

**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYİNİ ETKİLEYEN  
FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ: BAĞCILAR ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZ**

**DÖNDÜ AYDIN**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR**

**Haziran 2016**

**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYİNİ ETKİLEYEN  
FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ: BAĞCILAR ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZ**

**DÖNDÜ AYDIN**  
**(Y1312.041005)**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR**

**Haziran 2016**



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

**Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi**

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1312.041005 numaralı öğrencisi **Döndü AYDIN**'ın "SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ: BAĞCILAR ÖRNEĞİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 16.06.2016 tarih ve 2016/12 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından uygunluk ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

**Öğretim Üyesi Adı Soyadı**

**İmzası**

Tez Savunma Tarihi :20/06/2016

1)Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR

.....*H. Ertepinar*.....

2) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Ayşegül KINIK TOPALSAN

.....*Ayşegül Kinik Topalsan*.....

3) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hale BAYRAM

.....*Hale Bayram*.....

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (20/06/2016)

*D. Aydın*  
Döndü AYDIN

## ÖNSÖZ

Öğretmenler yaşadığı kültürü nesilden nesile aktaran, kişileri yaşama hazırlayan ayrıca, yaşadığı toplumu uygarlaştırmaya çalışan bir güçtür. Bireylerin iyi bir şekilde yetişmesindeki en önemli görev öğretmenindir. Bu sebeple öğretmenlerin yaptıkları işte başarılı olması gerekir. Bu başarının sağlanması için de iyi güdülenmeli ve yüksek iş doyumuna sahip olmalıdır.

Bu araştırma bireylerin hayatında büyük öneme sahip olan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyini etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemeye yöneliktir.

Gerek araştırmanın tüm aşamalarında, gerekse lisansüstü eğitimimde kendisinden çok şey öğrendiğim, değerli hocam, danışmanım; Sayın Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR'a gösterdiği nezaket, yakın ilgi, yardım ve sabrı için sonsuz teşekkür eder, saygı ve sevgilerimi sunarım.

Tezimin her aşamasında bana her türlü desteği veren arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Ayrıca, bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anneme, babama, ablalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

**Haziran 2016**

**Döndü AYDIN**  
**Sınıf Öğretmeni**

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ÇİZELGE LİSTESİ.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT.....	xi
<b>1.GİRİŞ</b> .....	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	2
1.3 Problem Cümlesi.....	2
1.4 Alt Problemler.....	3
1.5 Varsayımlar.....	5
1.6 Sınırlılıklar.....	5
<b>2. KURAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	6
2.1 İş Doyumu.....	6
2.2 İş Doyumunun Önemi.....	7
2.3 İş Doyumu ile İlişkili Bazı Kavramlar.....	8
2.3.1 Güdülenme.....	9
2.3.2 İşin işgörene çekici gelmesi.....	9
2.3.3 İşgörenin işiyle özdeşleşmesi.....	10
2.3.4 Gönülgücü (Moral).....	10
2.4 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	11
2.4.1 İş doyumunu etkileyen işe bağlı faktörler.....	12
2.4.1.1 İş ve niteliği.....	12
2.4.1.2 Yönetim.....	12
2.4.1.3 Ücret ve sosyal haklar.....	13
2.4.1.4 İşin düzeyi (Statü).....	14
2.4.1.5 Yükselme olanakları (Terfi).....	15
2.4.1.5 Fiziki şartlar ve çalışma şartları.....	15
2.4.1.6 Denetim (Teftiş) ve denetleyici tutumları.....	15
2.4.1.7 Örgütsel ortam ve kişiler arası ilişkiler.....	16
2.4.1.8 Karara katılma.....	17
2.4.1.9 Ödüllendirme ve takdir.....	17
2.4.1.10 Okul – aile ilişkileri.....	18
2.4.1.11 Veli ve öğrenci ilgisizliği.....	19
2.4.2 İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler.....	19
2.4.2.1 Yaş.....	20
2.4.2.2 Cinsiyet.....	21
2.4.2.3 Kıdem.....	21

