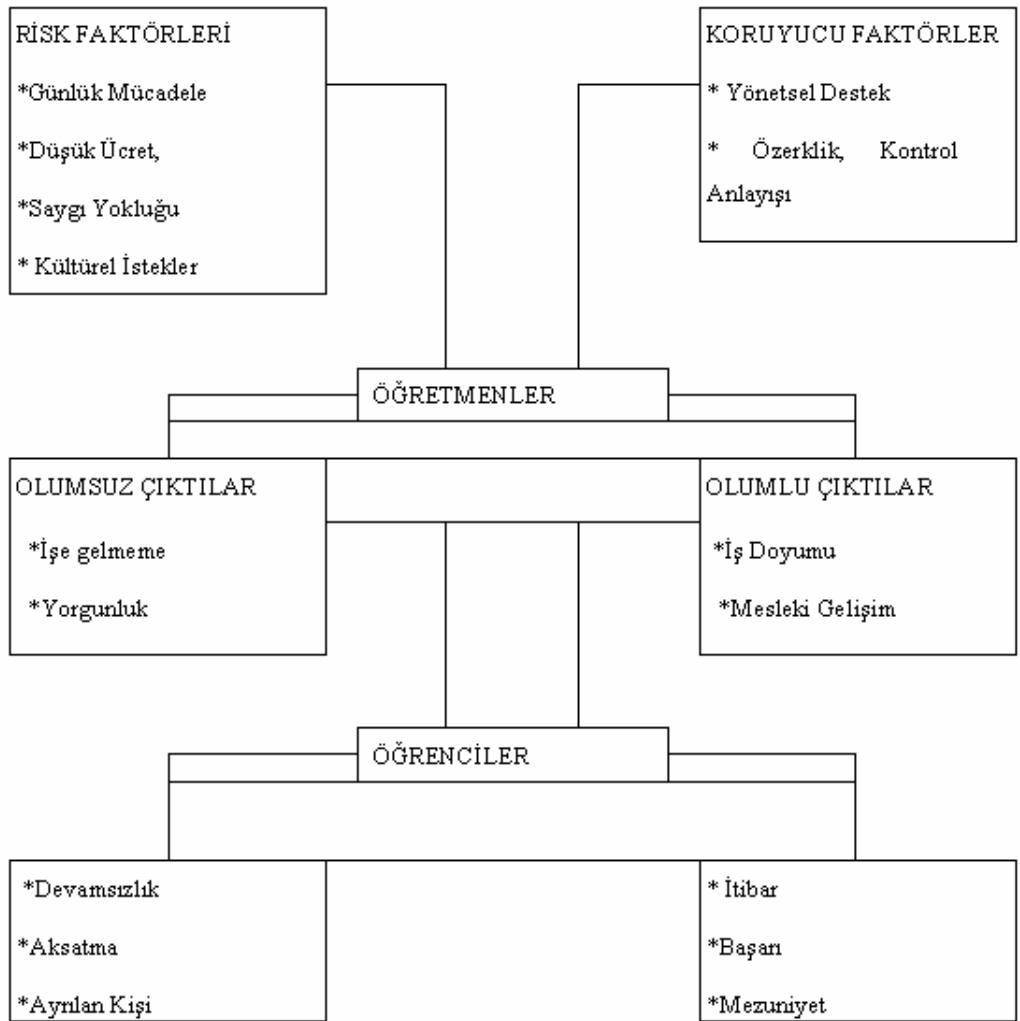
2. *Öğretmenin Kendi Özelliklerini Tanımlayan Değerler*: Cinsiyet, aile durumu, iş deneyimi, nitelik(vasıf).

3. *Öğretmenin Sözleşme Şartlarını Tanımlayan Değerler:* Kamu ya da özel sektör çalışanı, iş perspektifleri, öğretim dışında ekstra bir iş.

4. *İnsan İlişkileri, Öğretmen Denetimini ve Sorumluluklarını Tanımlayan Değerler:* Meslektaşlarla değiş-tokuş, müdürle görüşmeler, Okul müfettişlerinin ve ebeveynlerin kontrolü.

5. *Ülkenin özel farklılıklarını yakalamaya çalışan ilçe modelleri.*

Tablo 4: ÖĞRETMEN DOYUMUYLA İLGİLİ OLAN FAKTÖRLER



Kaynak: HAMMOND, O.W. and ON IKAMA, D.L. (1996). **At Risk Teachers**. Pacific Resources for Education and Learning. 828 Fort Street Mall u Suite 500 u Honolulu, Hawai'i 96813-4321.

3. ÖĞRETMEN DOYUMUYLA İLGİLİ OLAN ÇIKTILAR

Öğretmen doyumunu, doyumla ilgili bazı faktörlerden etkilenir. Amerika'daki Son NCES raporuna göre 1987–1988 ve 1990–1991 yıllarından sonra devlet okullarındaki öğretmenlerin % 5'i özel okul öğretmenlerinin % 12'si öğretim alanından ayrılmıştır (Bobbitt ve diğerleri, 1994).

Öğretmen doyumunu, örgütsel faktörlerle ilgili olmasına rağmen, ancak birkaç öğretmen ve okul özellikleri doyumla ilgilidir. Örneğin özel okul öğretmenleri devlet okullarındaki öğretmenlerden, ilköğretimdeki öğretmenler de ortaöğretimdeki öğretmenlerden daha iyi çalışma koşullarına sahip oldukları için, doyum seviyeleri daha yüksektir (Perie and Baker, 1997).

Öğretmenin işiyle ilgili doyumsuzluğu; artan iş yükü, mesleki yeterlilik kuşkuları, sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrencilerin gereksinimlerini karşılayabilme gibi stres kaynakları ve yaşadığı psikolojik tükenmişlikle birlikte artmaktadır. İş doyumunun, tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunun temel belirleyicilerinden biri olduğu, toplumun ve öğrencilerin anne ve babaların eleştirel tepkilerinin ve öğretmenin takdir edilmemesinin de iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler olduğu bilinmektedir (Frieson ve arkadaşları, 1988; Akçamete ve diğerleri, 2001: 9).

4. ÖĞRETMEN İŞ DOYUMUNA LİDERLİK BİÇİMİNİN ETKİSİ

Eğitimsel etkililik alanında en önemli yeri işgal edenlerden biri de liderlik alanıdır (Waters and all, 2003).

Öğretmenlerin müdürlerinin liderlik biçimi ve karar verme stratejisiyle ilgili algıları, onların iş doyumunu etkilemektedir. Yapılan bir araştırmada en fazla göze çarpan bulgu, öğretmenlerin mesleki algılarının onların iş doyumunu güçlü bir şekilde etkilediğidir. Dönüşümsel liderlik, öğretmenlerin iş doyumunu mesleki algıları yoluyla doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir (Bogler, 2001).

5. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU

Son on yıl boyunca yapılan çalışmalar gösteriyor ki, öğretimi bir kariyer seçimi olarak tercih eden insanların sayısında bir azalma, erken emekli olan kişilerin sayısında ise bir artış olmuştur. Bu öğretmen eksikliğinin nedenleri olarak düşük maaş, azalmış iş doyumunu, sosyal saygınlık-itibar eksikliği gösterilmektedir (Wilkins, 1998).

Kings (Hansen ve Mulholland, 2005)'e göre, eğitimde öğretmenler özellikle çocuklarla ilgilenen erkek sınıf öğretmenleri için, “öğretimle sevgi eşit” sayılabilir. King, kendi kültüründe ilköğretimdeki eğitimle, davranışı önemsemenin eş anlamlı olduğunu vurgulamıştır. İlköğretimdeki eğitimcilerin çocuklara yaklaşırken onları önemsemeleri, doğal olarak onları önemsemeleri sonucunu doğurmakta ve bu da sınıf öğretmenlerinin yaşam doyumunu depolayarak işlerini yapmalarını sağlamaktadır. Sınıf öğretmenleri için iş doyumunu, farklı açılardan bakılırsa, çalışma ortamı olan sınıf ortamını kendilerini özgür bir şekilde ifade edebildikleri bir ortam olarak algılamaları onlar için bir avantaj olabilir.

İş doyumsuzluğu ile işten ayrılma davranışı arasında yakın bir ilişki vardır. İş doyumsuzluğu işten ayrılma davranışının tek nedeni olmasa bile, önemli nedenlerinden biridir. İş doyumunu yüksek olan işgörenlerin düşük olanlara göre işlerini bırakma ihtimali daha azdır (Çelik, 1989: 65).

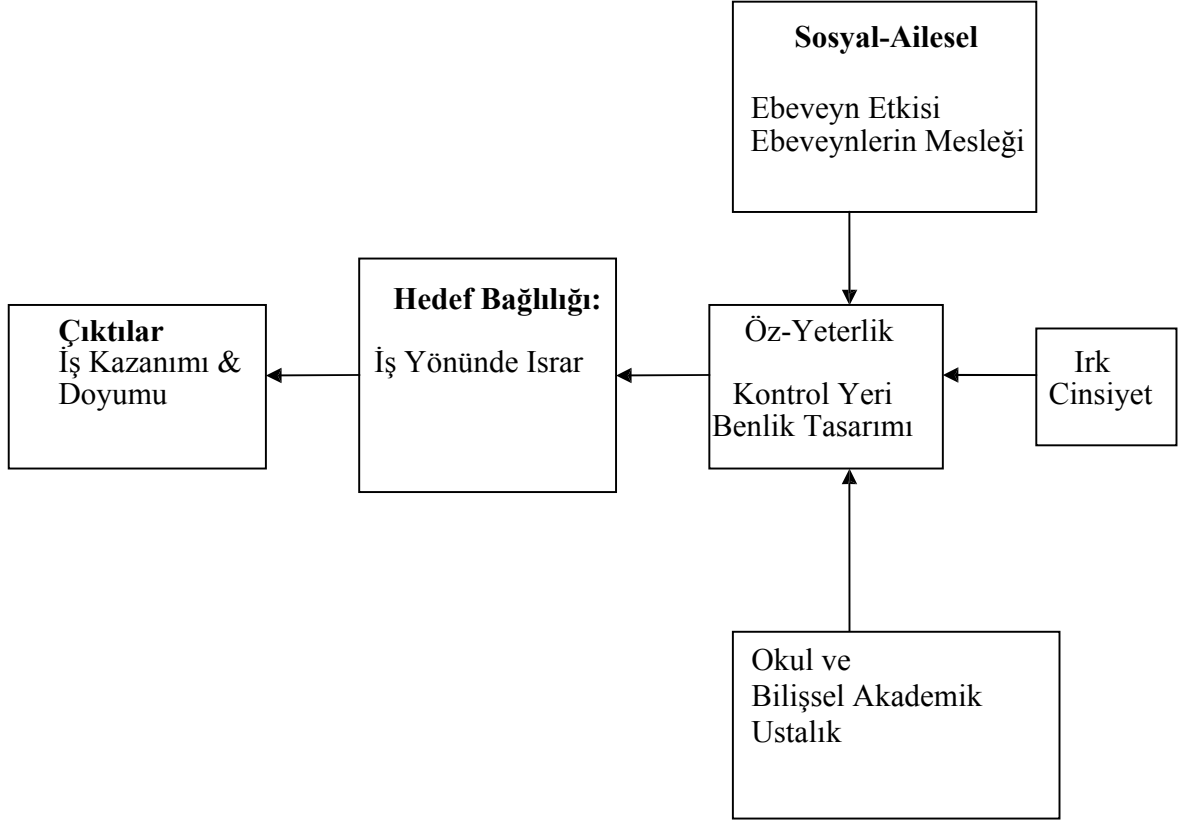
İş doyumunu “bireylerin iş durumuna karşı gösterdikleri etkili bir tepki” (Perie and Baker, 1997: 2) olarak ele alırsak özellikle bir sınıf öğretmenin mesleki doyumunu, öğrencilere öğretme becerisini ve kalitesini etkileyebilir. Bazı araştırmacılara göre, öğretmenler işlerinde yeterli destek hissetmediklerinde sınıfta etkili olma konusunda çok düşük motivasyonla iş yapmaktadırlar.

İşten doyumunu Lawler, “işgörenin işinden ve iş yaşamından haz duyması” olarak tanımlamıştır. İş görenin duyduğu bu hazzın derecesi, işinden doyumun derecesini göstermektedir.

İş doyumunun içeriğinde ve kökeninde insanın ihtiyaçları ve güdülleri yatmaktadır. İşgören güdü ya da gereksinmelerinin bir kesiminin örgütçe doyurulmasını bekler (Başaran, 2000). Buna göre örgüt, işgörenin beklentilerini ne oranda karşılayabiliyorsa, işgörenin işten

doyumunu da o oranda artar.

Model 10: SOSYAL - BİLİŞSEL ÖĞRETMEN İŞ DOYUMU MODELİ



Kaynak: MAU, W. J. and e.t. all, 2006. **Finding Leakage in the Pipeline of Teacher Supply: Factors Influencing Youngsters to Aspire to and Stay in Teaching Careers**, s.118.

BÖLÜM III

1. İŞ DOYUMU ARAŞTIRMALARI

1.1. Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Tablo 5: İŞ DOYUMU KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

(Emerald ve Ebsco veri tabanları. Aktaran: Ardıç ve Baş, 2001).

Yıl	Araştırma sayısı	Öğretmenlerin konu olduğu araştırma sayısı
2001	68	7
2000	79	6
1999	65	5
1998	61	6
1997	43	3
1996	71	2
1995	54	4
1994	45	3
1993	53	2
1992	72	7
1991	53	0
1990	52	5
1989	48	3
1988	55	1
1987	54	4
1986	61	0
1985	71	6
1984	56	3
1983	58	0
1982	57	2
1981	54	2
Toplam	1230	71

Çelik (1987), “*Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi*” adlı çalışmasında, öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin %

62,2'sinin 1-3 yıl arasında öğretmenlik yaptıkları belirlenmiş, öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu puanları arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur. Teknik öğretmenlerin en fazla doyumsuzluğu, sosyal konumları, gelişme ve yükselme olanakları etkeninden duydukları, en az doyumsuzluğu ise, bireyler arası ilişkiler ile iş ve niteliği etkeninden duydukları saptanmıştır. En belirgin olarak en fazla yetersiz ücretten doyumsuzluk duydukları gözlenmiştir.

Günbayı (1999), “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu” adlı çalışmasında; İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları yüksek bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenleri “yönetim ve denetim biçimi” ve “çalışanlar arası ilişkiler” etkenlerinde çok yüksek, “iş ve niteliği” ve “yükselme, yetiştirme ve geliştirme olanakları”nda yüksek ve çalışma koşullarında orta ve “ödentilerde ” düşük iş doyumu sağlamaktadırlar. İş doyumu puanları ve genel aritmetik ortalamalarına göre “iş ve niteliği”nde sınıf ve branş öğretmenleri “yüksek” derecede doyum elde ettiklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin en çok doyum sağladıkları alan “çok yüksek” derecede bir doyum düzeyi ile “çalışanlar arası ilişkiler” olmuştur. En az doyum elde edilen alan düşük derecede bir doyum düzeyi ile “ödentiler” olmuştur. “Yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları”ndan elde edilen doyum yüksek ve “çalışma koşulları”ndan elde edilen doyum orta, “yönetim ve denetim biçimi”nden elde edilen doyum çok yüksek düzeyde bulunmuştur.

Akçamete ve diğerleri (2001), “Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik” adlı çalışmalarında; engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri ile kişilik özellikleri arasında fark olup olmadığını belirleyebilmek için iki grubun her ölçeğin toplam ve alt boyut puan ortalamaları t testi ile karşılaştırılmış ve analiz edilmiştir. Engelli çocuklarla çalışan 153, engelli olmayan çocuklarla çalışan 261 öğretmenden veri toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak “Maslach Tükenmişlik Envanteri, Jenkins Etkinlik Ölçeği ve İş Doyumu Anketi” olmak üzere üç farklı anket kullanılarak bu üç nitelik arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Tükenmişlik envanteri *duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma*; Jenkins etkinlik ölçeği *A tipi kişilik, hız ve sabırsızlık, işe katılım ve aşırı çalışma ve rekabet*; İş doyumu anketi *kendini gerçekleştirme, kişilerarası ilişkiler ve ekonomik kazanç* boyutları oluşturmaktadır. Çıkan sonuçlara göre:

1. Engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik toplam puan ortalamaları, engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerin puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir.

2. Yapılan ANOVA ve çoklu regresyon analizine ilişkin bulgulara göre; öğretmenlerin cinsiyetlerinin iş doyumunu anketinin kendini gerçekleştirme, kişilerarası ilişkiler ve iş doyumunu toplam puanlarında temel etkisi olduğu saptanmıştır. Buna göre, kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre işlerinde kendilerini daha çok gerçekleştirmelerinin yanı sıra; kadınlar iş ortamında erkeklere göre daha doyurucu kişilerarası ilişkiler yaşamaktadırlar.

3. İş arkadaşlarıyla ilişkilerden doyum almak sadece engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerde kişisel başarıyı yordamıştır. Normal çocuklarla çalışan öğretmenlerde ise A tipi kişilik, engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerde hız ve sabırsızlık, duyarsızlaşmayı yordayıcı diğer değişkenlerdir. Aşırı çalışma ve rekabet ise yalnızca engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerde kişisel başarıyı yordamıştır. Her iki grup için ücretten doyum almayı ifade eden ekonomik kazanç regresyon denklemine bile girememiştir.

4. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarıyla, engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

5. Engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerde iş doyumunu; yönetici desteği, işe katılım, işle ilgili gereksinimlerin karşılanıp karşılanmaması, rol çatışmaları ve stres ile birlikte ele alınmış; normal ve engelli çocuklar ile çalışan engelli çocuklar ile çalışan öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörlerin benzer olduğu açıklanmıştır.

Aksu ve diğerleri (2002), “Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)” adlı çalışmalarında; Ankara ilinde Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan yöneticilerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmış, araştırma grubundaki 205 yönetici tarafından doldurulan anketler değerlendirmeye alınmıştır.

Bu çalışmada kullanılan her bir bağımsız değişkene göre her bir iş doyum etmeninden iş doyum düzeyi ve toplam iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığı araştırılarak, hangi etmenin daha çok doyumsuzluğa neden olduğu saptanmaya

çalışılmıştır. Ayrıca her bir bağımsız değişken ile yöneticilerin görevlerinden ayrılma/ ayrılmama düşünceleri arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır. Buna göre; araştırma grubunu oluşturan yöneticilerin her bir iş doyum etmenine ve toplam iş doyum düzeyine göre oldukça düşük doyum düzeyi gösterdikleri, özellikle “yönetim ve denetim”, “ücret”, “çalışma koşulları”, “örgütsel ortam” ve “gelişme ve yükselme imkânları” gibi iş doyum etmenleri açısından daha fazla memnuniyetsizlik belirttikleri saptanmıştır. Bu bulgulara paralel olarak, iş doyumları düşük olan yöneticilerin görevlerinden ayrılma isteğinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bektaş (2003), “İş Doyumu Düzeyi Farklı Olan Öğretmenlerin Psikolojik Belirtilerinin Karşılaştırılması” adlı çalışmasında; iş doyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin psikolojik belirti düzeylerinin, iş doyum düzeyi düşük olan öğretmenlerin psikolojik belirti düzeylerinden daha düşük olduğunu bulmuştur. İş doyum düzeyi düşük ve yüksek olan öğretmenlerin, psikolojik belirti puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı t testiyle analiz edilmiş ve iş doyumunu düşük ve yüksek olan öğretmenlerin psikolojik belirti puan ortalamaları arasındaki fark iş doyumunu düşük olan öğretmenlerin aleyhine $p < 0.05$ düzeyinde önemli bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre ilköğretim birinci kademedeki görevyapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ikinci kademedeki görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır.

Cinsiyet yönüyle öğretmenlerin iş doyum düzeyleri incelendiğinde, erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bakımından aralarında anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmıştır.

İlköğretim birinci ve ikinci kademedeki görev yapan öğretmenlerin psikolojik belirti düzeyleri incelendiğinde, ilköğretim 1. ve 11. Kademedeki öğretmenlerin psikolojik belirti düzeyleri bakımından aralarında anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmıştır.

Cinsiyet yönüyle öğretmenlerin psikolojik belirti düzeyleri incelendiğinde, erkek öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır.

Demirci (2003), “Öğretmenlerde Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasında; araştırma grubu, sınıf öğretmenliği, sözel, sayısal ve rehberlik branşlarında görev yapan ve tesadüfi olarak

seçilen 360 öğretmenden oluşan bir gruptan oluşmaktadır. Öğretmenler, Eskişehir, Ankara, İstanbul, Bursa, Gümüşhane, Rize, Giresun ve Trabzon'un il, ilçe ve köylerinden lise ve ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden seçilmiştir. Genel olarak iş doyumunu yordamak amacıyla Çoklu Hiyerarşik Regresyon Analizi gerçekleştirmiştir. Yapılan regresyon analizinde temel yordayıcılar olarak Beş Faktör Kişilik Özellikler kullanılmıştır. Kişilik özelliklerinin yanında yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve öğretmenlerin branşları ön yordayıcılar olarak modele dâhil edilmiştir. Regresyon modeline yaş, cinsiyet ve medeni durum birinci adımda, hizmet süresi ve branş ikinci adımda, Beş Faktör Kişilik özellikleri; dışadönüklük, yumuşak başlılık, özdenetim, duygusal tutarlılık ve gelişime açıklık üçüncü adımda girilmiştir.

Birinci adımda modele girilen yaş, cinsiyet, medeni durum genel olarak anlamlı bulunmuştur. Modele ikinci adımda girilen hizmet süresi ve branş değişkenleri modele özgün katkı sağlamamıştır. Modele üçüncü adımda girilen kişilik özelliklerinin modele özgün katkısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yumuşak başlılık ve özdenetim arttıkça iş doyumunu yükselmektedir.

Ataklı ve diğerleri (2004), Hacettepe Üniversitesinde üniversite hastanelerinde çalışan yönetici ve klinik sekreterlerinin iş doyumlarını ölçmek üzere yapılan bir araştırmada iş doyumunun medeni durum, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerinden etkilendiği anlaşılmıştır. Bununla birlikte, kariyer yönetimi de çalışanın sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerinin geliştirilme, çalışmakta olduğu organizasyon içindeki ilerleyiş ya da somut olarak yükselme sürecinin yönetimi olması dolayısıyla bireyin organizasyon kültürünü benimsemesi, organizasyonun amacı ile örtüşmesi, iş doyumunu ve işte kalması için temel belirleyici bir faktördür ve çalışanın potansiyelini maksimize etmek için uygulanmaktadır.

Tok (2004), “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları” adlı çalışmasında; 2002–2003 eğitim öğretim yılında, 81 ilde görev yapan 2882 ilköğretim müfettişinden 329’una veri toplama aracı olarak; katılımcıların iş doyumunu ve kurumsal bağlılık düzeylerini saptamak üzere, iki alt ölçekten oluşan (iş doyumunu ve örgütsel bağlılık) bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Uygulanan anket verilerinin analiz sonuçlarına göre, ilköğretim müfettişleri, iş doyumunu boyutlarından *iş ve niteliği* boyutundaki maddelere bakıldığında, biraz/orta düzeyde katıldıkları ($A'=3.19$), bu alt faktöre ilişkin olarak iş doyumlarının çok yüksek olmadığı gözlenmektedir. Araştırmanın "ödentiler" boyutundaki bulgularına bakıldığında; ilköğretim müfettişleri maaşların, maaş dışı ödemelerin, mali ve sosyal hakların yetersiz olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Avşaroğlu ve diğerleri (2006), “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmalarında, teknik öğretmenlerin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemişler ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Öğretmenlerin yaşam doyumları Yaşam Doyumu Ölçeği (Köker, 1991), iş doyumları, İş Doyumu Ölçeği (Hackman ve Oldham, 1980), tükenmişlik düzeyleri ise Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach ve Jackson, 1981), kullanılarak belirlenmiştir. Araştırma grubunu Konya merkezinde görev yapan toplam 173 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen bulgular şunlardır:

1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumunu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumunu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır.

2. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşam doyumları, kişisel başarısızlık ve iş doyumunu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmazken, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.

3. İş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumunu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Diğer taraftan iş deneyimine göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.

4. Öğretmenlerin yaşam doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan yaşam doyumu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

5. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Çekmecelioğlu (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi” adlı bir araştırmasında; Gebze-Dil ovası bölgesinde, kimya sektöründe faaliyet gösteren dört boya sanayi firmasında çalışan beyaz yakalı personelin gönüllü katılımlarına dayanarak 130 personelin doldurduğu anket verileri faktör analizi, güvenilirlik analizi, regresyon ve korelasyon analizine tabi tutulmuş ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık unsurlarından duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini azaltan bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda iş tatmininin verimlilik üzerinde pozitif etkiye sahip olan en kuvvetli iş tutumu olduğu saptanmıştır.

