

T.C.
ERZINCAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI

**YATILI BÖLGE OKULLARI İLE DİĞER
DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN
DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI
(AĞRI İLİ ÖRNEĞİ)**

Yüksek Lisans Tezi

Nurcan ÇELİK

Danışman

Doç. Dr. Mücahit KAĞAN

Erzincan 2017

TEZ BİLDİRİMİ

YATILI BÖLGE OKULLARI İLE DİĞER DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI isimli "**Yüksek Lisans**" tezim tarafımda intihal programı ile incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim.

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim.



Nurcan ÇELİK

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu alışma, İlköğretim Anabilim Dalının Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalında jürimiz tarafından **Yüksek Lisans** Tezi olarak Kabul edilmiştir.

Danışman/Jüri: Doç. Dr. Mücahit KAĞAN



Jüri: Yrd. Doç. Dr. Alper KAŞKAYA



Jüri : Yrd. Doç. Dr. Adem PEKER



**YATILI BÖLGE OKULLARI İLE DİĞER DEVLET OKULLARINDA
ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI
(AĞRI İLİ ÖRNEĞİ)**

Nurcan ÇELİK

Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Yüksek Lisans Tezi, Haziran 2017

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mücahit KAĞAN

ÖZET

Bu araştırmada, yatılı bölge okullarıyla diğer devlet okullarında görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin kıyaslanması amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini yatılı bölge okulları ve diğer ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise Ağrı İli ve çevresinde görev yapan ve evreni temsil eden 300 öğretmenden oluşmaktadır. Ölçek uygulaması basit tesadüfî örneklem yöntemi kullanılarak, 150 yatılı ve 150 diğer devlet okullarında görev yapan toplam 300 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırma sonucunda, yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin içsel tatminleri yüksek düzeyde iken dışsal tatminlerinin orta düzeyde olduğu; iş tatminleri genel olarak değerlendirildiğinde ise yatılı devlet

okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri orta düzeyde iken diğer devlet okullarında görev yapanların yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca yatılı okullarda çalışan öğretmenlerin genel iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerinin, diğer devlet okullarında görev yapanlara göre daha düşük olduğu, kadın ve erkek öğretmenlerin genel iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerinin farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin 43–50 yaş grubundakilere göre daha düşük olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Öğretmen, Yatılı Okul.

**THE ANALOGY OF EMPLOYEE CONTENTMENT LEVEL OF
ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS WHO HAVE WORKED IN PUBLIC
SCHOOLS AND BOARDING SCHOOLS
(AĞRI PROVINCE EXAMPLE)**

Nurcan ÇELİK

Erzincan University, Institute of Social Sciences,

M. A. Thesis, June 2017

Thesis Supervisor: Doç. Dr. Mücahit KAĞAN

ABSTRACT

In this study, the analogy of employee contentment level of elementary school teachers who have worked in public schools and boarding schools was purposed. The population of the study was comprised of teachers working at boarding schools and primary and secondary schools. A total of 300 teachers working in districts of Ağrı and representing rough population participated in the study. Being employed simple random sampling method in public survey a total of 300 teachers of which 150 at boarding schools and others 150 at public schools comprised.

At the end of the research, the findings revealed that while inner contentment of teachers working at boarding and other public schools was high level, their exterior contentment was moderate level. When employee contentment was evaluated, it was found out that while employee contentment of teachers working at

boarding schools was moderate level, employee contentment of others working at public schools was high level. Furthermore, that was found that the level of general employee contentment, inner contentment and exterior contentment of teachers working at boarding schools were lower than the others working at public schools and there was no difference between the level of general employee contentment, inner contentment and exterior contentment of male-female teachers. That was also found that inner contentment level of teachers was lower than the others' between the ages 43-50.

Key Words: Employee Contentment, Teacher, Boarding School.

ÖZ GEÇMİŞ

2000	Ağrı İmam Hatip Lisesinden mezuniyet
2004	Atatürk Üniversitesi Ağrı Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği lisans programından mezuniyet
2004-2009	Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda sınıf öğretmenliği
2009-2012	Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Yatılı Bölge Okulunda Pansiyondan Sorumlu Müdür Yardımcılığı
2012-2017	Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda Şube Müdürlüğü, Okul Müdürlüğü
2017-...	Ağrı Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü
2017	Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalında Yüksek Lisans

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Görev Yaptığı Kurum : Ağrı Milli Eğitim Müdürlüğü

e-mail : nurcancelik_04@hotmail.com

ÖNSÖZ

Çalışmam süresince bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, sabır ve anlayış gösteren tez danışmanım, değerli hocam Doç. Dr. Mücahit KAĞAN'a,

Tez jürimde bulunan değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Alper KAŞKAYA'ya ve Yrd. Doç. Dr. Adem PEKER'e,

Beni bu günlere getiren aileme ve öğretmenlerime, Yüksek Lisans Sürecinde her anlamda yanımda olan hayat arkadaşım Zeki ÇELİK ve çocuklarım Muhammet Zana, Arin Zümra ve Ruşa Zeren'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım

Nurcan ÇELİK

İÇİNDEKİLER

TEZ BİLDİRİMİ	I
TEZ KABUL TUTANAĞI	II
ÖZET	III
ABSTRACT	V
ÖZGEÇMİŞ	VII
ÖNSÖZ	VIII
İÇİNDEKİLER	IX
KISALTMALAR	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
TABLolar LİSTESİ	XIII

I. BÖLÜM

GİRİŞ	1
A. Problem Durumu	3
B. Araştırmanın Amacı	4
C. Araştırmanın Önemi	4
D. Varsayımlar	6
E. Sınırlılıklar	6
F. Tanımlar	6

II. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE	7
------------------------	---

A. İş Tatmininin Tanımı.....	8
B. İş Tatminini Etkileyen Etkenler	9
1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Etkenle	9
a) Yaş Etkeni	9
b) Cinsiyet Etkeni	10
c) Eğitim Durumu Etkeni	10
d) Medeni Durum Etkeni	11
2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Etkenler.....	11
a) Ücret Etkeni.....	11
b) Terfi Etkeni.....	12
c) Yönetici Davranışları Etkeni	13
d) Çalışma Koşulları Etkeni.....	13
e) Çalışma Arkadaşları Etkeni.....	14
C. İş Tatmini Modelleri.....	14
1. İş özellikleri Modeli	15
2. Sosyal Etki Teorisi	17
3. Smith Kendhall ve Hulin'in Cornell Modeli	17
4. Eşitlik Teorisi	18
5. Süreç Teorileri	18
a) Beklentiler Teorisi.....	19

b) Şarlandırma teorisi	20
c) Amaç Teorisi	20
D. Benzer Araştırmalar	21
1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	21
2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	25

III. BÖLÜM

YÖNTEM.....	29
A. Araştırmanın Modeli	29
B. Araştırma Grubu.....	29
1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	30
C. Veri Toplama Araçları	37
1. Kişisel Bilgi Formu	38
2. İş Tatmin Ölçeği.....	38
a) İş Tatmin Ölçeğine İlişkin Bulgular	39
b) İş Tatmin Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	39
c) İş Tatmin Ölçeğine İlişkin Normallik Sınaması.....	40
D. Verilerin Toplanması.....	41
E. Verilerin Analizi.....	41

IV. BÖLÜM

BULGULAR	42
----------------	----

A. Araştırma Hipotezlerinin test edilmesi.....	42
1. Okul Türüne Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması...	42
2. Cinsiyete Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması	44
3. Yaşa Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması	45
4. Mesleki Kıdeme Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması	47
5. Kurumun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	49

V. BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER.....	51
A. Sonuçlar.....	51
B. Öneriler.....	55

VI. BÖLÜM

KAYNAKLAR.....	57
----------------	----

VII. BÖLÜM

EKLER	67
A. Ek-1: Kişisel Bilgi Formu	67
B. Ek-2: İş Tatmin Ölçeği	69
C. Ek-3: İzin Üst Yazı.....	71
D. Ek-4: Valilik Oluru.....	72

KISALTMALAR

Ark.	: Arkadaşları
Vb.	: Ve Benzeri
Vd.	: Ve Diğerleri
GSGM	: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü



ŞEKİLLER LİSTESİ

		Sayfa No
Şekil 1	İş Özellikleri Modelinin Şematik Gösterimi	16
Şekil 2	Cinsiyete İlişkin Sütun Grafiği	31
Şekil 3	Yaşa İlişkin Sütun Grafiği	33
Şekil 4	Medeni Duruma İlişkin Sütun Grafiği	34
Şekil 5	Mesleki Kıdeme İlişkin Sütun Grafiği	36
Şekil 6	Çalışılan Yerleşim Yerine İlişkin Sütun Grafiği	37

TABLolar LİSTESİ

		Sayfa No
Tablo 1	Cinsiyete İlişkin Frekans Dağılımları	30
Tablo 2	Yaşa İlişkin Frekans Dağılımları	31
Tablo 3	Medeni Duruma İlişkin Frekans Dağılımları	33
Tablo 4	Mesleki Kıdeme İlişkin Frekans Dağılımları	34
Tablo 5	Çalışılan Yerleşim Yerine İlişkin Frekans Dağılımları	36
Tablo 6	İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Cronbach Alpha Katsayısı	40
Tablo 7	İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi	40
Tablo 8	Okul Türüne Göre İş Tatminlerinin Farklılaşmasına İlişkin Mann-Whitney U	43
Tablo 9	Cinsiyete Göre İş Tatminlerinin Farklılaşmasına İlişkin Mann-Whitney U	44
Tablo 10	Yaşa Göre İş Tatminlerinin Farklılaşmasına İlişkin Kruskal-Wallis	45
Tablo 11	Mesleki Kıdeme Göre İş Tatminlerinin farklılaşmasına İlişkin Kruskal-Wallis	47
Tablo 12	Kurumun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre İş Tatminlerinin Farklılaşmasına İlişkin Mann-Whitney U	49

I. BÖLÜM

GİRİŞ

İşletme çalışanlarını konu edinen araştırmalar günümüzde giderek artmaktadır. İnsanlar iş yaşamlarında nasıl davranmaktadırlar? Ve davranışlarının nedenleri nelerdir? Bu ve benzer sorular üzerinde çalışan ve iş davranışlarıyla iş ortamının özellikleri arasındaki ilişkileri araştıran araştırmacılar, personel yönetimi konusunda problem olan alanları belirleyerek çözümler üretmeye ve önermeye çalışmaktadırlar. Çünkü içerisinde bulunduğumuz bu çağ hızlı bir teknolojik gelişim geçirmektedir. Bu açıdan örgütlerde araştırma ve geliştirme çalışmalarına ve iş gücü planlamasına daha fazla ve dikkatle eğilim olmaktadır. Böylece kişisel becerilerin daha etkin kullanılabilmesi ve iş gücü potansiyelinin daha verimli olması için çalışmaktadırlar. Toplumda eğitim düzeyi yükseldikçe ve eğitim yaygınlaştıkça işgörenler, işlerinde daha çok bağımsız olmayı, sorumluluk yüklenmeyi ve kararlara katılmayı istemektedirler (Özdayı, 1990).

Özellikle geçtiğimiz son otuz yılın bilimsel anlamda yaşanan gelişmeleri incelendiğinde, beşeri bilimlerde birey odaklı çalışmaların daha ön plana çıktığı, organizasyonlarda bireylerin etkinliklerinin artmasının öneminin vurgulandığı görülmektedir. Yeni Kamu Yönetimi anlayışı (NPM-New Public Management), halkla ilişkilerde birey yerine yetenek yönetimi anlayışı, beşeri sermayeye ilişkin gerek iktisadi anlamda içselleştirme, gerekse yönetim açısından bireyine çalışmalarında, bireylerin daha etkili bir çalışma ortamına sahip olmasının önemi vurgulanmaktadır.

Bireyi odak alan bu çalışmaların başında ise örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramları gelmektedir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kendisini çalıştığı örgütün bir parçası olarak gördüğü duygusal durum olarak özetlenebilir (Gül, 2002). Bireyin bir örgüte olan bağlılığı, sadece bireyin işyerindeki çalışma performansını etkilememekte, aynı zamanda onun sosyal yaşantısında da başarılı olmasına yol açabilmektedir. Örgütsel bağlılık olarak da literatürde

yerini alan bağlılık kavramı, aynı zamanda işyeri güvenliği ve iş tatmini ile de ilişkili bir kavramdır. İş tatmini, çalışanın örgüt içerisinde yaptığı işten memnuniyet duyma derecesi olup, örgütsel bağlılık gibi iş tatmini de bireyin sadece işyerindeki performansıyla ilintili olmayıp, aynı zamanda sosyal yaşantısını ve yaşam kalitesini etkilemektedir (Bayrak Kök, 2006).

Eğitim kurumlarında bireyler arası iletişim, diğer hizmet sektörlerine göre en üst düzeyde olup, bilgi alış-verişinin etkili bir biçimde sağlanması için öncelikle bilgi akışının gerçekleştiği ortamın ve tarafların belli bir güven duygusuna sahip olmaları gerekmektedir. Özellikle kurumda eğitim veren eğitimcilerin, bilgi akışında aktaran taraf olmaları hasebiyle, yüksek derecede özgüven sahibi olmaları gerekir. Bilimsel araştırmalarda iş tatminiyle ruhsal sağlık arasında ayrıca iş tatminiyle psikolojik iyi oluş arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir(Amodia ve Ark., (2005); İşgör ve Haspolat, (2017)). Bu nedenle eğitim kurumlarında iş tatmin düzeyinin düşüklüğü, eğitimin kalitesini ciddi derecede azaltan bir etmen olup, eğitimde kalite artırma çalışmalarında önemli konulardan biri haline gelmiştir.

Eğitim, kişilerin bilgi, beceri ve hareketlerini değiştirmeyi amaçlar. Eğitim devletin en önemli görevlerinden biridir. Son çıkarılan yasa ile birlikte 2012-2013 Eğitim-Öğretim yılından itibaren zorunlu eğitim 4+4+4=12 yıl olarak düzenlenmiştir. Bunun dışında yaygın eğitimle de devlet eğitim görevine devam etmektedir. Eğitimin örgün ve yaygın eğitimle yapılması öğrenci sayısını arttırmakta fakat kalitesini düşürmektedir. Bu da bir takım sorunlara neden olmaktadır. Okullarda öğrenciler şiddet olaylarına karışmaya başlamakta topluma zararlı faaliyetlerde bulunmakta, kendilerine, çevrelerine ve devlete yük olmaktadır. Onları topluma yararlı hale getirmek ve üst öğrenime hazırlamak görevini yüklenen öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Öğretmenlerin yaptığı işten tatmin olmaları duygusal bağlılık ile pozitif ilişkide iken yaratıcılığı da arttırmaktadır. (Çekemecelioğlu, 2006) Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri yükseldikçe verimlilikleri artmakta sağlıklı, başarılı nesillerin yetiştirilmesi sağlanmaktadır.

Öğretmenlerin iş tatminleri yatılı okullarda daha ciddi bir ihtiyaç haline gelmiştir. Çocukların tüm zamanlarını ailelerinden uzakta okulda öğretmenleriyle geçirmeleri, hem avantaj hem de dezavantaj olarak karşımıza çıkabilmektedir. İş tatmin düzeyleri yüksek öğretmenler gündüz saatlerinde sağladıkları verimi yatılı öğrencilere belletmenlik görevi yaptıkları saatlerde de sunabilmekte, bu da gündüzlü öğrencilere nazaran yatılı öğrencilerin kazanımlarının pekişmesine katkıda bulunabilmektedir. Yine iş tatmin düzeyleri düşük olan eğitimcilerin, mutsuzluklarından kaynaklı tutumlarından, öğrenciler hem okul saatlerinde hem de okul saatleri dışındaki pansiyonda kaldıkları zaman dilimlerinde etkilenebilmektedirler.