2.4.2.4 Branş .....	22
2.4.2.5 Öğrenim durumu .....	22
2.4.2.6 Medeni durum .....	23
2.5 İş Doyumu Kurumları .....	23
2.5.1 Kapsam/İçerik kuramları.....	24
2.5.1.1 Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi.....	25
2.5.1.2 Alderfer' in ERG kuramı .....	26
2.5.1.3 Herzberg'in çift faktör kuramı .....	27
2.5.1.4 Başarı ihtiyacı teorisi .....	28
2.5.2 Süreç kuramları .....	29
2.5.2.1 Beklenti kuramı.....	29
2.5.2.2 Eşitlik kuramı .....	30
2.5.2.3 Edwin Locke' un bireysel amaçlar kuramı .....	30
2.5.2.4 Skinner' ın pekiştirme teorisi .....	31
2.5.2.4 Hackman ve Oldham' ın iş özellikleri teorisi.....	31
<b>3. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....</b>	<b>33</b>
3.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar .....	33
3.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	37
<b>4. YÖNTEM.....</b>	<b>40</b>
4.1 Araştırmanın Yöntemi.....	40
4.2 Araştırmanın Çalışma Gurubu .....	40
4.3 Veri Toplama Aracı.....	40
4.4 Verilerin Toplanması .....	41
4.5 Ölçeğin Uygulanması.....	41
4.6 Verilerin Analizi.....	41
<b>5. BULGULAR.....</b>	<b>43</b>
5.1 Çalışma Grubuna Ait Bulgular.....	43
5.2 İş Doyumu Ölçeği Sorularına Ait Bulgular .....	45
5.3 Güvenilirlik Analizi .....	50
5.4 Faktör Analizi.....	62
5.5 Normallik Testi .....	75
5.6 Hipotezlere Ait Bulgular .....	77
<b>6. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>102</b>
6.1 Tartışma.....	102
6.2 Sonuç ve Öneriler.....	106
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>110</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>119</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>131</b>

## ÇİZELGE LİSTESİ

### Sayfa

Çizelge 5.1: Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine Ait Bulgular .....	44
Çizelge 5.2: İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları .....	50
Çizelge 5.3: Güvenilirlik Skalası.....	51
Çizelge 5.4: Güvenilirlik Analizi.....	52
Çizelge 5.5: Güvenilirlik Analizi.....	54
Çizelge 5.6: Güvenilirlik Analizi.....	56
Çizelge 5.7: Güvenilirlik Analizi.....	57
Çizelge 5.8: Güvenilirlik Analizi.....	59
Çizelge 5.9: Güvenilirlik Analizi.....	61
Çizelge 5.10: İşin Kendisi İle İlgili Alt Boyuta Ait Faktör Analizi Bulguları .....	64
Çizelge 5.11: Yönetim İle İlgili Alt Boyuta Ait Faktör Analizi Bulguları .....	66
Çizelge 5.12: Ücret İle İlgili Alt Boyuta Ait Faktör Analizi Bulguları .....	68
Çizelge 5.13: Bireyler Arası İlişkiler İle İlgili Alt Boyuta Ait Faktör Analizi Bulguları .....	70
Çizelge 5.14: Başarı, Saygınlık ve Tanınma İle İlgili Alt Boyuta Ait Faktör Analizi Bulguları.....	72
Çizelge 5.15: Veli Öğrenci İlgisizliği İle İlgili Alt Boyuta Ait Faktör Analizi Bulguları .....	74
Çizelge 5.16: Normallik Testi.....	77
Çizelge 5.17: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	78
Çizelge 5.18: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Kıdemine Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	79
Çizelge 5.19: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Bulduğunuz Okuldaki Toplam Çalışma Sürenize Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	79
Çizelge 5.20: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Yaşınıza Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	80



<b>Çizelge 5.521:</b> İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Cinsiyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .....	81
<b>Çizelge 5.22:</b> İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .....	81
<b>Çizelge 5.23:</b> İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının En Son Mezun Olduğunuz Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi.....	83
<b>Çizelge 5.24:</b> İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlikteki Kıdeminiz Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi.....	86
<b>Çizelge 5.25:</b> İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlikteki Kıdeminiz Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	87
<b>Çizelge 5.26:</b> İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Bulduğunuz Okuldaki Toplam Çalışma Süreniz Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi.....	90
<b>Çizelge 5.27:</b> İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının Bulduğunuz Okuldaki Toplam Çalışma Süreniz Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	91
<b>Çizelge 5.28:</b> İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Bulduğunuz Okuldaki Toplam Çalışma Süreniz Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	91
<b>Çizelge 5.29:</b> İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaşınız Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi.....	93
<b>Çizelge 5.30:</b> İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyutu Puanlarının Yaşınız Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları .....	94
<b>Çizelge 5.31:</b> İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyetiniz Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	96
<b>Çizelge 5.32:</b> İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumunuz Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları .....	98
<b>Çizelge 5.33:</b> Öğretmenlerin Açık Uçlu Sorulara Verdikleri Yanıtlar .....	101