Durak ve diğerleri (2006), “A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu: İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırması için İki Ölçek” adlı çalışmalarında; A- Tipi Kişilik Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği olmak üzere iki ölçek kullanılarak bunların faktör yapıları incelenmiştir. A- Tipi Kişilik Ölçeğinde; işe yüklemenin önemi, sosyal aktivitelerle hareket etmek, hız yüklemenin önemi, zamanlamaya yüklemenin önemi; İş Doyumu Ölçeğinde; örgütsel politikalar, bireysel faktörler, fiziksel koşullar, kontrol/özerklik, ödeme, kişilerarası ilişkiler faktörleri incelenmiştir. Bu iki ölçeğin de birçok çalışmada psikometrik araçların özellikleri için daha zengin ve güçlü birer veri olabilecekleri belirtilmiştir.

Gergin (2006), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri” adlı çalışmasında; Çorum ili belediye sınırları içinde, resmi ilköğretim okullarında 2004–2005 Öğretim yılında görev yapan toplam 1155 kadrolu öğretmen araştırma evrenine; 550 öğretmeni ise araştırmanın örnekleme almıştır. Araştırma alan araştırması niteliğindedir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır:

1. İlköğretim öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, beş (5) puan değeri üzerinden üç nokta yuza çıkmış beş (3.165) olarak gerçekleşmiştir; yani öğretmenler

meslekleriyle ilgili orta seviyede iş doyumuna sahiptirler.

2. Öğretmenlerin en yüksek iş doyumunu sağladığı boyut, iş ve niteliği iken; en doyumsuz oldukları boyut ücrettir.

3. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, bireysel özelliklerine (brans, hizmet süresi, eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni durum) göre de değişik boyutlarda (iş ve niteliği, işin düzeyi, çalışma şartları, teftiş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, okul-aile ilişkileri, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı) anlamlı farklılıklar ortaya koymuştur. Hizmet süresi değişkeni en fazla; cinsiyet değişkeni en az farklılık ortaya koyan değişken olmuştur.

Şanlı (2006), “Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmasında; 2004 yılında 355 polise uyguladığı anket verilerini değerlendirmiştir. Bu araştırma sonucunda, polislerin tükenme ve iş doyumlarına göre farklılık gösterebilecek bağımsız değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, görev yapılan şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, takdir, taltif, ekonomik durumlarını algılamaları) analiz edildiğinde yaş, cinsiyet, görev yapılan şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, takdir, taltif ve ekonomik durumlarını algılama değişkenlerinin anlamlı farklılığa sahip oldukları saptanmıştır. İş doyumunu üzerinde, görev yapılan şubenin, günlük çalışma sisteminin ve ekonomik durumlarını algılamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır.

Görev yapılan şube değişkenine göre Polis Meslek Yüksek okulunda çalışanlar Bölge Trafik ve Güvenlik Şube Müdürlüklerinde çalışanlara, günlük çalışma sistemine göre 08.00- 17.00 arası çalışanlar 12/24 olarak çalışanlara, ekonomik durumlarını çok iyi ve orta düzey algılayanlar az ve tatmin etmiyor olarak algılayanlara göre daha fazla doyuma sahip oldukları saptanmıştır.

1.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

İş doyumunu konusu, yurt dışında da birçok alanda çeşitli açılardan incelenmiştir. Özellikle eğitim sektöründe “öğretmenlerin iş doyumunu” en fazla araştırılan ve incelenen konulardan biridir.

Yurt dışındaki iş doyumuyla ilgili çalışmalarda veri elde etmek için kullanılan

anket yöntemi, farklı zamanlarda uygulanmış ve dinamik bir özelliğe sahip olan iş doyumunun farklı yıllardaki düzeyi saptanmıştır. İş doyumunun derecesi belirlendikten sonra, ileri dönemlerde de bu doyum derecesinin sabit olup olmadığına, hangi açılardan sapma gösterdiğine bakılmıştır.

İş doyumunun önemli bir yönü de dinamik bir yapıya sahip olmasıdır. Bir örgütte çalışan işgörenlerin işten sağladıkları doyumun yüksek olması, gelecekte de iş doyumunun yüksek olacağı anlamına gelmez. İş doyumunu geldiği gibi çabuk gidebilir, bu nedenle iş doyumunun yıllık olarak, hatta aylık olarak izlenmesi ve korunması gerekir (Çelik, 1990: 64).

Chapman ve Hutcheson (1981), “Yıpratmanın Öğretim Kariyerine Etkisi ” adlı öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenlerini incelediği çalışmalarında, öğretmenliğe devam edenler ile devam etmeyenler arasında yetenek, beceri ve başarı yönünden farklılık olduğu görülmüştür. Hem ilkökul hem de lise seviyesinde öğretmenliği bırakanlar maaş durumunu ve iş başarısını en önemli karar verme nedeni olarak belirtmişlerdir. İlkokul öğretmenliğini bırakanlarda kararlara katkıda bulunma önemli iken, devam edenlerde tanınma ve diğer insanların onayına almaya daha fazla önem vermişlerdir. Lise öğretmenlerinin meslekten ayrılmaları kişisel yetenek ve becerileriyle önemli bir ilişki olduğu belirlenmiş ve cinsiyet, yaş, gelir durumuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca İlkokul ve lise öğretmenlerinde kariyer tatmininin profesyonel başarı ile ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Worrell (1982 - 1992), “Okul Psikologlarının İş Doyumu” konusunu önce 1982 yılında incelemiş, sonra 1992 yılında tekrar ölçmüştür. Çalışmasında Minnesota'nın 1977 versiyonlu doyum anketini kullanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; okul psikologlarının % 90' ının işinden doyum aldıkları ve çok memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca 1982 yılında % 85,7'si işinden memnunken 1992 yılında bu oran %86 olmuştur. Okul psikologlarının, sistem politikası ve uygulamalarından doyumsuz oldukları zaman iş doyum düzeyleri daha düşük olmaktadır. (Anderson, Hohenshil, & Brown, 1984; Levinson, 1989, Levinson, Fetchkan & Hohenshil, 1988; Solly and Hohenshil, 1986. Akt: Worrell, 2004).

Friesen ve arkadaşları (1983), “Okul Müdürlerinin İşlerinden Elde Ettikleri Doyum” adlı araştırmalarında deneklerin belirttiği doyum ve doyumsuzluk dereceleri,

okul müdürlerinin kişisel değişkenleri ile ilişkilendirilmiştir. İlk olarak, 20 yıl ve daha çok kıdemi olan okul müdürleri, diğer meslektaşlarına göre daha çok sıklıkla hijyen etkenlerini doyum sağlayıcı olarak belirtmişlerdir. İkinci olarak erkek okul müdürleri, kadın okul müdürlerine göre daha çok sıklıkla, kötü hijyen etkenlerinin iş doyumsuzluğu yarattığını düşünmüşlerdir. Üçüncü olarak, şehirdeki okul müdürleri, köy ve kasabalardaki okul müdürlerine daha az sıklıkla, kötü hijyen faktörlerinin iş doyumsuzluğu yarattığını belirtmişlerdir. Son olarak, 40'dan fazla öğretmen çalışan büyük okul müdürleri, diğer okul müdürlerine göre daha az sıklıkla hijyen etkenlerinin iş doyumsuzluğu yarattığını belirtmişlerdir.

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

Sarros and Sarros (1990), tükenmişlik ve iş doyumu konusunda Avustralyan, Amerikan ve Kanada eyaletlerindeki ortaokul öğretmenleri arasında yaptıkları karşılaştırmalı bir çalışmada Avustralyalı öğretmenlerin Amerikan ve Kanadalı öğretmenlere kıyasla duygusal tükenme düzeyleri daha düşük bulunmuştur; ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Rodgers-Jenkinson ve Chapman (1991), “Jamaican İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu” adlı çalışmalarında; öğretimde ilişkilerin önemiyle ilgili konu geliştirilerek, daha yüksek prestije sahip olan okullarda çalışan, iyi çalışma koşullarına sahip, diğer öğretmenlerle ve velilerle iyi ilişkiler içinde olan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca farklı kariyer dönemlerinde olan öğretmenler arasında da farklı doyum dereceleri bulunmuştur.

Broedel-Zaugg and all (1995), “Bayan Eczacıların Çalışma Durumlarını Öngören Bir Model Geliştirme” adlı çalışmalarında; eczacı yönetici, eğitmen ve bayanların iş durumlarını etkileyen iş ve aile faktörlerini daha iyi anlamak için bir

model geliştir mişlerdir. Ohio’ daki 450 bayan eczacıya gönderilen anketlerin 291’i değerlendirilmeye alınmıştır. Geliştirilen modele göre, aile faktörleri, çalışma faktörleri, örgütsel bağlılık, çalışma durumu ve çatışma birbiriyle ilişki halinde olan faktörlerdir. Bu faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan doyum, i ve dış doyum şeklinde dir.

Hickman ve Lynn (1996), “Mesleki Kıdem ve ğretmenlerin İş Doyumu zerine Bir Araştırma” adlı araştırmalarında, kıdem ile iş doyum arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Bu araştırma kapsamında Ohio eyaletinde yedi okul bölgesi rastgele seçilmiş ve 238 ğretmen den bu araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilmiş bir anketteki sorulara yanıt vermeleri istenmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumunu ile yaş, kıdem ve cinsiyetleri arasında anlamlı türden bir ilişki ortaya çıkmamıştır (Tan, 2003: 46).

Oshaghemi (1996), “İngiliz Akademisyenlerin İş Doyumu” adlı araştırmasında üniversitedeki akademisyenlerin işlerinden ne derece doyum sağladıklarını araştırmayı amaçlamıştır. Üniversitedeki akademisyenlere uyguladığı ankete bağlı olarak şu bulguları elde etmiştir: iş doyumunu en fazla akademisyenin eğitimsel rolü ile ilgili olup, daha az oranda da akademisyenlerin yaptıkları araştırmalarla ilgilidir. Diğer taraftan niversite akademisyenlerinin ücret ve terfileri ile ilgili önemli derecede iş doyumsuzlukları ortaya çıkmıştır.

Perie ve Baker (1997), Ulusal Eğitim İstatistikleri Merkezi-İstatiksel Analiz Raporu “Amerikan ğretmenleri Arasında İş Doyumu: Çalışma koşulları, özgeçmiş özellikleri ve ğretmen deneğinin Etkisi” adlı çalışmalarında dikkati çeken ve vurgulanması gereken sonuçları şöyle belirtmişlerdir:

1. Yönetsel destek ve liderlik, ğrenci davranışı, okul iklimi ve ğretmen özerkliği iş doyumuyla ilgili olan çalışma şartlarıdır.
2. Özel okul ğretmenlerinin devlet okullarındaki öğretmenlerden, ilköğretim ğretmenlerinin ortaöğretim öğretmenlerinden daha doyumlu olduğu oldukları belirlenmiş; ancak bu ilişki herhangi bir okulda veli desteğini alan öğretmenlerle almayan öğretmenler arasında çıkan fark kadar belirgin değildir.
3. Devlet okullarındaki daha geen ve tecrübesiz öğretmenlerin daha yaşlı ve tecrübeli öğretmenlerden daha yüksek doyum derecesine sahip oldukları grlmştir.

Özel okullarda ise bu ilişki iki kutupludur, en çok genç ve yaşlı öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri en az ve en çok deneyimli öğretmenlerin en yüksek iş doyum düzeyleri kadardır.

4. Öğretmen doyumunu, ücret ve avantajlarla zayıf bir ilişki göstermektedir.

5. Mesleklerinden en çok doyum alan ortaöğretim öğretmenleri, mesleklerinden en az doyum alan ortaöğretim öğretmenlerine göre daha fazla ebeveyn desteği alabilir ve öğrencileri tarafından daha az tehdit edilebilir.

Reynolds (1997), “İlköğretim Okullarında Okul Temelli Karar Verme Sürecinde ve İş Doyumunda Öğretmen Katılımı Düzeyi Arasındaki Bir İlişki Çalışması” adlı çalışmasında; 556 ilköğretim öğretmeni üzerinde Orta Atlantik okul sistemindeki temel okul yönetimine dayanan ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin karar almaya katılım düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışmada öğretmenlerin karar alma sürecine katılma düzeyleri ne kadar yüksekse, amaçları benimseme düzeyinin ve bunun sonucu olarak iş doyumunun da o kadar yüksek olduğu saptanmıştır.

Spence ve Elder, MBA derecesi olan kadın ve erkeklerin iş doyumunu ve psikolojik sağlık durumları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmanın sonucunda, erkeklerin kadınlara göre önemli bir farklılıkla, yüksek düzeyde çalışmaya karşı bağımlı oldukları görülmüştür. Anlaşılacağı üzere hem kadınların hem de erkeklerin ilişkilerinde aynı olumsuz davranışları sergiledikleri görülmektedir (Burke,1999: 336).

Newby (1999), “Job Satisfaction of Middle School Principals in Virginia” adlı çalışmasında, 1997–1998 eğitim- öğretim yılında Virginia’ daki ortaokul müdürlerinin iş doyumunu belirlemek amacıyla Minnesota Doyum Ölçeği (1967) kullanılmıştır. Virginia’ daki 188 ortaokul müdürüne gönderilen anketlerden 132 okul müdürünün verileri değerlendirilmeye alınmıştır. Yapılan istatistik analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre; cevaplayıcıların genel iş doyumunu düzeyleri iyi ($X= 3.65$) bulunmuştur. Kenar mahallelerdeki okullarda görev yapan okul müdürlerinin iş doyumunu düzeyleri, şehir merkezinde ve kırsal alanda görev yapan okul müdürlerinin iş doyumunu düzeylerinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumun nedeni olarak, kenar mahallelerinde çalışan okul müdürlerinin ücret yönünden şehir merkezindeki ve kırsal alandaki okul müdürlerinden daha iyi bir pozisyona sahip olmalarıdır. Erkek yöneticiler,

“yaratıcılık ve çeşitlilik” boyutunda bayan yöneticilerden, genç yöneticiler “yaratıcılık” boyutunda orta yaşlı yöneticilerden, eğitim uzmanı yöneticiler, “başarı” boyutunda doktoralı ve master dereceli yöneticilerden, . Kenar mahallelerdeki okullarda görev yapan yöneticilerin, “ödenti, yönetim ve çalışma koşulları” boyutlarında şehir merkezindeki ve kırsal alandaki yöneticilerden, büyük okullarda görev yapan yöneticilerin, “yükselme ve güvenlik” boyutlarında küçük okullarda görev yapan yöneticilerden genel doyum açısından daha doyumlu oldukları tespit edilmiştir.

Murray (1999), “Chapel Hill’de Kuzey Karolina Üniversitesi’ndeki Kütüphane Üyelerinin Mesleki Paramesleki İş Doyumu” adlı çalışmasında, Spector’un 36 maddelik ölçeğini 240 kütüphane bireyine uygulaması sonucu elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre; kütüphane çalışanlarının işlerinden yüksek düzeyde doyum aldıkları belirlenmiştir. Ancak özellikle kütüphane yöneticilerinin iki temel alanda, ücret ve yükselme, doyumsuzluk yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

DeMato (2001), “Virginia’daki İlköğretim Okulu Danışmanları Arasındaki İş Doyumu: 13 yıl sonra” adlı çalışmasında 1986–1987 eğitim-öğretim yılında Virginia devlet ilköğretim okullarındaki 444 danışmana iş doyumlarını belirlemek için, 100 madde, 20 boyutu içeren “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nden oluşan anket uygulanmıştır. Daha sonra 2001 yılında iş doyumları tekrar ölçülmüştür. Veri analizi için 339 anket değerlendirilmeye alınmış ve analiz sonuçlarına göre, danışmanların %90,9’u doyumlu ya da çok doyumlu, % 9,1’ ise doyumsuz ya da çok doyumsuz bulunmuştur. Danışmanların 1988 yılında iş doyum düzeyleri, % 93,5, 1995 yılında % 96,3, 2001 yılında ise % 90,9 çıkmıştır. Danışmanların en çok doyum aldıkları 6 alan belirlenmiştir: “sosyal servis, moral değerler, yaratıcılık, aktivite ve yeteneklerden yararlanabilme.”

Rahman (2001), Malezya’nın Sarawak merkezinde yaptığı “Öğretmen Doyumu Üzerine Bir İnceleme” adlı doktora tezinde; Sarawak’taki 20 ilköğretim ve 9 ortaöğretim okulunda 110 yönetici ve 776 öğretmenin iş doyumunu düzeyini belirlemek için iş tanımlayıcı indeksi kullanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinden daha yüksektir. Yapılan bölgesel kıyaslamaya göre, kırsal alanda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri şehirde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinden daha

yüksektir. Cinsiyet kıyaslamasına göre ise, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha yüksek doyuma sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Kaiser (2002), “ İş doyumu: Standart olan ve olmayan bir kıyaslama ve Avrupa karşısında cinsiyete özgün bir belirti/ iş doyumu çelişkisi” adlı doktora tezi çalışmasında, iş doyumu ile verimlilik arasında olumlu bir ilişki olduğunu ve oluşan bu bağın işveren- işçi arasındaki psikolojik sözleşmenin niteliğini etkilediğini ortaya çıkarmıştır (Kaiser, 2002).

Bogler (2002: 671), belirli öğretmen alt yapı değişkenleri ve okul (mesleki) özellikleri iş doyumu ile zayıf)bir bağıntıya sahip olduğunu ve bunları öğretmenin kariyeri ile ilgili iş doyumunu belirlemede etkili olmadığını belirlemiştir. Yine de birinci kademedeki çalışan bayan öğretmenler erkek öğretmenlerden daha fazla tatminli çıkmıştır. Bu çalışmada 1.–3. sınıflardaki öğretmenlerin daha yüksek sınıfları okutanlardan daha tatminli oldukları ortaya çıkmıştır (Demirci, 2003).

Nikolaou and all (2002), “İş Güvenliği İş Doyumunu Artırır mı?: Bir Avrupa Deneyimi Çalışması” adlı çalışmalarında Avrupa ülkelerinde iş doyumu ile iş güvenliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Elde edilen bulgulara göre, iş güvenliğinin cinsiyet değişkeni bakımından farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Daha yaşlı, evli bireyler(özellikle evli bayanlar) çalışanlar arasındaki iş doyumu daha yüksek çıkmıştır. Uzun dönemlik bir iş, işveren-işçi ilişkisinde ve iyi bir iş eşleştirmesinde iş güvenliğinin daha büyük ve önemli bir belirleyicisi olduğu ortaya çıkmıştır Ayrıca iş güvenliğinin düzeyinin, çeşitli iş özellikleri ve kişisel özelliklerle ilgili olduğu belirlenmiştir.

Guo (2003), “Bangkok Charansanitwong İş Okulu’ ndaki Öğretmenlerin İş Doyumu” adlı çalışmasında; “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ni kullanarak öğretmenlerin demografik ve kişisel özellikleriyle iş doyumları arasındaki ilişkiyi ve farklılığı incelemiştir. 60 öğretmene gönderilen anketlerin 54’ ü değerlendirilmeye alınmıştır. Yapılan ANOVA ve t testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin doyum açısından “nötr” derecede oldukları ($X= 3.42$, $ss=.63$) tespit edilmiştir. Çalışma sonucuna göre, farklı demografik / mesleki özelliklere sahip öğretmenlerle iş doyumları arasında istatistikî önem gösteren farklılıklar bulunmamıştır. Öneriler bölümünde, yöneticilerin rol modeli olmaları, mentörlük, geribildirim, sistematik değerlendirme, tanınma ve

ödülleri konularında öğretmenlere destek olmaları ve daha duyarlı davranışları belirtilmiştir.

Polland (2003), “Çalışanların Doyumu İncelemesi” adlı çalışmasında; Kuzey Florida Üniversitesi çalışanlarından Yönetimsel ve Mesleki Topluluk grubundan 312 kişiye e-mail yoluyla ulaşılmış ve 40 maddelik anketi cevaplayan 93 kişi analize alınmıştır. Analiz sonuçlarına göre, “işimden kesinlikle doyum alıyorum” yargısına % 26’sı “tamamen katılıyorum”, %52’si ise “katılıyorum”, %4’ü “katılmıyorum” yanıtını vermiştir.

Sargent ve Hannum (2003), “Öğretmenlerin Mutluluklarını Korumaları: Kırsal Çin’deki İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler Arasındaki İş Doyumu” adlı çalışmalarında; Gansu vilayetinde Gansu Çocuk ve Aileleri Çalışması (GSCF) ile kırsal alandaki ilçelerdeki 2000 çocuğu, onların annelerini, babalarını ve anasınıfları öğretmenlerini içine alan bir inceleme yapmışlardır. Aynı zamanda 100 köy müdürü, 128 okul müdürü ve 1003 ilköğretim okulu öğretmeni de dâhil edilmiştir. Öğretmen görüşleri, toplum, okul faktörleri ve bireysel faktörlerden etkilenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, daha genç, daha eğitilmiş ve erkek öğretmenlerin mesleklerinden daha doyum aldıkları ortaya çıkmıştır.

Verhofstadt ve Omey (2003), “Mesleğin İlk Aşamasında Eğitimin İş Doyumu Üzerine Etkisi” adlı çalışmalarında; 23 yıllık deneyimli Flaman işçi grubundan alınan verilerin analizi sonucu, daha yüksek eğitilmiş kişilerin, daha düşük eğitilmiş kişilerden daha çok doyumlu oldukları ortaya çıkmıştır. Özellikle yüksek eğitilmiş kişilerin daha iyi bir işe sahip oldukları noktada bu fark daha da belirgindir. Ancak iş özellikleri kontrol altına alındığı zaman negatif bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Bu da, yüksek eğitilmiş kişilerin daha az mutlu oldukları sonucudur. Genç çalışanların becerilerini işlerinde kullanabilmeleri, onların iş doyumuna güçlü bir şekilde katkıda bulunmuştur. Ve eğitimsel uygunsuzluk ile iş doyumunu arasındaki ilişki belirsiz çıkmıştır.

Stemple (2004), “Job Satisfaction Of High School Principals In Virginia” adlı çalışmasında, 2003- 2004 eğitim-öğretim yılında Virginia’daki 302 yüksek okuldaki 183 yüksek okul müdürleri arasındaki iş doyumunu düzeyini belirlemek amacıyla 100 maddeden ve 20 ihtiyaç düzeyi boyutundan oluşan 1977-Minnesota İş Doyumu Anketi kullanılmıştır. Anketteki 20 ihtiyaç boyutu şunlardır:

1. Yeteneklerden Yararlanabilme
2. Başarı
3. Aktivite
4. Yükselme
5. Otorite
6. Örgüt Politikaları ve Prosedürleri
7. Ödenti
8. Çalışanlar
9. Yaratıcılık
10. Bağımsızlık
11. Moral Değerler
12. Tanınma
13. Sorumluluk
14. Güvenlik
15. Sosyal Servis
16. Sosyal Statü
17. Yönetim
18. Yönetim-Teknik
19. Çeşitlilik
20. Çalışma Şartları

Minnesota İş Doyumu anketinin analiz sonuçlarına göre, genelde yüksek okul müdürleri işlerinden doyum almaktadırlar. Cevaplayıcıların % 43.7'si 46–55 yaş arasında, % 80.9'u erkek, % 45.9'u \$75,000 ve \$100,000 kazanmakta, % 20.8'i 401-800 arasında öğrenciden oluşan okulda görev yapmakta, % 38.3'ü 1-3 yıldır çalışmaktadır. Ücret ile yaş arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r = .206$). Yapılan diğer analiz sonuçlarına göre, en yüksek ortalamalar, sosyal servis (19.38), moral değerler(19.37) ve

yaratıcılık(19.02) boyutlarında; en düşük ortalamalar, ödenti (ücret)(12.84), yükselme(15.40) ve tanınma(15.45) boyutlarında görülmüştür.

Tseng (2004), “Öğrenci İşleri Mesleğini Yürütenlerin İş Doyumunun Bir Meta-Analizi” adlı çalışmasında, yaptığı deneysel çalışma demografik özellikler, kişisel özellikler, iş özellikleri, rol durumları, kurumsal özellikler, kariyer bağlılığı, işle ilgili stres gibi özelliklerle iş doyumunu arasındaki ilişkileri açıklamıştır. Yapılan meta-analiz sonucunda, liderlik biçimi, pozitif iş özellikleri ve yüksek düzeyde kariyer bağlılığının öğrenci işleri çalışanlarının iş doyumunun yapısal boyutunda en önemli faktörler olarak ortaya çıkmıştır.