Bilimsel ve teknolojik ilerlemişlik beraberinde okul çağı çocuklarının talep ve beklentilerinin de değişmesine yol açmaktadır. Eğitimciler yeni şartlara kolayca uyum sağlayabilecek nitelikte olmalıdır. Kendisini yenilemeyen bilim ve teknolojideki ilerlemişliğe uyum sağlayamayan öğretmenler eğitimdeki kalitede düşüslere ve eğitimi istemeyen bireylerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle öğretmen camiasının öncelikle yeterli mesleki tatmine ulaşması ve ardından mutlu oldukları mesleklerinde kendilerini hep bir üst noktaya taşıyacak çareler aramaları gerekmektedir.

A. Problem Durumu

Araştırmanın problemi şu şekilde seçilmiştir: Yatılı Bölge Okullarında görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenleri ile diğer devlet okullarında görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır? Bu problem cümlesine bağlı olarak aşağıdaki alt problemler oluşturulmuştur.

- 1- Yatılı Bölge Okulları ile diğer devlet okullarında görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin (Genel, içsel, dışsal) düzeyi nasıldır?

- 2- Yatılı Bölge Okulları ile diğer devlet okullarında çalışan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin (Genel, içsel, dışsal) düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 3- Yatılı Bölge Okulları ile diğer devlet okullarında çalışan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin (Genel, içsel, dışsal) düzeyleri, yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 4- Yatılı Bölge Okulları ile diğer devlet okullarında çalışan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin(Genel, içsel, dışsal) düzeyleri, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 5- Yatılı Bölge Okulları ile diğer devlet okullarında çalışan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin(Genel, içsel, dışsal) düzeyleri, Kurumun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

B. Araştırmanın Amacı

Yapılan çalışmayla, devlet okulları ile yatılı devlet okullarında görev yapan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin kıyaslanması amaçlanmıştır. Bu çerçevede yapılan çalışmada ayrıca, iş tatminini etkileyen etmenler, bu etmenlerin dereceleri, iş tatminin alt boyutlarının da kıyaslanarak, öğretmenlerin hem mesleki, hem de sosyal yaşamlarını etkileyen iş tatmini konusunun aydınlatılması amaçlanmıştır.

C. Araştırmanın Önemi

İnsan, her şeyin odak noktası, ölçüsü ve varlık sebebidir. Örgütlerde de ana öğe insandır. Çünkü örgütlerin izleyeceği her türlü stratejiyi doğrudan ya da dolaylı olarak insan hazırlar, tatbik eder ve bu stratejilerin sonuçları yine insanı etkiler. Bu özelliği ile insan, tarih boyunca örgütlerin en önemli sermayesi

olmuş ve değişik önem derecelerinde de olsa, üretim faktörleri arasındaki yerini hiç kaybetmemiştir.

Ancak, insan faktörünün bu vazgeçilmezliğine rağmen personel, örgütlerde yıllarca sadece bir gider unsuru olarak görülmüş, fiziksel sınırlılıkları, özel yaşamı ve duyguları bir kenara bırakılmıştır.

Son yüzyılda yaşanan büyük gelişmeler, örgütlerin daha hızlı büyümesini, örgüt yapılarının değişmesini, yönetim anlayışlarının, mal ve hizmet üretimine bakış açılarının farklılaşmasını da beraberinde getirmiştir. Artan rekabet ve kaliteli mal/hizmete olan talebin artması, nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı çoğaltarak işgücü lehine iyileştirmelere ortam hazırlamıştır. Hızlı ve karmaşık değişim ve dönüşümlerin yaşandığı günümüz dünyasında ise, insan kaynağının önemi gittikçe daha iyi anlaşılmaya başlamıştır.

İş tatmini, beşeri sermayenin etkili bir şekilde kullanımının sağlanmasında önemli bir göstergedir. Eğitim gibi emek yoğun hizmet sektörlerinde ise beşeri sermayenin etkili kullanımı büyük önem arz etmektedir. Araştırmada, devlet okulları ile yatılı devlet okullarının eğitim başarıları da bir anlamda kıyaslanmaktadır. Bunun yanında, öğretmenlerin iş ortamının düzenlenmesinde gerekli olan verilere katkı sağlanacaktır. İş tatmini sadece bireylerin iş yaşamını değil, sosyal yaşamını da etkilemektedir. Yapılan bu çalışmayla bir anlamda, yatılı devlet okulları ile devlet okullarında görevli öğretmenlerin sosyal yaşamlarındaki memnuniyet düzeylerinin de kıyaslanması sağlanmıştır.

Öğretmenlerin işten ayrılmalarını azaltmak, onların iş tatminlerini, örgütsel güvenlerini ve mesleki bağlılık düzeylerini arttırmak ve kalite standartları yüksek bir eğitim ve öğretim ortamı hazırlamak için bu tarz çalışmaların yapılması önemlidir.

D. Varsayımlar

Bu araştırmada, araştırmaya katılan bireylerin Kişisel Bilgi Formunu ve Minnesota İş Tatmin Ölçeğini gerçek durumlarını yansıtacak şekilde iten cevaplayacakları kabul edilmiştir.

Veri toplama araçlarına verilecek cevapların, mevcut durumu ortaya koymayı sağlayacak kapsamda olacağı varsayılmıştır.

Ağrı ili ve çevresindeki Yatılı Bölge Okulları ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşturulan örneklem grubunun, evreni temsil edecek nitelik ve niceliğe sahip olduğu varsayılmıştır.

E. Sınırlılıklar

Bu araştırma Ağrı ili ve çevresindeki yatılı bölge okulları ve diğer devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenler ile sınırlıdır. Araştırmada ele alınan değişkenler, uygulanan ölçüm araçlarının güvenirlik ve geçerlik boyutlarıyla sınırlıdır. Bu araştırmadan elde edilen veriler benzer gruplara genellenebilir.

F.Tanımlar

İş Tatmini: İş tatmini işi yapan kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir. İş tatmini, yapılan işin niteliği ile iş yapan kişilerin isteklerinin uyum sağlamasıyla gerekleşi (Davis, 1988).

Eğitim: Kişilerin içinde oldukları toplumun bilgilerini, değerlerini, becerilerini öğrenmeleri ve öğrendikleri bu bilgi, değer ve becerileri kendilerinden sonraki nesle aktarmaları sürecidir (Özkalp ve Kirel, 1997).

Okul: Eğitim işlevini üstlenen eğitim sisteminin tüm özelliklerini taşıyan kurumların ortak adı okuldur (Fidan ve Erden, 1998).

Öğretmen: Toplumsal dokunun bir parçası olan, çoğu zaman bir öğretim donanımı olarak çalışan, bir bilgi kaynağı olarak görev yapan öğretim sisteminin bileşenlerinden biridir (Oktay, 1991).



II. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Üretimin en büyük rolünü insan kaynakları oluşturmaktadır. Dünya çapındaki ekonomik kalkınmışlıkta hayatta kalmak isteyen işletmeler özellikle son yıllarda insan kaynaklarına, yani çalışanlara özel bir önem vermektedirler. Çünkü işletmelerin kalitesini belirleyen önemli unsurlardan biri de işletme çalışanlarıdır. Çalışan kalitesi, işletme kalitesini de etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların istekliliği çok önemlidir. Çalışanların istekliliği, yaptıkları işten tatmin sağlamaları, güdülenme düzeylerinin artması, performanslarının yükselmesi ve işletmenin de veriminin artması anlamına gelmektedir.

A. İş Tatmininin Tanımı

İş tatmini ile ilgili 7.000'denfazla çalışma yapılmış (Toker, 2007) ve çok sayıda farklı tanımlamaya ulaşılmıştır. Bu tanımlamalardan birinde Weiss (2002), iş tatminini, bireyin işiyle alakalı atfettiği duygular ve tutumlar şeklinde açıklamıştır. Bunun yanı sıra Erdil ve Keskin (2003)'e göre iş tatmini, bir kişinin işiyle ilgili yaşantılarının neticelendirilmesi sonucunda ortaya çıkan hoşnutluk ya da olumlu duygusal ifadesidir.

İş tatmini, çalışan bireylerin yaptıkları işlere karşı besledikleri olumlu düşünceler ve bu düşüncelerin çalışan bireylerde ortaya çıkardığı neticelerdir. (Kuşluvan, 2009). Diğer bir diğer tanımlamaya göre ise iş tatmini “işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığıdır” (Eren, 2006). Diğer yandan Üngüren ve arkadaşları (2009) ise iş tatminini, çalışan bireylerin birlikte çalışmaktan zevk duyduğu arkadaşları ile çalışması, ortaya birlikte bir eser çıkarmaları ve bu işten elde edilen maddi kazanç olarak tanımladıklarını belirtmişlerdir.

Belirtilen birçok araştırmacıların yaptığı tanımlardan sonra genel bir tanımlama yapılacak olursa, iş tatminini, çalışan bireylerin yaptığı işi, çalıştığı işyeri ve çalışma arkadaşlarıyla beraber çalışmaya karşı duyduğu isteklilik ve tatmin duygusu olarak tanımlanabilir.

B. İş Tatminini Etkileyen Etkenler

İş tatmininde değişikliklere yol açan birçok etken mevcuttur. Bunlar daha çok örgütsel etkenler olmakla birlikte şahsın kendisinden de kaynaklanabilir. Aşağıda iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel etkenlere yer verilmiştir.

1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Etkenler

İş tatmininde etkili olan bireysel etkenler; yaş, cinsiyet, eğitim ve medeni durumdur. Bu etkenlere aşağıda ayrı başlıklar halinde kısaca değinilmiştir.

a) Yaş Etkeni

İleri yaştakilerin, geç yaştakilere oranla daha yüksek bir iş tatmin düzeyine sahip oldukları ve ilerleyen yaşlarda iş tatmininin arttığı tespit edilmiştir. Bu durumun en güçlü sebebi ise gelerin talep ve isteklerinin gerçekçi olmamasıdır. Nitekim geler ilk iş tecrübelerinde özellikle kendilerine göre beklentilerini yüksek tutmakta ve bu beklentiler karşılanmadığında da tatminsizlik oluşmaktadır (Demir, 2005).

Herzberg iş tatmini ve yaş arasında bulunan ilişkiyi “U” şeklinde grafikte açıklamaktadır. Bu grafiğe göre çalışma hayatının başlarında işten duyulan doyum yüksektir. Fakat bireyin otuzlu yaşlara ulaşmasıyla birlikte düşme eğilimi gösteren iş tatmini yaşın ilerlemesiyle yeniden yükselmektedir (Uyargil, 1988).

Araştırmalar yaş ile iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre yaş arttıka iş tatmin düzeyleri de artmaktadır (Baş, 2002; Toker, 2007; Yılmaz ve Işık, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005).

b) Cinsiyet Etkeni

İş tatmininde cinsiyet etkeni önemli olmakla beraber hangi cinsiyetin daha fazla tatmin sağladığı konusunda tutarlı bilgilere ulaşılamamaktadır (Toker, 2007; Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Oksay, 2005). Cinsiyetle iş tatmini arasında sayısal olarak anlamlı benzerlikler bulunsa da cinsiyet etkeninin toplumun sosyal ve kültürel beklentilerinin de etkisi ile değişebileceği varsayılmaktadır. Hulin ve Smith (1969) bu durumun sebebinin cinsiyetle direkt bağlantılı olmadığını; maaş, statü, ilerleme olanakları gibi etkenlerle de ilişkili olarak ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir. Aynı zamanda kadının ailede ve toplumda edindiği görevler, iş tatminlerinin farklılaşmasında büyük etki etmektedir. Bu bilgilere göre, kadınların çalıştıkları işten duydukları doyumların, erkeklerin çalıştıkları işten duydukları doyumunu etkileyen etkenlerden farklı etkenlere bağlı olabileceği düşünülmektedir. (Baysal, 1981).

c) Eğitim Durumu Etkeni

Eğitimle iş tatmini arasındaki bağlantıyı tespit etmeyi hedefleyen çalışmalarda çoğu zaman eğitimin iş tatmini ile bağlantısının olumlu, doğrusal ve büyüklüğünün yüksek düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Ancak Wright ve Hamilton (2008), iyi eğitim almış kişilerin talep ve isteklerinin de yüksek olabileceğinden dolayı tatminsizliği arttıracaklarını öngördükleri çalışmalarında; farklı eğitim düzeylerindeki çalışanları karşılaştırmış ve üniversite mezunlarının daha az eğitim görmüş olanlarla aynı düzeyde iş tatminine sahip olduklarını tespit etmişlerdir. (Haniç, 2011).

Yapılan çalışmalarda eğitim durumu ile iş tatmini arasında genellikle anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Yılmaz ve Işık, 2004; Bilgiç, 1998).

d) Medeni Durum Etkeni

Çalışan bireylerin medeni hallerinin iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalarda, iş tatmini ve medeni durum arasında yüksek düzeyde bağlantı belirlenmiştir (Güner, 2007; Yılmaz ve Işık, 2004). Çoğunlukla, evli çalışanların bekar çalışanlara oranla daha yüksek iş tatminine sahip olduğu bulunmuştur. Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek seviyede iş tatmini sağladıkları, evlilikten kaynaklanan yükümlülüklerinin yanında düzene giren hayatları da evli olmayan çalışanlara oranla işlerini daha çok sahiplenmelerine neden olmaktadır (Kaya, 2007).

2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Etkenler

İş tatminini etkileyen örgütsel etkenler arasında ücretler, terfi durumu, yönetici davranışları, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları gibi etkenler sıralanabilir. Aşağıda sözü edilen bu etkenlere kısaca değinilmiştir.

a) Ücret Etkeni

Ücretlerin düzeyi iş tatmininde etkili olan önemli bir örgütsel etkidir. İşgörenler çok nadir elde ettikleri ücretten tatmin olurlar. Aldıkları ücretin yeter düzeyde olduğunu düşünen pek az işgören vardır. Erdoğan (1999) Türkiye’de yaptığı araştırmada aylık ücret düzeylerinin; erkekler için kadınlardan, mavi yakalılar için beyaz yakalılardan, evliler için de bekarlardan daha önemli olduğunu ortaya koymuştur.

İşgörenler, yaptıkları işlerin karşılığı olarak aldıkları ücretlerin yeter düzeyde ve adaletli olmasını beklerler ve aldıkları ücretlerin, gereksinimlerini ne derecede karşılayabildiğine, benzer işleri yapanlara verilen ücretlerin miktarını kendi aldıkları ile kıyaslarlar. İşgörenlerin yaptığı bu ücret kıyaslamaları neticesinde almış oldukları ücretlerin yetersiz ya da adaletsiz olduğunu düşünmeleri halinde işgörenin iş tatmin düzeyi düşer (Akbaş 2006).

İş tatminini etkileyen en önemli örgütsel etkenler arasında ücret etkeninin olduğu ve ücretin performans ve işin zorluğuna göre verilmemesi hissini kişiyi tatminsizliğe ittiği tespit edilmiştir (Sveinsdóttir, Biering, & Ramel, 2006; Willem, Buelens, & De Jonghe, 2007)

İşgörenler için ücretlerin düzeyi, işverenlerin kendilerinden memnuniyetini ya da memnuniyetsizliğini ifade etmektedir. İşgörelere göre düşük ücretler memnuniyetsizliği, yüksek ücretler ise memnuniyeti ifade eden bir göstergedir. İşgörenlerin ücretlerin yanında sağladıkları ek gelirler de önemli olmakla beraber bunun önemi ücret kadar değildir (Özkalp ve Kirel, 2001).

b) Terfi Etkeni

İşlerinde terfi işgörenlerin tatminlerinde önemlidir. İşgörenlerin işlerinde terfi etme olasılıklarının olması, terfi etme isteklerinin işgörenlerce bilinmesi, bu faktörün tatmin sağlayıcılık niteliğini artırmaktadır. Terfi etmek bir işgören için ruhsal gelişmeyi ifade ederken, diğerlerine; adaletin sağlanması, daha fazla kazanç sağlanması, daha yüksek bir konuma geçilmesi, bir mücadelenin kazanılmasını ifade edebilir. Her işgörenin terfi olayına yaklaşımı farklılık gösterebilir (Başaran, 2000).