## ŞEKİL LİSTESİ

### Sayfa

Şekil 2.1: Denetim, Öğeleri, İlişkileri (Başar, 2000).....	16
Şekil 2.2: GÜdülenme Sürecinin Basitleştirilmiş Bir Örneği (Çetinkanat, 2000).....	24
Şekil 2.3: İhtiyaçlar Hiyerarşisi Örgütlere Uyarlanması (Kaynak: Çetinkanat, 2000) .....	26
Şekil 2.4: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Şeması (Altuğ, 1997) .....	28

## SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

### ÖZET

İnsanların yaşamındaki ihtiyaçlarını karşılayabilmesine, çevresine fayda sağlayabilmesine, toplum içerisinde değer görmesine olanak sağlayan en önemli olgu iştir. İş, bireylerin hayatlarını devam ettirmek için gelir sağlamasını, kendilerini özgür ve iyi hissetmesini, hayattan doyum almasını sağlayan bir araç olarak görülmektedir (Şahin, 2013).

Günümüzde insanlar ya çevresindekilerin ve ailelerin yönlendirmeleriyle ya da kendi arzuları ve becerileri doğrultusunda mesleklerini seçmişlerdir. Ancak bazı durumlarda mesleğinden beklediği hazzı bulamama ya da iş olanaklarından dolayı sorun yaşanmaktadır. Bireylerin yaşamış olduğu olumsuzluklara çözüm bulunmadığında çalışan kişiler mutsuz olmakta ve güdülenmeleri azalmaktadır. Bu olumsuz durumlar çalışanlarda iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Güdülenmede azalma ve iş doyumsuzluğu nedeniyle çalışma temposunda düşüklük, işe gitmeme arzusu, işten ayrılma isteği, iş yerindeki kişilerle zıtlasma ve moral bozukluğu olmaktadır (Çelikkanat, 2000).

İşinde mutlu olan insanların hayatının diğer alanlarında da mutlu olduğu; işinde mutsuz olanların ise çalıştığı ortamda ve çalışma hayatı dışında uyumsuz tavırlar gösterdiği belirtilmektedir (Erdoğan, 1999).

İş doyumunu kavramı hem eğitim alanında hem de diğer alanlarda üzerinde fazlaca çalışma yapılmış bir konudur. Bunun nedeni ise iş doyumunun insanlar için çok önemli olmasıdır. Öğretmenlikte iş doyumunu diğer mesleklere oranla farklılık gösterebilir. Çünkü eğitimin önemi büyüktür ve öğretmenler eğitimin en önemli öğelerindendir. Bu nedenle öğretmenlerin yaşadıkları sıkıntılar tespit edilerek gerekli önlemler alınmalıdır.

Meslek gruplarına bakıldığında stres oranı en fazla olan mesleklerden birinin de öğretmenlik olduğu belirtilmektedir. Bu stres bireylerde tükenmişliğe ve dolayısıyla iş doyumsuzluğuna sebep olmaktadır. Yaşanan bu tükenmişliğin sebebi olarak; öğrenci davranışlarındaki düzensizlikler, velilerle yaşanan problemler, sınıf mevcutlarının fazlalığı, fazla evrak işleri, ücretlerin yetersizliği, okulların fiziki yetersizliği, yükselme olanağının azlığı, toplumun destek vermemesi, politik baskılar, ödüllendirmelerin az olması ve alınan kararlarda öğretmenlerin fikirlerinin pek fazla alınmaması

gösterilebilir. İş doyumsuzluğuna bağlı olarak yaşanan olumsuz durumlar bireylerin çalıştıkları kurumları, öğrencileri, velileri ve tüm toplumu etkilemektedir (Çokluk, 2003).