Tapania (2003), “Finlandiya Toplumundaki Eczacıların İş Doyumu ve İş Yeri Baskısı” adlı çalışmasında; 349 eczacıya e-mail yoluyla gönderilen anketlerin 225’i değerlendirilmeye alınmıştır. Cevaplayıcıların % 87’si işlerinden yüksek ve orta derecede doyum aldıklarını belirtmişlerdir. Bulgulara göre eczacıların iç içe oldukları eğitim deneyiminin kalitesinin iş doyumuyla önemli bir oranda ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Onlar için en popüler seçenekler, işte mesleki becerileri ve bilgileri geliştirme ve geliştirilmiş iç içe eğitim olanakları olarak belirtilmiştir. Doyumsuzluğun başlıca kaynakları, “zor çalışma saatleri, liderlik metotlarından yoksun idareciler” olarak belirtilmiştir. 5 cevaplayıcıdan 1’i yakın gelecekte mesleğini değiştirmeyi düşünmektedir.

Zembylas ve Papanastasiou (2004), “Kıbrıs’ta Okul Öğretmenleri Arasında İş Doyumu” adlı çalışmalarında; 461 okul yöneticisi ve öğretmeni üzerinde iş doyumunu ve iş doyumunu üzerinde etkili olan bazı faktörleri incelemişlerdir. Öğretmen 2000 projesi kapsamında bir anket geliştirilmiş ve anket sonuçlarına göre ücret faktörünün öğretmenlik mesleğinde iş doyumunu için belirleyici bir etken olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında çalışma saatleri ve tatil gün sayısının da önde gelen faktörler olduğu görülmüştür.

Al Kaabi (2005), “Birleşik Arap Emirlikleri’deki Öğretmenlerin Yıpranma Durumunu Etkileyen Faktörler” adlı çalışmasında Birleşik Arap Emirlikleri devlet okullarında görev yapan öğretmenler arasındaki yüksek yıpranma oranını etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Bu faktörler, kişisel, ekonomik, çalışma faktörleri, öğretmen hazırlığı ve sosyo-kültürel faktörlerdir. Çalışmanın örneklemini 594 öğretmen

oluşturmuştur. Kantitatif veri tanımlayıcı istatistik analizine Chi- Square testine göre, öğretmen cinsiyeti, nitelikleri ve kıdem yılı ile en önemli faktörler arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgulara göre, öğretmen yıpranmasını etkileyen en önemli faktörlerin başında kişisel faktörler gelmektedir ve stres (3.31) ortalama, sorumluluk (3.19) ortalama ile kişisel faktörlerin belirgin unsurları olarak ortaya çıkmıştır. İkinci sırada ekonomik faktörler gelmektedir ve teşvikler (3.23) ortalama ile ortaya çıkmıştır. Çalışma faktörü üzerinde en yüksek etkiye sahip olan yazı işleri (3.07) ortalama ile ortaya çıkmıştır. Sosyo- kültürel faktörler üzerine en yüksek etkide bulunan sosyal taktir (3.07) ortalama ile ortaya çıkmıştır. Sonuçlara göre öğretmen hazırlığı faktörleri öğretmen yıpranmışlığıyla ilgili en az önemli ($X= 2.10$) faktördür.

Barnett (2005), “ Okul Müdürlerinin Okul Öğrenme Çevreleri ve Seçili Öğretmen Çıktıları Üzerine Dönüşümsel Liderlik Biçiminin Etkisi” adlı doktora tezinde; 1. çalışması müdürlerin liderlik biçiminin, okul öğrenme çevresinin, seçili öğretmen çıktılarının ve öğretmen görüşlerinin kantitatif bir analizini içeren Avustralya- Yeni Güney Galler’de random tekniğiyle seçilmiş 52 okul ve 458 öğretmene uygulanan bir yapı sergilerken, 2. çalışması 3 okuldaki 12 cevaplayıcının okul öğrenme çevresi ve öğretmen doyumunu etkileyen liderlik uygulamalarını açıklayan verilerini birleştiren kalitatif bir yapı sergilemektedir. Elde edilen bulgulara göre, dönüşümsel ve işlemsel liderlik biçiminin etkileşiminin okul öğrenme çevresi ve seçili öğretmen çıktıları üzerinde belirgin bir etkisi vardır. Ayrıca okul müdürlerinin eğitiminde dönüşümsel ve işlemsel paradigmanın davranışsal etkileri şekillendirici liderlik davranışları olarak görülmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır.

Kimbrel (2005), “Öğretmen Başlama Programları ve Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin İş Doyumu” adlı çalışmasında; öğretmenlerin mesleğin ilk birkaç yılında meslekten ayrılma davranışını ele almış ve öğretmen başlama programları ile yeni başlayan öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 2004 yılı mayıs ayında 1–3 yıl arasında kıdeme sahip Nebreska öğretmenlerine İş Tanımlayıcı İndeks (1997), öğretmen başlama programları faktörleri ve demografik değişkenlerle ilgili bilgileri içeren üç bölümlük bir anket mail yoluyla gönderilmiş ve uygulanmıştır. Anket verilerinden elde edilen sonuçlara göre, öğretmen başlama programları ile yeni başlayan öğretmen toplam iş doyumunu arasında pozitif değerli bir korelasyon katsayısı ($r= 0.268$) bulunmuştur. Öğretmen başlama programları ile görevde kalma arasında

pozitif bir değer korelasyonu ($r= 0.251$) bulunmuştur. Araştırmanın sonucunda değişkenler, öğretmenin bir iş yapmasını ve yönetimi kabullenmesini toplam iş doyumunda % 67 oranında önemli bir derecede açıklamaktadır.

Meyer (2005), “Okul Yemek Servisi Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler” adlı çalışmasında; 14 okulda çalışan 100 kişinin verilerinden yapılan analiz sonuçlarına göre, çalışanların işlerinden doyum aldıkları belirlenmiştir. Ancak ilköğretim okulunda çalışan kişilerin doyum dereceleri yüksekokulda çalışan kişilere göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak çalışanların eğitim düzeyleri ile onların okulda iş için harcadıkları süre ve diğer görev uygulamaları arasında doyum açısından bir farklılık bulunmamıştır.

Nobile and McCormick (2005), “Katolik İlköğretim Okullarında İş Doyumu ve Mesleki Stres” adlı çalışmalarında; Avustralya’ daki Yeni Güney Galler’ deki 6 Katolik Okul Sistemine bağlı 52 İlköğretim Okulu’ndaki 356 bireye uyguladıkları Lester (1987) tarafından geliştirilen “Öğretmen İş Doyumu Anketi” (TJSQ) doğrultusunda ortaya çıkan faktör ve regresyon analizi sonuçları iş doyumuyla mesleki stres arasında güçlü bir ilişki bulmuşlardır. Anket, “yönetim, meslektaşlar, yöneticiyle ilişki, çalışma şartları, iş sorumluluğu, işin kendisi, geribildirim, iş değişkeni, öğrencilerle ilişkiler” olmak üzere 9 iş doyumunu; “öğrenci alanı, bilgi alanı, okul alanı, kişisel alan” olmak üzere 4 mesleki stres boyutundan oluşmaktadır. Çalışmada 9 iş doyumunu ve 4 mesleki stres faktörü tanımlanmıştır. Sonuç olarak bu konuda okul sistemleri ve yöneticileri üzerine tavsiyeler yapılmıştır ve mesleki desteğin stresi azaltacağı ve iş doyumunu artıracacağı belirtilmiştir.

Vernick ve diğ. (2005), Ulusal Kariyer Gelişimi Topluluğu Global Konferansı’ nda “**İş Doyumu**” adlı çalışmalarında iş doyumuyla ilgili önemli olan sonuçları şu şekilde belirtmişlerdir:

1. Çevresel Kimlik, Öz-Yeterlik, Birey-Çevre Uygunluğu bütün olarak kesinlikle *iş doyumuyla* ilgilidir.

2. İş doyumunu için öneriler olarak iş çevresinde değişim, bireysel değişim örnekleri verilebilir.

3. Bireyler, çalışanlar, kariyer danışmanları ve insan kaynakları mesleklerinde iş doyumunu için çevresel kimlik önem kazanmıştır.

Mau, Ellsworth ve Rawley (2006), “Yeni Başlayan Genç Öğretmenlerin Öğretim Kariyerleri İstekliliği” adlı çalışmalarında, göreve yeni başlayan öğretmenlerin kariyer istekliliğini ve iş doyumunu incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmen iş doyumunu ebeveynlerin mesleğinin bir fonksiyonudur. Annelerin öğretim mesleği çocuklarının iş doyumunu önemli bir şekilde etkilemektedir. Öz-yeterlik ve motivasyonel faktörlerin hiç biri öğretmen iş doyumunu tek başına açıklayamamaktadır.

ProQuess Bilgi ve Öğrenme Topluluğu (2006), “2005’in İş Doyumu Analiziyle İlgili En İyi Tutulan İlk On Tezi” adlı araştırmasında; birinci sıradaki tezin yazarı Anderson’un çalışma sonuçları bireysel iş doyumunu ve liderlik arasında güçlü bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Liderliğin iş doyumunu üzerine etkileri, liderlik biçimleri, lider davranışları ve iş doyumunu konularında pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur.

BÖLÜM IV

1. YÖNTEM

1.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada; betimsel nitelikte, genel tarama modeli kullanılmış, likert tipi anket tekniği yoluyla veriler toplanmaya çalışılmıştır.

Kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin şu anki mevcut iş doyumunu düzeyleri saptanmıştır. Yapılan incelemeye iki ortam arasındaki farklılıklar tespit edilmiştir.

1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Elazığ ili sınırları içinde resmi ilköğretim okullarında 2006–2007 eğitim-öğretim yılında merkezde görev yapan 1425, kırsal alanda görev yapan 706 kadrolu sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem grubuna merkezdeki 1425 sınıf öğretmeninden 304, kırsal alandaki 706 sınıf öğretmeninden 251'i alınmıştır. Araştırmanın örneklemi, kent merkezi ve kırsal alan için ayrı ayrı belirlenmiş ve belirlenirken, Krejcie ve Morgan (1970)'in geliştirdikleri örneklem belirleme yöntemi olan; $s = \frac{X^2 N P (1 - P)}{d^2 (N - 1) + X^2 P (1 - P)}$ ile belirlenmiştir.

Tablo 6: Kent Merkezindeki İlköğretim Okulları Örneklem Dağılımı

NO	KENT MERKEZİNDEKİ OKULLAR	Verilen Anket Sayısı		Değerlendirmeye Alınan Anket Sayısı		TOPLAM
		ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	
1	Lütfullah Bilgin İlköğretim Okulu	9	6	9	6	15
2	Vali Tevfik Gür İlköğretim Okulu	11	5	10	5	15
3	Namık Kemal İlköğretim Okulu	4	6	1	4	5
4	Yunus Emre İlköğretim Okulu	5	3	4	3	7
5	Doğukent İlköğretim Okulu	9	5	8	5	13
6	Kanuni Sultan Süleyman	8	5	7	5	12
7	Mezre İlköğretim Okulu	13	12	13	12	25
8	İsmetpaşa İlköğretim Okulu	8	8	6	7	13
9	Koç İlköğretim Okulu	5	9	5	9	14
10	Atatürk İlköğretim Okulu	15	10	13	8	21
11	100.Yıl İlköğretim Okulu	10	5	8	5	13
12	Elazığ İlköğretim Okulu	8	9	6	9	15
13	İstiklal İlköğretim Okulu	15	7	10	5	15
14	Ziya Gökalp İlköğretim Okulu	9	6	7	5	12
15	Bahçelievler İlköğretim Okulu	8	9	5	8	13
16	Murat İlköğretim Okulu	4	4	4	4	8
17	Cumhuriyet İlköğretim Okulu	5	2	5	2	7
18	Akçakiraz Yüzbaşı İ.Ö.O	8	6	8	4	12
19	Salim Hazardağlı İ.Ö.O.	6	4	6	4	10
20	Mehmetçik İlköğretim Okulu	4	5	4	5	9
21	Mustafa Kemal İlköğretim Okulu	13	7	8	3	11
22	Mehmet Zeki İlköğretim Okulu	13	8	11	8	19
23	Şair Hayri İlköğretim Okulu	14	11	12	8	20
	TOPLAM	204	152	170	134	304

Tablo 7: Kırsal Alandaki İlköğretim Okulları Örneklem Dağılımı

NO	KIRSAL ALANDAKİ OKULLAR	Verilen Anket Sayısı		Değerlendirmeye Alınan Anket Sayısı		TOPLAM
		ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	
1	Alacakaya İlköğretim Okulu	4	2	4	2	6
2	Arıcak Erimli İlköğretim Okulu	3	2	3	2	5
3	Arıcak İlköğretim Okulu	4	3	4	3	7
4	Baskil Atatürk İlköğretim Okulu	8	11	8	10	18
5	Baskil Vakıfbank İ.Ö.O.	7	4	6	4	10
6	Baskil Altınuşağı Dalıca İ.Ö.O.	3	3	3	3	6
7	Baskil Yıldızlı İlköğretim Okulu	4	4	4	4	8
8	Keban Baraj İ.Ö.O.	2	4	2	4	6
9	Keban Fevzi Çakmak İ.Ö.O.	2	4	2	4	6
10	Keban Atatürk İlköğretim Okulu	2	3	2	3	5
11	Keban Musa Coşkun İ.Ö.O.	2	4	2	4	6
12	Karakoçan Fatih İ.Ö.O.	7	7	5	6	11
13	Karakoçan Cengiz Topel İ.Ö.O.	6	4	5	4	9
14	Karakoçan Sarıcan İ.Ö.O.	4	4	4	4	8
15	Karakoçan Nuri Özaltın İ.Ö.O.	6	8	5	7	12
16	Kovancılar İlköğretim Okulu	11	12	9	11	20
17	Kovancılar İsmetpaşa İ.Ö.O.	9	9	8	9	17
18	Kovancılar Eti Holding İ.Ö.O.	10	9	7	7	14
19	Kovancılar 12 Eylül İ.Ö.O.	4	3	4	3	7
20	Kovancılar Gedikyurt İ.Ö.O.	2	3	2	3	5
21	Kov. Şeh. Tabib Teğ. Yüksel Demir İ.Ö.O.	4	4	4	4	8
22	Kovancılar Ekinozu İ.Ö.O.	2	4	2	4	6
23	Maden Atatürk İlköğretim Okulu	7	6	6	6	12
24	Maden Kavak Hazar İ.Ö.O.	4	2	4	2	6
25	Palu Atatürk İlköğretim Okulu	7	6	7	5	12
26	Palu Yavuz Selim İ.Ö.O.	6	8	5	7	12
27	Palu Seydılı İlköğretim Okulu	1	3	1	3	4
28	Palu Baltaş İlköğretim Okulu	3	2	3	2	5
	TOPLAM	134	138	121	130	251

1.3. Veri Toplama Aracı

1.3.1. İş Doyumu Anketi

A. Kişisel Bilgi Formu

Anketin kişisel bilgi formu bölümünde; sınıf öğretmenlerinin “cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet, mezun olunan alan, hizmet yılı, mesleki kıdem, çalışılan yer” ile ilgili 7 maddeden oluşan kişisel bilgileri araştırılmıştır.

B. İş Doyumu Ölçeği

Ölçek, literatür taraması sonucunda elde edilen bilgiler ile benzer uygulamalara ilişkin yapılan çalışmalardaki ölçme araçları incelenerek oluşturulmuştur.

İş doyumu ölçeği oluşturulma sürecinde; bu ölçek, araştırmacı tarafından alan yazın ve uzman görüşleri çerçevesinde eklenen maddeler ile Hackman ve Oldham (1975)’in çalışmalarında kullandıkları “İş Doyumunun Özel Tipleri” adlı 14 maddelik anketi, Minnesota (1977) “iş doyumu ölçeği”, Scarpello & Vandenberg (1987)’in “Yöneticilerde Doyum” adlı 18 maddelik iş doyumu anketi, Roznowski (1989)’nin “İş Tanımlayıcı İndeks” adlı 18 maddelik anketi, Andrews & Withey (1976)’in “İş Yönlerinden Doyum” adlı 5 maddelik anketi, Spector (1994)’ün, geliştirdiği 36 maddelik ve 6 haneli İş Doyumu Anketi (JSS), Dilmann (2000)’ in çalışmasında işyerinde çalışan iş doyumunu tespit etmek için kullandığı 13 maddelik anketi, Gallup Örgütü (2006) tarafından geliştirilen 12 maddelik ve 5 haneli İş Doyumu Anketi (WSS), Akman, Bilge ve Kelecioğlu (2006)’nun geliştirdikleri 59 maddelik, 3 boyuttan oluşan (işiniz/işyeriniz tarafından şu anda ne kadar karşılandığı, ne kadar karşılanması gerektiği, ne kadar önemli olduğu) İş Doyumu Ölçeği Sun (2002)’un geliştirdiği 76 maddelik İş Doyumu Anketi ölçeklerinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

Daha sonra yönetim uzmanlarının görüşü alınarak ankette yer alacak ifadelerle ilişkin 95 soruluk bir madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzundaki ifadeler için eğitim uzmanları (EARGED) görüşleri de alınarak bu maddeler daha sonra 53’e indirilmiştir.

53 maddelik iş doyumu anketi, 7 boyuttan oluşmaktadır. 1. boyut “Yönetim” başlığı altındaki 13 maddeden (1–13 arası), 2. boyut “Ücret” başlığı altındaki 5 maddeden (14–18 arası), 3. boyut “Çalışma Koşulları” başlığı altındaki 5 maddeden

(19–23 arası), 4. boyut “Birlikte Çalışılan Kimseler” başlığı altındaki 10 maddeden (24–33 arası), 5. boyut “İşin Kendisi” başlığı altındaki 13 maddeden (34–45 arası), 6. boyut “Yükselme” başlığı altındaki 4 maddeden (46–49 arası), 7. boyut “Ödüller” başlığı altındaki 4 maddeden (50–53) oluşmaktadır.

1.4. Verilerin Toplanması

Araştırma için gerekli bilgileri toplamak amacıyla bir anket geliştirilmiştir. Anket, araştırmacının kendisi tarafından Eylül- Mayıs 2007 dönemleri arasında Elazığ merkezi ve kırsal alan ilköğretim okullarında uygulanmıştır. Merkez ilköğretim okullarına dağıtılan 356 anketin 304’ü, kırsal alandaki ilköğretim okullarına dağıtılan 272 anketin 251’i değerlendirilmeye alınmıştır. Toplam 555 anket değerlendirilmiştir. Kırsal alan olarak Elazığ ilindeki Alacakaya, Arıcak, Baskil, Karakoçan, Keban, Kovancılar, Maden, Palu ilçelerine ulaşılmıştır.

1.5. Verilerin Sınıflandırılması ve Analizi

1.5.1. Güvenirlilik Analizi

Yapılan güvenilirlik analizi sonucu, 53 maddelik İş Doyumu Anketinin Cronbach Alpha katsayısı, ,884 bulunmuştur.

Tablo 8: Güvenirlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standartize Olmuş Maddeler	Madde Sayısı
,884	,896	53

1.5.2. Geçerlik Analizi

Yapılan faktör analizi sonucu, 53 maddelik İş Doyumu Anketinin Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy katsayısı, ,815 bulunmuştur.

Tablo 9: GEÇERLİK ANALİZİ

KMO Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,815

1.6. Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen veriler, Statistical Package for Social Science for

Windows (SPSS 13,0) programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, anlamlılık testi gibi istatistiksel işlemler yapılmıştır. Verilerin analizi için aşağıdaki istatistiksel işlemler kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin kişisel özellikleri ile ilgili (cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet, mezun olunan alan, hizmet yılı, mesleki kıdem, çalışılan yer) tanımlayıcı istatistiksel analizler için, frekans ve yüzde teknikleri kullanılarak bunların evren içindeki ağırlıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Bağımsız değişkene (çalıştığı yer) göre anlamlı farklılık olup olmayacağını tespitlerinde istatistik yöntemlerden levene, t testi ve mann-whitney U testleri uygulanmıştır.

Elde edilen veriler sonucunda grupların katılım ortalamaları, ortalamalar arası fark ve bu farka uygulanan (p) değeri için ($p < 0.05$) anlamlılık düzeyi kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumu düzeylerinin tespitinde ve kişisel değişken gruplarının boyutlara göre iş doyumu düzeylerinde aritmetik ortalama kullanılmıştır. Bu iş doyumu düzeylerinin saptanmasında 1'den 5'e kadar olan "5'li katılım derecesi olan Likert dereceleme ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçekte beş seçenek dört fark aralığına sahip olduğu için $4/5=0.80$ 'lik bir fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde esas alınan aralıklar ve anlamları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 10: Derecelendirme Ölçeği

Sıra No	X	Seçenek
1	1,00–1,80	HİÇ KATILMIYORUM
2	1,81–2,60	KATILMIYORUM
3	2,61–3,40	ORTA DERECEDE KATILYORUM
4	3,41–4,20	KATILYORUM
5	4,21–5,00	TAMAMEN KATILYORUM

U

ygulanan likert tipi ölçek beşli derecelemeğe göre, aralıklar olumludan olumsuzu doğru seçeneklere ayrılarak analiz için uygun hale getirilmiştir. Ortalama karşılaştırmalara

esas olmak üzere; 1.00–1.80: hiç katılmıyorum, 1.81–2.60: katılmıyorum, 2.61–3.40: orta derecede katılıyorum, 3.41–4.20: katılıyorum, 4.21–5.00: tamamen katılıyorum şeklinde puanlandırılmıştır.

BÖLÜM V

1. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmadaki amaçlara ilişkin bulguların istatistiksel çözümlenmesi ve bunun sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır. Öncelikle sınıf öğretmenlerinin çalıştığı yer değişkeni (kırsal alan ve kent merkezi) ve cinsiyet değişkeni sınıflandırmasına dayalı yüzdeler değerlerine yer verilmiştir.

1.1. Sınıf Öğretmenlerinin Kişisel Özellikleri

Tablo 11: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet ve Çalışma Yerlerine Göre Dağılımları

Çalıştığı Yer	Kadın		Erkek		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kırsal Alan	122	48.6	129	51.4	251	100
Kent Merkezi	126	41.4	178	58.6	304	100
Toplam	248	44.7	307	55.3	555	100

Elazığ ili merkezindeki ve kırsal alanındaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine uygulanan anket verilerinin tanımlayıcı istatistik analizi değerlendirme sonuçlarına göre; cinsiyet değişkeni bakımından anketi yanıtlayan kırsal alanda görev yapan 251 sınıf öğretmeninden % 48,6' sının (122 kişi) kadın, % 51,4' ünün (129 kişi) erkek; kent merkezinde görev yapan 304 sınıf öğretmeninden % 41,4' ünün (126 kişi) kadın, % 58,6' sının erkek (178 kişi); toplam 555 sınıf öğretmeninden % 44,7' sinin (248 kişi) kadın, % 55,3' ünün (307 kişi) erkek oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 12: Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Durumlarına Göre Dağılımları

Yaş	21–25 yaş		26–30 yaş		31–35 yaş		35 yaş ve		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çalıştığı Yer										
Kırsal Alan	41	16.3	88	35.1	53	21.1	69	27.5	251	100
Kent	14	4.6	24	7.9	35	11.5	231	76	304	100
Toplam	55	9.9	112	20.2	88	15.9	300	54.1	555	100

Elazığ ili merkezindeki ve kırsal alanındaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine uygulanan anket verilerinin tanımlayıcı istatistik analizi değerlendirme sonuçlarına göre; yaş değişkeni bakımından anketi yanıtlayan kırsal alanda görev yapan 251 sınıf öğretmeninden % 16,3' ünün (41 kişi) 21–25 yaş arasında, % 35,1' inin (88 kişi) 26–30 yaş arasında, % 21,1' inin (53 kişi) 31–35 yaş arasında, % 27,5' inin (69 kişi) 35 yaş ve üzerinde oldukları belirlenmiştir.