Pınar ve arkadaşları (2008) araştırmalarında tekstil, gıda ve otomotiv sektöründe üretim yapan firmalarda, toplamda 796 çalışanla bir uygulama gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, işlerinde terfi etme ve kariyer olanakları iş tatminini etkileyen bir faktör olarak tanımlanamamıştır.

c) Yönetici Davranışları Etkeni

Yöneticilerin işgörenlerine karşı göstermekte oldukları davranışlar, işgörenlerin hem güdülenme düzeyi hem de iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. Yöneticilerin, personeller arasındaki ilişkilere destek olması ve bu ilişkilerin gelişmesi için katkı sağlaması işgörenlerin iş tatmin seviyelerinin

artmasına neden olmaktadır. İş tatmini işgörenlerin örgütteki hareketlerinin yanında yöneticilerin davranışları ile de ilgilidir. Yöneticilerin işgörelere karşı olumlu yaklaşımları ve onlara değer verildiğini hissettirmesi samimi ilişkilerin ve güven ortamının oluşmasına sebep olmaktadır. Böylece işgörel, işlerinde daha kolay tatmine ulaşırlar. Yöneticiler, işgörelin karar alma mekanizmalarına katılmalarını sağlayarak; işlerinde ellerinden gelenin en iyisini yapmaları hususunda güdeleyebilirler. Bu tarz bir yaklaşımsa işgörelin iş tatmin seviyesini artırır (Turmuş, 2005).

d) Çalışma Koşulları Etkeni

Her iş kendine has çalışma koşullarına sahiptir. Bu koşullarsa işletmelerin toplumdaki imajlarını etkilemektedir. İşgörelin, çalıştıkları yerlerin imajları, iş tatminlerini ve tatminsizliklerini etkilemektedir. Bilhassa işletmelerin sanayileşmişlik düzeyi, işgörelin kültürel ve kişilik özellikleri üzerinde etkili olmaktadır. İşletmelerin büyüklüğü veya buldukları bölgedeki diğer işletmelerden daha iyi çalışma koşullarına sahip işletmeler işgörelde daha yüksek tatmin sağlarlar.

Fiziki koşulların zor olması iş tatminsizliğine sebep olurken, işin zihnen zorluğu, herkesin yapamayacağı işleri yapabilmek işgörelin iş tatminini artırabilmektedir. İşgörelin zihinsel olarak zor çalışma koşullarına katlanmaları, onların gelecekteki kariyerlerinde sağlayacakları tatmine bağlı da olabilmektedir (Haniç, 2011).

e) Çalışma Arkadaşları

İşgörelin, birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarının yapısı ya da işletme içindeki sosyal ortamlar da iş tatmininde önemli bir etmen olmaktadır. Sıkı arkadaşlıkların, birbirlerine destek olan bir iş grubunun, işgörelin tatmininde orta derecede etkisi söz konusudur. İşgörelin içerisinde yer aldığı grup iş arkadaşlarına destekte, rahatlatmada, tavsiyede ve işler hususunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa böyle bir iş ortamı iş tatminini olumlu yönde

etkilemektedir. İşgören mesleğinden hoşnut olmasa dahi, arkadaşları sebebiyle yaptığı işten tatmin duyar. İyi ilişkiler içerisinde olan bir iş grubu, iş hayatını daha zevkli bir hale getirebilir. Şayet işgörenler bu şekilde bir iş grubuna sahip değillerse iş tatminleri olumsuz olarak etkilenir (Özkalp ve Kirel, 2001).

Pek çok insan sevip saygı duyabileceği kişilerle beraber çalışmayı arzu eder. İş arkadaşlarıyla samimiyet kurabilme işgörenlerin işletmenin bir parçasıymış gibi hissetmelerini sağlamaktadır. Böylesi bir bütünleşme ise işgörenler açısından işletmeye aitlik duygusuyla beraber iş tatmini de sağlar (Günbayı, 2000).

İş tatmini konusunda yapılan çalışmalar, işgörenlerin çok elverişsiz koşullarda çalışmalarına karşın işten ayrılmamalarında, işe bağlılıklarında iş arkadaşları ile çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle olan karşılıklı iyi ilişkilerin etkili olduğunu göstermektedir (Eren, 1998).

C. İş Tatmini Modelleri

İş tatmini, çalışan bireylerin yaptıkları işten ve çalıştıkları işyerinden hangi düzeyde memnun olduklarının belirlenmesi; kişinin işine karşı genel ve olumlu tutumunun ifadesi aynı zamanda işini ne kadar severek yaptığı ile ilgilidir. İş tatmini, fizyolojik, psikolojik ve çevresel faktörlerin bir bileşimi olarak bunların kişiyi memnun etme durumudur. Diğer bir deyişle iş tatmini kişinin işinden ve iş hayatlarından kaynaklanmakta olan pozitif bir durumdur (Şişman ve Turan, 2004). İş tatmini bireyin hem işyerindeki, hem de sosyal yaşantısındaki memnuniyetinin bir göstergesi olarak görülmektedir.

Adams (1965)'a göre tatmin kişinin algıladığı girdi-çıkıtı dengesidir. Kişinin, terfi, ücret, beğenilme gibi yararlar sağlayabilmek adına eğitim, zeka, deneyim ve performanstan oluşan kişisel katkısını örgütüne sunduğunu, neticede aldıkları ile kendisinden verdikleri arasında eşit olmayan bir durum hissedildiğinde işgörenin tatminsizlik yaşadığı belirtilmektedir. Benzer biçimde Barnard ve Simon (1982) geliştirdikleri örgütsel denge kuramlarında;

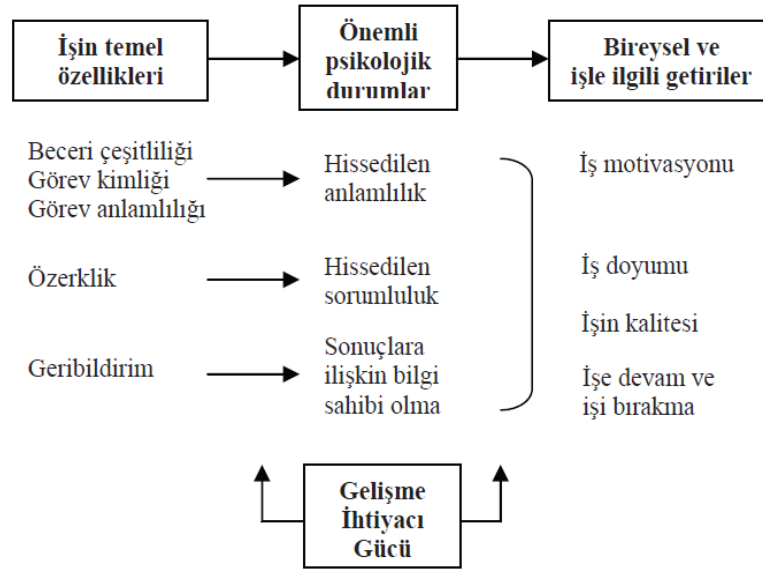
işgörenlerin işletmelerine kazandırdıklarını katkı, işletmelerin kişilere sağladığı yararları da karşılık olarak tanımlamışlar ve karşılıkların katkılardan ne kadar fazla olduğuna bakarak tatminin yönünü açıklamaya çalışmışlardır. Özetle işin kazandırdıkları ile kişilerin beklentileri arasındaki uyum ne kadar yüksek ise tatmin seviyeleri de o derece yüksek olacaktır (Ege, 2000). İş tatminiyle ilgili modeller aşağıda başlıklar halinde sıralanmıştır.

1. İş Özellikleri Modeli

Bu model 1980'de Hackman ve Oldham'ın ortaya attığı, bireyleri örgütte maksimum güdülemeyi amaçlamış bir iş tasarım modelidir. Hackman ve Oldham modeli oluştururken oldukça fazla önemsedikleri içsel iş güdülenmesine yoğunlaşmışlardır. Hackman ve Oldham üst düzey içsel güdülenme düzeyinde olan bireylerin hissettikleri, yaptıkları işi ne derece iyi yaptıkları ile ilgili olduğunu savunmuşlardır. Üst düzey iş kazanımı, bireyi devamlı en güzel ürünü ortaya koymaya yönlendiren kendine mükafat verme imkanındır. Düşük iş kazanımı, olumsuz hisler uyandırdığından birey güzel çalışarak bu olumsuz neticelerden sakınmayı tercih etmekte ve üst düzey iş kazanımının sağladığı iç motivasyon mükafatlarını tekrar elde edebilmektedir (Kaşlı, 2007).

İş özellikleri modeline göre, bir işin önemli beş temel özelliği vardır. Bu iş özellikleriyle işinde karşılaşan birey, her özelliğe göre farklı bir psikolojik durum yaşar ve bu psikolojik durum, kişinin yaptığı işe güdülenmiş olmasını ve dolayısı ile hem kendisi hem de çalıştığı işyeri bakımından olumlu ve istenen iş davranışlarını yapmasını sağlar. Bu özellikler sırasıyla şöyledir (Bilgiç, 2008):

1. Becerideki çeşitlilik,
2. Görevsel kimlik,
3. Görevin anlamı
4. Özerklik ya da serbestlik
5. Geribildirim'dir



Şekil:1

İş Özellikleri Modelinin Şematik Gösterimi (Bilgiç, 2008)

Aşan, (2000) aşağıda işin beş temel özelliğini kısaca açıklamıştır:

Becerideki Çeşitlilik: Yapılacak olan işte hangi yetenek ve becerilere ihtiyaç olduğunun ve işi yapanın çalışmalarında hangi aktivitelerde bulunacağını kıyaslanmasıdır.

Görevin Kimliği: Bir çalışmanın başlangıcından bitişine kadar tek kişi tarafından tamamlanma derecesidir.

Görevin Anlamlılığı: İşin, insanların hayatlarında ne ölçüde etkiye sahip olduğunun ölçüsüdür.

Özerklik veya Serbestlik: İş yapılma yöntemlerinin belirlenmesi ve planlanmasında, işin bireye verdiği özgürlük ve bağımsızlığın ölçüsüdür.

Geribildirim: İşin, bireyin başarısına ne kadar açık ve doğrudan bilgi sağladığının ölçüsüdür.

2. Sosyal Etki Teorisi

Bu teoriye göre işgörenlerin, çalışma arkadaşlarının kişinin iş tatminine etkileri; yöneticilerin ve kişinin kendisinin iş tatmini üzerindeki etkisinden fazladır. Bu teorinin ilgi çekici tarafı çalışanların yaptıkları işe karşı takındıkları olumlu tutumları etkileyen sosyal etkenleri yani iş arkadaşlarıyla ilişkiler, ekip çalışmaları, ekibin değerleri, direkt etkilenme olanakları ve şekilsel olmayan düzenlemeleri kapsamaktadır. Böyle bir tatmin ile yapılan işin yapılan işten çok çalışma arkadaşlarının yaptıkları işe karşı takındıkları tutumun daha büyük etkisi olacaktır (Cesur, 1998).

Sosyal Etki Teorisi, işgörenin iş tatmininin ekip değerleri ile örgüsel atmosfer değişkenleri gibi etkenlerden etkilendiği görüşünü savunmaktadır. Griffin ve Thomas (1972) ekseriyeti laboratuvar deneyleri olan on adet çalışmayı değerlendirerek, sosyal etkenlerin iş tatminini etkilediğini ortaya koymuşlardır. Ortaya konan teoride bir işgörenin ya da işgören takımının işinden tatmin olmadıkları diğer işgörenlerce algılanıyorsa veya biliniyorsa tatminsizliğin öbür işgörenleri de kötü yönde etkileyebileceğini ileri sürmektedirler (Güner, 2007).

3. Smith Kendall ve Hulin'in Cornell Modeli

Smith, Kendall ve Hulin (1969)'in geliştirdiği Cornell'in Modeline göre iş tatmini, işgörenin iş ile alakalı hisleri veya iş durumunun başka boyutlar karşısında gösterdiği duygusal tepkilerdir. Yazarlara göre bu tepkiler, kişinin var olan durumdaki alternatifler ile ilişkili olarak kabul edilebilir ve adaletli bir karşılık bulma beklentisiyle tecrübeleri arasında görülen farklılık algılamalarından kaynaklanmaktadır (Toker, 2007).

4. Eşitlik Teorisi

Eşitlik teorisi, Adams'ın 1965 yılında öne sürdüğü bir teoridir (Pekel, 2001). Eşitlik teorisine göre bireyin işteki başarısı ve doyum alma düzeyi iş yapılan ortam ile ilgili olarak algıladığı eşitliklere ve eşit olmayan durumlara bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmanın ana teması çalışanların iş ilişkilerinde eşit bir davranış şekli görme isteğinde olmaları, bu isteğin güdülenme düzeyini etkilediğidir (Öztabak, 2002). Adams bu teoriyi aşağıdaki gibi formüle etmiştir.

$$\frac{\text{Getiri}}{\text{Bireyin kendi girdileri (efor)}} = \frac{\text{Kıyaslanabilir bir diğer bireyin getirisi}}{\text{Kıyaslanabilir bir diğer bireyin girdileri (efor)}}$$

Bu formüle göre işgören, yüksek miktarda çalışarak veya daha düşük miktarda çalışarak buradaki dengeyi korumaya çalışmaktadır. Adams, işgörenlerin, bir eşitsizlik hissetmeleri durumunda, bu eşitsizliği gidermek amacıyla deneyebilecekleri seçenekleri de incelemiştir. Bu teori daha çok laboratuvar ortamında denenmiştir. Bazı çalışmalar bu kuramın bilhassa yeterli olmayan ödeme ve ödül verme durumlarında etkili olduğunu göstermiştir. Fazla ödeme halinde bu kuramdan değişik sonuçlar meydana çıkmıştır (Pekel, 2001).

5. Süreç Teorileri

Bu teorilerin temel noktası, bireylerin hangi amaçlarla ve ne şekilde motive edildikleriyle alakalıdır. Bir başka deyişle süreç teorilerinin cevaplamaya çalıştığı temel soru, 'belli bir tutumu takınan bireyin bu davranışları yinelemesi ne şekilde olabilir?' sorusudur. Bu teorilere göre ihtiyaçlar kişiyi davranışa yönlendiren pek çok faktörlerdendir. Bu iç faktöre ilave olarak çokça dış faktörde bireylerin davranışları ve motivasyonları üzerinde etkili olmaktadır (Koçel, 2005).

Başlıca süreç teorileri; davranış şartlandırma teorisi, beklentiler teorisi ve amaç teorisi olarak aşağıda ele alınmıştır.

a) Beklentiler Teorisi

Örgütlerde başarıyı motivasyon, bireyin yetenekleri ve rol algılaması belirlemektedir (Vroom, 1964). İlk olarak birey, örgütte çalışmayı ve başarmayı istemelidir. Bu isteği içinde hissetmeyen birey, işinde severek ve isteyerek çalışmayacak veya verilen görevleri kabul etmeyecektir. Bundan dolayı örgütte başarılı olmanın en önemli bileşeni kişinin işe karşı hissettiği istekliliktir. Aynı zamanda kişi yapacağı çalışmalar için gereken beceri ve şartlara da uygun olmalıdır. Örgütsel başarıda etkili olan sonraki bileşen ise çalışanın yapacağı işin net ve anlaşılabilirliğidir. Kişi görevi ve görevinin ondan beklentileri hakkında yeterince bilgili olmalıdır (Koontz ve Weihrich, 1990).