İşteki doyum ya da doyumsuzluk sadece bireyleri değil çalışılan kurumu da etkilemektedir. Bu sebeple, eğitimin önemli parçası olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri incelenmeli ve gereken önlemler alınmalıdır.

Eğitimin en önemli basamaklarından biri olan ilkokullarda da diğer eğitim kurumlarında olduğu gibi öğretmen en önemli unsurlardandır. Öğretmenlerin özellikleri ve eğitim öğretimdeki rolü öğretim kalitesini iyi ya da kötü bir biçimde etkiler. İlköğretimde öğretmen; sadece bilgiyi öğrencilere veren biri değil bunun yanı sıra bu yaş grubundaki çocuklarda temel beceri ve davranışların kazanılmasında öncülük eden, onları yönlendiren, kendi özellik ve davranışları ile onlara model olan kişilerdir (Gürkan, 1993).

Eğitimin istenilen düzeyde olması, arzu edilen iyi nesillerin yetişmesi için öğretmenlerin işlerini severek ve isteyerek yapmaları gerekir. Ancak, böylesine önemli bir mesleği yapan öğretmenlerin problemleri yıllardır görmezden gelinmiş ve sorunlara geçici çözümler üretilmiştir (Adıgüzel vd., 2011).

Araştırmanın genel amacı, İstanbul ili Bağcılar ilçesinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyini etkileyen faktörlerin incelenmesi ve iş doyum düzeyinin hangi boyutlarda düşük olduğu incelenerek, gelişme sağlayıcı önerilerde bulunmaktır.

Bu araştırmanın evreni, 2015-2016 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde bulunan ilkokullarda görev yapan 150 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır.

Bu araştırmanın verileri 2015-2016 eğitim öğretim yılı güz döneminde toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak iş doyum ölçek formu 11 okulda uygulanmıştır. Araştırmanın çözümlenmesinde SPSS 20 paket programı kullanılmıştır.

Araştırma bulgularının; sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesini sağlaması ve iş doyumlarını artırmak için yeni fikirler geliştirilmesine yardımcı olması umulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** *İş Doyumu, Sınıf Öğretmeni, İlkokul*

## **ANALYZING FACTORS EFFECTING THE DEGREE OF JOB SATISFACTION ON FORM TEACHERS**

### **ABSTRACT**

Job is the most important phenomenon that enables people to fulfill their needs, to be useful for their environment and to see value in a society. It is seen as a means of earning money for the individuals to survive, feeling themselves free and well, ensuring their satisfaction from life (Şahin, 2013).

Today people choose their jobs either with the guidance of their family and environment or in the direction of their desire and ability. However, in some cases, a problem occurs because of not being able to find expected pleasure or job opportunities. When a solution to the problems isn't found, people may be unhappy and so their motivation may decrease. These negative cases cause to job dissatisfaction of employees. Decreased motivation, low pace of work, desire not to go to work, desire to resign, polemics with colleagues, despondency may happen because of job dissatisfaction (Çelikkanat, 2000).

It is remarked that people who are happy at work are happy on the other areas of life, people who are unhappy at work show maladaptive behavior on both work environment and social life (Erdoğan, 1999).

Job satisfaction is a subject that many studies were done not only on education but also other areas. This is for what it is very important for people. Job satisfaction on teaching may differ from other professions. Because teachers are one of the most important component of education which has a big portion for life. For this reason, necessary precautions should be taken by identifying the problems of teachers.

It is stated that working as a teacher is one of most stressful job compared with other professions. This stress causes to exhaustion and also job dissatisfaction on individuals. Many factors can be shown for the reason of this exhaustion: irregular student behaviors, problems with the parents of children, crowded classrooms, too much paperwork, inadequate wages, poor physical condition at schools, lack of the possibilities to have a career, not giving support of society, political pressure, low amount of rewarding and not paying regard to the ideas of teachers. Negative cases

depending on job dissatisfaction affect educational institutions, students, parents and the whole society (Çokluk, 2003).

Job satisfaction and dissatisfaction affect not only individuals but also educational institutions. For this reason, job satisfaction level should be analyzed and necessary precautions should be taken.