Kent merkezinde görev yapan 304 öğretmeninden % 4,6'sının (14 kişi) 21–25 yaş arasında, % 7,9' unun (24 kişi) 26–30 yaş arasında, % 11,5' inin (35 kişi) 31–35 yaş arasında, % 76' sının (231 kişi) 35 yaş ve üzerinde oldukları; toplam 555 sınıf öğretmeninden % 9,9' unun (55 kişi) 21–25 yaş arasında, % 20,2' sinin (112 kişi) 26–30 yaş arasında, % 15,9' unun (88 kişi) 31–35 yaş arasında, % 54,1' inin (300 kişi) 35 yaş ve üzerinde oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 13: Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	Evli		Bekâr		Dul ya da Boşanmış		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çalıştığı Yer								
Kırsal Alan	175	69.7	67	26.7	9	3.6	251	100
Kent Merkezi	277	91.1	21	6.9	6	2	304	100
Toplam	452	81.4	88	15.9	15	2.7	555	100

Elazığ ili merkezindeki ve kırsal alanındaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine uygulanan anket verilerinin tanımlayıcı istatistik analizi değerlendirme

sonuçlarına göre; medeni durum değişkeni bakımından anketi yanıtlayan kırsal alanda görev yapan 251 sınıf öğretmeninden % 69,7' sinin (175 kişi) evli, % 26,7' sinin (67 kişi) bekâr, % 3,6' sının (9 kişi) dul ya da boşanmış; kent merkezinde görev yapan 304 sınıf öğretmeninden % 91,1' inin (277 kişi) evli, % 6,9' unun (21 kişi) bekâr, % 2' sinin (6 kişi) dul ya da boşanmış; toplam 555 sınıf öğretmeninden % 81,4' ünün (452 kişi) evli, % 15,9' unun (88 kişi) bekâr, % 2,7' sinin (15 kişi) dul ya da boşanmış oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 14: Sınıf Öğretmenlerinin Kıdemlerine Göre Dağılımları

Kıdem	0-4 yıl arası kıdem		5-9 yıl arası kıdem		10-14 yıl arası kıdem		15 yıl ve üzeri kıdem		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kırsal Alan	49	19.5	104	41.4	61	24.3	37	14.7	251	100
Kent Merkezi	36	11.8	12	3.9	81	26.6	175	57.6	304	100
Toplam	85	15.3	116	20.9	142	25.6	212	38.2	555	100

Elazığ ili merkezindeki ve kırsal alanındaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine uygulanan anket verilerinin tanımlayıcı istatistik analizi değerlendirme sonuçlarına göre; kıdem değişkeni bakımından anketi yanıtlayan kırsal alanda görev yapan 251 sınıf öğretmeninden % 19.5' inin (49 kişi) 0-4 yıl arası kıdeme, % 41.4' ünün (104 kişi) 5-9 yıl arası kıdeme, % 24.3' ünün (61 kişi) 10-14 yıl arası kıdeme, % 14.7' sinin (37 kişi) 15 yıl ve üzeri kıdeme sahip oldukları belirlenmiştir.

Kent merkezinde görev yapan 304 sınıf öğretmeninden %11.8' inin (36 kişi) 0-4 yıl arası kıdeme, % 3.9' unun (12 kişi) 5-9 yıl arası kıdeme, % 26.6' sının (81 kişi) 10-14 yıl arası kıdeme, % 57.6' sının (175 kişi) 15 yıl ve üzeri kıdeme; toplam 555 sınıf öğretmeninden % 15.3' ünün (85 kişi) 0-4 yıl arası kıdeme, % 20.9' unun (116 kişi) 5-9 yıl arası kıdeme, % 25.6' sının (142 kişi) 10-14 yıl arası kıdeme, %38.2' sinin (212 kişi) 15 yıl ve üzeri kıdeme sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 15: Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Eğitim Durumu	Öğretmen Okulu		Eğitim Enstitüsü		Eğitim Fakültesi		Eğt. Fak. Dış. Fak.		Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kırsal Alan	20	8	20	8	106	42.2	79	31.5	26	10.4	-	-	251	100
Kent Merkezi	16	5.3	77	25.3	133	43.8	64	21.1	9	3	5	1.6	304	100
Toplam	36	6.5	97	17.5	239	43.1	143	25.8	35	6.3	5	0.9	555	100

Elazığ ili merkezindeki ve kırsal alanındaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine uygulanan anket verilerinin tanımlayıcı istatistik analizi değerlendirme sonuçlarına göre; eğitim durumu değişkeni bakımından anketi yanıtlayan kırsal alanda görev yapan 251 sınıf öğretmeninden % 8'inin (20 kişi) öğretmen okulu mezunu, % 8'inin (20 kişi) eğitim enstitüsü mezunu, % 42,2'sinin (106 kişi) eğitim fakültesi mezunu, % 31,5'inin eğitim fakültesi dışındaki fakülte mezunu, %10,4'ünün (26 kişi) yüksek lisans mezunu oldukları belirlenmiştir.

Kent merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerinden % 5,3' ünün (16 kişi) öğretmen okulu mezunu, % 25,3' ünün (77 kişi) eğitim enstitüsü mezunu, % 43,8'inin (133 kişi) eğitim fakültesi mezunu, % 21,1'inin (64 kişi) eğitim fakültesi dışındaki fakülte mezunu, % 3'ünün (9 kişi) yüksek lisans mezunu, % 1,6'sının (5 kişi) doktora mezunu; toplam 555 sınıf öğretmeninden % 6,5'inin (36 kişi) öğretmen okulu mezunu, %17,5'inin (97 kişi) eğitim enstitüsü mezunu, % 43,1'inin (239 kişi) eğitim fakültesi mezunu, % 25,8'inin (143 kişi) eğitim fakültesi dışındaki fakülte mezunu, % 6,3'ünün (35 kişi) yüksek lisans mezunu, % 0,9'unun (5 kişi) doktora mezunu oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 16: Sınıf Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Alanlara Göre Dağılımları

Mezun Olduğu Alan	Sınıf Öğretmenliği		Diğer		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kırsal Alan	138	55	113	45	251	100
Kent Merkezi	242	79.6	62	20.4	304	100
Toplam	380	68.5	175	31.5	555	100

Elazığ ili merkezindeki ve kırsal alanındaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine uygulanan anket verilerinin tanımlayıcı istatistik analizi değerlendirme sonuçlarına göre; mezun oldukları alan değişkeni bakımından anketi yanıtlayan kırsal alanda görev yapan 251 sınıf öğretmeninden % 55' inin (138 kişi) sınıf öğretmenliği alanından, % 45' inin (113 kişi) diğer alanlardan; kent merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerinden % 79,6' sının sınıf öğretmenliği alanından, % 20,4' ünün diğer alanlardan; toplam 555 sınıf öğretmeninden % 68,5' inin (380 kişi) sınıf öğretmenliği alanından, % 31,5' inin (175 kişi) diğer alanlardan mezun oldukları tespit edilmiştir.

1.2. Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri

Tablo 17: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “YÖNETİM” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE NO	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS(STANDART SAPMA)
1	251	3,38	1,28
2	251	3,85	1,07
3	251	3,17	1,38
4	251	3,45	1,49
5	251	3,68	1,36
6	251	2,35	1,36
7	251	3,07	1,43
8	251	3,55	1,35
9	251	3,62	1,42
10	251	3,32	1,46
11	251	3,66	1,35
12	251	2,60	1,36
13	251	3,39	1,67

Tablo 17’de görüldüğü gibi anketi yanıtlayan öğretmenlerin her bir maddeye verdikleri yanıtlar 1 ve 5 arasında değerlendirilmiş, yanıtların ortalamaları alındığında; iş doyumu boyutlarından “Yönetim” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde;

M1: “Okuldaki çalışanlar, okulun yönetim politikası konusunda bilgilendirilir ” ifadesine ($\bar{X} = 3,38$) “katılıyorum” düzeyinde, M2: “Okulumda iyi bir iş yapıldığında hemen fark ederim” ifadesine ($\bar{X} = 3,85$) “katılıyorum” düzeyinde, M3: “Okulun amaçları ile çalışanların ihtiyaçları arasında denge olduğuna inanıyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,17$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde, M4: “Okulumda beni ilgilendiren kararlara katılma fırsatı verilmektedir” ifadesine ($\bar{X} = 3,45$) “katılıyorum” düzeyinde, M5: “İşimi farklı bir şekilde yaptığımda olumlu tepki alırım” ifadesine ($\bar{X} = 3,68$) “katılıyorum” düzeyinde, M6: “Okulumda hiyerarşik kademelerin çok fazla olması

işlerin yapılmasını zorlaştırıyor” ifadesine ($\bar{X} = 2,35$) “katılmıyorum” düzeyinde, M7: “Üstlerimin liderlik niteliklerine sahip olduğunu düşünüyorum ifadesine ($\bar{X} = 3,07$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde, M8: “Okulumda görev, yetki ve sorumluluklar yeterince açıktır” ifadesine ($\bar{X} = 3,55$) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

M9: “Müdürümün, astlarının duygularını dikkate aldığını düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,62$) “katılıyorum” düzeyinde, M:10 “Yaptığım çalışmalara ilişkin müdürümden geliştirici geri bildirimler alırım” ifadesine ($\bar{X} = 3,32$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde, M11: “Müdürüm, demokratik bir yönetim tarzı sergilemektedir” ifadesine ($\bar{X} = 3,66$) “katılıyorum” düzeyinde, M12: “Müdürüm astlarını başkalarından aldığı bilgilerle değerlendirir” ifadesine ($\bar{X} = 2,60$) “katılmıyorum” düzeyinde, M13: “Bundan sonra da şu andaki okulumda çalışmayı isterim” ifadesine ($\bar{X} = 3,39$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

Yönetim boyutunda en yüksek katılım düzeyi, M2: “Okulumda iyi bir iş yapıldığında hemen fark ederim” ifadesine ($\bar{X} = 3,85$) katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin verilmesi, kırsal alandaki ilköğretim okullarındaki yönetim ortamının iş odaklı olduğunu göstermektedir. M4: “Okulumda beni ilgilendiren kararlara katılma fırsatı verilmektedir” ifadesine ($\bar{X} = 3,45$) “katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin verilmesi, kırsal alandaki ilköğretim okullarındaki yönetim ortamının demokratik bir yapıya sahip olduğunu gösterebilir. M6: “Okulumda hiyerarşik kademelerin çok fazla olması işlerin yapılmasını zorlaştırıyor” ifadesine ($\bar{X} = 2,35$) “katılmıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin verilmesi ise, okulların demokratik bir yapı sergilemesini desteklemektedir. M7: “Üstlerimin liderlik niteliklerine sahip olduğunu düşünüyorum ifadesine ($\bar{X} = 3,07$) “orta derecede katılıyorum” cevabının verilmesi, kırsal alandaki ilköğretim okullarındaki okul yöneticilerinin liderlik davranışlarını yeterli bir şekilde sergileyemediklerini göstermektedir.

Tablo 18: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “ÜCRET” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE NO	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS (STANDART SAPMA)
14	251	2,34	1,38
15	251	2,49	1,51
16	251	3,96	1,32
17	251	3,44	1,51
18	251	1,86	1,10

Tablo 18’deki “Ücret” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde; M14: “Yaptığım iş karşılığında hak ettiğim maaşı aldığımı düşünüyorum” ifadesine sınıf öğretmenleri, ($\bar{X} = 2,34$) “katılmıyorum” düzeyinde, M15: “Türkiye koşullarında iyi bir maaş aldığımı düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,49$) “katılmıyorum” düzeyinde, M16: “Her ay düzenli maaş almaktan memnunum” ifadesine ($\bar{X} = 3,96$) “katılıyorum” düzeyinde, M17: “Maaş artış oranlarının yeterli olmadığını düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,44$) “katılıyorum” düzeyinde, M18: “Öğrenim düzeyime denk bir maaş alıyorum” ifadesine ($\bar{X} = 1,86$) “katılmıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

Ücret boyutundaki bulgulara göre, M18: “Öğrenim düzeyime denk bir maaş alıyorum” ifadesine ($\bar{X} = 1,86$) “katılmıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olması, kırsal alandaki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin mesleki yeterlik konusunda doyum almadıklarını göstermektedir. Ücret boyutunda genel bir doyumsuzluk yaşandığı dikkati çekmektedir.

Tablo 19: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “ÇALIŞMA KOŞULLARI” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE NO	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS (STANDART SAPMA)
19	251	3,06	1,32
20	251	2,92	1,30
21	251	2,98	1,67
22	251	2,45	1,18
23	251	2,66	1,37

Tablo 19’ daki “çalışma koşulları” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde, sınıf öğretmenleri, M19: “Çalıştığım okulun sağlıklı, rahat ve kullanışlı olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,06$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde, M20: “Okulumun ısı, ışık ve havalandırma bakımından uygun olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,92$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde, M21: “Okulumda gidiş-geliş yaparken çok zorluk çekiyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,98$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

M22: “Okulumda yeterli araç-gereç ve teknoloji olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,45$) “katılmıyorum” düzeyinde, M23: “Okulumun sosyal, sportif, sanatsal ve kültürel ortamlarının yeterli olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,66$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

Çalışma koşulları boyutundaki bulgulara göre, M22: “Okulumda yeterli araç-gereç ve teknoloji olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,45$) “katılmıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin verilmesi, okullardaki teknolojik ortamın yetersiz olduğunu göstermektedir. M21: “Okulumda gidiş-geliş yaparken çok zorluk çekiyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,98$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin

verilmesi, kırsal alandaki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin okullarına sağlıklı bir geliş-gidiş yapamadıklarını göstermektedir.

Tablo 20: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “BİRLİKTE ÇALIŞILAN KİMSELER” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE No	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS (STANDART SAPMA)
24	251	2,84	1,54
25	251	3,97	1,17
26	251	4,05	,98
27	251	3,91	1,11
28	251	4,24	,97
29	251	4,13	1,07
30	251	4,21	1,01
31	251	4,13	1,12
32	251	4,03	1,12
33	251	4,07	1,10

Tablo 20’deki “Birlikte Çalışılan Kimseler” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde, M24: “Okulumda yapılan bir işten memnun kaldığının belli edilmediğini düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,84$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde, M25: “İşle ilgili olmayan konularda bile ne zaman ihtiyacım olsa çalışma arkadaşlarımın yardımı koştuklarına inanıyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,97$) “katılıyorum” düzeyinde, M26: “Burada yaşadığım sorunları çalışma arkadaşlarımla paylaşabilirim” ifadesine ($\bar{X} = 4,05$) “katılıyorum” düzeyinde, M27: “İş arkadaşlarımla beni çalışmaya teşvik ettiğini düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,91$) “katılıyorum” düzeyinde, M28: “İş arkadaşlarımla neşeli buluyorum” ifadesine ($\bar{X} = 4,24$) “tamamen katılıyorum” düzeyinde, M29: “Okulda karşılaştığımız sorunları çözmek için çalışma arkadaşlarımla birlikte hareket ederiz” ifadesine ($\bar{X} = 4,13$) “katılıyorum” düzeyinde, M30: “Birlikte çalıştığım insanlardan memnunuz” ifadesine ($\bar{X} = 4,21$) “tamamen katılıyorum” düzeyinde, M31: “Okulumda

karşılıklı bir saygı ve güven ortamı olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 4,13$) “katılıyorum” düzeyinde, M32: “Okulumda birbirimizin işini kolaylaştıracak bir çalışma düzenimizin olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 4,03$) “katılıyorum” düzeyinde, M33: “Öğrencilerimle ilişkilerimden memnunluk duyuyorum” ifadesine ($\bar{X} = 4,07$) “katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

Birlikte çalışılan kimseler boyutundaki bulgulara göre, en çok dikkati çeken M28: “İş arkadaşlarımı neşeli buluyorum ifadesine ($\bar{X} = 4,24$) “tamamen katılıyorum” düzeyinde bir katılım derecesinin verilmesidir. Bu durum, kırsal alandaki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin okul ortamının neşesiz olmadığını, iletişim açısından hareketli olduğunu göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin öğrencileriyle ilişkilerinde ciddi bir sorun yaşamadıkları ortaya çıkmıştır.

Birlikte çalışılan kimseler boyutunda sınıf öğretmenlerinin genel olarak bir doyum aldıkları söylenebilir.

Tablo 21: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “İŞİN KENDİSİ” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE NO	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS (STANDART SAPMA)
34	251	3,46	1,40
35	251	3,82	1,39
36	251	3,43	1,39
37	251	3,33	1,32
38	251	4,15	1,16
39	251	2,06	1,52
40	251	3,90	1,20
41	251	3,54	1,32
42	251	1,90	1,25
43	251	3,67	1,33
44	251	3,82	1,43
45	251	3,59	1,38

Tablo 21’deki “İşin Kendisi” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde,

M34: “Mesleğimin, yeteneklerimi kullanabilme imkânı sağladığını düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,46$) “katılıyorum” düzeyinde, M35: “Yaptığım işten hoşnutluk duyuyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,82$) “katılıyorum” düzeyinde, M36: “Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeme ve kendimi geliştirmeme olanak sağladığını düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,43$) “katılıyorum” düzeyinde, M37: “Mesleğimi rahat ve özgürce sürdürdüğümü hissediyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,33$) “katılıyorum” düzeyinde, M38: “Öğretmenlik mesleğinin hangi amaca hizmet ettiğini biliyorum” ifadesine ($\bar{X} = 4,15$) “katılıyorum” düzeyinde, M39: “Mesleğimden atılma korkusu duyuyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,06$) “katılmıyorum” düzeyinde, M40: “Mesleğim, başarı duygusunu hissettiriyor” ifadesine ($\bar{X} = 3,90$) “katılıyorum” düzeyinde, M41: “Her gün okula farklı şeyler oluşturma heyecanımla gidiyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,54$) “katılıyorum” düzeyinde, M42: “İşimin can sıkıcı olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 1,90$) “katılmıyorum” düzeyinde, M43: Gerçek mutluluğu öğretmenlikte buluyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,67$) “katılıyorum” düzeyinde, M44: “Bundan sonra da öğretmenlik mesleğini sürdürmeyi isterim” ifadesine ($\bar{X} = 3,82$) düzeyinde, M45: “Mesleğim, bana kurum dışında da prestij ve saygınlık kazandırır” ifadesine ($\bar{X} = 3,59$) “katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

İşin kendisi boyutunda elde edilen bulgulara göre, M42: “İşimin can sıkıcı olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 1,90$) “katılmıyorum” düzeyinde, : Gerçek mutluluğu öğretmenlikte buluyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,67$) “katılıyorum” düzeyinde, M44: “Bundan sonra da öğretmenlik mesleğini sürdürmeyi isterim” ifadesine ($\bar{X} = 3,82$) düzeyinde, bir katılma derecesinin verilmesi, sınıf öğretmenlerinin yaptıkları işin niteliği konusunda doyum aldıklarını, birbirini destekleyen maddeler ışığında, göstermektedir. İşin kendisi boyutunda genel olarak bir doyum alındığı görülmektedir.

Tablo 22: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “YÜKSELME” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE NO	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS (STANDART SAPMA)
46	251	3,48	1,37
47	251	2,30	1,07
48	251	2,19	1,28
49	251	3,07	1,44

Tablo 22’ deki “Yükselme” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde, M46: “Mesleğimde yüксеlebilde imkânının oldukça az olduğuna inanıyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,48$) “katılıyorum” düzeyinde, M47: “İnsanlar bu kurumda en az diğer kurumlarda olduğu kadar hızlı yükselirler” ifadesine ($\bar{X} = 2,30$) “katılmıyorum” düzeyinde, M48: “Sahip olduğum yükselme olanaklarından memnunum” ifadesine ($\bar{X} = 2,19$) “katılmıyorum” düzeyinde, M49: “Mesleğimde gerekli ve yeterli hizmet içi eğitim aldığımı düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,07$) ”katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

Yükselme boyutundan elde edilen bulgulara göre, M46: “Mesleğimde yüксеlebilde imkânının oldukça az olduğuna inanıyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,48$) “katılıyorum” düzeyinde, M48: “Sahip olduğum yükselme olanaklarından memnunum” ifadesine ($\bar{X} = 2,19$) “katılmıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin verilmesi, sınıf öğretmenlerinin mesleki açıdan ilerleme konusunda doyum alamadıkları ortaya çıkmaktadır. Bu boyutta genel bir doyumsuzluk yaşandığı söylenebilir.

Tablo 23: Araştırmaya Katılan Kırsal Alandaki Sınıf Öğretmenlerinin “ÖDÜLLER” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE NO	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS (STANDART SAPMA)
50	251	3,43	1,40
51	251	3,68	1,21
52	251	2,61	1,24
53	251	2,49	1,17

Tablo 23’ te “Ödüller” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde, M50: “Bu kurumda çalışanlar için çok az ödüllendirme imkânı olduğuna inanıyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,43$) “katılıyorum” düzeyinde, M51: “Bu kurumda ödül almak benim için anlamlıdır” ifadesine ($\bar{X} = 3,68$) “katılıyorum” düzeyinde, M52: “Yaptığım işin yeterince takdir edildiğini hissediyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,61$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde, M53: “Ödüllendirme sisteminin adil olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,49$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

Ödüller boyutunda elde edilen bulgulara göre, M52: “Yaptığım işin yeterince takdir edildiğini hissediyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,61$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde, M53: “Ödüllendirme sisteminin adil olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,49$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin verilmesi, sınıf öğretmenlerinin yaptıkları işin sonunda bir hayal kırıklığı yaşadıkları görülmektedir. Bu boyutta da genel bir doyumsuzluk yaşandığı söylenebilir.

1.3. Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri

Tablo 24: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “YÖNETİM” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE NO	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS (STANDART SAPMA)
1	304	3,63	2,49
2	304	4,26	,83
3	304	3,42	1,16
4	304	3,69	1,10
5	304	3,47	1,16
6	304	2,75	1,39
7	304	3,43	1,18
8	304	3,86	,99
9	304	3,54	1,29
10	304	3,51	1,17
11	304	3,94	2,61
12	304	2,64	1,41
13	304	3,80	1,30

Tablo 24’ te “Yönetim” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde,

M1: “Okuldaki çalışanlar, okulun yönetim politikası konusunda bilgilendirilir ” ifadesine ($\bar{X} = 3.63$) “katılıyorum” düzeyinde, M2: “Okulumda iyi bir iş yapıldığında hemen fark ederim” ifadesine ($\bar{X} = 4,26$) “tamamen katılıyorum” düzeyinde, M3: “Okulun amaçları ile çalışanların ihtiyaçları arasında denge olduğuna inanıyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3.42$) “katılıyorum” düzeyinde, M4: “Okulumda beni ilgilendiren kararlara katılma fırsatı verilmektedir” ifadesine ($\bar{X} = 3.69$) “katılıyorum” düzeyinde, M5: “: “İşimi farklı bir şekilde yaptığımda olumlu tepki alırım” ifadesine ($\bar{X} = 3.47$) “katılıyorum” düzeyinde, M6: “Okulumda hiyerarşik kademelerin çok fazla olması işlerin yapılmasını zorlaştırıyor” ifadesine ($\bar{X} = 2.75$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde, M7: “Üstlerimin liderlik niteliklerine sahip olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,43$) ifadesine “katılıyorum” düzeyinde, M8: : “Okulumda görev, yetki

ve sorumluluklar yeterince açıktır” ifadesine ($\bar{X} = 3,86$) “katılıyorum” düzeyinde, M9: “Müdürümün, astlarının duygularını dikkate aldığımı düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,54$) “katılıyorum” düzeyinde, M:10 “Yaptığım çalışmalara ilişkin müdürümden geliştirici geri bildirimler alırım” ifadesine ($\bar{X} = 3,51$) “katılıyorum” düzeyinde, M11: “Müdürüm, demokratik bir yönetim tarzı sergilemektedir” ifadesine ($\bar{X} = 3,94$) “katılıyorum” düzeyinde, M12: “Müdürüm astlarını başkalarından aldığı bilgilerle değerlendirir” ifadesine ($\bar{X} = 2,64$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde, M13: “Bundan sonra da şu andaki okulumda çalışmayı isterim” ifadesine ($\bar{X} = 3,80$) “katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

Yönetim boyutunda elde edilen bulgulara göre; katılım derecesi en yüksek çıkan madde olan M2: “Okulumda iyi bir iş yapıldığında hemen fark ederim” ifadesine ($\bar{X} = 4,26$) “tamamen katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olması, kent merkezindeki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin yönetim ortamlarının kaliteyi ayırt etme düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. M11: “Müdürüm, demokratik bir yönetim tarzı sergilemektedir” ifadesine ($\bar{X} = 3,94$) “katılıyorum” düzeyinde, M4: “Okulumda beni ilgilendiren kararlara katılma fırsatı verilmektedir” ifadesine ($\bar{X} = 3,69$) “katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olması, kent merkezindeki ilköğretim okullarında demokratik bir yönetim ortamı olduğunu göstermektedir. M7: “Üstlerimin liderlik niteliklerine sahip olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,43$) ifadesine “katılıyorum” düzeyinde, M12: “Müdürüm astlarını başkalarından aldığı bilgilerle değerlendirir” ifadesine ($\bar{X} = 2,64$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olması, iki maddenin birbiriyle tam olarak örtüşmediğini göstermektedir. Bu durum, liderlik yeteneklerine sahip olan bir yöneticinin astlarını değerlendirme konusunda çok yeterli olmadığını göstermektedir. M13: “Bundan sonra da şu andaki okulumda çalışmayı isterim” ifadesine ($\bar{X} = 3,80$) “katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olması, kent merkezindeki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları okuldan memnun olduklarını göstermektedir.