Bu kuramın dayandığı çalışmalar özellikle güdülenme üzerinde durmaktadır. Kurama göre işgörenlerin gerçekleştirdikleri işin neticeleri ile ilgili bazı beklentileri vardır. Vroom'a göre beklenti 'sonuç' ve 'eylem' in bağlantılar bütünüdür. Kuramsal olarak beklenti, "0" ve "1" aralığında bir karşılık alır. Bir takım davranışların bir takım sonuçları doğurmayacağına inanılırsa beklenti "0", çıkaracağına inanılırsa bu değer "1" olacaktır. Kişinin motive olmuş olarak bir eylemde bulunması bu eylemin sonunda ortaya çıkacak kazanım ve kayıpları isteme derecesini ve gerçekleştireceği eylemin kişiye bu kazanımlara veya kayıplara götürmede etkili olacak rolün yüksekliğine bağlıdır. Bu kuramın dayandığı diğer bir mefhum ise tercih edilebilirlik. Bu mefhum, kişinin çalışmalarında ihtimal dahilinde olabilecek neticelere yönelik verdiği olumlu ve olumsuz değeri anlatmaktadır. Vroom bu kavramları bir araya getirerek yeni bir kavram meydana getirmiştir. Vroom'un 'güç' adını verdiği bu yeni kavram beklentiler ve tercih edilebilirliklerin çarpılmasıyla elde edilmektedir (Tütüncü ve Küçükusta, 2008).

$$\text{Güç} = \text{Beklentiler} \times \text{Tercih Edilebilirlik}$$

Vroom, kişilerin beklentilerinin birbirinden ayrı olabileceğini ifade etmenin yanında bunun sebebini açıklayamaması, kişiler arasındaki, bu beklentilerin farklılıklarını, sınıflandıramaması nedeniyle eleştirilmiştir. Bundan

dolayı bu kuram yalnızca kişileri motive eden başlıca faktörleri gösterdiğinden genel bir kuram olarak değerlendirilmektedir (Özkalp, 1999).

b) Şartlandırma Teorisi

Psikolojiden yönetime aktarılan en temel kavramların başında şartlandırma kavramı gelmektedir. Şartlandırma klasik ve sonuçsal (operant) olarak ikiye ayrılmaktadır. Klasik şartlandırma İvan Pavlov'un köpekleri kullanarak gerçekleştirdiği deneylerde ortaya çıkan bir şartlandırmadır. Bu şekilde bir şartlandırma eylemlerin bir takım uyaranlar aracılığıyla tetiklenmesidir. Güdülenme kuramı diye adlandırılan diğer bir şartlandırma türü ise sonuçsal (edimsel, operant) şartlandırma türüdür. Sonuçsal şartlandırma türü eylemlerin sonuçları tarafından koşullandığını savunmaktadır (Koçel, 2005).

İş tatmini, çalışanların işlerinden memnun olma derecesidir denebilir. Çalışanın iş tatmini ne kadar yüksek olursa o kadar verimli ve mutlu olur. Araştırmacılar iş tatmini ile ilgili birçok model geliştirmiştir. Bu modellerle iş tatmininin nelerden etkilenebildiği ve sonuçlarının neler olduğu açıklanmaya çalışılmıştır.

c) Amaç Teorisi

1960'lı yılların sonunda Edvin Locke belli bir hedef oluşturulmasının iş güdülenmesinde önemli bir kaynak olduğunu belirtmiştir. Bu hedefler işgörene belirlenen hedef ile ne yapılabileceğini ve işgöreni ve bunun sonucunda ne beklenilebileceğini göstermektedir. Belirli hedefler performansı arttırdığı gibi, zor hedefler ancak birey tarafından kabul edildiğinde kolay hedeflerden daha yüksek performans sağlamaktadır. Böylece birey daha fazla motive olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2007).

Güdülenme ile hedef belirleme arasındaki ilişkide dikkat edilmesi gereken hususlardan biri açık ve net hedeflerin belirlenmiş olmasıdır. Buna özen gösterilmesi güdülemede büyük faydalar kazandırır. Böylece başarı üzerinde

etkili ve önemli bir etken olan güdülenme etkeni kişinin hedefleri ve amaçları olduğu sonucuna varılır. Yani insanın belirlediği hedefler davranışını yönlendirir ve insan bütün enerjisiyle belirlediği hedefe yönelir (Tütüncü ve Küçükusta, 2008).

D. Benzer Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde ilgili alanyazın doğrultusunda iş tatmini ile ilgili daha önce yapılan yurt içi ve yurt dışı çalışmalar ele alınmıştır.

1. Yurt içinde Yapılan Araştırmalar

Öğretmenler ve yöneticilerin iş tatminleri üzerine literatürde çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan birkaçına aşağıda kısaca değinilmiştir.

Balcı (1985), 'Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu' adlı çalışmasında okul yöneticilerinin iş tatmin düzeylerini ve iş tatminine etki eden faktörleri incelemiştir. Araştırmaya katılanların tümü iş tatmini etkenlerinden tatminsizlik duymaktadırlar. Sadece iş ve işin vasfı faktörüne ilişkin bireylerin yaşlarına göre farklı doyum seviyeleri saptanmıştır. Bu araştırmaya katılanlar en fazla iş tatminini iş ve işin vasfından, en az iş tatminini ise ücret etkeninden duymaktadırlar.

Özdemir (1986) tarafından hazırlanan 'Kamu Ödeme Sistemi İçinde Öğretmen Ücretlerinin Yeri ve Sağladığı Doyum' adlı çalışmadan şu sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin almış oldukları maaşların sıralanan 8 grubun arasında altıncı grupta bulunduğu saptanmıştır. Öğretmenler ücretlerini yetersiz bulmakta ve tatminsizlik duymaktadırlar (Öztabak, 2002).

Günbayı (1999) nın, 'İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini' isimli çalışmasında Malatya merkezde 33 ilköğretim okulunda çalışan branş ve sınıf öğretmenlerine anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, denetim ve yönetim biçimi, kurum çalışanları arasındaki bağlantılar faktöründe en üst düzey; görev ve görevin özelliği, eğitim, yerleştirme, geliştirme ayrıca

ilerleme imkanlarında yüksek; çalışma şartlarında ortalama; maaşlar iş tatmini faktöründe en alt seviyede iş tatmini sağladıkları görülmüştür. Erkekler, denetim ve yönetim şekli, çalışma koşulları, ücretler iş tatmini faktörlerinde kadınlara göre daha çok doyum sağlamaktadırlar. Tahsil düzeyi fazla öğretmenler tahsil düzeyi az olan öğretmenlere göre çalışanlar arası ilişkiler faktöründen daha az doyum sağlamışlardır.

Kağan (2005), Ankara'daki devlet ilköğretim okulları, özel ilköğretim okulları ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum seviyeleri ile bazı değişkenlere göre bu seviyeler arasında fark olup olmadığını incelemiştir. Çalışma neticesinde özel sektör bünyesindeki ilköğretim okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş tatmin seviyeleri, devlet ve rehberlik ve araştırma merkezinde çalışan rehber öğretmenlere göre daha fazla bulunmuştur. Ve psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezunlarının iş tatmin seviyeleri, psikolojik danışma ve rehberlik bölümünden mezun olmayan, eğitim fakültelerinin başka bölümlerinden mezun olan rehber öğretmenlerin iş tatminine göre üst düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra eğitimi, cinsiyeti ve meslekteki kıdemine göre psikolojik danışmanların iş doyumları arasında belirgin farklara rastlanmamıştır.

Çekmecelioğlu (2006), 'İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Faktörlerinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri' adlı araştırmasında iş tatmininin yaratıcılık üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Araştırmada, çalışanların örgüt değer ve amaçlarına bağlı olmaları, örgütle özdeşleşmeleri ve örgüt içinde kariyerlerini sürdürmeye istekli olmaları (duygusal bağlılık); farklı düşünmeyi, yaratıcılığı, yeni ürün ve teknolojilerin araştırılmasını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Çalışanların yaptığı işten tatmin olmaları duygusal bağlılık ile pozitif ilişkide iken yaratıcılığı da arttırdığı görülmüştür.

Çekmecelioğlu (2006); "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi:

adlı tezinde ortaya çıkan sonuçlar iş tatmininde alınan verim açısından pozitif etkiye sahip olan en yüksek kuvvetin iş tutumu olduğunu göstermiştir.

Tümgan (2007); “Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve Tatmin” isimli tezinde motivasyonun anlamı, iş tatmini ve motivasyon kuramlarını, bunu etkileyen etmenleri ve iş tatmini ile motivasyon arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Bu tezde devlet dairelerinde maddi olmayan ödüllendirilmenin çalışma isteğini arttıran diğer faktörlere göre daha ön planda olduğu, özel sektörde ise işinde takdir edilme, çalışanların fikirlerine başvurulması, ücretteki adaletsizliklerin giderilmesi gibi motivasyon sağlayan faktörlerin kullanılması verimlilik artışı açısından olumlu sonuçlar vermiştir.

Rızaoğlu ve Ayyıldız (2008), yaptıkları çalışmada konaklama işletmelerinde örgüt kültürü ve iş tatmin arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu araştırma neticesinde çalışanların demografik özellikleri ile kurum kültürü ve iş tatminin bazı faktörleri arasında anlamlı farklılıklar ortaya koymuşlardır. Üstün hizmet, müşteriye karşı takınılan tavır ve güç iş tatmini üzerindeki kültürel etkilerdir.

Eroğlu ve Sarıkamış (2008), araştırmalarında örgütsel iletişim ve örgüt kültürü arasındaki ilişkinin iş tatminine ve örgüte bağlılığa etkisini incelemişlerdir. Araştırma neticesinde kurum kültürü ve kuramsal iletişimi güçlü olan kurumlarda kişilerin örgütsel bağlılıkları ile iş tatmini olumlu yönde etkilenmiştir.

Keleş ve Özbek (2008), çalışmalarını, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) bünyesinde çalışanların, çalıştığı yerin iş tatmini, kabullenme, bağlılık ve güdüleme aşamalarında, toplumsal sosyalleşmeyi nasıl içselleştirdiklerini anlayabilmek amacıyla yapmışlardır. Bu çalışmaya konu olan kişilerin cinsiyetlerine ve yaptıkları işe göre, iş tatmini, bağlılık, güdüleme ve kabullenme aşamalarında toplumsal sosyalleşme seviyeleri arasında belirgin bir düzeye rastlanılmamıştır. Çalışanların kıdem ve eğitim seviyelerine göre

güdüleme, kabullenme ve bağlılık aşamalarında örgütsel algıları farklı bulunmazken, iş tatmini aşamasında belirgin bir fark elde edilmiştir.

Adıgüzel ve diğerleri (2011), İstanbul'da görev yapan Fen ve Teknoloji dersi öğretmenlerinin iş tatmin seviyelerini inceledikleri çalışmada yaş, cinsiyet, medeni hal, çocuk sayısı, çocuk sahibi olma durumu, hizmet süresi, hizmet içi eğitim alma, çalıştığı okul sayısı, idarecilik yapması, mezuniyet lisans alanı, ek iş yapma, yapılan ek iş türü ve ek gelir durumu değişkenleri ile iş tatmin puanları arasında anlamlı ilişki bulunmadığını belirlemişlerdir. Arabası olma, okul türü, evin kira olması, ailede başka öğretmen olması, yüksek lisans yapma, bir başkasına bu öğretmenliği tavsiye etme faktörleri ile iş tatmin puanları arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Deniz, Dilmaç ve Yiğit (2011) in emniyet çalışanlarının iş ve yaşam tatminini yaş, eğitim seviyesi, rütbe, mesleki kıdem ve çalışılan birimin değişkenleri doğrultusunda inceledikleri araştırmada yaş değişkenine göre iş tatmin puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilirken, yaşam tatmin puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi değişkenine göre ise iş ve yaşam tatminlerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmektedir.

Başer ve Özel (2013), ilköğretim okul müdürlerinin iş tatmin seviyelerini ve bu seviyenin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, görevinden dolayı ödül alıp almama, sendika üyeliği gibi etkenlerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini araştırdıkları çalışmada okul müdürlerinin iş tatmin seviyelerinin bu etkenlere göre farklılık göstermediği sonucuna varmışlardır.

Şendoğdu, Özata ve Çiftçi (2014) Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde kurum kültürünün yönetim desteği boyutuyla işgörenlerin iş tatmini ilişkisini incelemişlerdir. Bu çalışmalar sonunda örgüt kültürünün sahip olduğu yönetim boyutuyla çalışanların iş tatmini arasında pozitif yönde bir bağlantı ortaya çıkmıştır.

Özel (2015) in otel çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada, yaşam tatmini ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir bağ olduğu, çalışma süresi etkenine göre anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı ve ücret etkenine göre ise iş ve yaşam tatminlerinde anlamlı farklılaşmaların olduğu tespit edilmiştir.

İşgör ve Haspolat (2017) in iş tatmin seviyeleri ile psikolojik iyi oluş seviyeleri arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında; çalışanların psikolojik iyi oluş seviyeleri ile iş tatmin seviyeleri arasında pozitif ve orta seviye bir ilişki tespit edilmiştir. Meslek alanları ve alınan ücret bakımından ise çalışanların psikolojik iyi oluş ve iş tatmin puanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Hizmet süresi bakımından meslek çalışanlarının psikolojik iyi oluş ve iş tatmin seviyeleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde iş tatmini ile alakalı yurt dışında yapılan çalışma sonuçlarına yer verilmiştir.

Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell'in iş tatmini konusunda yaptıkları, 11 bin çalışan bireyi kapsayan araştırmaları 1957 yılında incelemiş ve genel itibariyle iş tatmini açısından çalışan bireyler için en önemli iş faktörlerinin, ilgi, işinde yükselme fırsatları, güvenlik olarak belirlenmiştir. En önemsiz faktörlerin de işin kolaylığı ve sağlanan yararlar olduğunu rapor etmişlerdir (Blum ve Naylor, 1986). Bu konuda yapılan araştırmalar, karmaşık ve önemli görevlerin az beceri isteyen rutin görevlere oranla, çalışanları daha çok tatmin ettiğini göstermektedir. Meslek grupları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, işin yapılması için gerekli beceri arttıkça üyelerin işlerinden duydukları mutlulukta aynı şekilde artmaktadır.

Starkweather, Peckham, French ve Dugger (1991), öğretmenlerin iş tatmini çalışmalarındaki gözlemler, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını destekler özelliindedir. Bilhassa kendini gerçekleştirme ve çalışmadaki saygı etkenleri iş tatminiyle ilgili ayrı bir önem arz etmektedir. Ayrıca öğretim dışı doyumsuzluğun en önemli sebebidir (Öztabak, 2002).

New Brunswick Eğitim Departmanı ile New Brunswick Üniversitesinin yaptığı bir ortak çalışma (1996) sonucu, bayan öğretmenlerin erkeklere göre mesleklerinden daha fazla tatmin duydukları bulunmuştur. Meslekte uzun yıllar çalışma tatmini azaltmaktadır. Çalışılan yerin koşulları öğretmenlerin tatmini üzerinde olumlu etki yapmaktadır. Yönetim kontrolü iş tatmini üzerinde önemli etkisi olan bir kriterdir. Basit bir yönetim kontrolündeki öğretmenlerden bayan olanlar profesyonel görevleri ile ilgili daha fazla başarılıdır. Cinsiyet ile kıdem arasında pek anlamlı bir bağlantı bulunamamıştır (Öztabak, 2002).

Faubion (2001), kırsalda ve kentte çalışan mesleki danışmanların iş tatminlerini kıyasladığında kırsalda çalışanların kentteki mesleki danışmanlara oranla dış doyum açısından daha fazla doyum aldıkları, demografik değişkenler açısından ise aralarında bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

Worklife Report (2002), Kanada'da yapılan öğretmenlerin stres ve iş tatminlerinin araştırıldığı rapor neticesinde; öğretmenlerin yalnızca %10 unun yaptıkları işten memnuniyet duymadıkları ve mesleklerinden gurur duymadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin %50 sinin toplumsal saygıdan memnuniyet duydukları belirlenmiştir. Öğrencileriyle etkili iletişimde bulunan öğretmenlerin iş tatminlerinin de olumlu olarak etkilendiği tespit edilmiştir. Ancak öğretmenlik mesleği kişilerde duygusal ve fiziksel açıdan stresi arttırmaktadır (Duman, 2006).

Sargent ve Hannum (2003) Çin'in kırsal bölgelerinde görev yapan ilkökul öğretmenleriyle yaptığı araştırma neticesinde, genç ve eğitim seviyesi daha yüksek öğretmenlerin iş tatmininin düşük olduğu; halk tarafından eğitime destek verilen, işbirliğini destekleyen okullarda iş tatmin seviyesinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. İlginç olarak, okul ve toplumdaki ekonomik kaynakların belirsiz etkilerini gösteren okul harcamaları ve maaşları zamanında ödenmeyen öğretmenlerin iş tatminini pozitif yönde etkilerken, toplumların ve okulların ekonomik durumlarını gösterir kişi başına gelir, kasabanın okula yardımı ve ücretleri iş tatminini negatif yönde etkilemiştir ya da hepsiyle ilişkisizdir.