In Primary Schools, which is one of the most important steps on education, teachers are one of the most crucial components. Characteristics and roles of teachers affect education either positively or negatively. In primary education, teacher is not the one who only transfers information to the students; but also the one who leads the students in the process of gaining basic skills and behaviors, who leads them and who sets a model to the students with his/her traits and behaviors (Gürkan, 1993).

As to have the education in the desired level and as to raise a generation with desired skills and behaviors, the teachers are to do their profession willingly and fondly. However, the problems of the teachers who have such an important job, have been neglected and only supplied with temporary solutions (Adıgüzel vd., 2011).

The main purpose of this study is to investigate the job satisfaction level of the primary school form teachers in the Bağcılar district of Istanbul in 2015-2016 education year and by addressing the reasons of low level job satisfaction, to propose constructive suggestions.

The participants of the study are the primary education form teachers who have been working in Bağcılar in 2015-2016 education year. And the data were collected in the fall term of the stated education year.

As the data collection tool, job satisfaction scale form was given in 11 schools. SPSS 20 package program was used by the researcher to analyze the data.

It is hoped in the study that the findings of the study will help addressing the factors that affect the job satisfaction level of the teachers and to lead the way to help developing new ideas about increasing the job satisfaction level of the teachers.

**Key Words:** *Job Satisfaction, Form Teachers, Primary School*

## 1. GİRİŞ

Bireylerin hayatlarını sürdürmesi için ilk olarak öncelikli ihtiyaçlarını temin etmeleri gerekmektedir. Bu ihtiyaçları karşılayabilmek için de belli bir işe sahip olmak gerekmektedir. Günümüzde insanlar genellikle kendi istedikleri işe değil de ailesinin, çevresinin seçtikleri işe yönelmektedirler. Böyle olunca bireylerde olumsuz duygular oluşmaktadır. Bunun dışında kendi istekleriyle bir işe girseler de farklı durumlardan dolayı birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Yaşanan bu olumsuzluklar ve sorunlar kişi de iş doyumsuzluğu, işe gelmek istememe, motivasyon düşüklüğü, iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle sorunlar, moral bozukluğu gibi birçok duruma yol açmaktadır.

İşinden doyum alamayan bireyler hayatlarının diğer alanlarında da mutsuz olmaktadır. Çünkü işte yaşanan olumsuzluklar iş dışında da devam eder. Bu sebeple kişilerin yaşamın her alanında mutlu olması için işten doyumlarının sağlanması gerekmektedir.

Sınıf öğretmenleri sadece bilgi aktarmazlar. Bununla beraber öğrencilerde olması gereken temel beceri ve davranışların da kazanılmasında çok etkilidir. İşi ile ilgili olumsuz duygular yaşayan, işini sevmeyen kısacası işinden doyum sağlayamayan öğretmen istenilen nesillerin yetişmesinde katkı sağlayamamaktadır. Bu yüzden geleceğimiz için çok önemli olan öğretmenlerin işlerinden doyum alması gerekmektedir. Bu araştırma ile nesiller yetiştiren öğretmenlerin iş doyumunu tespit etmek, iş doyumunun demografik faktörlerle ilişkisini belirlemek, öğretmenlerin yaşam doyumlarına katkı sağlamak, buradan çıkacak sonuçlarla ilgili kurumlara fikir vererek öğretmenlerin işlerini severek yapmalarına katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

### 1.1 Problem Durumu

Her insanın ihtiyaçları vardır ve bu ihtiyaçları karşılamak için çalışmaları gerekmektedir. Bu yüzden dünyanın her yerinde insanlar çalışmakta ve üretim yapmaktadırlar. Bu çalışma ve üretme örgütleri tarafından gerçekleştirilmektedir.

Örgütler, mal ve hizmet üretmek için oluşturulmuşlardır. Bunun yaşamda uygulanabilmesi, örgüt amaçlarının ve hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi, çalışanların düşünceleriyle katılımı ya da fiziksel katılımı ile gerçekleşir (Yüksel, 2004). Örgütlerde, işi yapan kişiler iş doyumunu sağlamada ya da iş doyumsuzluğunda asıl etkendirler (Başaran, 1992).