Tablo 25: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “ÜCRET” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE NO	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS (STANDART SAPMA)
14	304	2,00	1,32
15	304	2,05	1,30
16	304	3,51	1,64
17	304	3,51	1,64
18	304	1,92	1,23

Tablo 25’ te “Ücret” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde, M14: “Yaptığım iş karşılığında hak ettiğim maaşı aldığımı düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,00$) “katılmıyorum” düzeyinde, M15: “Türkiye koşullarında iyi bir maaş aldığımı düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,05$) “katılmıyorum” düzeyinde, M16: “Her ay düzenli maaş almaktan memnunum” ifadesine ($\bar{X} = 3,51$) “katılıyorum” düzeyinde, M17: “Maaş artış oranlarının yeterli olmadığını düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,51$) “katılıyorum” düzeyinde, M18: “Öğrenim düzeyime denk bir maaş alıyorum” ifadesine ($\bar{X} = 1,92$) “ katılmıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

Ücret boyutunda elde edilen bulgulara göre; M14: “Yaptığım iş karşılığında hak ettiğim maaşı aldığımı düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,00$) “katılmıyorum” düzeyinde, M15: “Türkiye koşullarında iyi bir maaş aldığımı düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,05$) “katılmıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olması, kent merkezindeki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin aldıkları maaştan doyum almadıklarını göstermektedir. M18: “Öğrenim düzeyime denk bir maaş alıyorum” ifadesine ($\bar{X} = 1,92$) “ katılmıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olması ise, kent merkezindeki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin mesleki yeterlik konusunda doyum almadıkları ortaya çıkmıştır. Ücret boyutunda ciddi bir ekonomik doyumsuzluk yaşandığı görülmektedir.

Tablo 26: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “ÇALIŞMA KOŞULLARI” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE NO	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS (STANDART SAPMA)
19	304	3,26	1,30
20	304	3,43	1,31
21	304	1,97	1,39
22	304	3,49	1,22
23	304	2,75	1,29

Tablo 26’ da “Çalışma Koşulları” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde, M19: “Çalıştığım okulun sağlıklı, rahat ve kullanışlı olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,26$) “katılıyorum” düzeyinde, M20: “Okulumun ısı, ışık ve havalandırma bakımından uygun olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,43$) “katılıyorum” düzeyinde, M21: “Okulumda yeterli araç-gereç ve teknoloji olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 1,97$) “katılmıyorum” düzeyinde, M22: “Okulumda yeterli araç-gereç ve teknoloji olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,49$) “katılıyorum” düzeyinde, M23: “Okulumun sosyal, sportif, sanatsal ve kültürel ortamlarının yeterli olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,75$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

Çalışma koşulları boyutunda elde edilen bulgulara göre; M21: “Okulumda yeterli araç-gereç ve teknoloji olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 1,97$) “katılmıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olması, kent merkezindeki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin okula gidış-geliş konusunda zorluk çekmediklerini göstermektedir. Çalışma koşulları boyutunda kent merkezindeki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin genel olarak çalıştıkları ortamın koşullarından memnun oldukları görülmektedir.

Tablo 27: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “BİRLİKTE ÇALIŞILAN KİMSELER” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE NO	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS (STANDART SAPMA)
24	304	2,67	1,30
25	304	3,69	1,12
26	304	3,69	1,20
27	304	3,41	1,20
28	304	3,52	,97
29	304	3,72	1,14
30	304	4,11	,93
31	304	3,97	,98
32	304	3,84	,94
33	304	4,26	,84

Tablo 27’ de “Birlikte Çalışılan Kimseler” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde,

M24: “Okulumda yapılan bir işten memnun kalındığının belli edilmediğini düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 2,67$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde, M25: “İşle ilgili olmayan konularda bile ne zaman ihtiyacım olsa çalışma arkadaşlarımdan yardıma koştuklarına inanıyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,69$) “katılıyorum” düzeyinde, M26: Burada yaşadığım sorunları çalışma arkadaşlarımla paylaşabilirim ifadesine ($\bar{X} = 3,69$) “katılıyorum” düzeyinde, M27: “İş arkadaşlarımdan beni çalışmaya teşvik ettiğini düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,41$) “katılıyorum” düzeyinde, M28: “İş arkadaşlarımla neşeli buluyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,52$) “katılıyorum” düzeyinde, M29: “Okulda karşılaştığımız sorunları çözmek için çalışma arkadaşlarımla birlikte hareket ederiz” ifadesine ($\bar{X} = 3,72$) katılıyorum” düzeyinde, M30: “Birlikte çalıştığım insanlardan memnunum” ifadesine ($\bar{X} = 4,11$) “katılıyorum” düzeyinde, M31: “Okulumda karşılıklı bir saygı ve güven ortamı olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,97$) “katılıyorum” düzeyinde, M32: “Okulumda birbirimizin işini kolaylaştıracak bir çalışma düzenimizin

olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,84$) “katılıyorum” düzeyinde, M33: “Öğrencilerimle ilişkilerimden memnunluk duyuyorum” ifadesine ($\bar{X} = 4,26$) “tamamen katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

Birlikte çalışılan kimseler boyutunda elde edilen bulgulara göre; M33: “Öğrencilerimle ilişkilerimden memnunluk duyuyorum” ifadesine ($\bar{X} = 4,26$) (SS= ,84) “tamamen katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olması, özellikle öğrencilerle ilişkilerin istenen seviyede olduğunu göstermektedir. Birlikte çalışılan kimseler boyutunda kent merkezindeki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin genel olarak doyum aldıkları görülmektedir.

Tablo 28: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “İŞİN KENDİSİ” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE NO	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS (STANDART SAPMA)
34	304	3,69	1,08
35	304	4,36	2,64
36	304	3,90	1,03
37	304	3,64	1,17
38	304	4,42	,98
39	304	1,69	1,16
40	304	4,07	1,06
41	304	3,77	1,12
42	304	1,70	1,16
43	304	3,60	1,20
44	304	3,78	1,23
45	304	3,09	1,38

Tablo 28’ de “İşin Kendisi” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde, M34: “Mesleğimin, yeteneklerimi kullanabilme imkânı sağladığımı düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,69$) “katılıyorum” düzeyinde, M35: “Yaptığım işten hoşnutluk duyuyorum” ifadesine ($\bar{X} = 4,36$) “tamamen katılıyorum” düzeyinde, M36: “Mesleğimin yeni şeyler

öğrenmeme ve kendimi geliştirmeme olanak sağladığını düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,90$) “katılıyorum” düzeyinde, M37: “Mesleğimi rahat ve özgürce sürdürdüğümü hissediyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,64$) “katılıyorum” düzeyinde, M38: “Öğretmenlik mesleğinin hangi amaca hizmet ettiğini biliyorum” ifadesine ($\bar{X} = 4,42$) “tamamen katılıyorum” düzeyinde, M39: “Mesleğimden atılma korkusu duyuyorum” ifadesine ($X = 1,69$) “hiç katılmıyorum” düzeyinde, M40: “Mesleğim, başarı duygusunu hissettiriyor” ifadesine ($\bar{X} = 4,07$) “katılıyorum” düzeyinde, M41: “Her gün okula farklı şeyler oluşturma heyecanı ile gidiyorum” ifadesine ($\bar{X} = 3,77$) “katılıyorum” düzeyinde, M42: “İşimin can sıkıcı olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 1,70$) “hiç katılmıyorum” düzeyinde, M43: Gerçek mutluluğu öğretmenlikte buluyorum ifadesine ($\bar{X} = 3,60$) “katılıyorum” düzeyinde, M44: “Bundan sonra da öğretmenlik mesleğini sürdürmeyi isterim” ifadesine ($\bar{X} = 3,78$) “katılıyorum” düzeyinde, M45: “Mesleğim, bana kurum dışında da prestij ve saygınlık kazandırır” ifadesine ($\bar{X} = 3,09$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

İşin kendisi boyutunda elde edilen bulgulara göre; M45: “Mesleğim, bana kurum dışında da prestij ve saygınlık kazandırır” ifadesine ($\bar{X} = 3,09$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olması, kent merkezindeki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin kent ortamında öğretmenlik mesleğine gerekli ve yeterli desteğin verilmediğini göstermektedir. Bu durum, sınıf öğretmenlerinin Herzberg’in çift faktörlü iş doyumu etkenlerinden “tanınma” ihtiyacını yeterince karşılayamadıklarını ve bu doğrultuda yeterli doyumu alamadıklarını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 29: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “YÜKSELME” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE NO	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS (STANDART SAPMA)
46	304	3,47	1,30
47	304	1,82	1,11
48	304	1,86	1,01
49	304	2,70	1,34

Tablo 29’ da “Yükselme” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde, M46: “Mesleğimde yükselebilmek imkânının oldukça az olduğuna inanıyorum”

ifadesine ($\bar{X}=3,47$) “katılıyorum” düzeyinde, M47: “İnsanlar bu kurumda en az diğer kurumlarda olduğu kadar hızlı yükselirler” ifadesine ($\bar{X}=1,82$) “katılmıyorum” düzeyinde, M48: “Sahip olduğum yükselme olanaklarından memnunum” ifadesine ($\bar{X}=1,86$) “katılmıyorum” düzeyinde, M49: “Mesleğimde gerekli ve yeterli hizmet içi eğitim aldığımı düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X}=2,70$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

Yükselme boyutunda elde edilen bulgulara göre; kent merkezindeki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin mesleki ilerleme konusunda doyum almadıkları görülmektedir. Ayrıca dikkat çeken diğer bir yön, M49: “Mesleğimde gerekli ve yeterli hizmet içi eğitim aldığımı düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X}=2,70$) “orta derecede katılıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olmasıdır. Bu durum, sınıf öğretmenlerinin kendilerini geliştirme konusunda da yeterli desteği alamadıklarını göstermektedir.

Tablo 30: Araştırmaya Katılan Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin “ÖDÜLLER” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Genel İş Doyumu Düzeyleri

MADDE NO	N	\bar{X} (ARİTMETİK ORTALAMA)	SS (STANDART SAPMA)
50	304	3,55	1,41
51	304	3,75	1,36
52	304	2,79	1,24
53	304	1,99	1,12

Tablo 30’ da “Ödüller” boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde,

M50: “Bu kurumda çalışanlar için çok az ödüllendirme imkânı olduğuna inanıyorum” ifadesine ($\bar{X}=3,55$) “katılıyorum” düzeyinde, M51: “Bu kurumda ödül almak benim için anlamlıdır” ifadesine ($\bar{X}=3,75$) “katılıyorum” düzeyinde, M52: “Yaptığım işin yeterince takdir edildiğini hissediyorum” ifadesine ($\bar{X}=2,79$) “orta

derecede katılıyorum” düzeyinde, M53: “Ödüllendirme sisteminin adil olduğunu düşünüyorum” ifadesine ($\bar{X} = 1,99$) “katılmıyorum” düzeyinde bir katılma derecesinin olduğu görülmektedir.

Ödüller boyutunda elde edilen bulgulara göre; maddelerin hepsine birbirini destekleyen yanıtlar verilmiştir. Bu boyutta kent merkezindeki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin genel olarak doyum almadıkları görülmektedir.

1.4. Kırsal Alandaki Ve Kent Merkezindeki Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Kırsal alandaki ve kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla ankette her soruya verilen yanıtların aritmetik ortalamaları alınmış ve standart sapmaları incelenmiştir. Ayrıca “çalıştığı yer” değişkenine göre iş doyum düzeyinin karşılaştırılması için “t ve mann-whitney U testleri” uygulanmıştır.

Kırsal alandaki ve kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve arasındaki farka ilişkin yapılan levene ve t testi sonuçları Tablo 33' te sunulmuştur. Kırsal alandaki ve kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin 7 boyutun toplam iş doyum düzeyi ise tablo 31' de verilmiştir.

Tablo 31: Kırsal Alanda ve Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyumu Düzeyleri

ÇALIŞTIĞI YER	GENEL İŞ DOYUMU DÜZEYİ (\bar{X})	STANDART SAPMA (SS)
<i>Kent Merkezi</i>	3,291	1,26
<i>Kırsal Alan</i>	3,297	1,30

Tablo 31'e göre; kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyi ($\bar{X} = 3,297$) kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyinden ($\bar{X} = 3,291$) daha yüksek bulunmuştur.

Bu duruma göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları yere göre işlerinden orta derecede ($\bar{X} = 3,297$) doyum aldıkları ve kırsal alanın zor çalışma koşullarına rağmen mesleklerine karşı olumsuz bir tutum sergilemedikleri söylenebilir.

Tablo 32: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Yerleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Levene ve t Testi Sonuçları

Mad. No	Kent Merkezi (n=304)		Kırsal Alan (n=251)		Levene's Testi		t	p	Sd
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	F	p			
1	3,63	2,49	3,38	1,28	1,886	,170	2,336	,020**	520,624
2	4,26	,83	3,85	1,07	2,846	,092	5,063	,000**	466,953
3	3,42	1,16	3,17	1,38	13,809	,000*	2,339	,020	487,866
4	3,69	1,10	3,45	1,49	57,447	,000*	2,170	,030	451,113
5	3,47	1,16	3,68	1,36	11,438	,001*	-1,903	,058	493,072
6	2,75	1,39	2,35	1,36	,437	,509	3,343	,001**	537,434
7	3,43	1,18	3,07	1,43	17,916	,000*	3,216	,001	484,716
8	3,86	,99	3,55	1,35	56,480	,000*	3,150	,002	451,127
9	3,54	1,29	3,62	1,42	6,150	,013*	-,687	,492	511,639
10	3,51	1,17	3,32	1,46	42,972	,000*	1,729	,084	475,198
11	3,94	2,61	3,66	1,35	,217	,641	1,535	,125	471,321
12	2,64	1,41	2,60	1,36	,005	,941	,336	,737	539,371
13	3,80	1,30	3,39	1,67	49,364	,000*	3,242	,001	467,360
14	2,00	1,32	2,34	1,38	5,507	,019*	-2,906	,004	523,528
15	2,05	1,30	2,49	1,51	27,277	,000*	-3,653	,000	498,044
16	3,60	1,27	3,96	1,32	,002	,968	-3,210	,001**	525,618
17	3,51	1,64	3,44	1,51	5,265	,022*	,574	,566	546,314
18	1,92	1,23	1,86	1,10	3,258	,072	,630	,529	549,326
19	3,26	1,30	3,06	1,32	,126	,723	1,802	,072	530,833
20	3,43	1,31	2,92	1,30	,873	,350	4,498	,000**	533,475
21	1,97	1,39	2,98	1,67	42,253	,000*	-7,717	,000	486,416
22	3,49	1,22	2,45	1,18	3,680	,056	10,124	,000**	539,787
23	2,75	1,29	2,66	1,30	,598	,440	,809	,419	521,282
24	2,67	1,30	2,84	1,54	25,862	,000*	-1,43	,152	490,471
25	3,69	1,12	3,97	1,17	,319	,572	-2,87	,004**	525,327
26	3,69	1,20	4,05	,98	19,565	,000*	-3,85	,000	552,987
27	3,41	1,20	3,91	1,11	3,592	,059	-5,09	,000**	545,819
28	3,52	,97	4,24	,97	,005	,942	-8,66	,000**	532,782
29	3,72	1,14	4,13	1,07	2,368	,124	-4,30	,000**	543,557
30	4,11	,93	4,21	1,01	2,742	,098	-1,29	,196	513,586
31	3,97	,98	4,13	1,12	15,180	,000*	-1,72	,086	500,436
32	3,84	,94	4,03	1,12	1,884	,170	-2,13	,033**	490,204
33	4,26	,84	4,07	1,10	12,538	,000*	2,21	,027	459,464
34	3,69	1,08	3,46	1,40	39,026	,000*	2,19	,029	464,697
35	4,36	2,64	3,82	1,39	2,397	,122	2,92	,004**	476,030

36	3,90	1,03	3,43	1,39	62,322	,000*	4,59	,000	452,219
37	3,64	1,17	3,33	1,32	8,238	,004*	2,91	,004	504,434
38	4,42	,98	4,15	1,16	9,006	,003*	3,02	,003	491,725
39	1,69	1,16	1,69	1,16	47,529	,000*	-3,26	,001	461,292
40	4,07	1,06	3,90	1,20	16,378	,000*	1,76	,077	502,275
41	3,77	1,12	3,54	1,32	9,803	,002*	2,22	,027	493,831
42	1,70	1,16	1,90	1,25	1,732	,189	-1,98	,048**	516,114
43	3,60	1,20	3,67	1,33	7,011	,008*	-,637	,524	510,850
44	3,78	1,23	3,82	1,43	9,989	,002*	-,369	,713	496,781
45	3,09	1,38	3,59	1,38	,179	,673	-4,23	,000**	533,391
46	3,47	1,30	3,48	1,37	2,133	,145	-,079	,937	522,799
47	1,82	1,11	2,30	1,07	1,073	,301	-5,118	,000**	539,808
48	1,86	1,01	2,19	1,28	24,459	,000*	-3,385	,001	470,994
49	2,70	1,34	3,07	1,44	4,111	,043*	-3,105	,002	516,581
50	3,55	1,41	3,43	1,40	,021	,884	,950	,343	535,003
51	3,75	1,36	3,68	1,21	3,452	,064	,548	,584	549,813
52	2,79	1,24	2,61	1,24	1,055	,305	1,652	,099	532,991
53	1,99	1,12	2,49	1,17	3,144	,077	-5,069	,000**	523,914

*= p < 0.05(levne testi için anlamlı) **= p < .05(t testi için anlamlı)

Verilerin normal dağılım göstermesi sonucu t testi, varyansların eşit olup olmadığının kontrolü için de levne testi yapılmıştır. Tablo 33'e bakıldığında, bağımsız grupların değerlerinin tamamının varyansları eşit değildir. Levne testi sonuçlarına göre grupların homojenlik düzeyine bakılmıştır. t testi sonuçlarına göre de bağımsız gruplar arasında anlamlı farklılık düzeyi belirlenmiştir. Homojenlik testi için yapılan levne testi sonuçları 3.,4.,5.,7.,8.,9.,10.,13.,14.,15.,17.,21.,24.,26.,31.,33.,34.,36.,37.,38.,39.,40.,41.,43.,44.,48. ve 49. maddelerin homojen olmadığını (p < 0.05) göstermektedir. Bu durumda homojen olmayan maddeler için "mann-whitney U" testi yapılmıştır.

Tablo 32.1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “YÖNETİM ORTAMI” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları

Madde No	Çalıştığı Yer	\bar{X} (Aritmetik Ortalama)	SS	T	p (Sign.)
1	Kent Merkezi	3,63	2,49	2,336	,020**
	Kırsal Alan	3,38	1,28		
2	Kent Merkezi	4,26	,83	5,063	,000**
	Kırsal Alan	3,85	1,07		
6	Kent Merkezi	2,75	1,39	3,343	,001**
	Kırsal Alan	2,35	1,36		
11	Kent Merkezi	3,94	2,61	1,535	,125
	Kırsal Alan	3,66	1,35		
12	Kent Merkezi	2,64	1,41	,336	,737
	Kırsal Alan	2,60	1,36		

**= p < .05

Tablo 33.1’ de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirleyen “yönetim” boyutundaki maddelere verdikleri yanıtların ortalamaları ile sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları yere göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Bu farklılığın p = .05 düzeyinde anlamlı olup olmadığına bakılmıştır.

Tablo 33.1 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyum puanları “çalıştığı yer” değişkenine bağlı olarak t (1)= 2,336, p< .05; t (2)= 5,063, p< .05; t (6)= 3,343, p< .05 düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

M11: “Müdürüm, demokratik bir yönetim tarzı sergilemektedir” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 3,94, \bar{X} kırsal= 3,66, p > .05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. M12: “Müdürüm astlarını başkalarından aldığı bilgilerle değerlendirir”

ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 2,64, \bar{X} kırsal= 2,60, $p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

33.1.1: “YÖNETİM BOYUTU” Genel İş Doyumunu Düzeyleri

ÇALIŞTIĞI YER	“Yönetim Boyutu” GENEL İŞ DOYUMU DÜZEYİ (\bar{X})	STANDART SAPMA (SS)
<i>Kent Merkezi</i>	3,53	1,39
<i>Kırsal Alan</i>	3,31	1,38

Tablo 33.1.1’ e göre, kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin “yönetim” boyutundaki genel iş doyumunu düzeyi ($\bar{X} = 3,53$) kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinden ($\bar{X} = 3,31$) daha yüksek bulunmuştur.

Bu durum, kent merkezindeki ilköğretim okullarının yönetim ortamının daha rahat olduğuyla, yöneticilerin sınıf öğretmenlerine daha duyarlı yaklaştığıyla açıklanabilir. Bu durum ayrıca, kırsal alanda yönetici konumunda “müdür yetkili öğretmen” görevlendirilmesinin olmasıyla ve kırsal alandaki birleştirilmiş sınıflı ve 2. kademe kısmı olmayan ilköğretim okullarında müdür yardımcısı kadrolarının bulunmamasıyla da açıklanabilir. Kent merkezinde müstakil müdürün ve müdür yardımcılarının olması, sınıf öğretmenlerinin işlerini daha kolay ve düzenli yapabilmelerine olanak sağlayabilir.

Tablo 33.2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “ÜCRET” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları

Madde No	Çalıştığı Yer	\bar{X} (Aritmetik Ortalama)	SS	T	p (Sign.)
16	Kent Merkezi	3,60	1,27	-3,210	,001**
	Kırsal Alan	3,96	1,32		
18	Kent Merkezi	1,92	1,23	,630	,529
	Kırsal Alan	1,86	1,10		

**= p < .05

Tablo 33.2 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puanları “çalıştığı yer” değişkenine bağlı olarak $t(16)=-3,210$ $p < .05$ düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Buna göre, çalışılan yer değişkeniyle M16: “Her ay düzenli maaş almaktan memnunum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 3,60, \bar{X} kırsal= 3,96, $p= ,001$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre; “maaşta düzenlilik” konusunda kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri, kent merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine göre kendilerini daha iyi hissetmektedirler. Bu durum, kent ortamı şartlarının kırsal alana göre öğretmenleri daha zorladığını ve çalışılan ortamın ekonomik durumu doğrudan etkilediğini doğrulamaktadır. M18: “Öğrenim düzeyime denk bir maaş alıyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 1,86, \bar{X} kırsal= 1,92, $p= ,529$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Tablo 33.2.1. : “ÜCRET” Boyutu Genel İş Doyumu Düzeyleri

ÇALIŞTIĞI YER	“Ücret Boyutu” GENEL İŞ DOYUMU DÜZEYİ (\bar{X})	STANDART SAPMA (SS)
<i>Kent Merkezi</i>	2,61	1,35
<i>Kırsal Alan</i>	2,81	1,36

Tablo 33.2.1.’e göre, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin “ücret” boyutundaki genel iş doyumu düzeyi ($\bar{X} = 2,81$) kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyinden ($\bar{X} = 2,61$) daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, kırsal alanda yaşayan sınıf öğretmenlerinin aldıkları ücreti yeterli kullanabildikleriyle, kırsal alanda daha az harcama yapmalarıyla açıklanabilir.

Tablo 33.3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “ÇALIŞMA KOŞULLARI” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları

Madde No	Çalıştığı Yer	(Aritmetik Ortalama) \bar{X}	SS	t	p (Sign.)
19	Kent Merkezi	3,26	1,30	1,802	,072
	Kırsal Alan	3,06	1,32		
20	Kent Merkezi	3,43	1,31	4,498	,000**
	Kırsal Alan	2,92	1,30		
22	Kent Merkezi	3,49	1,22	10,124	,000**
	Kırsal Alan	2,45	1,18		
23	Kent Merkezi	2,75	1,29	,809	,419
	Kırsal Alan	2,66	1,37		

**= p < .05

Tablo 33.3 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puanları “çalıştığı yer” değişkenine bağlı olarak $t(20)=4,498$ $p<.05$, $t(22)=10,124$, $p<.05$ düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Buna göre, çalışılan yer değişkeniyle M19: “Çalıştığım okulun sağlıklı, rahat ve kullanışlı olduğunu düşünüyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 3,26, \bar{X} kırsal= 3,06, $p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. M20: “Okulumun ısı, ışık ve havalandırma bakımından uygun olduğunu düşünüyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 3,43, \bar{X} kırsal= 3,92 $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu duruma göre, “okulun fiziki ve teknolojik donanımı” açısından kırsal alandaki çalışan sınıf öğretmenlerinin okuldaki öğretim zamanlarını daha iyi şartlarda geçirdikleri söylenebilir. M22: “Okulumda yeterli araç-gereç ve teknoloji olduğunu düşünüyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 3.49, \bar{X} kırsal= 2,45, $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kent merkezindeki sınıf öğretmenleri kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kent merkezinin zengin ve gelişmiş olanaklarıyla açıklanabilir. M23: “Okulumun sosyal, sportif, sanatsal ve kültürel ortamlarının yeterli olduğunu düşünüyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 2,75, \bar{X} kırsal= 2,66, $p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

“Okulun fiziki ve teknolojik donanımı” açısından M22 kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin okuldaki öğretim zamanlarını daha iyi şartlarda geçirdikleri söylenebilir.