Stemple (2004), Virginia’da bulunan yüksek okul yöneticilerinin iş tatmin seviyelerinin incelendiği çalışmada yöneticilerin sosyal servis, yaratıcılık ve moral değerler boyutlarında üst düzeyde iş tatminine sahip oldukları, ücret, tanınma ve yükselme boyutlarında düşük iş tatminine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Aliyev (2004), Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti’ndeki liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatminlerini incelediğinde araştırmasında şu bilgileri elde etmiştir; Genellikle devlet okullarındaki öğretmenlerin tatmin düzeyleri düşük çıkmıştır. Azerbaycan lise öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri, Türkiye lise öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinden fazla çıkmıştır. Her iki ülkede de lise öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ile öğretmenlerin medeni durumları, ders yükü, mesleki kıdem, mezun oldukları alanlar, yaşları ve hizmet verdikleri branşlar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Amodia ve arkadaşları, (2005) nın çalışmalarında iş tatminiyle ruhsal sağlık arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiş olup, iş tatmininin çalışanlar üzerinde etkisi olduğu gösterilmiştir (Gündüz, Çapri, & Gökçakan, 2013).

Liu tarafından (2005) 258 öğretmenle yapılan çalışma, öğretmenlerin okul değiştirmelerinin okullar ve öğrenciler için yıpratıcı bir süreç olduğu düşünülerek, yeni gelen öğretmenlere oryantasyon çalışması yapılan okullarda araştırma yapılmıştır. Araştırmadaki bulgular, okulların öğretmenleri işe alım sürecinde verimli bildirimlerin yapılmasının, öğretmenlere çalışacakları işin daha detaylı ve daha geniş bir kapsamda anlatılmasını önermektedir.

Ansell ve Lievens (2005) tarafından Belçika’ da durum değerlendirmesi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi bulmak için devlet memurlarıyla yapılan araştırmada; uygun bir denetmenle durum değerlendirmesinin beş ay sonra iş tatminini artırdığı ve yönetici ve personel arasında kaliteli bir değişim sağladığı araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir.

İş tatmini ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş tatminini etkileyen en önemli unsurların başında, ücret, saygınlık ve kendini geliştirebilme olanakları gelmektedir.

Genel olarak yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalarda, en düşük iş tatmininin ücret etkeninden olduğu; özellikle de ülkemizdeki eğitimciler üzerine yapılan çalışmalarda görülmektedir. Çalışmalarda göze çarpan bir diğer husus ise genel olarak yaş ve kıdem ile birlikte iş tatmininin de arttığıdır. Yine saygınlık ve kendini geliştirebilme olanakları da genel olarak iş tatminini etkileyen unsurların başında gelmektedir.

Bunun yanında cinsiyet etkeninin bazı araştırmalarda kadın çalışanların iş tatmininin yüksek olduğu sonucuna varması; aksine bazı çalışmalarda ise erkek çalışanların iş tatmininin yüksek olduğu sonucuna varmaları, cinsiyet etkeni ile iş tatmini arasında doğrudan bir bağlantı olmadığı sonucunu doğurmaktadır. Ya da iş tatmini ile cinsiyet arasında yapılan işe göre bir farklılık olduğu sonucunu doğurmaktadır.

Tüm bu çalışmalar ışığında, bu çalışma sonucunda da eğitim alanında faaliyet gösteren öğretmenlerin iş tatminlerinde önemli olan unsurlar ortaya çıkacaktır.

III. BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, kullanılan veri toplama araçları, veri toplama yöntemi ve verilerin çözümlenmesi kısımlarına yer verilmiştir.

A. Araştırma Modeli

Yapılan araştırma betimsel tarama modeli çerçevesinde yapılmıştır. Üzerinde araştırma yapılan bireylerin mevcut hallerinde bir farklılık yapılmadan veriler birleştirilerek, mevcut durum hakkında Üzerinde araştırma yapılan bireylerin fikirlerine başvurulmuştur. Bu metot geçmişe veya devam eden bir durumu var olan haliyle betimlemeyi amaç edinen bir araştırma biçimidir. Araştırmada konu olan olay, kendi koşulları içerisinde ve var olan haliyle şekillendirilmeye çalışılır. Bu olayı değiştirmeye veya etkilemeye çalışılmamaktadır. Mühim olan bilinmesi istenilen şeyleri gözlemleyip belirlemeye çalışmaktır. (Karasar, 2006). Bu bağlamda, çalışma devlet okulları ile yatılı devlet okullarında görev yapan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin kıyaslanması amacı ile betimsel tarama modeline göre modellenmiştir.

B. Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini yatılı bölge okulları ve diğer devlet okullarında görev yapan ilkökul ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise Ağrı İli ve çevresinde görev yapan ve evreni temsil eden 150 yatılı bölge okulu ve 150 diğer devlet okullarda görev yapan toplam 300 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırma grubuna ait diğer betimsel istatistikler katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular başlığı altında verilmiştir.

1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu çalışmada katılımcıların demografik özellikleri frekans dağılımları ile incelenerek örneklemdaki oranları tespit edilmiştir.

Tablo:1

Cinsiyete İlişkin Frekans Dağılımları

Okul Türü	Cinsiyet	f	%
Yatılı Bölge Okulu	Kadın	44	29,3
	Erkek	106	70,7
	Toplam	150	100
Diğer Devlet Okulu	Kadın	92	61,3
	Erkek	58	38,7
	Toplam	150	100
Yatılı+Diğer Okullar	Kadın	136	45,3
	Erkek	164	54,7
Toplam		300	100

Tablo:1'den, yatılı bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin %29,3'ünün kadın, %70,7'sinin erkek olduğu, diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin ise %61,3'ünün kadın, %38,7'sinin erkek olduğu görülmüştür. Genel olarak örneklemini oluşturan öğretmenlerin %45,3'ünün kadın, %54,7'sinin erkek olduğu gözlenmiş olup erkek öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranı daha yüksek gözlenmiştir. Konuyla alakalı grafiksel gösterim Şekil:2'de verilmiştir.



Şekil:2

Cinsiyete İlişkin Sütun Grafiği

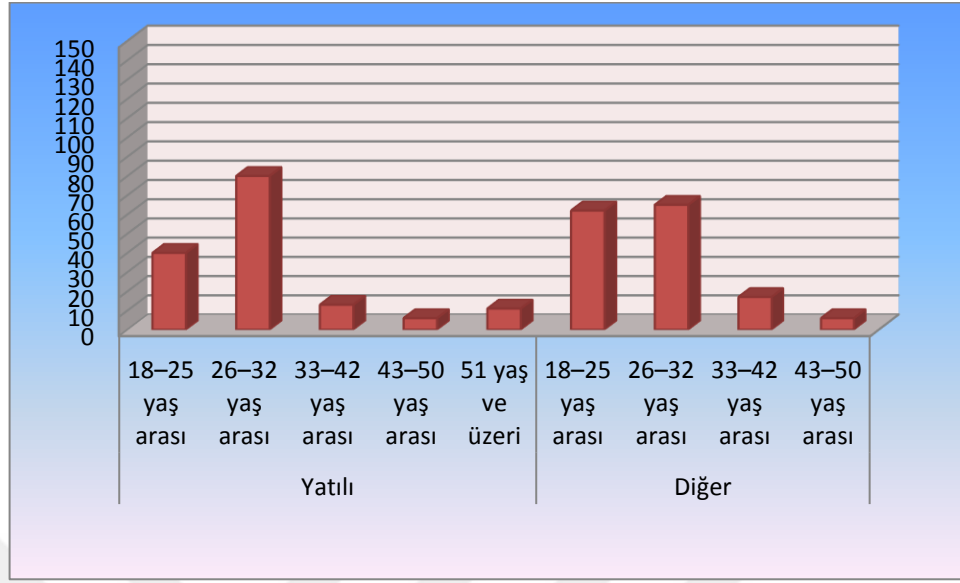
Tablo:2

Yaş İlişkin Frekans Dağılımları

Okul Türü	Yaş	f	%	
Yatılı Okulu	Bölge	18–25 yaş arası	40	26,7
		26–32 yaş arası	80	53,3
		33–42 yaş arası	13	8,7
		43–50 yaş arası	6	4
		51 yaş ve üzeri	11	7,3
	Toplam		150	100
Diğer Okulu	Devlet	18–25 yaş arası	62	41,3
		26–32 yaş arası	65	43,3
		33–42 yaş arası	17	11,3
		43–50 yaş arası	6	4
		51 yaş ve üzeri	-	-

	Toplam	150	100
Yatılı+ Diğer	18–25 yaş arası	102	34
Okullar	26–32 yaş arası	145	48,3
	33–42 yaş arası	30	10
	43–50 yaş arası	12	4
	51 yaş ve üzeri	11	3,7
	Toplam	300	100

Tablo:2'den, yatılı bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin %26,7'sinin 18–25 yaş grubundan, %53,3'ünün 26–32 yaş grubundan, %8,7'sinin 33–42 yaş grubundan, %4,0'ının 43–50 yaş grubundan, %7,3'ünün ise 51 yaşında veya daha büyük olduğu saptanmıştır. Diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin %41,3'ünün 18–25 yaş grubundan, %43,3'ünün 26–32 yaş grubundan, %11,3'ünün 33–42 yaş grubundan, %4,0'ının ise 43–50 yaş grubundan olduğu görülmüştür. Genel olarak örnekleme oluşturan öğretmenlerin %34,0'ının 18–25 yaş grubundan, %48,3'ünün 26–32 yaş grubundan, %10,0'ının 33–42 yaş grubundan, %4,0'ının 43–50 yaş grubundan ve %3,7'sinin 51 yaşında veya daha büyük olduğu görülmüş olup genç öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranının yüksek olması dikkat çekmiştir. Konuyla alakalı grafiksel gösterim Şekil:3'de verilmiştir.



Şekil:3

Yaşa İlişkin Sütun Grafiği

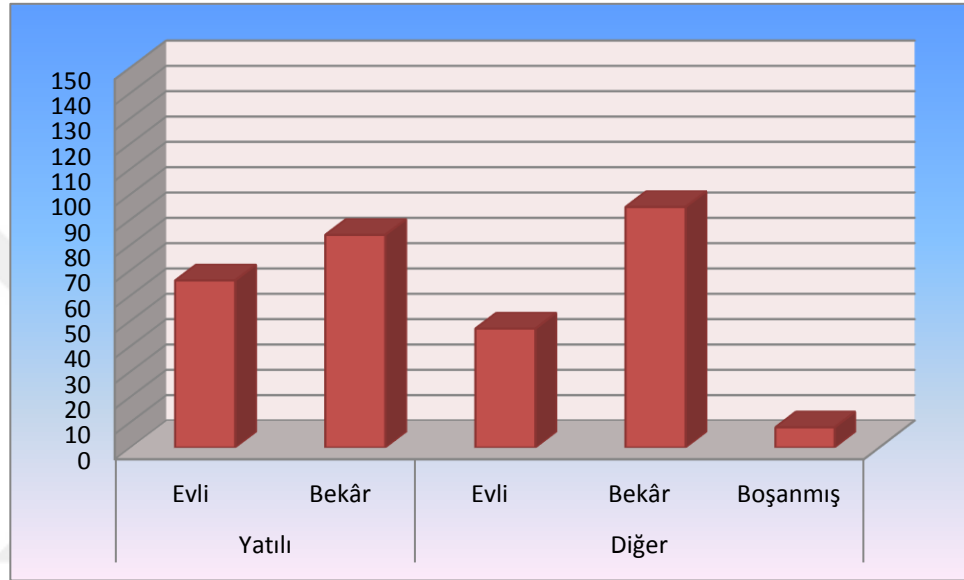
Tablo:3

Medeni Duruma İlişkin Frekans Dağılımları

Okul Türü	Medeni durum	f	%
Yatılı Bölge Okulu	Evli	66	44
	Bekâr	84	56
	Boşanmış	-	-
	Toplam	150	100
Diğer Devlet Okulu	Evli	47	31,3
	Bekâr	95	63,3
	Boşanmış	8	5,3
	Toplam	150	100
Yatılı+ Diğer Okullar	Evli	113	37,7
	Bekâr	179	59,7
	Boşanmış	8	2,7
Toplam		300	100

Tablo:3'den, yatılı bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin %44,0'ının evli, %56,0'ının bekâr olduğu, diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin ise %31,3'ünün evli, %63,3'ünün bekâr ve %5,3'ünün boşanmış

olduğu görülmüştür. Genel olarak örnekleme oluşturan öğretmenlerin %37,7'sinin evli, %59,7'sinin bekâr ve %2,7'sinin boşanmış olduğu gözlenmiş olup bekâr öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranı daha yüksek gözlenmiştir. Konuyla alakalı grafiksel gösterim Şekil:4'de verilmiştir.



Şekil:4

Medeni Duruma İlişkin Sütun Grafiği

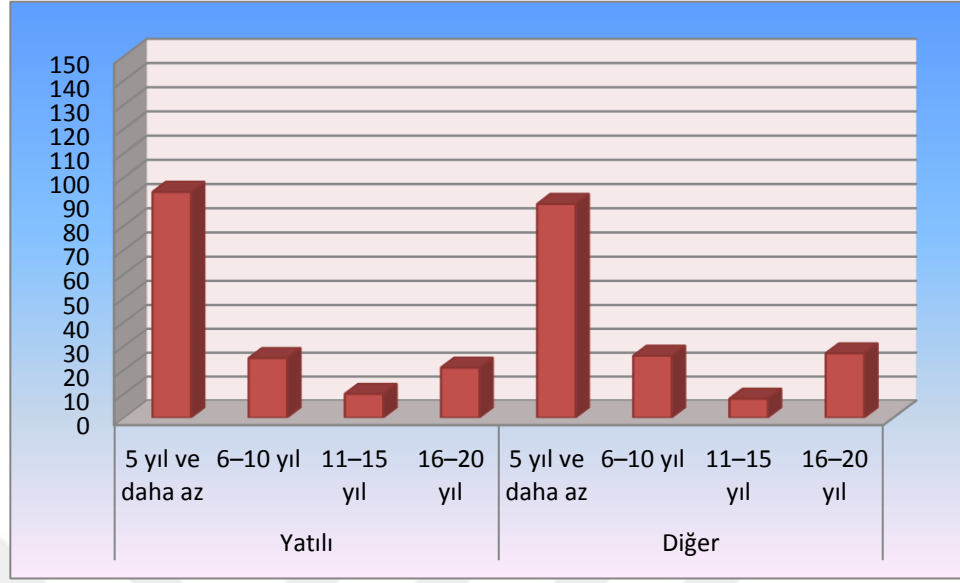
Tablo:4

Mesleki Kıdeme İlişkin Frekans Dağılımları

Okul Türü	Mesleki Kıdem	f	%
Yatılı Okulu	Bölge		
	5 yıl ve daha az	94	62,7
	6–10 yıl	25	16,7
	11–15 yıl	10	6,7
	16–20 yıl	21	14
	Toplam	150	100
Diğer Okulu	Devlet		
	5 yıl ve daha az	89	59,3
	6–10 yıl	26	17,3

	11–15 yıl	8	5,3
	16–20 yıl	27	18
	Toplam	150	100
Yatılı+ Diğer Okullar	5 yıl ve daha az	183	61
	6–10 yıl	51	17
	11–15 yıl	18	6
	16–20 yıl	48	16
	Toplam	300	100

Tablo:5'den, yatılı bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin %62,7'sinin 5 yıl veya daha az mesleki kıdeme sahip olduğu, %16,7'sinin 6–10 yıl arası, %6,7'sinin 11–15 yıl arası, %14,0'ının ise 16–20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu görülmüştür. Diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin %59,3'ünün 5 yıl veya daha az mesleki kıdeme sahip olduğu, %17,3'ünün 6–10 yıl arası, %5,3'ünün 11–15 yıl arası, %18,0'ının ise 16–20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu görülmüştür. Genel olarak örnekleme oluşturan öğretmenlerin %61,0'ının 5 yıl veya daha az mesleki kıdeme sahip olduğu, %17,0'ının 6–10 yıl arası, %6,0'ının 11–15 yıl arası, %16,0'ının ise 16–20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu gözlenmiştir. 5 yıl veya daha az süre mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranı daha yüksek gözlenmiştir. İlgili grafiksel gösterim Şekil:5'te verilmiştir.