Örgütlerin var olma nedeni insandır. İnsan, bir taraftan ihtiyaçlarını karşılaması sebebiyle örgütlerin amacı; diğer taraftan, örgütlerin amaçlarına ulaşmada kullandıkları bir araç konumundadır (Yüksel, 2004).

Var olma nedeni insan olan bu örgütlerden en önemlisi eğitim örgütleridir. Eğitim örgütlerinde öğrenci, örgütün amacı; öğretmen örgütün aracı olarak görülmektedir. Amaca ulaşmak için araç gerekeceğinden, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin önemi görülmüştür.

Eğitimin kalitesinin artırılmasında, toplumun ve kişilerin gelişmesinde en önemli görev öğretmenindir. Eğitimde başarının sağlanmasında önemli unsurlardan biri de öğretmenlerdir. Öğretmen, okulun amaçlarına ulaşmasının en önemli öğelerinden biri olup öğretim sürecini etkileyen kişidir (Açıkgöz,1996).

Nitelikli bireylerin yetişmesindeki en büyük görevi öğretmenler üstlenmektedir. Bu yüzden öğretmenlerin başarılı olmaları ve bunun için de iyi derecede motivasyonlarının sağlanması ve iş doyumunun yüksek olması gerekmektedir (Kaya ve diğer., 2013).

Eğitimde başarının artması öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artmasıyla doğru orantılı ilerlemektedir. Bu araştırmada; eğitimde en önemli role sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeyini etkileyen faktörler incelenmiştir.

## **1.2 Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı İstanbul İli, Bağcılar İlçesindeki ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyini etkileyen faktörlerin neler olduğunun incelenmesidir.

## **1.3 Problem Cümlesi**

İstanbul İli Bağcılar İlçesindeki sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyini etkileyen faktörler nelerdir?



#### 1.4 Alt Problemler

1. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve iş doyum boyutlarındaki iş doyum düzeyleri nelerdir?
2. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri kişisel özelliklerinden;
  - a. Mezun oldukları okul
  - b. Kıdem
  - c. Buldukları okuldaki toplam çalışma süresi
  - d. Yaş
  - e. Cinsiyet
  - f. Medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri işin kendisi boyutunda;
  - a. Mezun oldukları okullara
  - b. Kıdemlerine
  - c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine
  - d. Yaşlarına
  - e. Cinsiyetlerine
  - f. Medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
4. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda;
  - a. Mezun oldukları okullara
  - b. Kıdemlerine
  - c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine
  - d. Yaşlarına
  - e. Cinsiyetlerine
  - f. Medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
5. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ücret boyutunda;
  - a. Mezun oldukları okullara
  - b. Kıdemlerine
  - c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine
  - d. Yaşlarına
  - e. Cinsiyetlerine
  - f. Medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
6. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bireyler arası ilişkiler boyutunda;
  - a. Mezun oldukları okullara

- b. Kıdemlerine
  - c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine
  - d. Yaşlarına
  - e. Cinsiyetlerine
  - f. Medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
7. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri başarı saygınlık tanınma boyutunda;
- a. Mezun oldukları okullara
  - b. Kıdemlerine
  - c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine
  - d. Yaşlarına
  - e. Cinsiyetlerine
  - f. Medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
8. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri veli ve öğrenci ilgisizliği boyunda;
- a. Mezun oldukları okullara
  - b. Kıdemlerine
  - c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine
  - d. Yaşlarına
  - e. Cinsiyetlerine
  - f. Medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

Bu soruların cevaplarının bulunması sonucu öğretmenlerin çalışma olanaklarının iyileştirilmesi, işten ne derece doyum alındığının ortaya konması ve eğitim yöneticilerinin öğretmenlerin işlerinden doyum alması için yapması gerekenler hakkında bilgi sağlanacaktır. Ayrıca öğretmenlerin yaşam doyumlarının olumlu desteklenmesi, öğrenci yaşantılarının zenginleştirilmesi ve kaliteli bir eğitim ortamı açısından faydalı olabilecek bulgulara ulaşmak hedeflenmiştir.