Tablo 33.3.1: “ÇALIŞMA KOŞULLARI” Boyutu Genel İş Doyumu Düzeyleri

ÇALIŞTIĞI YER	“Çalışma Koşulları Boyutu” GENEL İŞ DOYUMU DÜZEYİ (\bar{X})	STANDART SAPMA (SS)
<i>Kent Merkezi</i>	2,98	1,30
<i>Kırsal Alan</i>	2,81	1,36

Tablo 33.3.1’ e göre, kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin “çalışma

koşulları” boyutundaki genel iş doyumunu düzeyi ($\bar{X} = 2,98$) kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinden ($\bar{X} = 2,81$) daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, kent merkezindeki ilköğretim okullarının teknolojik açıdan daha iyi olanaklara, kaynaklara sahip olduğuyla ve daha rahat ulaşımın olmasıyla açıklanabilir.

Tablo 33.4: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “BİRLİKTE ÇALIŞILAN KİMSELER” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları

Madde No	Çalıştığı Yer	\bar{X} (Aritmetik Ortalama)	SS	t	p (Sign.)
25	Kent Merkezi	3,69	1,12	—2,87	,004**
	Kırsal Alan	3,97	1,17		
27	Kent Merkezi	3,41	1,20	—5,09	,000**
	Kırsal Alan	3,91	1,11		
28	Kent Merkezi	3,52	,97	—8,66	,000**
	Kırsal Alan	4,24	,97		
29	Kent Merkezi	3,72	1,14	—4,30	,000**
	Kırsal Alan	4,13	1,07		
30	Kent Merkezi	4,11	,93	—1,29	,196
	Kırsal Alan	4,21	1,01		
32	Kent Merkezi	3,84	,94	—2,13	,033**
	Kırsal Alan	4,03	1,12		

**= p < .05

Tablo 33.4 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu puanları “çalıştığı

yer” değişkenine bağlı olarak $t(25) = -2,87, p < .05$; $t(27) = -5,09, p < .05$; $t(28) = -8,66, p < .05$, $t(29) = -4,30, p < .05$; $t(32) = -2,13, p < .05$ düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Buna göre, çalışılan yer değişkeniyle M25: “İşle ilgili olmayan konularda bile ne zaman ihtiyacım olsa çalışma arkadaşlarımdan yardıma koştuklarına inanıyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 3.69, \bar{X} kırsal= 3,97; $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Elde edilen bu bulguya göre, “okul dışındaki iletişim” (M25) konusunda kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin okuldaki meslektaşlarıyla daha doyurucu ilişkiler kurdukları söylenebilir. M27: “İş arkadaşlarımdan beni çalışmaya teşvik ettiğini düşünüyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 3,41, \bar{X} kırsal= 3,91; $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, “Okul ortamında çalışmaya teşvik” (M27) konusunda kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinden daha avantajlı olduklarını göstermektedir.

M28: “İş arkadaşlarımdan neşeli buluyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 3,52, \bar{X} kırsal= 4,24; $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu duruma göre, “Pozitif bakış açısı” konusunda kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenleri kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinden daha neşeli meslektaşlarıyla çalıştıkları söylenebilir.

M29: “Okulda karşılaştığımız sorunları çözmek için çalışma arkadaşlarımla birlikte hareket ederiz” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 3,72, \bar{X} kırsal= 4,13; $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu bulguya göre, “kollektif hareket etme” konusunda kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinden daha iyi bir durumda oldukları söylenebilir.

M30: “Birlikte çalıştığım insanlardan memnunum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 4,11, \bar{X} kırsal= 4,21; $p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. M32: “Okulumda birbirimizin işini kolaylaştıracak bir çalışma düzenimizin olduğunu

düşünüyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 3,84, , \bar{X} kırsal= 4,03; $p<.05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur.

Bu bulguya göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin birbirlerini daha çok destekleri söylenebilir.

Birlikte çalışılan kimseler boyutunda kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek doyum derecelerinin olduğu görülmektedir. Bu durum, kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin birbirlerine karşı daha soyut kaldıkları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 33.4.1: “Birlikte Çalışılan Kimseler” Boyutu Genel İş Doyumu Düzeyleri

ÇALIŞTIĞI YER	“Birlikte Çalışılan Kimseler Boyutu” GENEL İŞ DOYUMU DÜZEYİ (\bar{X})	STANDART SAPMA (SS)
<i>Kent Merkezi</i>	3,68	1,06
<i>Kırsal Alan</i>	3,95	1,11

Tablo 33.4.1’ e göre, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin “çalışma koşulları” boyutundaki genel iş doyum düzeyi ($\bar{X} = 3,95$) kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinden ($\bar{X} = 3,68$) daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, kırsal alandaki ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin meslektaşlarıyla ve diğer çalışanlarla daha iyi iletişim kurabildikleriyle, birbirlerini daha iyi anlayabildikleriyle ve paylaşım yönünden daha gelişmiş olduklarıyla açıklanabilir.

Tablo 33.5: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “İŞİN KENDİSİ” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları

Madde No	Çalıştığı Yer	\bar{X} (Aritmetik Ortalama)	SS	t	p (Sig.)
35	Kent Merkezi	4,36	2,64	2,92	,004**
	Kırsal Alan	3,82	1,39		
42	Kent Merkezi	1,70	1,16	—1,98	,048**
	Kırsal Alan	1,90	1,25		
43	Kent Merkezi	3,60	1,20	—6,37	,524
	Kırsal Alan	3,67	1,33		
45	Kent Merkezi	3,09	1,38	—4,23	,000**
	Kırsal Alan	3,59	1,38		

**= p < .05

Tablo 33.5 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu puanları “çalıştığı yer” değişkenine bağlı olarak t (35)= 2,19, p< .05; t (42)= -1,98, p< .05; t (45)= -4,23, p< .05 düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Buna göre “çalışılan yer” değişkeniyle M35: “Yaptığım işten hoşnutluk duyuyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 4.36, \bar{X} kırsal= 3.82; p<.05) çıkan anlamlı farklılığa göre, kent merkezindeki sınıf öğretmenleri, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kent merkezinin gelişmiş olanaklarının sınıf öğretmenlerini mesleğini sevmeyi pekiştirmesiyle açıklanabilir.

M42: “İşimin can sıkıcı olduğunu düşünüyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 1.70, \bar{X} kırsal= 1.90; p<.05) çıkan anlamlı farklılığa göre, kent merkezindeki sınıf öğretmenleri, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kırsal alanın yetersiz olanaklarıyla açıklanabilir. M43: Gerçek mutluluğu öğretmenlikte buluyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 3,60, \bar{X} kırsal= 3,67; p>.05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. M45: “Mesleğim, bana kurum dışında da prestij ve saygınlık kazandırır” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 3,09, \bar{X} kırsal= 3,59; p<.05) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri,

kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin mesleki açıdan bir doygunluğa ulaştıklarıyla ve daha fazla beklentiye sahip olduklarıyla açıklanabilir.

Tablo 33.5.1. : “İşin Kendisi” Boyutu Genel İş Doyumu Düzeyleri

ÇALIŞTIĞI YER	“İşin Kendisi Boyutu” GENEL İŞ DOYUMU DÜZEYİ (\bar{X})	STANDART SAPMA (SS)
<i>Kent Merkezi</i>	3,47	1,26
<i>Kırsal Alan</i>	3,38	1,34

Tablo 33.5.1’ e göre, kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin “çalışma koşulları” boyutundaki genel iş doyumu düzeyi ($\bar{X} = 3,47$) kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyinden ($\bar{X} = 3,38$) daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin diğer boyutların da olumlu etkisiyle işlerine karşı daha olumlu bir tutum sergilemeleriyle açıklanabilir.

Tablo 33.6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “YÜKSELME” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları

Madde No	Çalıştığı Yer	\bar{X} (Aritmetik Ortalama)	SS	t	p (Sign.)
46	Kent Merkezi	3,47	1,30	-,079	,937
	Kırsal Alan	3,48	1,37		
47	Kent Merkezi	1,82	1,11	5,118	,000**
	Kırsal Alan	2,30	1,07		

**= p < .05

Tablo 33.6 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puanları “çalıştığı yer” değişkenine bağlı olarak t (47)= -5,118, p< .05]düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Buna göre “çalışılan yer” değişkeniyle M46: “Mesleğimde yükselebilmek imkânının oldukça az olduğuna inanıyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 3,47, \bar{X} kırsal= 3,48; $p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. M47: “İnsanlar bu kurumda en az diğer kurumlarda olduğu kadar hızlı yükselirler” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 1,82, \bar{X} kırsal= 2,30; $p<.05$) çıkan anlamlı farklılığa göre kırsal alandaki sınıf öğretmenleri, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin yükselme için daha fazla çaba harcadıklarıyla ve bu konuda daha inançlı olduklarıyla açıklanabilir.

Tablo 33.6.1: “YÜKSELME” Boyutu Genel İş Doyumu Düzeyleri

ÇALIŞTIĞI YER	“Yükselme Boyutu” GENEL İŞ DOYUMU DÜZEYİ (\bar{X})	STANDART SAPMA (SS)
<i>Kent Merkezi</i>	2,46	1,19
<i>Kırsal Alan</i>	2,76	1,29

Tablo 33.6.1’ e göre, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin “çalışma koşulları” boyutundaki genel iş doyumu düzeyi ($\bar{X} = 2,76$) kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyinden ($\bar{X} = 2,46$) daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin daha az kıdemli olmalarının bir sonucu olarak yükselebilmek olanakları konusunda daha umutlu olmalarıyla ve henüz hayal kırıklığına uğramamış olmalarıyla açıklanabilir.

Tablo 33.7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “ÖDÜLLER” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları

Madde No	Çalıştığı Yer	\bar{X} (Aritmetik Ortalama)	SS	t	p (Sign.)
50	Kent Merkezi	3,55	1,41	,950	,343
	Kırsal Alan	3,43	1,40		
51	Kent Merkezi	3,75	1,36	,548	,584
	Kırsal Alan	3,68	1,21		
52	Kent Merkezi	2,79	1,24	1,652	,099
	Kırsal Alan	2,61	1,24		
53	Kent Merkezi	1,99	1,12	—5,069	,000**
	Kırsal Alan	2,49	1,17		

**= p < .05

Tablo 33.7 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puanları “çalıştığı yer” değişkenine bağlı olarak t (53)= -5,069, p< .05 düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Buna göre “çalışılan yer” değişkeniyle M50: “Bu kurumda çalışanlar için çok az ödüllendirme imkânı olduğuna inanıyorum” (\bar{X} kent= 3,55, \bar{X} kırsal= 3,4; p>.05), M51: “Bu kurumda ödül almak benim için anlamlıdır” (\bar{X} kent= 3,75, \bar{X} kırsal= 3,68; p>.05) ve M52: “Yaptığım işin yeterince takdir edildiğini hissediyorum” ifadelerinden (\bar{X} kent= 2,79, \bar{X} kırsal= 2,61; p>.05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. M53: “Ödüllendirme sisteminin adil olduğunu düşünüyorum” ifadesine katılım açısından (\bar{X} kent= 1.99, \bar{X} kırsal= 2.49; p< ,05) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur.

Elde edilen bu bulguya göre; “adil ödüllendirme” konusunda kırsal alanda çalışan sınıf

öğretmenleri kendilerini daha doyumlu hissetmektedirler.

Tablo 33.7.1. : “Ödüller” Boyutu Genel İş Doyumu Düzeyleri

ÇALIŞTIĞI YER	“Ödüller Boyutu” GENEL İŞ DOYUMU DÜZEYİ (\bar{X})	STANDART SAPMA (SS)
<i>Kent Merkezi</i>	3,02	1,28
<i>Kırsal Alan</i>	3,05	1,25

Tablo 33.7.1.’e göre, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin “ödüller” boyutundaki genel iş doyumu düzeyi ($\bar{X} = 3,05$) kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyinden ($\bar{X} = 3,02$) daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, aralarında çok anlamlı bir fark bulunmamasına karşılık, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin daha kıdemli olmaları sonucu doyum açısından belli bir yere geldikleriyle ve bu konuda kendilerini yetersiz hissetmelerleriyle açıklanabilir.

Tablo 34: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin “YÖNETİM ORTAMI” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Çalıştığı Yer	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann WhitneyU	P
3	Kent Merkezi	291,55	88631	34033,000	,024*
	Kırsal Alan	261,59	65659		
4	Kent Merkezi	284,7	86550	36114,000	,263
	Kırsal Alan	269,88	67740		
5	Kent Merkezi	262,16	79698	33338,000	,008*
	Kırsal Alan	297,18	74592		
7	Kent Merkezi	295,53	89840,5	32823,5	,004*
	Kırsal Alan	256,77	64449,5		
8	Kent Merkezi	290,24	88234	34430,000	,040*
	Kırsal Alan	263,17	66056		
9	Kent Merkezi	270,84	82336	35976,000	,232
	Kırsal Alan	286,67	71954		
10	Kent Merkezi	284,62	86525,5	36138,500	,272
	Kırsal Alan	269,98	67764,5		
13	Kent Merkezi	291,23	88535	34129,000	,024*
	Kırsal Alan	261,97	65755		

*= p< .05

Tablo 34 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puanları “çalıştığı yer” değişkenine bağlı olarak U (3)= 34033,00, p< .05; U (7)= 32823,5, p< .05; U (8)=

34430,000, $p < .05$; $U(8) = 34430,000$, $p < .05$; $U(13) = 34129,000$, $p < .05$ düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre, çalışılan yer değişkeniyle,

M3: “Okulun amaçları ile çalışanların ihtiyaçları arasında denge olduğuna inanıyorum” ifadesine katılım açısından ($U(3) = 34033,000$, $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kent merkezindeki sınıf öğretmenleri, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur.

M4: “Okulumda beni ilgilendiren kararlara katılma fırsatı verilmektedir” ifadesine katılım açısından ($p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

M5: “İşimi farklı bir şekilde yaptığımda olumlu tepki alırım” ifadesine katılım açısından ($U(5) = 33338,000$, $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal sınıf öğretmenleri alandaki kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur.

M7: “Üstlerimin liderlik niteliklerine sahip olduğunu düşünüyorum” ifadesine katılım açısından ($U(7) = 32823,5$, $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kent merkezindeki sınıf öğretmenleri, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur.

M8: “Okulumda görev, yetki ve sorumluluklar yeterince açıktır” ifadesine katılım açısından ($U(8) = 34430,000$, $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kent merkezindeki sınıf öğretmenleri, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur.

M9: “Müdürümün, astlarının duygularını dikkate aldığını düşünüyorum” ifadesine katılım açısından ($p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

M:10 “Yaptığım çalışmalara ilişkin müdürümden geliştirici geri bildirimler alırım” ifadesine katılım açısından ($p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

M13: “Bundan sonra da şu andaki okulumda çalışmayı isterim” ifadesine katılım açısından ($U(13) = 34129,000$; $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kent merkezindeki sınıf öğretmenleri, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. “Şu andaki okulda kalma isteği ve memnuniyeti” kent merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinde daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, kent

merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine göre, karar verme sürecine daha fazla katılabilen, görev, yetki ve sorumluluklarını daha açık olarak yerine getirebilen, çalıştığı okuldan daha memnun olan bireyler olduğunu göstermektedir.

Elde edilen bulgulara göre; kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri “takdir edilme” ihtiyacını (M5), kent merkezindeki sınıf öğretmenlerine göre daha fazla gidermektedirler. Ayrıca okuldaki “görev, yetki, sorumluluk açıklığı” (M8) kent merkezindeki ilköğretim okullarında daha belirgin çıkmıştır. “Şu andaki okulda kalma isteği ve memnuniyeti” (M13) yine kent merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinde daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, kent merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine göre, karar verme sürecine daha fazla katılabilen, görev, yetki ve sorumluluklarını daha açık olarak yerine getirebilen, çalıştığı okuldan daha memnun olan bireyler olduğunu göstermektedir.

Tablo 35: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin “ÜCRET” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Çalıştığı Yer	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann WhitneyU	P
14	Kent Merkezi	260,51	79196,00	32836,000	,003*
	Kırsal Alan	299,18	75094,00		
15	Kent Merkezi	259,63	78927,00	32567,000	,002*
	Kırsal Alan	300,25	75363,00		
17	Kent Merkezi	283,58	86209,5	36454,500	,000*
	Kırsal Alan	271,24	68080,5		

*= $p < .05$

Tablo 35 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puanları “çalıştığı yer” değişkenine bağlı olarak $U(14) = 32836,000$, $p < .05$; $U(15) = 32567,000$, $p < .05$; $U(17) = 36454,500$, $p < .05$ düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Buna göre, çalışılan yer değişkeniyle, M14: “Yaptığım iş karşılığında hak ettiğim maaşı aldığımı düşünüyorum” ifadesine katılım açısından (U (14)= 32836,000; p< .05) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. M15: “Türkiye koşullarında iyi bir maaş aldığımı düşünüyorum” ifadesine katılım açısından (U (15)= 32567,000; p< .05) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kırsal alanda yaşayan sınıf öğretmenlerinin ekonomik açıdan fazla harcama yapmamasıyla açıklanabilir.

M17: “Maaş artış oranlarının yeterli olmadığını düşünüyorum” ifadesine katılım açısından (U (17)= 36454,000; p< .05) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin ekonomik açıdan daha fazla harcama yapmalarıyla ve kent ortamında yaşayan sınıf öğretmenlerinin tüketim yönlerinin ağır basmasıyla açıklanabilir.

Elde edilen bulgulara göre; ücret boyutunda kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri kent merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine göre “iyi derecede bir maaş alma” konusunu daha az sorun yapmaktadırlar.

Tablo 36: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin “ÇALIŞMA KOŞULLARI” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Çalıştığı Yer	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann WhitneyU	P
21	Kent Merkezi	333,45	70594,00	24234,000	,000*
	Kırsal Alan	232,22	83696,00		

*= p< .05

Tablo 36 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puanları “çalıştığı yer” değişkenine bağlı olarak U(21)= 24234,000, p< .05 düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Buna göre, çalışılan yer değişkeniyle, M21: “Okuluma gidiş-geliş yaparken çok zorluk çekiyorum” fadesinden ($U(21) = 24234,000$; $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin ilköğretim okullarına ulaşım güçlüğü çektikleriyle, vasıta bulmanın güçlüğüyle ya da kırsal ulaşım yollarının uzun zaman aldığıyla açıklanabilir.

Elde edilen bulgulara göre; “okula gidiş-geliş koşulları” bakımından kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin daha zorluk çektikleri ve bu durumda kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin zamanlarının bir kısmını okula gelme sürecinde harcadıkları söylenebilir.

Tablo 37: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin “BİRLİKTE ÇALIŞILAN KİMSELER” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Çalıştığı Yer	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann WhitneyU	P
24	Kent Merkezi	270,33	82181,5	35821,500	,204
	Kırsal Alan	287,28	72108,5		
26	Kent Merkezi	257,5	78278,5	31918,500	,001*
	Kırsal Alan	302,83	76011,5		
31	Kent Merkezi	262,56	79817,5	33457,500	,008*
	Kırsal Alan	296,7	74472,5		
33	Kent Merkezi	284,68	86541,5	36122,500	,244
	Kırsal Alan	269,91	67720,00		

*= $p < .05$

Tablo 37 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puanları “çalıştığı yer” değişkenine bağlı olarak $U(26) = 31918,500$, $p < .05$; $U(31) = 33457,500$, $p < .05$ düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Buna göre, çalışılan yer değişkeniyle, M24: “Okulumda yapılan bir işten memnun kalındığının belli edilmediğini düşünüyorum” ifadesine katılım açısından ($p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır (Kent sır.ort: 270,33, Kırsal sır.ort: 287,28). Bu durum, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin yaptıkları işle ilgili dönüt alma-verme ve pekiştirme sürecine yeterince giremedikleriyle açıklanabilir.

M26: “Burada yaşadığım sorunları çalışma arkadaşlarımla paylaşabilirim” ifadesine katılım açısından ($U(26) = 31918,500$; $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin meslektaşlarıyla daha belirgin ortak sorunlar yaşadıklarıyla ve birbirlerine karşı daha yakın olduklarıyla açıklanabilir. M31: “Okulumda karşılıklı bir saygı ve güven ortamı olduğunu düşünüyorum” ifadesine katılım açısından ($U(31) = 33457,500$; $p < .05$) arasında çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin birlikte çalıştıkları kişilerle “başarı odaklı rekabet”i “kişisel çıkar odaklı rekabete”e dönüştürmedikleriyle açıklanabilir.

M33: “Öğrencilerimle ilişkilerimden memnunluk duyuyorum” ifadesine katılım açısından ($p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Elde edilen bulgulara göre; kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin daha duyarlı ve paylaşmaya yatkın kişilerle çalıştıkları (M26, M31); ancak kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin öğrencileriyle ilişkilerinde daha doyumlu oldukları görülmektedir.

Tablo 38: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin “İŞİN KENDİSİ” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Çalıştığı Yer	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann WhitneyU	P
34	Kent Merkezi	286,70	87155,50	36094,000	,256
	Kırsal Alan	267,47	67134,50		
36	Kent Merkezi	299,81	91141,50	31522,500	,000*
	Kırsal Alan	251,59	63148,50		
37	Kent Merkezi	293,64	89267,00	33397,000	,009*
	Kırsal Alan	259,06	65023,00		
38	Kent Merkezi	294,05	89390,00	33274,000	,003*
	Kırsal Alan	258,57	64900,00		
39	Kent Merkezi	268,06	81491,50	35131,500	,062
	Kırsal Alan	290,03	72798,50		
40	Kent Merkezi	285,27	87344,00	35942,000	,212
	Kırsal Alan	266,72	66946,00		
41	Kent Merkezi	287,32	87344,00	35320,000	,117
	Kırsal Alan	266,72	66946,00		
43	Kent Merkezi	273,19	83051,00	36691,000	,420
	Kırsal Alan	283,82	71239,00		
44	Kent Merkezi	269,77	82011,00	35651,000	,162
	Kırsal Alan	287,96	72279,00		
45	Kent Merkezi	252,10	76638,00	30278,000	,000*
	Kırsal Alan	309,37	77652,00		

*= p< .05

Tablo 38 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puanları “çalıştığı yer” değişkenine bağlı olarak; $U(36)= 31522,500$, $p< .05$; $U(37)= 33397,000$, $p< .05$; $U(38)= 33274,000$, $p< .05$; $U(45)= 30278,000$, $p< .05$ düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Buna göre, çalışılan yer değişkeniyle, M34: “Mesleğimin, yeteneklerimi kullanabilme imkânı sağladığını düşünüyorum” ifadesine katılım açısından ($p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır (Kent sır. ort: 286,70, Kırsal sır.ort: 267,47). Bu durum, kent merkezindeki ilköğretim okullarının çalışma ortamlarının teknolojik açıdan daha gelişmiş olmasıyla ve kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin yeteneklerine uygun bir meslek seçtikleriyle açıklanabilir.

M36: “Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeme ve kendimi geliştirmeme olanak sağladığını düşünüyorum” ifadesine katılım açısından ($U(36)= 31522,500$; $p< 0.05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kent merkezindeki sınıf öğretmenleri kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kent merkezinin zengin olanaklarıyla ve burdaki sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim seçeneklerinin daha fazla olmasıyla açıklanabilir.

M37: “Mesleğimi rahat ve özgürce sürdürdüğümü hissediyorum” ifadesine katılım açısından ($U(37)= 33397,000$; $p< .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kent merkezindeki sınıf öğretmenleri kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kent merkezindeki ilköğretim okullarının yönetim ve denetim ortamlarının daha rahat ve özgür olduğuyla açıklanabilir.

M38: “Öğretmenlik mesleğinin hangi amaca hizmet ettiğini biliyorum” ifadesine katılım açısından ($U(38)= 33274,500$; $p< .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kent merkezindeki sınıf öğretmenleri kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin daha fazla bilgilendirilmeleriyle ve daha kıdemli olmalarıyla açıklanabilir. M39: “Mesleğimden atılma korkusu duyuyorum” ifadesine katılım açısından ($p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır (Kent sır.ort: 268,06, Kırsal sır.ort: 290,03). Bu durum, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin çoğunun daha kıdemli olmasıyla ve denetim ortamlarının daha rahat olmasıyla açıklanabilir.

M40: “Mesleğim, başarı duygusunu hissettiriyor” ifadesine katılım açısından ($p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır (Kent sır.ort:285,27, Kırsal sır.ort:266,72). Bu durum, kent ortamının daha zengin koşullarıyla ve öğrenci velilerinin rekabetçi bakış açılarının okul ortamına yansısıyla açıklanabilir. Kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin daha ilgili ebeveynlerle çalışmaları, onların daha başarılı olmaları için daha çok çaba harcadıklarını göstermektedir.