Şekil:5

Mesleki Kıdeme İlişkin Sütun Grafiği

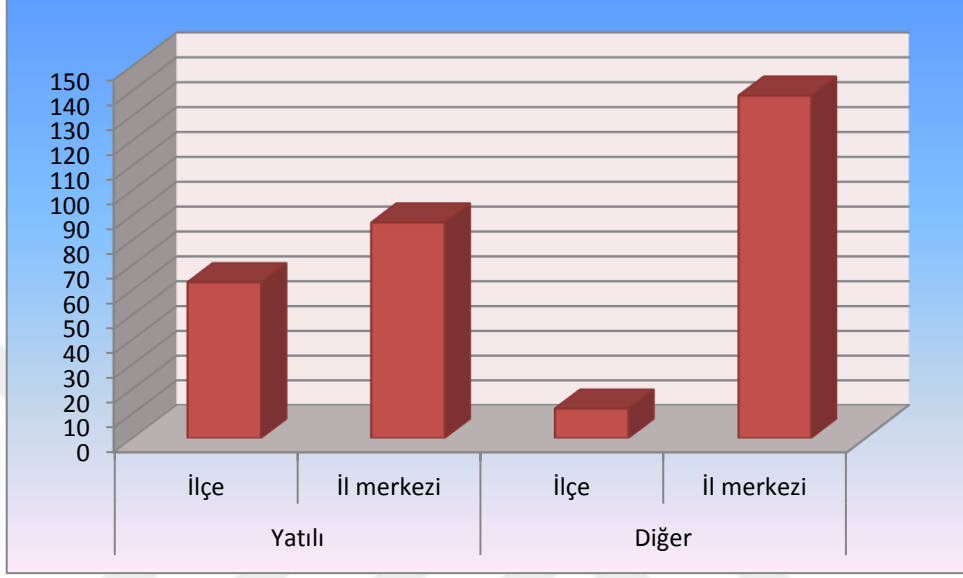
Tablo:5

Çalışılan Yerleşim Yerine İlişkin Frekans Dağılımları

Okul Türü	Yerleşim Yeri	f	%
Yatılı Bölge Okulu	İlçe	63	42
	İl merkezi	87	58
	Toplam	150	100
Diğer Devlet Okulu	İlçe	12	8
	İl merkezi	138	92
	Toplam	150	100
Yatılı+ Diğer Okullar	İlçe	75	25
	İl merkezi	225	75
Toplam		300	100

Tablo:5'dan, yatılı bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin %42,0'nin ilçelerde görev yaptığı, %58,0'nin il merkezinde görev yaptığı gözlenmiş, diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin ise %68,0'nin ilçelerde görev yaptığı, %92,0'nin ise il merkezlerinde görev yaptıkları gözlenmiştir. Genel olarak örnekleme oluşturan öğretmenlerin %25,0'nin

ilçelerde, %75,0'mın ise il merkezlerinde görev yaptıkları gözlenmiş olup il merkezlerinde görev alan öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranı daha yüksek gözlenmiştir. İlgili grafiksel gösterim Şekil:6'da verilmiştir.



Şekil:6

Çalışılan Yerleşim Yerine İlişkin Sütun Grafiği

C. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanması amacı ile ölçek uygulaması yapılmıştır. Ölçek uygulaması, basit tesadüfî örneklem yöntemi (Random Sampling Method) kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anket formlarından %100 geri dönüşüm alınmış olup, veri giriş esnasında geçersiz sayılan forma rastlanmamıştır.

Katılımcılara uygulanan veri toplama aracı iki ana bölümden oluşmuştur. İlk bölümde katılımcı öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemek amacı ile Kişisel Bilgi Formu, ikinci bölümde ise katılımcı öğretmenlerin iş tatminlerini belirlemek amacı ile İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır.

1. Kişisel Bilgi Formu

Çalışmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu, öğretmenlere ilişkin demografik bilgileri toplamak amacıyla bu araştırma kapsamında geliştirilmiştir. Etik kurallar ve gerçekçi cevaplar alabilmek amacıyla araştırma sırasında katılımcılara kimlik bilgilerini içeren sorular yöneltilmemiştir.

2. İş Tatmin Ölçeği

Öğretmenlerin iş tatminlerini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçeğin Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. (Cronbach alfa = 0,77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

1. Alt boyut (İçsel Tatmin): 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 maddelerinden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen toplam puanların artması içsel tatminin arttığını ifade etmektedir.

2. Alt Boyut (Dışsal Tatmin): 5,6,12,13,14,17,18,19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen toplam puanların artması dışsal tatminin arttığını ifade etmektedir.

a) İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini belirlemek amacı ile kullanılan ölçeğe ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu aşamada, ölçekte yer alan her bir maddenin tanımlayıcı istatistikleri yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenler bazında incelenmiştir. Ayrıca bu bölümde ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirlikleri sınanmış ve normallik varsayımları test edilmiştir.

b) İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın bu bölümünde İş Tatmini Ölçeğinin güvenilirliği incelenmiştir. Güvenilirlik, Alfa Modeli yani Cronbach Alpha (α) katsayısı ile incelenmiştir. Bu yöntemle ölçekte yer alan 20 sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediği araştırılmıştır. Kalaycı, Ş. (2008) alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliğini aşağıdaki gibi yorumlamıştır.

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

İş Tatmini Ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik sonuçları Tablo 4.27'de verilmiştir.

Tablo:6

İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Cronbach Alpha Katsayısı

Ölçek/Boyut	N	α
İş Tatmini (Genel)	20	.888
İçsel Tatmin	12	.857
Dışsal Tatmin	8	.746

Tablo:6'den görüldüğü üzere İş Tatmini Ölçeğinin geneli ve İçsel Tatmin boyutunun yüksek derecede güvenilir, Dışsal Tatmin boyutunun ise oldukça güvenilir olduğu saptanmıştır.

3.3.2.3. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Normallik Sınaması

Araştırmanın bu bölümünde İş Tatmini Ölçeğinin normallik sınaması yapılmıştır. İş Tatmini Ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen toplam puanların normal dağılıma uygunluk gösterip göstermediği Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi ile sınanmış, elde edilen sonuçlar Tablo:7'de verilmiştir.

Tablo:7

İş Tatmini Ölçeğine İlişkin **Kolmogorov-Smirnov Testi**

Ölçek/Boyut	Kolmogorov-Smirnov Z	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
İş Tatmini (Genel)	1,532	.018
İçsel Tatmin	1,727	.005
Dışsal Tatmin	2,197	.000

Tablo:7'e göre İş Tatmini Ölçeğinin ve alt boyutlarından elde edilen toplam puanların normal dağılıma uygunluk göstermediği gözlenmiştir (Asymp. Sig.<0,05). Bu durumda, uygulanacak hipotez testlerinde parametrik testler yerine parametrik olmayan testlerin kullanılması gerektiği belirlenmiştir.

D. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları öğretmenlere araştırmacı tarafından gruplar halinde uygulanmıştır. Veri toplama araçları gruplara uygulanmadan önce araştırmanın amacı hakkında gruplara bilgi verilmiştir. Verilerin toplanmasında her bir grupta yaklaşık olarak 20-25 dakika sürmüştür.

E. Verilerin Analizi

Ölçme araçları ile elde edilen veriler SPSS 16 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Yatılı ve diğer devlet okullarındaki öğretmenlerin kişisel özelliklerini belirlemek amacı ile Frekans Analizi uygulanmış, Excel yardımı ile grafiksel gösterimler çizdirilmiştir.

İş tatmini ölçeğinde yer alan her bir maddenin frekans dağılımları yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenler baz alınarak incelenmiştir.

İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik analizi Cronbach Alpha ile normallik sınaması ise Kolmogorov-Smirnov Testi ile incelenmiştir. Normal dağılıma uygunluk göstermediği belirlenen iş tatmini ölçeğinin hipotez testlerinde parametrik olmayan testler kullanılmıştır. İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul türlerine, cinsiyetlerine ve kurumlarının bulunduğu yerleşim yerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşması Mann-Whitney U ile, yaşlarına, kurumdaki görevlerine ve mesleki kıdemlerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşması Kruskal Wallis ile test edilmiştir. Araştırma boyunca 0,01 ve 0,05 önem düzeyleri dikkate alınmıştır.

IV. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde ölçme araçları ile elde edilen verilerin sonucu ele alınmıştır. Okul türüne göre, cinsiyete göre, yaşa göre, mesleki kıdeme göre, kurumun bulunduğu yerleşim yerine göre iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla istatistiksel teknikler sonucunda elde edilmiş olan bulguları içermektedir.

A. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmanın buradaki bölümünde problemlerinin sınanmasına ilişkin hipotezlerin testlerine değinilmiştir. Katılımcıların okul türlerine, cinsiyetlerine ve kurumlarının bulunduğu yerleşim yerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşması Bağımsız Örneklem T Testinin non-parametrik alternatifi olan Mann-Whitney U ile test edilmiştir. Katılımcıların yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşması Tek Yönlü Varyans Analizinin non parametrik alternatifi olan Kruskal Wallis ile test edilmiştir.

1. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre İş Tatmin (Genel, İçsel, Dışsal) Düzeylerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre iş tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Mann-Whitney U analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo:8'da verilmiştir.

Tablo:8

Okul Türüne Göre İş Tatminlerinin(Genel, İçsel, Dışsal) Farklılaşmasına İlişkin Mann-Whitney U

Ölçek/Boyut	Okul Türü	N	Ortalama Rank	Rankların Toplamı	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
İş Tatmini (Genel)	Yatılı	150	134,29	20143,00	8818.0	.001
	Diğer	150	166,71	25007,00		
İçsel Tatmin	Yatılı	150	128,68	19301,50	7976,500	.000
	Diğer	150	172,32	25848,50		
Dışsal Tatmin	Yatılı	150	140,62	21093,50	9768,500	.048
	Diğer	150	160,38	24056,50		

Tablo:8’da elde edilen bulgular aşağıda yorumlanmıştır.

İş tatmini(Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin öğretmenlerin görev yaptıkları okulların türlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 8818.0 Mann-Whitney U istatistik değeri 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Asymp. Sig.=0,001<0,01). Yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenler iş tatmin düzeyleri farklılık göstermiştir. Ortalama ranklar incelendiğinde yatılı okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin diğer devlet okullarında görev yapanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. İçsel tatmin düzeylerinin öğretmenlerin okul türlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 7976,500 Mann-Whitney U istatistik değeri 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Asymp. Sig.=0,000<0,01). Yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri farklılık göstermiştir. Ortalama ranklar incelendiğinde yatılı bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin diğer devlet okullarında görev yapanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

Dışsal tatmin düzeylerinin öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 9768,500 Mann-Whitney U istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Asymp. Sig.=0,048<0,05). Yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri farklılık göstermiştir. Ortalama ranklar incelendiğinde yatılı bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin diğer devlet okullarında görev yapanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) Düzeylerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Mann-Whitney U analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo:9’da verilmiştir.

Tablo:9
Cinsiyete Göre İş Tatminlerinin(Genel, İçsel, Dışsal) Farklılaşmasına İlişkin Mann-Whitney U

Ölçek/Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama Rank	Rankların Toplamı	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
İş Tatmini (Genel)	Kadın	136	148,94	20256,50	10940.5	.777
	Erkek	164	151,79	24893,50		
İçsel Tatmin	Kadın	136	158,68	21580,50	10039,5	.136
	Erkek	164	143,72	23569,50		
Dışsal Tatmin	Kadın	136	140,06	19047,50	9731.5	.056
	Erkek	164	159,16	26102,50		

Tablo:9’da elde edilen bulgular aşağıda yorumlanmıştır.

İş tatmini(Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 10940.5 Mann-Whitney U istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak

anlamli bulunmamıştır (Asymp. Sig.=0,777>0,050). Kadın ve erkek öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermemiştir. İçsel tatmin düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 10039,5 Mann-Whitney U istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Asymp. Sig.=0,136>0,050). Kadın ve erkek öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri farklılık göstermemiştir. Dışsal tatmin düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 9731.5 Mann-Whitney U istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Asymp. Sig.=0,056>0,050). Kadın ve erkek öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri farklılık göstermemiştir..

3. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) Düzeylerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin yaşlarına göre iş tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Kruskal-Wallis Testi uygulanmış ve sonuçları Tablo:10'da verilmiştir.

Tablo:10

Yaşa Göre İş Tatminlerinin(Genel, İçsel, Dışsal) Farklılaşmasına İlişkin

Kruskal-Wallis

Ölçek/Boyut	Yaş	N	Ortalama Rank	Chi-Square	Serbeslik derecesi	Asymp. Sig.
İş Tatmini (Genel)	18–25 yaş	102	126,80	24,410	4	.000
	26–32 yaş	145	151,69			
	33–42 yaş	30	177,60			
	43–50 yaş	12	236,79			
	51 yaş ve üzeri	11	186,50			

İçsel Tatmin	18–25 yaş	102	124,71			
	26–32 yaş	145	158,15			
	33–42 yaş	30	166,07	23,027	4	.000
	43–50 yaş	12	236,38			
	51 yaş ve üzeri	11	152,68			
Dışsal Tatmin	18–25 yaş	102	141,16			
	26–32 yaş	145	140,44			
	33–42 yaş	30	183,73	19,289	4	.001
	43–50 yaş	12	209,38			
	0,001	11	214,82			

Tablo:10’de elde edilen bulgular aşağıda yorumlanmıştır.

İş tatmini(Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 24,410 Chi-Square istatistik değeri 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Asymp. Sig.=0,000<0,01). Öğretmenlerin yaşlarına göre iş tatmin düzeyleri farklılık göstermiştir. Farklılık gösteren yaş grubunu belirlemek amacı ile yaş gruplarına ikili olarak Mann-Whitney U uygulanmış ve sonucunda 18–25 yaş grubundan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin 26–32, 33–42, 43–50, 51 yaş ve üzeri olanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. 26–32, 33–42 yaş grubundan ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin 43–50 yaş grubundakilere göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

İçsel tatmin düzeylerinin öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 23,027 Chi-Square istatistik değeri 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Asymp. Sig.=0,000<0,01). Öğretmenlerin yaşlarına göre içsel tatmin düzeyleri farklılık göstermiştir. Farklılık gösteren yaş grubunu belirlemek amacı ile yaş gruplarına ikili olarak Mann-Whitney U uygulanmış ve sonucunda 18–25 yaş grubundan

öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin 26–32, 33–42 ve 43–50 yaş grubundakilere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. 26–32, 33–42 yaş grubundan ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin 43–50 yaş grubundakilere göre daha düşük olduğu saptanmıştır

Dışsal tatmin düzeylerinin öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 19,289 Chi-Square istatistik değeri 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Asymp. Sig.=0,001<0,01). Öğretmenlerin yaşlarına göre dışsal tatmin düzeyleri farklılık göstermiştir. Farklılık gösteren yaş grubunu belirlemek amacı ile yaş gruplarına ikili olarak Mann-Whitney U uygulanmış ve sonucunda 18–25 ve 26–32 yaş grubundan öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin 33–42, 43–50 yaş grubundan ve 51 yaş ve üzeri olanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) Düzeylerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Kruskal-Wallis Testi uygulanmış ve sonuçları Tabl0:11’de verilmiştir.

Tablo:11

Mesleki Kıdeme Göre İş Tatminlerinin(Genel, İçsel, Dışsal)
Farklılaşmasına İlişkin Kruskal-Wallis

Ölçek/B oyut	Mesleki Kıdem	N	Ortalama Rank	Chi- Square	Serbeslik derecesi	Asymp. Sig.
İş Tatmini (Genel)	5 sene ve daha az	183	137,10	25,187	3	.000
	6–10 sene	51	152,89			
	11–15 sene	18	131,31			
	16–20 sene	48	206,25			
İçsel Tatmin	5 sene ve daha az	183	139,61	12,247	3	.007
	6–10 sene	51	156,79			

	11–15 sene	18	143,69			
	16–20 sene	48	187,86			
	5 sene ve daha az	183	137,70			
Dışsal Tatmin	6–10 sene	51	148,73	28,140	3	.000
	11–15 sene	18	127,06			
	16–20 sene	48	209,97			

Tablo:11'den elde edilen bulgular aşağıda yorumlanmıştır.

İş tatmini(Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 25,187 Chi-Square istatistik değeri 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Asymp. Sig.=0,000<0,01). Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş tatmin düzeyleri farklılık göstermiştir. Farklılık gösteren kıdemleri belirlemek amacı ile mesleki kıdemlere ikili olarak Mann-Whitney U uygulanmış ve sonucunda 16–20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş tatminlerinin 5 yıl ve daha az, 5–10 yıl, 11–15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. İçsel tatmin düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 12,247 Chi-Square istatistik değeri 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Asymp. Sig.=0,007<0,01). Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre içsel tatmin düzeyleri farklılık göstermiştir. Farklılık gösteren kıdemleri belirlemek amacı ile mesleki kıdemlere ikili olarak Mann-Whitney U uygulanmış ve sonucunda 16–20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin içsel tatminlerinin daha az mesleki kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Dışsal tatmin düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 28,140 Chi-Square istatistik değeri 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Asymp. Sig.=0,000<0,01). Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine

göre dışsal tatmin düzeyleri farklılık göstermiştir. Farklılık gösteren kıdemleri belirlemek amacı ile mesleki kademelere ikili olarak Mann-Whitney U uygulanmış ve sonucunda 16–20 yıl arası mesleki kідeme sahip olan öğretmenlerin dışsal tatminlerinin daha az mesleki kідeme sahip olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

5. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre İş Tatmin (Genel, İçsel, Dışsal) Düzeylerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarının bulunduğu yerleşim yerine göre iş tatmin (Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Mann-Whitney U testi uygulanmış ve sonuçları Tablo:12’de verilmiştir.

Tablo:12

Kurumun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre İş Tatminlerinin (Genel, İçsel, Dışsal) Farklılaşmasına İlişkin Mann-Whitney U

Ölçek/Boyut	Yerleşim Yeri	N	Ortalama Rank	Rankların Toplamı	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
İş Tatmini (Genel)	İlçe	75	138,25	10368,50	7518,5	.157
	İl merkezi	225	154,58	34781,50		
İçsel Tatmin	İlçe	75	136,77	10258,00	7408,0	.112
	İl merkezi	225	155,08	34892,00		
Dışsal Tatmin	İlçe	75	140,59	10544,00	7694,0	.251
	İl merkezi	225	153,80	34606,00		

Tablo:12’den elde edilen bulgular aşağıda yorumlanmıştır.

İş tatmini(Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin öğretmenlerin kurumlarının bulunduğu yerleşim yerlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 7518.5 Mann-Whitney U istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Asymp. Sig.=0,157>0,05). İl ve ilçe merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermemiştir.

İçsel tatmin düzeylerinin öğretmenlerin kurumlarının bulunduğu yerleşim yerlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 7408,0 Mann-Whitney U istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Asymp. Sig.=0,112>0,05). İl ve ilçe merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri farklılık göstermemiştir.

Dışsal tatmin düzeylerinin öğretmenlerin kurumlarının bulunduğu yerleşim yerlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 7694,0 Mann-Whitney U istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Asymp. Sig.=0,251>0,05). İl ve ilçe merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri farklılık göstermemiştir.

V BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

A. Sonuçlar

150 Yatılı Bölge Okulu ile 150 diğer devlet okullarından olmak üzere toplam 300 ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenler üzerinden gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

1-) Yatılı Bölge Okullarında erkek öğretmenler ağırlıklı iken, diğer devlet okullarında ise bayan öğretmenler ağırlıklıdır. 26–32 yaş grubundan, bekâr, öğretmen olarak görev yapan, 5 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahip ve il merkezlerindeki yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenler örneklem içersinde daha ağırlıklıdır. Bunun nedenleri arasında, araştırmanın yapıldığı il olan Ağrı ilinin zorunlu hizmet bölgesi olması sebebiyle ilk atamaların yapıldığı il olması bulunmaktadır.

2-) Genel olarak Yatılı Bölge Okulları ile diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin içsel tatminleri yüksek düzeyde iken dışsal tatminleri orta düzeydedir. Öğretmenlerin dışsal tatminlerinin, içsel tatminlerine oranla daha düşük çıkması iş tatminini etkileyen örgütsel etkenler açısından daha az tatmin olduklarını bizlere göstermektedir. Bu durum yurt içinde ve yurt dışında yapılan birçok çalışmada yer alan ücret, terfi, yönetici davranışı, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları etkenlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini göstermektedir. Erdoğan(1999), Akbaş(2006), Özkalp ve Kırel (2001) in çalışmaları ücretin iş tatmini üzerindeki etkisini gösterirken; Başaran (2000) terfinin, Turmuş(2005) yönetici davranışlarının, Haniç (2011) çalışma koşullarının, Günbayı (2000) ve Eren (1998) çalışma arkadaşlarının, iş tatmini üzerindeki etkisini göstererek bu çalışma ile ortak sonuçlar elde etmişlerdir. Buna karşın Pınar ve arkadaşlarının

terfinin iş tatminini etkileyen bir faktör olarak tanımlanmadığını gösterdiği çalışması da bulunmaktadır.

İş tatminleri genel olarak değerlendirildiğinde ise Yatılı Bölge Okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri orta düzeyde iken diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre iş tatmin düzeylerinin farklılaştığı sonucu Adıgüzel ve diğerleri(2011) nin okul türü ile iş tatmin puanları arasında anlamlı ilişki buldukları çalışmalarında, Aliyev(2004) in okul türü ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu çalışma ile uyumluluk göstermektedir.

Aynı zamanda Yatılı Bölge Okullarında görev yapan öğretmenlerin genel iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre daha düşüktür. Bunun nedenleri arasında ilk olarak çalışma koşullarının geldiği söylenebilir. Yatılı Bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden farklı olarak okul pansiyonunda yürüttükleri belletmenlik görevleri, belletmenlik görevi yaptıkları günlerde ambara giren çıkan malzemeden ambar memuru ile birlikte sorumlu olmaları, Yatılı Bölge Okullarında güvenlik görevlilerinin olmamasından kaynaklanan tedirginlikler gibi fazladan var olan görev ve sorumluluklarının yatılı Bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma koşullarını zorlaştırdığı ve beraberinde genel iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerini düşürdüğü söylenebilmektedir.

3-) Kadın ve erkek öğretmenlerin genel iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri farklılık göstermemektedir. Bunun nedenleri arasında kadınların çalıştıkları işten aldıkları doyumun, erkeklerin çalıştıkları işten aldıkları doyumunu etkileyen etkenlerden farklı etkenlere bağlı olabileceği düşünülmektedir. (Baysal, 1981). Bu sonuç ülkemizde ve yurtdışında yapılan çalışma sonuçlarının bazıları ile tutarlılık göstermektedir (Kağan, 2005). Cinsiyetin önemli olduğu ancak hangi cinsiyetin daha fazla tatmin sağladığı

konusunda tutarlı bilgilere ulaşılamaması yönündeki çalışmalar Toker(2007), Bozkurt(2007), Oksay (2005), Kelepçe ve Özbek (2008), Adıgüzel vd. (2011), Başer ve Özel (2013) bu çalışmanın sonucu ile tutarlılık gösterirken; New Brunswick Eğitim Departmanı ile New Brunswick Üniversitesinin yaptığı bir ortak çalışma (1996) sonucu, bayan öğretmenlerin erkeklere göre mesleklerinden daha fazla tatmin duydukları bulunmuştur. Buna karşın Günbayı (1999) nın da ‘İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini’ isimli çalışmasında erkeklerin, denetim ve yönetim şekli, çalışma koşulları, ücretler iş tatmini faktörlerinde kadınlara göre daha çok doyum sağladıkları görülmektedir.

4-) 18–25 yaş grubundaki öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 26–32, 33–42, 43–50, 51 yaş ve üzeri olanlara göre daha düşük, 26–32, 33–42 yaş grubundan ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 43–50 yaş grubundakilere göre daha düşüktür. 18–25 yaş grubundan öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri 26–32, 33–42 ve 43–50 yaş grubundakilere göre daha düşük, 26–32, 33–42 yaş grubundan ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri 43–50 yaş grubundakilere göre daha düşüktür. 18–25 ve 26–32 yaş grubundan öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri ise 33–42, 43–50 yaş grubundan ve 51 yaş ve üzeri olanlara göre daha düşüktür. Genç yaştaki öğretmenlerin daha ileri yaştaki öğretmenlere oranla daha düşük genel iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmine sahip olmaları ülkemizde ve yurt dışında yapılan bazı araştırma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. (Demir, 2005; Baş, 2002; Toker, 2007; Yılmaz ve Işık, 2004; Sevimli ve Işcan, 2005) Ancak Herzberg’in U şeklindeki grafikte açıkladığı yaş ve iş tatmini arasındaki ilişki ile tutarlı sonuçlar vermemektedir (Uyargil, 1988). Yine Deniz, Dilmaç, Yiğit (2011) ile Sargent ve Hannum (2003) un genç bireylerin iş tatminlerinin daha ileri yaştaki bireylere oranla daha düşük olduğunu tespit ettikleri çalışmalarına karşın; Adıgüzel vd. (2011) ile Aliyev (2004) in yaş ile iş tatmin puanları arasında anlamlı farka rastlamadıkları çalışmaları bulunmaktadır.

5-) 16–20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş tatminleri daha az mesleki kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek, 16–20 yıl arası

mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin içsel tatminleri daha az mesleki kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek ve 16–20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin dışsal tatminlerinin daha az mesleki kıdeme sahip olanlara göre daha yüksektir. Literatürde kıdem düzeyi yükseldikçe iş tatmininin arttığını gösteren Aydınay (1996), Kılıç (2002), Seğmenli (2001), Mersin(2007), Kelepçe ve Özbek (2008), Deniz, Dilmaç, Yiğit (2011) in araştırma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Ancak New Brunswick Eğitim Departmanı ile New Brunswick Üniversitesinin yaptığı ortak çalışma (1996) sonucuna göre ise meslekte uzun yıllar çalışma tatmini azaltmaktadır. Bunların yanında, mesleki kıdem ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, Özel (2005), İşgör ve Haspolat (2017), Aliyev (2004), Kağan (2005) in çalışmaları da bulunmaktadır.

6-) Görev yaptıkları kurumlarının bulunduğu yerleşim yerine göre öğretmenlerin genel iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin seviyeleri farklılık göstermemektedir. Araştırmanın yapıldığı şehirdeki il merkezi ile ilçe merkezleri arasında gelişmişlik düzeyleri açısından çok fazla fark olmaması öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarının bulunduğu yerleşim yerine göre genel iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin seviyelerinin farklılık göstermemesinin sebebi olabilmektedir. Bu sonuç Faubion (2001) ın kırsalda ve kentte çalışan mesleki danışmanların iş tatminlerini kıyasladığı çalışmasındaki, kırsalda çalışan mesleki danışmanların kentte çalışan mesleki danışmanlara oranla dış doyum açısından daha fazla doyum aldıkları sonucu ile tutarlılık göstermemektedir.

B. Öneriler

Araştırma bulguları ve sonuçlarına göre yapılan öneriler aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

1-) Bu çalışmanın demografik değişkenler açısından sonuçları değerlendirildiğinde, yurt içindeki değişik bölgelerden seçilmiş örneklerle yapılmış olan farklı çalışmalardaki sonuçlarla tutarlılığının tam anlamıyla olmaması ileride yapılacak çalışmalarda bölgesel değişkenlerin dikkate alınması ihtiyacını doğurmaktadır.

2-) Genel olarak; araştırma sonuçları, yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin (genel, içsel, dışsal) düzeylerinin farklılığını ortaya koyarak, yatılı eğitim kurumlarımıza yönelik izlenecek politikalara aktarılacak sonuçlar ortaya koymuştur. Yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin içsel tatminlerinin dışsal tatminlerinden yüksek düzeyde olması; iş tatminleri genel olarak değerlendirildiğinde ise yatılı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminlerinin diğer devlet okullarında görev yapanların iş tatminlerinden düşük düzeyde olması bu konuda politika uygulayıcılara bir fikir verebilir.

3-) Yatılı okullarda görev yapan öğretmenlerin diğer devlet okullarında görev yapanlara göre daha düşük iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyine sahip olmaması için, yatılı okullarda daha etkin ve verimli eğitimin gerçekleştirilmesi için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Bunun için yatılı bölge okullarında diğer devlet okullarına oranla iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatminin düşüklüğünün sebeplerinin araştırıldığı daha kapsamlı yeni çalışmalara ihtiyaç vardır.

4-) Yurt içi ve yurt dışında yapılan birçok çalışma sonucu ile tutarlılık gösteren kadın ve erkek öğretmenlerin iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmaması sonraki çalışmalarda cinsiyet değişkeninin dikkate alınmaması kolaylığını sağlayabilir. Ya da iş tatmini ile

ilgili yapılan çalışmalar aynı zamanda değişen koşulların cinsiyetin iş tatminini nasıl etkilediğinin izlenmesi açısından belirli aralıklarla yapılması önerilebilir.

5-) Genç yaştakilerin ileri yaştakilere oranla daha düşük iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmine sahip olmaları sonucu göz önüne alındığında, gençlere eğitim hayatlarında veya mesleğin ilk yılında icra edecekleri mesleğin gerçek hayattaki net karşılığını kavrayabilecekleri oryantasyon çalışmaları yapılabilir. Bu çalışmalar kapsamında meslekte kıdemli ve iş tatmini yüksek personellerden tecrübe paylaşımı sağlanabilir.

6-) 16–20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş tatminleri, içsel tatminleri ve dışsal tatminlerinin daha az mesleki kıdeme sahip olanlardan yüksek olması sonucuna göz önüne alındığında yaş değişkeninde olduğu gibi meslekte kıdemli ve iş tatmini yüksek personellerden tecrübe paylaşımı sağlanabilir.

7-) Kurumların bulunduğu yerleşim yerine göre öğretmenlerin iş tatminlerinin farklılık göstermemesi Ağrı ili ve ilçelerinde yapılmış olan çalışmamız için geçerli olmakla birlikte; Türkiye'nin farklı şehirlerinde de benzer çalışmalar yapıldığında il merkezi ve ilçede çalışmanın iş tatmini üzerindeki etkisi daha iyi anlaşılabilir.

VI BÖLÜM

KAYNAKLAR

- ADIGÜZEL, Zafer, KARADAĞ, Mustafa ve ÜNSAL, Yasin (2011). “Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi.” *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4),49-74.
- AKINCI, Zeki (2002). “Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama”. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. Cilt 4: 1-25.
- ALİYEV, Rövsen (2004). Türkiye Cumhuriyeti Ve Azerbaycan Cumhuriyeti’ndeki Liselerde Görevli Öğretmenlerin İş Doyumları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ALTUĞ, Duygu (1997).*Örgütsel davranış toplam kalite anlayışı içinde*. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı.
- ANSEEL Frederick ve LIEVENS Filip (2005). Feedback Environment And Job Satisfaction The Long Term Impact of the Feedback Environment on Job Satisfaction, A Field Study in a Belgian Context Ghent University, Belgium.
- BAĞDADIÖĞLU, Enis (1999). *İşçiler açısından ücret*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.
- BAKAN, İsmail ve BÜYÜKBEŞE, Tuba (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Sayı 23: 35-59.
- BARNARD, Chester I. (1968). *The Functions of the Executive* (2.Baskı), Cambridge, Mass, Harvard University Press.