M41: “Her gün okula farklı şeyler oluşturma heyecanıyla gidiyorum” ifadesine katılım açısından ($p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır (Kent sır.ort: 287,32, Kırsal sır.ort: 266,72). Bu durum, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin daha gelişmiş imkanlara sahip olduklarını ve bu imkanlardan faydalandıklarını göstermektedir. M43: Gerçek mutluluğu öğretmenlikte buluyorum” ifadesine katılım açısından ($p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır (Kent sır.ort: 268,06, Kırsal sır.ort: 290,03). M44: “Bundan sonra da öğretmenlik mesleğini sürdürmeyi isterim” ifadesine katılım açısından ($p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır (Kent sır.ort: 269,77, Kırsal sır.ort: 287,96). Bu durum, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin olumsuz şartlara rağmen mesleğine bağlı olduklarını göstermektedir.

M45: “Mesleğim, bana kurum dışında da prestij ve saygınlık kazandırır” ifadesine katılım açısından ($U(45) = 30278,500; p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kent merkezinin şartlarının bireyin karşısına daha fazla sorun çıkardığı ve mesleğini daha çok tehdit altına aldığını göstermektedir. Ayrıca kent ortamında soyutlaşmaya başlayan bireyin içine düştüğü karmaşayı gösterdiği söylenebilir. Kent ortamının daha fazla ve gelişmiş olanaklarına rağmen, burada çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleğe devam etme isteğinin azaldığı bu doğrultuda azalmış olduğu da söylenebilir. Elde edilen bulgulara göre; “mesleki prestij ve itibar” (M45) konusunda kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin daha yüksek bir doyum derecesine sahip oldukları görülmektedir. Bu durum, tanınma noktasında kent ortamının karmaşık ve çeşitli olanaklarının öğretmenlik mesleğinin fark edilme derecesini düşürmektedir.

Tablo 39: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin “YÜKSELME” Boyutundaki Maddelere Verdikleri Cevaplar ile Çalıştığı Yer Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Çalıştığı Yer	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann WhitneyU	P
48	Kent Merkezi	262,54	79811,50	33451,500	,008*
	Kırsal Alan	296,73	74478,50		
49	Kent Merkezi	258,74	78657,50	32297,500	,001*
	Kırsal Alan	301,32	75632,50		

*= $p < .05$

Tablo 39 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puanları “çalıştığı yer” değişkenine bağlı olarak $U(48)= 31522,500$, $p < 0.05$; $U(49)= 33397,000$, $p < .05$ düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Buna göre, çalışılan yer değişkeniyle, M48: “Sahip olduğum yükselme olanaklarından memnunum” ifadesine katılım açısından ($U(48)= 33451,500$; $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin rekabet ortamında sürekli daha iyi olma düşüncelerinin tatmin edilmemesiyle ve kıdemlerinin fazla olmasıyla açıklanabilir.

M49: “Mesleğimde gerekli ve yeterli hizmet içi eğitim aldığımı düşünüyorum” ifadesine katılım açısından ($U(49)= 32297,500$; $p < .05$) çıkan anlamlı farklılığa göre, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinden daha doyumlu bulunmuştur. Bu durum, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim konusuna daha duyarlı olduklarıyla ve daha düşük mesleki kıdeme sahip olduklarıyla açıklanabilir.

BÖLÜM VI

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

1. SONUÇLAR

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara göre varılan sonuçlar ve bu sonuçlara uygun öneriler yer almaktadır.

- M5: “İşimi farklı bir şekilde yaptığımda olumlu tepki alırım” maddesine katılım açısından, kırsal sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi, alandaki kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinden daha yüksek çıkmıştır.
- M11: “Müdürüm, demokratik bir yönetim tarzı sergilemektedir” maddesine katılım açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.
- M13: “Bundan sonra da şu andaki okulumda çalışmayı isterim” maddesine katılım açısından, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinden daha yüksek çıkmıştır.
- Yönetim boyutunda toplam iş doyumunu düzeyi, kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinde daha yüksek çıkmıştır.
- Ücret boyutunda toplam iş doyumunu düzeyi, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinde daha yüksek çıkmıştır.
- M20: “Okulumun ısı, ışık ve havalandırma bakımından uygun olduğunu düşünüyorum” maddesine katılım açısından, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinden daha yüksek çıkmıştır.
- M21: “Okulumda gidiş-geliş yaparken çok zorluk çekiyorum” maddesine katılım açısından, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinden daha yüksektir.
- Çalışma koşulları boyutunda toplam iş doyumunu düzeyi, kırsal alanda

çalışan sınıf öğretmenlerinde daha yüksek çıkmıştır.

- M27: “İş arkadaşlarımla beni çalışmaya teşvik ettiğini düşünüyorum” maddesine katılım açısından, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi, kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinden daha yüksektir.
- Birlikte çalışılan kimseler boyutunda toplam iş doyumunu düzeyi, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinde daha yüksek çıkmıştır.
- M34: “Mesleğimin, yeteneklerimi kullanabilme imkânı sağladığını düşünüyorum” maddesine katılım açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır
- İşin kendisi boyutunda toplam iş doyumunu düzeyi, kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinde daha yüksek çıkmıştır.
- M46: “Mesleğimde yükselebilecek imkânının oldukça az olduğuna inanıyorum” maddesine katılım açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.
- Yükselme boyutunda toplam iş doyumunu düzeyi, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinde daha yüksek çıkmıştır.
- M51: “Bu kurumda ödül almak benim için anlamlıdır” maddesine katılım açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.
- M52: “Yaptığım işin yeterince takdir edildiğini hissediyorum” maddesine katılım açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.
- Ödüller boyutunda toplam iş doyumunu düzeyi, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinde daha yüksek çıkmıştır.
- Elde edilen bütün sonuçlara göre; “yönetim ortamı” boyutunda, kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenleri; “ücret” boyutunda, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenleri; “çalışma koşulları” boyutunda, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenleri; “birlikte çalışılan kimseler” boyutunda, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenleri; “işin kendisi” boyutunda, kent

merkezinde çalışan sınıf öğretmenleri; “yükselme” boyutunda, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenleri; “ödüller” boyutunda, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenleri daha doyumlu bulunmuştur. 7 boyutun toplam iş doyumu düzeyi karşılaştırılmış ve iş doyumu düzeyi değerleri birbirine çok yakın bulunmuştur ($X_{kent}= 3.291$, $X_{kırsal}= 3.297$). Toplam iş doyumu bakımından kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi “orta” derecededir.

2. ÖNERİLER

- Yönetim boyutundan elde edilen sonuçların, çoğunlukla kent merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılıkların olduğunu göstermesi, “yönetimsel politika ve uygulamalar” konusunda kırsal alandaki ilköğretim okullarındaki müdür yetkili öğretmenlerin ve yöneticilerin farklı şekilde bilgilendirilmesini gerektirebilir. Bu doğrultuda “kalite” ağırlıklı geribildirim çalışmaları yapılabilir.
- İlköğretim okullarındaki yöneticiler “demokratik tutum” ve “astlarını değerlendirme” yönünden sınıf öğretmenlerine daha duyarlı ve destekleyici davranabilirler.
- Sınıf öğretmeni ve yönetici, hangi kişilik tipini sergilediklerinin farkına varabilmelidir. Bu mesleği isteyerek seçebilmelidir ve severek sürdürebilmelidir.
- İlköğretim okulu yöneticileri, ekip çalışmasını içeren bireysel liderlik davranışlarını sergileyebilmeli, olumlu bir iş çevresi oluşturabilmeli, bireylerin mesleğiyle kariyer hedefleri arasında bir bağlantı kurabilmeli, stressiz çalışma şartlarını yönetme metotlarını kullanabilmelidir.
- İlköğretim okulu yöneticilerinin, özellikle günümüz “sınıf öğretmeni” nin yaşadığı mesleki kompleksi çözebilmesi için, etik okul kültürü ve okul değerleri konusunda sınıf öğretmenlerinden kendisiyle ilgili haftalık, aylık

gibi zamana bölünmüş “duygusal izlenim” (Müdürüm, bu hafta düşüncelerimi daha ciddiye aldı, gibi) isteyebilir.

- Kırsal alandaki ilköğretim okullarında “müdür yetkili öğretmen” kavramının olması kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerini aynı anda iki rolle karşı karşıya getirmektedir. Bu durumda olan ilköğretim okullarının yönetim faaliyetleri(dışarıdan bağlantılı), müstakil müdürün bulunduğu en yakın ilköğretim okullarının yönetim bölümüne bağlanabilir.
- Ücret yönünden, ülke genelindeki sınıf öğretmenlerine ekonomik anlamda ihtiyaçlarını gidermelerine yönelik fırsat merkezleri oluşturulabilir. Öğretmenevlerinin ortamı, sınıf öğretmenlerinin mesleki etkinliklerini zenginleştirecek ve başka ortamlara gerek duymayacak şekilde sınıflandırılabilir. Kent merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ücret yönünden kendilerini kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenleriyle karşılaştırabilirler.
- Çalışma koşulları açısından, kent merkezindeki ilköğretim okullarının eğitim ortamı kırsal alandaki ilköğretim okullarının ortamından belirgin bir farklılık göstermemesi sonucundan hareketle, kent olanakları daha elverişli ve işlevsel (teknolojik donanımın işlevselleştirilmesi) kullanılabilir. Ayrıca kırsal alandaki ilköğretim okulları ile daha fazla düzenli işbirliği ve iletişim yapılabilir.
- Öğretmen, doyumsuzluğun ilk olarak *hangi ortamda başladığını hemen fark edebilmelidir*. Kendi kişisel yapısında yaşıyorsa kendine açık olmalı ve sormalı; eğer örgüt ortamında yaşıyorsa örgüt ortamı ile bağlantısını koparmamalıdır ve bu ortamla yüzleşmelidir. Öğretmen, tükenmişliği *hangi zamanda yaşadığının bilmelidir ve hissedebilmelidir*. Öğretmen, *zaman-mekân değişikliği* yapabilmelidir. Eğer stres anında ise, yalnız kalmamalı, doyumsuzluk anlarında da mesleğinin kendisine en zevkli gelen yönlerini sergilemelidir. Bu zaman dilimlerinde zaman-mekân ilişkisi kuracak olursak; öğretmen, hangi mekânda hangi arf ı daha fazla hissediyorsa hemen mekân değiştirmelidir. Örgüt ortamında stresi ya da iş

doyumsuzluğunu yoğun hissediyorsa, kişiliğine uygun mekânları örgüt ortamına uyarlanabilir. Kendi kişiliğinde baskın bir stres altında ise örgüt ortamına kayarak meslektaşlarıyla ya da öğrencileriyle etkili bir iletişim içerisine girebilir.

- Sınıf öğretmeni, özellikle sınıf ortamında *far klı etkinlikler ve yöntemleri* özellikle öğrencilerin aktif olduğu şekilde sergileyebilmelidir. Her gün öğrencilerle savaşmak için sınıfa giren sınıf öğretmeni, hemen *rol değiştirmeli öğrenci kimliğine bürünebilmelidir*.
- Sınıf öğretmeni, öğrenme ve öğretme kavramlarının anlamlarının yeni bakış açısını öğrenebilmelidir. Mesleğini asla değersiz hale büründürmemeli, her zaman bir değere sahip olduğunu hissederek sınıfa girebilmelidir.
- Tükenen sınıf öğretmeni, okula devamsız olan, mesleğinden nefret eden, meslektaşlarını artık tanımayan, öğrencileri sevmeyen, yaşamdan tat alınamayan bir konuma geldiği için; önce yaşam doyumunu kazandırmak için mesleğinin karakterleri ile farklı mekânlarda bir araya getirilmeli, bu karakterlerin farklı olan görünmeyen yönleriyle de kendisiyle iletişim kurması sağlanmalıdır.
- Gerekli olduğu hallerde sınıf öğretmenlerine mesleğinin aslında bir “oyun”dan ibaret olduğu hissettirilmelidir. Bu oyunda kazanan - kaybeden kavramlarının olmadığı yaşattırılmalı ve mesleğe geri dönme sürecine girmesi sağlanabilmelidir.
- Yükselme boyutunda kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinin daha yüksek çıkması sonucunun çıkması, kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin kıdemlerinden kaynaklanan belli bir doyuma ulaşmayı ve tatminsizliği akla getirmektedir. Bu durumda ülke, il, ilçe genelinde yapılacak hizmetiçi faaliyetlerin kaynaştırılması sonucu, sınıf öğretmenlerinden haftalık, aylık ve yıllık değerlendirmeler alınabilir.
- Ödüller boyutunda, sınıf öğretmeni mesleki akü dolun aşamasında olduğu için; tüm sınıf öğretmenleri yaşam boyu mesleki gelişimleri

için güncel ve sürekli yenileştirme çalışmalarla mesleki uygulamalara katılabilirler.

- Ödüller boyutunda; ödülün, özellikle dış motive edici, özelliğini belli bir aşama ve süreden sonra yitirmesi sonucu; bu durum, mesleki akünün şarjının bitmek üzere olduğunun habercisi olduğu için; öğretmen öncelikle bu durumun farkına varmalı ve bunu hissetmelidir. İş doyumsuzluğu ve tükenmişlik ilk alarm verdiğinde hemen kaçmamalı, savaş taktiğini kullanmalıdır. Sınıf öğretmeni, stresin neden olduğu direnme ve tükenme aşamalarında ortaya çıkan belirtilerle yüzleşmeli ve bunları kabullenebilmelidir.

2.1. Araştırmacılar İçin Öneriler

- Şimdiye kadar Türkiye’de ve yurt dışında iş doyumu konusunda yapılan çalışmaların ve araştırmaların sonuçları birbirine benzemektedir. İş doyumsuzluğuna yakalanan ve iş doyumsuzluğu tükenmişlikle iç içe yaşayan sınıf öğretmenleri için problemin asıl kaynağı belirlenmiş ve bu probleme güncel ve küresel çözümler getirilmeye çalışılmıştır. Günümüzün küreselleşen *sınıf öğretmeni*, önce tükenmişlik sendromunu; tükenme aşamasında(sürecinde) ve ardından tükenen öğretmen olarak iş doyumsuzluğunu, ya da iş doyumsuzluğunun ardından ve onunla iç içe tükenmişliği yaşadığı için iş doyumsuzluğuna güncel olarak belirli zaman aralıklarıyla yaklaşırsa daha esnek ve işlevsel sonuçlar alınabilir.
- Eğitimde iş doyumu konusu, değişen eğitim programlarına uyum süreci içinde ele alınarak “sınıfın dışına taşan öğrenciler” ve “proje ağırlıklı yönetim sürecinde öğretmen” ilişkisi açısından incelenebilir.
- İş doyumuyla ilgili yapılacak anket çalışmalarında yurt dışındaki çalışmalar “kültür” süzgecinden geçirilerek, iş doyumu konusu ülke içindeki daha özel ve genel mekânlarda belirli zaman aralıklarıyla araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abramis, D. J. (1994). **Work Role Ambiguity, Job Performance: Metaanalyses and Review**. Psychol Rep, 75 (3) : 1411–1433.
- Abualrub, R. F. (2004). **Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses**. Nurs School, 36 (1) : 73–78.
- Acar, E. (2006). **Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi**. *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, Yıl:3 Sayı:1. ISSN 1305–7979 eacar:www.paradoks.org/makale/yil3_sayi1/eacar31.pdf. 12.11.2006.
- Açıklım, A. (1994). **Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının(Personel) Yönetimi**.Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Akçamete, G. ve diğerleri (2001). **Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akman, Y. ve diğerleri (2006). **İş Doyumu Anketi**. yunus.hacettepe.edu.tr/~akman/anket/ - 103k - 15. 03. 2006.
- Aksakal, N. ve arkadaşları (2002). **Gölbaşı İlçesi'nde, Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Sağlık Personelinin Mesleki Memnuniyet ve İş Doyumları**. Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi, www.med.gazi.edu.tr/gazihast/2.kalitegunleri3.htm. 13.09.2006.
- Aksu, G. ve diğerleri (2002). **Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma(Ankara Örneği)**. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 55 (4): 271–282.
- Akyüz, H. (2001). **Eğitim Sosyolojisinin Temel Kavram ve Alanları Üzerine Bir Araştırma**. MEB Yayınları (Araştırma- İnceleme Dizisi), İstanbul.
- Akyüz, Y. (1978). **Türkiye'deki Öğretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri (1848–1940)**. Ankara: Doğan Basımevi.
- Al Kaabi, A. S. (2005). **Factors Influencing Teacher Attrition In The United Arab Emirates**. (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Pittsburgh.April21.fedetd.mis.nsysu.edu.tw/.../FEDsearch/browse?num_terms =1&school_s=PITTETD&start=852&big_page=4 - 18k . 23.02.2007.
- Alanyalı, L. K. (2006). **Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik ve Dinçlik (Coşku) Etkileri Bağlamında İncelenmesi (Uygulamalı Bir Araştırma)**. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri AnaBilim Dalı. Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Alderfer, C.P. (1972). **Human Needs In Organizational Settings**. New York: Free Pres.
- Andrews, F. M. & Withey, S. B. (1976). **Social Indicators of Well-Being: Americans' Perception of Life Equality**. New York: Plenum.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). **Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması**. 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. 24–26 Mayıs, Silivri, İstanbul.
- Ataklı, A. ve diğ. (2004). **Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu**. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 6 (2), http://www.siyu.hacettepe.edu.tr/dergiozetler/cilt6savi2_2003.doc. 24.01.2006.
- Avşaroğlu, S. ve diğerleri (2006). **Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi**. www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler%5Cali%20KAHRAMAN%20M.%20Engin%20DENİZ%20Selahattin%20AVŞA. 10.12.2006.
- Aydın, M. (2000). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara: Hatipoğlu Basımevi, 4. Baskı,.
- Bacharach, S.B. & all (1991). **Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers. Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction of Work**.
- Balcı, A. (1985). **Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Balcı, B. (2004). **Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini**. İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Barnett, A.M. (2005). **The Impact of Transformational Leadership Style of the School Principal on School Learning Environments and Selected Teacher Outcomes**. Sidney: The University of Western Sydney. (Unpublihed Doctoral Dissertation).
- Başaran, İ. E. (1991). **Örgütsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2000a). **Yönetim**. Ankara: Feryal Matbaası, Üçüncü Basım.

- Başaran, İ. E. (2000b). **Örgütsel Davranış – İnsanın Üretim Gücü**. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ.E. (1982). **Örgütsel Davranışın Yönetimi**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Bender, K. A. and Heywood, J. S. (2004). **Job Satisfaction of the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Comparison Income**. Harvard University. Science and Engineering Workforce Project .listas.bcl.jcyl.es:81/read/attachment/5388/1/htmlversion.html-185k. 14.12.2006.
- Bobbitt, S. and all (1994). **Characteristics of Stayers, Movers, and Leavers: Results from the Teacher Followup Survey**. Washington, DC: U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics, NCES 94–337.
- Bogler, R. (2001). **The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction**. Educational Administration Quarterly, 37 (5): 662–683.
- Brief, A. P. (1998). **Attitudes In and Around Organizations**. California: SAGE Publications.
- Broedel- Zaugg, K. and all (1995). **Development of a Model to Predict the Employment Status of Women Pharmacists**. American Journal of Pharmaceutical Education Vol. 59, Spring. www.ajpe.org/legacy/pdfs/aj590138.pdf. 20.09.2006.
- Burke, R. J. (1999). **Workaholism in Organizations: Gender Differences, Sex Roles**, 41(516): 333–345.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. 12. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, H. (1985). **Başarı Güdüsü ve Yönetimsel Başarı**. Ankara: Bizim Büro Basımevi.
- Can, N. (2006). **Öğretmen Liderliğinin Geliştirilmesinde Müdürün Rol ve Stratejileri**. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21 (2): 349- 363.
- Carlopio, J. R. & Gardner, D. (1992). **Direct and Interactive Effects of the Physical Work Environment on Attitudes**. Environment and Behaviour. 24 (5): 579–601.

- Center For Career Services, (2005). **Career Guide**. University of Washington. career.wright.edu/common/crcbibliography.pdf 12.11.2006.
- Chacko, T. (1983). **Job and Life Satisfactions: A Casual Analysis of Their Relationships**, *Academy of Management Journal*, 26 (1): 163.
- Chapman, D. & Lowther, M. A. (1982). **Teachers' Satisfaction with Teaching**. *Journal of Educational Research*, 75 (4): 241–247.
- Chapman, P. W. and Hutcheson, S. M. (1981). **Attrition From Teaching Careers: A Discriminant Analysis**. *American Educational Research Journal*, 1 (3): 24–35.
- Choy, S. and all. (1993). **America's Teachers: Profile of a Profession**. Washington, DC: U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics, NCES 93–025.
- Clark, A. E. and Oswald, A. J. (1996). **Satisfaction and Comparison Income**. *Journal of Public Economics*, 61(2): 359 – 381.
- Couger, D. (1988). **Motivators vs. Demotivators in the IS Environment**. *Journal of Systems Management*, 39(6): 36–41.
- Çam, O. ve arkadaşları (2005). **Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6 (2): 213-220. <http://openmed.nic.in/1185/01/213.pdf>.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). **İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi**. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8 (2) , ISSN: 1303–2860.
- Çelik, V. (1989). **Öğretmenlik Mesleğinin Toplumdaki Yeri**. *Fırat Üniversitesi Dergisi (Sosyal Bilimler)*, 3 (1): 29–35.
- Çelik, V. (1990). **İş Doyumunun Çağdaş Eğitim Denetimindeki Yeri ve Önemi**. *Fırat Üniversitesi Dergisi (Sosyal Bilimler)*, 4 (1), 61–66.
- Çelik, V. (1996). **Örgütsel Değişme ve Geleceğin Okulu**. *Yeni Türkiye*. 2 (7): 29–38.
- Çelik, V. (2002). **Okul Kültürü ve Yönetimi**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (2002). **Sınıf Yönetimi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çelik, V. (2003). **Eğitimsel Liderlik**. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 3.Baskı.

- Çetinkanat, C. (2000). **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- De Nobile, J. J. and McCormick, J. (2005). **Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic Primary Schools**. A paper presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education, Sydney, November 27th– December 1st. 1–23.
- Demato, D. S. (2001). **Job Satisfaction Among Elementary School Counselors in Virginia: Thirteen Years Later**. The Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University. (Unpublished Doctoral Dissertation).
- Demir, E. (2001). **Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi**. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Demirci, S. (2003). **Öğretmenlerde Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Department of Psychology. Located at: chuma.usf.edu/~spector/scales/jssbib.html - 9k - Ek Sonuç -. 19.12.2006.
- Dillmann, D. A. and all (2000). **Visual Design Effects on Item Nonresponse to a Question About Work Satisfaction That Precedes the Q-12 Agree-DisagreeItems**. www.sesrc.wsu.edu/dillman/papers/Gallup%20Caldwell%20Q12%20paper.pdf 20.11.2006.
- Dubin, R. (1956). **Industrial Workers Worlds: The Centrel Interests of Industrial Workers**. Journal of Social Issues, 3 (5): 131-142.
- Dworkin, A. G. (2001). **Perspectives on Teacher Burnout and School Reform**. International Education Journal, Vol 2 (2). <http://www.flinders.edu.au/education/iej>. 15.09.2006.
- Eren, (1991). **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü. Yayın No: 129.
- Eren, E. (1998). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 5. Baskı, İstanbul.