- BAŞARAN, İbrahim Ethem (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: BRC Basım.
- BAŞER, Meral Uras ve ÖZEL, Adem (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin iş doyum düzeyleri. e- International Journal Of Educational Research, Vol. 4;47-62. Web: <http://eijer.com/ijer/index.php/files/article/view/4.1.0> adresinden 15 Şubat 2013'te alınmıştır.
- BAYGÜL, Şaha ve İNAM, Özgül (2006-Nisan). *Kurum içi iletişim: çalışanların sağlıklı iş yaşamı beklentilerinin betimlenmesine yönelik bir çalışma*. II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu.
- BAYRAK KÖK, Sabahat (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 20 Nisan 2006 Sayı: 1
- BAYSAL, Ayşe Can (1981). *Sosyal örgütler psikolojide tutumlar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- BİLGİÇ, Reyhan (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132 (5), pp.549-557.
- BİLGİÇ, Reyhan (2008). İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme, *Türk Psikoloji Yazıları*, Aralık 2008, 11 (22), 66-77.
- BLUM, John M.& NAYLOR, John (1986). *Undustrial psychology, its theoretical and social foundations*. New York: Horperand Row.
- BOZKURT, Serdar ve DOĞAN, Altan (2006-Mayıs). *İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) arasındaki ilişki: Çanakkale ilindeki beş yıldızlı otel işletmesinde bir uygulama*. III. Lisansüstü Turizm Öğrenci Kongresi Bildiri Kitabı.
- BOZKURT, Öznur ve BOZKURT, İlhan (2008) , “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçerik Faktörlerinin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı:9,

<http://journal.dogus.edu.tr/13026739/2008/cilt9/sayi1/M00186.pdf>,

Erişim Tarihi:22.05.2017.

CAN, Halil; AŞAN, Öznur ve AYDIN Eren Miski (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan.

CEYLAN, Doğan (2001). *Öğretmenlik mesleğinde iş güçlüğü ve iş tatminsizliği*. <http://www.mufettisler.net/makale/>. (E.T. 21.10.2012).

ÇALIŞKAN, Zekeriya (2005). İş tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Doğu Anadolu Bölge Araştırma Dergisi*. Elazığ.

ÇARIKÇI, İlker H. (2000). Çalışanların iş tatminini etkileyen kişisel özellikler-süpermarket çalışanları üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2: 155-168.

ÇEKMECELİOĞLU, Hülya Gündüz (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının yaratıcılık üzerindeki etkileri. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*. Sayı 243.

ÇEKMECELİOĞLU, Hülya (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2.

DAVİS, Keith (1988). *İşletmede insan davranışı*. (Çev.Kemal Tosun) İstanbul matbaası.

DUGGER, William. E., FRENCH, B. J., PECKHAM, S., & STARKWEATHER, Kathy (1992). Seventhannual survey of the profession: 1990-91. *The Technology Teacher*, 51(4), 13-16.

DUMAN, Cafer (2006). “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

- EGE, Barış (2000). İşgören Tatminin Etkileyen Faktörler Ve İşgören Tatmini İle İşgören Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma (Yayınlanmamış Master Tezi). Gebze: Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- EĞİNLİ, Ayşen Temel (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 23, Sayı 3: 35-52.
- ERDİL, Oya; KESKİN, Halit; İMAMOĞLU, Salih Zeki ve ERAT, Serhat (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir etme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1: 17-26.
- ERDOĞAN, İlhan (1994). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- ERDOĞAN, İlhan (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- EREN, Erol (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- EREN, Erol (1984). *Yönetim psikolojisi*. 2. bs., İstanbul: 30. Yıl Yayınları.
- EROĞLU, Feyzullah (2009). *Davranış bilimleri*. 9. bs., İstanbul: Beta.
- EROĞLUER, Kemal. "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme". *Ege Akademik Bakış Dergisi*. C. 11. S. 1 (Ocak 2011). ss. 121-136.
- FELDMAN, Daniel C. ve HUGH, J. Arnold (1986). *Managing individual and group behavior in organizations*. Auckland: Mc Graw- Hill International Book Company.
- FİDAN, Nurettin ve ERDEN, Münire (1998). *Eğitime Giriş*.,Meteksan Matbaacılık, Ankara.
- FAUBION, Clayton W. (2001), Rural-Urban Differences in Counselor Satisfaction And Extrinsic Job Factors. *Journal Of Rehabilitation*. 67 (4), 4-12.

- GEDİK, Tarık; AKYÜZ, Cemil ve BATU, Canberk (2009). Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce ili örneği). *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1: 1-11.
- GİRGİN, Günseli; AKAMCA, Güzin; ELLEZ, Murat ve OĞUZ, Evrim (2010). Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları, mesleki benlik saygıları ve mesleki yeterlik inançları. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 1-15.
- GÜNBAI, İlhan (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. Aralık. Sayı 2, Cilt 1.
- GÜNDÜZ, Bülent, ÇAPRI, Burhan, & GÖKÇAKAN, Zafer (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.
- GÜNEY, Salih (2006). *Davranış bilimleri*. 3. bs. Ankara: Nobel.
- GÜL, Hasan (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, http://www.onlinedergi.com/makaledosyaları/51/pdf2002_1_4.pdf, (12.05.2017).
- GÜVEN, Mehmet; BAKAN, İsmail ve YEŞİL, Salih (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: bir alan çalışması”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1: 127-151.
- HACKMAN, J. Richard, OLDHAM, Grek R. (1980). *Work Redesign*, Addison-Wesley Publishing Company, Reading, Massachusetts, California
- HERZBERG, Frederick, MAUSNER, Bernard & SNYDERMAN, Barbara (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley&Sons.
- İMAMOĞLU, Salih Zeki; KESKİN, Halit ve ERAT, Serhat (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişki: tekstil sektöründe bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. Cilt 11, Sayı 1: 167-176.

- İŞGÖR, İsa Yücel; HASPOLAT, Namık Kemal (2016) Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*
- KAĞAN, Mücahit (2005). Ankara ilindeki devlet ilköğretim okulları ile özel ilköğretim okulları ve rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- KALAYCI, Şeref (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*.
- KANTAR, Hüseyin (2008). *İşletmede motivasyon*. İstanbul: Kum Saati Yayın Dağıtım.
- KARASAR, Niyazi (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- KAŞLI, Mehmet (2007). İşin özelliği modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. Cilt 8, Sayı 2: 159-174.
- KAYA, İlke (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt 7, Sayı 2: 355-372.
- KESER, Aşkın (2005). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı 7: 77-96.
- KİTAPÇI, Hakan ve SEZEN, Bülent (2002). Çalışanların tatminini belirleyici unsurlar üzerine araştırma: kariyer süreci örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. C. 12, S. 1.
- KOÇEL, Tamer (2005). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- KOONTZ, Harold and, WEIHRICH, Heinz (1990), *Essentials of Management*, New York: McGraw-Hill Publishing.

- KÖK, Sabahat Bayrak (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı :16, 433-448.
- LİU, Edward (2005). Hiring, job satisfaction, and the fit between new teachers and their schools. In annual meeting of the American Educational Research Associatio., Montreal, Canada.
- MERSİN, Yunus (2007). *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*. (Yüksek Lisans), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- NAKTİYOK, Atılhan (2002). Motivasyonel değerler ve iş tatmini: yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 16.3-4: 166- 195.
- OKSAY, Aygen (2005), “Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, <http://tez.sdu.edu.tr/Tezler/TS00372.pdf>, s.127-139, Erişim Tarihi: 28.05.2017.
- OKTAY, Ayla (1991). “Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri”, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. No.3, İstanbul.
- ORGAN, Dennis W. ve LİNGL, Andreas (1995). Personality, satisfaction and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, Vol.135, No. 3: 339-350.
- ÖZEL, Neslihan Kubilay (2015). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans), Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara
- ÖZGEN, Hüseyin; ÖZTÜRK, Azim ve YALÇIN, Azmi (2005). *İnsan kaynakları yönetimi*, Adana: Nobel Yayın Dağıtım.
- ÖZKALP, Enver ve KIREL, Çiğdem (2007). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, No: 783.

- ÖZTABAK, Muhammet Ü., (2002). Resmi ve Özel Liselerdeki Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Yönetim Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- POTTER, Paula W. Job design from an alternative perspective. *Journal of Behavioral Studiesin Business*. (Çevrimiçi) <http://www.aabri.com/manuscripts/09188.pdf>. (E.T. 21.10.2012).
- RIZAOĞLU, Bahattin ve AYYILDIZ, Tuğrul (2008). Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini: Didim Örneği *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1, Bahar: 7-20
- SARGENT, Tanja& HANNUM, Emily (2005). Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural North west China. *Comparative education review*, 49(2), 173-204.
- SERİNKAN, Celalettin ve BARDAKÇI, Ahmet (2007). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.
- SEVİMLİ, Figen ve İŞCAN, Ömer Faruk (2005), "Bireysel İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Akademik Bakış*, Cilt:5, Sayı:1, <http://eab.ege.edu.tr/pdf/5/C5-S1-2-M7.pdf>, , Erişim Tarihi: 10.05.2017.
- STEMPLE, James David (2004). Job Satisfaction Of High School Principals in Virginia. Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- SVEİNSDÓTTIR, Herdis, BIERING, Pall& RAMEL, Alfons (2006). Occupational stress, jobsatisfaction, and working environment among Icelandic nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 43(7), 875-889.
- ŞENDOĞDU, A. Aslan; ÖZATA, Musa ve ÇİFTÇİ, Esra (2014). KOBİ'lerde Kurum Kültürünün Yönetim Desteği Boyutu İle İşgörenlerin İş Tatmini

İlişkisi Üzerine Bir Saha Araştırması, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:28, Sayı:1.

ŞENER, Sefer (1996). İşletmenin sosyal dinamikleri. *İktisat Fakültesi Mecmuası*.C.1-4.

ŞİŞMAN, Mehmet ve TURAN, Selahattin (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumu ve sosyal - duygusal yalnızlık düzeyleri (MEB şube müdür adayları üzerinde bir araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. C.5, S.1, ss.117-128.

TOKER, Boran (2007). Konaklama işletmelerinde iş doyumu: demografik değişkenlerin iş doyumu faktörlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Journal of Yasar University*. Cilt 2, Sayı 6: 591-614.

TOKER, Boran (2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 8 (1).

TÜMGAN, Cengiz (2007), “Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve Tatmin”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş,http://kutuphane.ksu.edu.tr/e-tez/sbe/T00749/cengiz_tumgan_tez.pdf, Erişim Tarihi: 22.05.2017.

TÜRK, Sezai (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitapevi.

TÜTÜNCÜ, Özkan (2000). Karayolu ulaştırma işletmelerinde işten ayrılma eğiliminin analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt 2, Sayı 4: 106-120.

TÜTÜNCÜ, Özkan ve KÜÇÜKUSTA, Deniz (2008). “Organizasyonlarda Bireyler: Davranış, Tutum ve Motivasyon”, 2. Uluslararası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı, Çeşme, İzmir.

VROOM, Victor, (1964). *Work and motivation*, New York: Willey.

- WEISS, David; DAVIS, Rene V.; ENGLVE, George W.; LOFQUIST, Lloyd H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minnesota Studies In Vocational Rehabilitation 22 (Work Adjustment Project Industrial Relations Center University of Minnesota).
- WILLEM, Annick, BUELENS, Marc & JONGHE, I. De (2007). Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 44(6), 1011-1020.
- YELBOĞA, Atilla (2008). İnsan kaynakları bölümünde çalışanların iş doyumlarındaki farklılıkların incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*. 19(61).
- YILMAZ, İlham ve IŞIK, Muzaffer (2004), "Esnek Çalışma Uygulamalarının İşgörenlerin İş Doyumuna Etkileri ve Bir Manisa Örneği", Sosyal Bilimler Cilt:2 Sayı:2.
- YİĞİT, Ruhi, DİLMAÇ, Bülent & DENİZ, M. Engin (2011). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13 (3).
- YÜKSEL, İhsan (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkisi: bir işletmede yapılan görgül çalışma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2: 291- 306.

VII BÖLÜM

EKLER

A. Ek-1: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket çalışması Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü anabilim dalında Yrd. Doç. Mücahit Kağan danışmanlığında yürütülen, “Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Çalışan Öğretmen ve İdarecilerin İş Tatminleriyle Diğer İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmen ve İdarecilerin İş Tatminleri Üzerine Bir Çalışma” başlıklı yüksek lisans tez çalışması ile ilgilidir. Vereceğiniz bilgiler bilimsel amaçla kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Soruları dikkatlice okuyup cevaplamanız, şıkları eksiksizce doldurmanız araştırmanın doğruluğu ve güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmaya göstereceğiniz ilgiden ve ayıracağınız zamandan dolayı şimdiden teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

1.Okul Türü

- a) Yatılı İlköğretim Bölge Okulu
- b) Diğer İlköğretim Okulları

2.Cinsiyetiniz?

- a) Kadın
- b.)Erkek

3.Yaşınız?

- a.)18-25
- b.)26-32
- c.)33-42
- d.)43-50
- e.)51 ve üzeri

4. Medeni durumunuz?

- a.) Evli b.) Bekar c.) Boşanmış

4.) Mesleki Kıdeminiz?

- a.) 5 yıl ve daha az b.) 6-10 yıl arası
c.) 11-15 yıl arası d.) 16-20 yıl arası

5. Çalıştığınız okul veya kurumun bulunduğu yerleşim yeri

- a.) Kasaba b.) İlçe c.) İl Merkezi

B. Ek-2: İş Tatmin Ölçeği

<i>Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, işinizden o cümlede belirtilen yönde ne derece memnun olduğunuzun uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtiniz.</i>	Çok Memnunu	Memnunu	Kararsız	Memnum Değilim	Hiç Memnun
1.Şimdiki işimden bana meşguliyet sağlanması bakımından					
2.Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından					
3.Arasıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından					
4.Toplumda “ saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5.Amirimin emrindeki kişilerin idare tarzı açısından					
6.Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8.Bana iş güvencesi sağlaması bakımından					
9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12.İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14.İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana verilmesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından					
17. Çalışma şartları açısından					

18. Çalışma arkadaşlarımlın birbirleri ile anlaşması bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Anketimiz Sona Ermıştır

Katılımınız için teşekkür ederiz.

Nurcan ÇELİK

Erzincan Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

C. Ek-3: İzinler (Üst Yazı)

T.C.
AĞRI VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

SAYI :B.08.4.MEM.4.04.00.04.03. 10213
KONU : Anket

29.06.2012

..... MÜDÜRLÜĞÜNE
AĞRI

İlimiz Murat Yatılı İlköğretim Bölge Okulu Müdür Yardımcısı Nurcan ÇELİK'in yapacağı anket ile ilgili Valilik Onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.


Yakup TURAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı



AĞRI MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
Kağızman Cad. AĞRI
<http://agri.meb.gov.tr> e-posta : ozelogretim04@meb.gov.tr
Tel : (0472) 215 24 00 Faks : (0472) 215 34 19



www.milliegitim.gov.tr

www.kayit.meb.gov.tr

www.milliegitim.gov.tr

D. Ek-4: Valilik Oluru

T.C.
AGRI VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

28 Haziran 2012

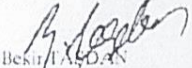
SAYI :B.08.4.MEM.4.04.00.04.03.
KONU :Anket

1011

VALİLİK MAKAMINA
AGRI

İlimiz Murat Yatılı İlköğretim Okulu Müdür Yardımcısı ve Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencisi Nurecan ÇELİK'in "Yatılı İlköğretim Bölge Okulu çalışanlarının İş Tatminleri ile diğer okul çalışanlarının iş tatminleri üzerine bir çalışma" başlıklı tez çalışmasını ilgili okullarda yapması ile ilgili dilekçesi ve belgeleri ekte sunulmuş olup, söz konusu uygulamanın yapılmasında Müdürlüğümüzce herhangi bir sakınca görülmektedir.

Makanlarımızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.


Bekir TAŞOĞAN
Millî Eğitim Müdür v.


OLUR
06/2012
Özkan DEMİREL
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK : 5 Ad.



AGRI MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
Kağırçan Cd. AGRI
<http://agri.meb.gov.tr> e-posta : ozelogretim04@meb.gov.tr
Tel : (0472) 215 24 00 Faks : (0472) 215 34 19