- Eren, E. (2000). **Örgütsel Davranış ve Örgüt Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergin, C. (1997). **Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak “İş Betimlemesi Ölçeği”:** **Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması**. Türk Psikoloji Dergisi, 12 (39): 25-36.
- Erol, E. (1993). **Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Fitz-Enz, J. (1978). **Who is the DP Professional**. Datamation 24, (9): 125–128.
- Fletcher, C. (2001). **Hospital RN’s Job Satisfactions and Dissatisfactions**. Journal of Nursing Administration, 31(2): 324–331.
- Fossey R. and all (2006). **Burnout: Steve Watson's First Year As An Inner City Teacher**. Louisiana State University. www.ucea.org/html/cases/v4ss2/Fossey_Angele_McCoy_Case.doc.
- Fraser, H. and all (1998). **The Quality of Teachers’ Professional Lives: Teachers and Job Satisfaction**. Evaluation and Research in Education. 0950–0790.98.02 0061–11 \$10.00/0, 12 (2).
- Friesen, D. and all (1983). **Satisfaction of School Principals with their Work**. Educational Administration Quarterly. 19: 35–58.
- Frieseon, D. and all (1988). Why teachers burnout. Educational Research Quarterly, 12 (3): 9–19.
- Fullan, M. G. and Stiegelbauer, S. (1991). **The New Meaning of Educational Change**. By Teachers College, Columbia University, 1234, Amsterdam Avenue. (Unpublished Graduate Dissertation).
- Gergin, B. (2006). **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)**. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Gordon, T. (1998). **Etkili Öğretmenlik Eğitimi**. (Çeviren: Emel AKSAY). İstanbul: Sistem Yayıncılık. Dördüncü Basım.
- Griffiths, M.(2005). **Workaholism Is Stil A Useful Construct**. Addiction Research and Theory, 13 (2).
- Guirdham, M. (1995). **Interpersonal Skills at Work**. Prentice Hall, London.
- Guo, S. M. (2003). **Job Satisfaction of Teachers in Charansanitwong School of Business in Bangkok**. Faculty of Education. (Unpublished Graduate

- Dissertation) www.education.au.edu/Shao_Mei_Guo.pdf - Ek Sonuç - 17.01.2007.
- Günbayı, İ. (1999). **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Hackman, J. R. and Ooldham, G. R. (1975). **Development of the Job Diagnostic Survey**. Journal of Applied Psychology, 60 (2): 159–170.
- Habermesh, D. S.- Slemrod, J.(2005). **The Economics of Workaholism: We Should Not Have Worked On This Paper**. Draft Comments Welcome, April. [ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp1680.pdf](http://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp1680.pdf). 03.12.2006.
- Hammond, O.W. and Onikama, D.L. (1996). **At Risk Teachers**. Pacific Resources for Education and Learning. 828 Fort Street Mall u Suite 500 u Honolulu, Hawai‘i 96813–4321.
- Hansen, P. and Muiholland, J. A. (2005). **Caring and Elementary Teaching The Concerns Of Male Beginning Teachers**. Journal of Teacher Education, 56(2), March/April.
- Henne, D.&Locke, E.A.(1985). **Job Dissatisfaction: What Are The Consequences?** International Journal of Psychology, 20 (2): 221–240.
- Hicks, H.G. (1979). **Örgütlerin yönetimi: Sistemler ve beşeri kaynaklar açısından**. Osman Tekok vb. (çev.) Ankara: Turhan Kitapevi.
- Holland, J. L. (1996). **Exploring Careers With A Typology: What We Have Learned and Some New Directions**. American Psychologist, 51 (4): 397–406.
- Ingersoll, R. M. (2001). **Teacher Turnover and Teacher Shortages**. American Educational Research Journal, 38 (3): 499–534.
- İncir, G. (1990). **Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Bir Örnekçe**. 4. Ergonomi Kongresi. İzmir: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, (509). Journal of organizational Behavior, 12: 39–53.
- Kabadayı, R. (1982). **Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Güdülenmesi**. Ankara: H.O. Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Basılmamış Doktora Tezi).
- Kaiser, L. C. (2002). **A Comparison of Standard, Non Standard, and Self-Employment Patterns across Europe with a Special Note to the**

Gender/Job Satisfaction Paradox. © DIW-Berlin,(German Institute for Economic Research Berlin).

- Kimbrel, M. J. (2005). **Teacher Induction Programs and Beginning Teacher Job Satisfaction.** University of Nebraska Lincoln, College Of Education and HumanSciences.
cehs07.unl.edu/cehsabstracts/docs/Michael%20Kimbrel%20Abstract.pdf – 29.01.2007.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size For Research Activities.** Educational and Psychological Measurement, 30: 607–610.
- Kusereka, L. G. (2006). **Factors Influencing The Motivation Of Zimbabwean Secondary School Teachers: An Education Management Perspective.** University of South Africa. MED (Educ Management). (Unpublished Graduate Dissertation).
- Locke, E. (1976). **Nature and Causes of Job Satisfaction.** New York: Mc Nally.
- Locke, E. A. (1976). **The Nature and Causes of Job Satisfaction.** Handbook of Industrial and Organizational Psymology. Chicago: 45 Rand Mc Nally. pp: 1297-1349.
- Luthans, F. (1995). **Organizational Behavior.** Boston: Mc Graw Hill Inc.
- Manisera, M. and all (2005). **Component Structure of Job Satisfaction Based on Herzberg’s Theory.** www.datatheory.nl/pages/Maniserajca.pdf - 15.11.2006.
- Marx. B. & Macmillan, R. (1999). **Influences of Workplace Conditions on Teachers’ Job Satisfaction.** Journal of Educational Research, 93 (1): 39–47.
- Maslach, C. and all (2001). **Job Burnout.** Annu. Rev. Psychol. 52: 397–422.
- Maslach, C. and Leiter, M.P. (2005). **Reversing Burnout How To Rekindle Your Passion For Your Work.** Stanford Social Innovation Review-Winter, 43-49. www.ssiревi.evv.com. 18.12.2006.
- Mau, W. J. and all (2006). **The Impact of Transformational Leadership Style of the School Principal on School Learning Environments and Selected Teacher Outcomes.** Institutional Research-National Center for Educational Statistics-National Science Foundation.
- Mau, W. J. and e.t. all (2006). **Finding Leakage in the Pipeline of Teacher Supply: Factors Influencing Youngsters to Aspire to and Stay in Teaching**

- Careers.** Institutional Research-National Center for Educational Statistics-National Science Foundation.
- Mc Cormic, A. and all (1980). **Industrial Psychology.** USD. New Jersey, Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs.
- McConnell, K M. (1998). **The Role of Meaning and Ministry in Job Satisfaction.** A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for the Degree of Master of Arts in the Faculty of Graduate Studies Graduate Counselling Psychology Program. (Unpublished Master Thesis).
- McCrae, R. R. and Costa, P. T. (1991). **Jr.: The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling.** Journal of Counseling and Development, 69(1) : 367–372.
- Meyer, M. K. (2005). **Variables Impacting School Foodservice Employees' Job Satisfaction.** National Food Service Management Institute. The University of Mississippi. (Unpublished Graduate Dissertation).
- Michaelova, K. (2002). **Teacher Job Satisfaction, Student Achievement, and**
- Miner, J. B. (1992). **Industrial/Organizational Psychology.** London: McGraw Hill.
- Milli Eğitim Bakanlığı (1991). **XI. Milli Eğitim Şurası.** İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Mullins, A. (2005). **Management and Organisational Behaviour. PART7 Management of Human Resources. 7th Edition.**
sunsite.wits.ac.za/sebs/downloads/2006/0273688766_ppt_ch18.ppt.12.09.2006
- Murray, R. A. (1999). **Job Satisfaction Of Professional And Paraprofessional Library Staff At The University Of North Carolina At Chapell Hill".** A Master's paper for the M.S. in L.S. degree.
- Newby, J. E. (1999). **Job Satisfaction of Middle School Principals in Virginia.** Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University. (Unpublished Doctora Dissertation).
- Nikolaou, A. and all (2002). **Does Job Security Increase Job Satisfaction? A Study of the European Experience.** In 2nd World Conference SOLE/EALE, European Association of Labour Economists, San Francisco, USA, June 2005.
www.uom.gr/modules.php?op=modload&name=Publications&file=index&id=130&tmima=3&categor... - 35k – 13.09.2006.

- Noorderhaven, N. G. (1992). **Trust And Interfrm Relations**. Paper For The EAEPE Conference.
- Orozco, T. (2006). **Job Satisfaction Analysis Tops ProQuest's Best-Selling Dissertations of 2005**. ProQuest Information and Learning Press Kit SLA. Annual. Conference Baltimore, June 10–15. proquest.com/pressroom/pressrelease/06/20060612b.shtml - 25k –28.12.2006.
- Oshagbemi, T. (1996). **Job Satisfaction of UK Academics. Educational Management and Administration**, 24 (4): 389- 400.
- Örtel, E. (2006). **Kocaeli Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi**. Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Projesi).
- Polland, R. J. (2003). **Special Research Report: Satisfaction Survey of A & P Employees**. University of North Florida Office of Institutional Research.
- Prashnig, B. M. (1994). **10 False Beliefs About Learning Cause High Stress and Burnout in Teachers**. www.creativelearningcentre.com/dl.asp?id. 22.12.2006.
- Rahman, S. A. (2001). **An Investigation into Teachers' Career Satisfaction in the State of Sarawak Malaysia**. www.education.uwa.edu.au/data/page/77131/Shari_Thesis_Pt1.pdf. 20.10.2006.
- Reynolds, C. H. (1997). **A Study of The Relationship Among Measures of Teacher Participation In School Based Decision Making and Job Satisfaction in Elemantary Schools**. Ph. D. University of Marland College Park, Dissertation Abstracts International, July, 58 (1): 256.
- Rice, R. and all (1992). **Work-Nonwork Conflict and the Percieved Quality of Life**. Journal of Organizational Behavior, Vol:13, s.155.
- Rocca, A. D. and Kostanski, M. (2001). **“Burnout And Job Satisfaction Amongst Victorian Secondary School Teachers: A Comparative Look At Contract And Permanenet Employment”**. Discussion Paper ATEA Conference. Teacher Education: Change of Heart, Mind and Action. 24–26 September, Melbourne.
- Rode, J. C. (2004) **Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal**

- Test of an Integrated Model, Human Relations**, 57 (9): 1206.
- Rodgers -Jenkinson., F. and all (1991). **Job satisfaction of Jamaican Elementary School Teachers**. *International Review of Education* 36 (3): 299 -313.
- Rojas, C. and all (2005). **Education Notes. Decentralizing Education in Guatemala: School Management by Local Communities**.
<http://www.worldbank.org/education/>. 24.09.2006.
- Roznowski, M. (1989). **An examination of the measurement properties of the Job Descriptive Index with experimental items**. *Journal of Applied Psychology*, 74 (5): 805–814.
- Salancik, G.R. Pfeffer, J. A. (1978). **Social Information Processing Approach To Job Attitudes And Task Design**. *Administrative Science Quarterly*, 23 (2): 224–253.
- Sargent, T. and Hannum, E. (2003). **Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction among Primary School Teachers in Rural China**. Paper prepared for the International Sociology Association Research Committee on Social Stratification and Mobility (RC28), August 21–23, New York University.
- Sarros, J. C. & Sarros, A. M. (1990). **How Burnout Out Are Teachers? A Cross-Cultural Study**. *Australian Journal of Education*, 34 (2): 145–152.
- Scarpello, V. & Vandenberg, R. (1987). **The Satisfaction With My Supervisor scale: Its utility for research and practical application**. *Journal of Management*, 13 (3): 451–470.
- Schwarzer, R. and all (2004). **Perceived Self-Efficacy and Teacher Burnout: A Longitudinal Study in Ten Schools** Germany, Berlin, Freie Universitat.
- Shirom, A. (1989). Burnout in Work Organizations. In C.L Cooper & I. Robertson. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 25–48. Chichester UK: Wiley.
- Spector, P. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. 13 (6).
- Spector, P. E. (1994). **Job Satisfaction Survey**. University of South Florida.
- Spector, P. E. (1997). **Job Satisfaction: Application Assesment, Cause, and Consequence**. California: Sage Publication: 32.

- Staw, B. M. and all (1986). **The dispositional Approach To Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test.** Administrative Science Quarterly, 31: 56–77.
- Stemple, J. D. (2004). **Job Satisfaction Of High School Principals in Virginia.** Doctor Of Education In Educational Leadership & Policy Studies. (Unpublished Doctora Dissertation).
- Sun, H. Ö. (2002). **İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma:** Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi).
- Surpuriya, T. , Jordan, M. (1997). **Teacher Burnout.** Membhis Flayer’s Cover Archives, October, 27.
- Suyünç, H. (1998). **İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri.** Çanakkale, 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Sünter ve arkadaşları (2006). **Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri.** Genel Tıp Dergisi, 16 (1).
- Syptak, J. M. and et all, (1999). **Job Satisfaction: Putting Theory Into Practice.** American Academy of Family Physicians, News & Publications, Journals, Family Practice Management, 6 (9).
- Şanlı, S. (2006). **Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.** Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri AnaBilimDalı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Şener, B.(2001). **Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon.** Ankara: Detay Yayıncılık, 3.baskı.
- Tan, N. (2003). **Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler.** Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Tapania, K. T. (2003). **Job Satisfaction of Finnish Community Pharmacists and Their Experiences of Workplace Violence.** University Of Kuopio, Faculty of Pharmacy, Medicine and Society, Master of Science. (Unpublished Master’s Thesis).
- Taymaz, H. (2000). **Okul Yönetimi.** Ankara: Pegem A Yayıncılık, Beşinci Baskı.

- the Cost of Primary Education in Francophone Sub-Saharan Africa.**
Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) Hamburg Institute of
International Economics.
- Thompson, C. and D. E. (2003). **A Factor Analysis Of Variables Affecting Ctso
Advisors' Satisfaction.** Journal of Family and Consumer Sciences
Education,. 21(2), Fall/Winter.
- Tok, T. N. (2004). **İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları.**
Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim
Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans
Tezi).
- Tseng, W. C. (2004). **A Meta-Analysis of Student Affairs Professionals' Job
Satisfaction.** Journal of Taiwan Normal Univ.: Education, 49(2):161–182.
- Türk, A. (2006). **Öğretmenlerde Tükenmişlik.** eğitim1.
sitemynei.com/sakarya/tuk3.htm -21k. 28.12.2006.
- Türk, K.Ü. (1996). **Kariyer Planlama .** Genç İşgücü Araştırması. Hürriyet
İnsan Kaynakları, Mayıs.
- Urban, M. E. (1982). **The Ideology of Administration: American and Soviet Cases.**
State University of New York Press, Albany.
- Verhofstadt, E. & Omey, E. (2003). **The impact of education on job satisfaction in
the first job.** Ghent University, **Facultéit Economie En Bedrijfskunde.**
- Vernick, S. H. and all (2005). **Job Satisfaction: What Really Makes Us Enjoy Our
Work May Surprise You!** National Career Development Association Global
Conference, June 23.
- Waters, T. and all (2003). **Balanced Leadership: What 30 years of research tells us
about the effect of leadership on student achievement.** www.mcrel.org.
24.10.2006.
- webs.wichita.edu/depttools/depttoolsmemberfiles/aces/AIR%20Final%20report.pdf
22.10.2006.
- Wilkins, M. (1998). **A Study of the Recruitment of Teachers in a Rural School
Division in Southeastern Virginia.** Faculty of the Virginia Polytechnic
Institute and State University. (Unpublished Doctoral Dissertation).
www.mwr.navy.mil/mwrprgms/training/worksatisfaction.doc

[on. Gallup Organization. 05.09.2006.](#)

www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/recursos/Direccion.htm - 16k -

Yüksel, Ö. (1990). **Personel Organizasyonu: İşgören Verimliliği ve Tatmini Açısından**. Ankara: Gazi Üniversitesi.-İİBF Yayını.

Zembylas, M. and Papanastasiou, E. (2004). **Job Satisfaction Among School Teachers in Cyprus**. Journal of Educational Administration. 42 (3): 357–373.

Zijderveld, A. C. (2001). Soyut Toplum (Çeviren: Cevdet Cerit.). İstanbul: Pınar Yayınları.

EKLER

Araştırma İzni



**T.C
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
ELAZIĞ**

SAYI :B.30.2.FIR.0.70.00.00/330.1- 131- 144 2 2
KONU :Tuba YAVAŞ

28/02/2007

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının "Araştırma İzni" konulu 22/02/2007 tarih ve B.08.0.EGD.033.05.311-275/975 sayılı yazısı ekte gönderilmiştir.

Bilgileriniz ile gereğini rica ederim.


Prof. Dr. Mehmet Hamdi MUZ
Rektör

EKLER:

Ek-1. Yazı (1 Sayfa)

Ek-2. Anket (3 Sayfa)

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Sayı : B.08.0.EGD.0.33.05.311- 275/975
Konu : Araştırma İzni

22/02/2007

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 08.11.2006 tarih ve B.30.2.FIR.0.70.00.00-330.1-1165/10504 sayılı yazı.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Tuba YAVUŞ'un "Kırsal Alanda ve Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu" konulu araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılacak anketin Elazığ İl merkezindeki ilköğretim okullarında uygulama izin talebi incelenmiştir.

Üniversiteniz tarafından kabul edilen onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen (3 sayfa - 60 sorudan oluşan) anketin ders saatleri dışında ve gönüllülük esasına dayalı olması şartı ile belirtilen ilköğretim okullarında uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Araştırmanın bitiminde sonuç raporunun iki örneğinin Bakanlığımıza gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.



Cevdet CENGİZ
Bakan a.
Müsteşar Yardımcısı

EK :
Anket Örneği (1 Adet-3 Sayfa)

İş Doyumu Anketi

Sayın Meslektaşım!

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerini belirlemek ve karşılaştırmak amacıyla hazırlanacak olan “Kırsal Alanda ve Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu” adlı yüksek lisans tez çalışması için bir iş doyumu anketi uygulanacaktır. İş doyumsuzluğunu yaşayan sınıf öğretmenin “soyut birey ve soyut toplum” çerçevesinde bir resmini ortaya çıkaracak bu ankete sizlerin vereceği cevaplar, çalışmamda sınıf öğretmenlerinin mevcut durumunun yansıtılabilmesinde belirleyici olacaktır. İlişikteki iş doyumu ölçeği, 7 boyut altındaki çeşitli yargılardan oluşmaktadır. Sizden beklenen, her cümlede ifade edilen yargıya kendi okulunuz ve okulunuzdaki uygulamalarda ne derecede gerçekleştiğine ne kadar katıldığınızı düşünüp, sonra bu katılma durumunuzu gösteren ifadenin altına (X) işaretini koymanızdır.

(Lütfen işaretlenmemiş madde bırakmayınız).

Bilgi formunu ve ilişikteki ölçeği doldurarak *geri iletmeniz* araştırmaya *büyük katkı* sağlayacaktır. İlginiz ve ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederim. Saygılarımla!

Tuba YAVAŞ
Fırat Ü. Eğt. Bilimleri Yüksek Lisans Öğr.

Danışman: Prof Dr. Vehbi ÇELİK
Fırat Ün. Eğt. Bilimleri A.B.D. Başkanı

I. BÖLÜM Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz

Kadın

Erkek

2. Yaşınız: a.21-25 b. 26-30 c.31-35 d.35 üzeri.

3. Medeni Durumunuz

Evli

Bekâr

Dul ya da boşanmış

4. Mezuniyetiniz

a. Öğretmen Okulu b. Eğitim Enstitüsü c. Eğitim Fakültesi

d. Eğitim Fakültesi dışındaki fakülte e. Yüksek Lisans f. Doktora

5. Mezun Olduğunuz Alan

a. Sınıf Öğretmenliği

b. Diğer (Branşınızı yazınız):

6. Mesleki Kıdeminiz: a.0-4 yıl b.5-9 yıl c.10-14 yıl d.15 yıl ve üzeri.

7. Çalıştığınız Yer: a. Kent Merkezi b. Kırsal Alan

Öğretmene Önemli Bir Not: Kalabalık içinde yaşanan **soyut yalnızlığı** hissediyorsanız, arkadaki maddelerden sizi **en fazla etkileyeni** daire içine almanız, ortaya çıkacak **soyut resim** için önemlidir.

BOYUTLAR		Katılma Dereceniz				
		Hiç Katılmıyorum.	Az Katılmıyorum.	Orta derecede katılmıyorum.	Çok Katılmıyorum.	Tamamen Katılmıyorum.
YÖNETİM ORTAMI						
1	Okuldaki çalışanlar, okulun yönetim politikası konusunda bilgilendirilir.					
2	Okulumda iyi bir iş yapıldığında hemen fark ederim.					
3	Okulun amaçları ile çalışanların ihtiyaçları arasında denge olduğuna inanıyorum.					
4	Okulumda beni ilgilendiren kararlara katılma fırsatı verilmektedir					
5	İşimi farklı bir şekilde yaptığımda olumlu tepki alırım.					
6	Okulumda hiyerarşik kademenin çok fazla olması işlerin yapılmasını zorlaştırıyor.					
7	Üstlerimin liderlik niteliklerine sahip olduğunu düşünüyorum.					
8	Okulumda görev, yetki ve sorumluluklar yeterince açıktır.					
9	Müdürümün, astlarının duygularını dikkate aldığını düşünüyorum.					
10	Yaptığım çalışmalara ilişkin müdürümden geliştirici geri bildirimler alırım.					
11	Müdürüm, demokratik bir yönetim tarzı sergilemektedir.					
12	Müdürüm astlarını başkalarından aldığı bilgilerle değerlendirir.					
13	Bundan sonra da şu andaki okulumda çalışmayı isterim.					
ÜCRET						
14	Yaptığım iş karşılığında hak ettiğim maaşı aldığımı düşünüyorum.					
15	Türkiye koşullarında iyi bir maaş aldığımı düşünüyorum.					
16	Her ay düzenli maaş almaktan memnunum.					
17	Maaş artış oranlarının yeterli olmadığını düşünüyorum.					
18	Öğrenim düzeyime denk bir maaş alıyorum.					
ÇALIŞMA KOŞULLARI						
19	Çalıştığım okulun sağlıklı, rahat ve kullanışlı olduğunu düşünüyorum.					
20	Okulumun ısı, ışık ve havalandırma bakımından uygun olduğunu düşünüyorum.					
21	Okulumda gidip-geliş yaparken çok zorluk çekiyorum.					
22	Okulumda yeterli araç-gereç ve teknoloji olduğunu düşünüyorum.					
23	Okulumun sosyal, sportif, sanatsal ve kültürel ortamlarının yeterli olduğunu düşünüyorum.					
24	Okulumda yapılan bir işten memnun kalındığının belli edilmediğini düşünüyorum.					
25	İşle ilgili olmayan konularda bile ne zaman ihtiyacım olsa çalışma arkadaşlarımdan yardıma koştuklarına inanıyorum.					
26	Burada yaşadığım sorunları çalışma arkadaşlarımla paylaşabilirim.					
27	İş arkadaşlarımdan beni çalışmaya teşvik ettiğini düşünüyorum.					
28	İş arkadaşlarımla neşeli buluyorum.					
29	Okulda karşılaştığımız sorunları çözmek için çalışma arkadaşlarımla birlikte hareket ederiz.					
30	Birlikte çalıştığım insanlardan memnunum.					
31	Okulumda karşılıklı bir saygı ve güven ortamı olduğunu düşünüyorum.					
32	Okulumda birbirimizin işini kolaylaştıracak bir çalışma düzenimizin olduğunu düşünüyorum.					
33	Öğrencilerimle ilişkilerimden memnunluk duyuyorum.					
İŞİN KENDİSİ						
34	Mesleğim, yeteneklerimi kullanabilme imkânı sağladığını düşünüyorum.					
35	Yaptığım işten hoşnutluk duyuyorum.					
36	Mesleğim yeni şeyler öğrenmeme ve kendimi geliştirmeme olanak sağladığını					

	düşünüyorum.					
37	Mesleğimi rahat ve özgürce sürdürdüğümü hissediyorum.					
38	Öğretmenlik mesleğinin hangi amaca hizmet ettiğini biliyorum.					
39	Mesleğimden atılma korkusu duyuyorum.					
40	Mesleğim, başarı duygusunu hissettiriyor.					
41	Her gün okula farklı şeyler oluşturma heyecanı ile gidiyorum.					
42	İşimin can sıkıcı olduğunu düşünüyorum.					
43	Gerçek mutluluğu öğretmenlikte buluyorum.					
44	Bundan sonra da öğretmenlik mesleğini sürdürmeyi isterim.					
45	Mesleğim, bana kurum dışında da prestij ve saygınlık kazandırır.					
YÜKSELME						
46	Mesleğimde yükselebilmek için imkânın oldukça az olduğunu inanıyorum.					
47	İnsanlar bu kurumda en az diğer kurumlarda olduğu kadar hızlı yükselirler.					
48	Sahip olduğum yükselme olanaklarından memnunum.					
49	Mesleğimde gerekli ve yeterli hizmet için eğitim aldığımı düşünüyorum.					
ÖDÜLLER						
50	Bu kurumda çalışanlar için çok az ödüllendirme imkânı olduğunu inanıyorum.					
51	Bu kurumda ödül almak benim için anlamlıdır.					
52	Yaptığım işin yeterince takdir edildiğini hissediyorum.					
53	Ödüllendirme sisteminin adil olduğunu düşünüyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı: Tuba YAVAŞ

Doğum Tarihi: 02.09.1984

Doğum Yeri: Elazığ- Merkez

Eğitim Durumu:

İlkokul: 1991-1994 Elazığ Mehmet Zeki İlkokulu

Ortaokul: 1994-1997 Elazığ Balakgazi Ortaokulu

Lise: 1997-2000 Elazığ Balakgazi Lisesi

Lisans: 2000-2004 Fırat Üniversitesi-Eğitim Fakültesi-Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Yüksek Lisans: 2004-2007 Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri-Eğitim Yönetimi

Denetimi, Teftişi ve Ekonomisi Bilim Dalı

Çalıştığı Kurumlar:

2004–2006: AKSARAY-Eskil-Sağsak İÖO-Sınıf Öğretmeni-Müdür Yetkili Sınıf Öğretmeni

2006–2007: ELAZIĞ-Kovancılar-Ekinbağı İÖO-Müdür Yet. Sınıf Öğretmeni

2007: ELAZIĞ-Kovancılar-Şenova İÖO- Sınıf Öğretmeni

2007 Ekim: ELAZIĞ- Merkez Değirmenönü İÖO- Sınıf Öğretmeni