İş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin, başta öğrenciler olmak üzere bütün toplum üzerinde olumlu etki bırakması beklenir. Eğitimin en önemli unsurlarından olan öğretmenlerin, işlerinden aldıkları doyum düzeylerinin ve mesleklerinden memnuniyet derecelerinin ortaya konması ile hem öğretmenlik mesleği adına katkı sağlanması hem de literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

## **1.5 Varsayımlar**

Araştırmanın dayandığı temel varsayımlar şunlardır:

1. Öğretmenlerin kullanılan ölçekte yer alan sorulara vermiş oldukları yanıtlar, var olan durumu gösterecektir.
2. Araştırma için seçilen yöntem, araştırmanın konusuna, amaçlarına ve problemin çözümüne uygundur.
3. Araştırmanın çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler, araştırmanın amaç ve verilerine uygundur.

## **1.6 Sınırlılıklar**

1. Araştırma 2015-2016 eğitim – öğretim yılında İstanbul İli Bağcılar ilçesinde belirlenen ilkokullardaki öğretmenlerden elde edilen verilerle sınırlıdır.
2. Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin elde edilen bilgiler yararlanılan veri toplama araçlarının sorularıyla sınırlıdır.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1 İş Doyumu

İş doyumu kavramı ilk kez 1918’li yıllarda Taylor ve Gilbert tarafından, “En az stres ve yorgunluk metoduyla fabrikada çalışmak” olarak tanımlanmıştır. Konuyla ilgili ilk bilimsel çalışmalar Elton Mayo ile arkadaşlarının, bir elektrik kurumundaki çalışmalarını ile başlamıştır. 1920’li yıllardaki Hawthorne araştırmaları olarak da bilinmektedir (Mertol, 1993).

İş doyumuyla alakalı olarak yazar ve araştırmacılar değişik tanımlamalarda bulunmuşlardır. Bir akademisyenin çalışmasında belirttiğine göre iş doyumu alanında yapılan çalışmalar 3000 rakamının çok üstünde bulunmaktadır (Tok, 2004).

Bir kavram olarak bakıldığında iş doyumu, çalışan kişilerin işlerine karşı göstermiş olduğu tutumdur. Yani çalışanların işlerinden aldığı bedensel yarar ve psikolojik mutluluk iş doyumu olarak kabul edilmiştir. Bu sebeple iş doyumu, işten kazanılanla çalışanların beklemedikleri birbirine uyuyorsa oluşur (Silah, 2002).

İş doyumu, çalışan kişilerin yaptıkları işin değeri ve bu işten aldıklarının etkileşimi sonucunda oluşmuş duygusal cevaplarıdır (Oshagbemi, 2000).

İş doyumu, kişinin işinden aldığı maddi kazanç, çalışmaktan hoşlandığı çalışma arkadaşları ve yaptığı işle alakalı yeni bir ürün oluşturma; yani kendini gerçekleştirme mutluluğudur (Eren, 1998).

İş doyumu, çalışanın yaptığı işi ya da işiyle ilgili hayatını, memnun edici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak görmesidir (Davis, 1988).

İş doyumu, kişinin çalıştığı iş çevresinden mesela işinden, iş arkadaşlarından, amirlerinden kazanmak istediği olumlu ve rahatlatıcı bir histir (Varışlı, 2010).

Çalışma yaşamında yapmak istediği işi yapan, işinde istediği olanakları istediği ölçüde yakalayan ve yeteri kadar ücret alan kişi iş doyumuna sahip olacak; maddi ve manevi

kazanç sağlayacaktır. Bu durumun aksini yaşayan kişiler yani istediği işi yapamayanlar, düşük ücret alanlar ve diğer koşullar yönüyle doyumunu yakalayamayan bireyler iş dışındaki yaşantılarında da doyumunu yakalayamayacaklardır; çünkü işte geçirilen süre, günlük hayatın büyük bir bölümünü oluşturmaktadır (Susmuş ve Tozkoparan, 2003).

Sonuç olarak, iş doyumunu; kişinin iş ve niteliği, ücret, yönetim, denetim, çalışma şartları, fiziksel şartlar, iş arkadaşları, yükselme olanakları, sosyal statü ve saygınlık, örgütsel ilişkiler, ödüllendirme ve benzeri gibi iş ve işe bağlı etmenlerden memnuniyet derecesinin; bireylerin, yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu, medeni durum, inançlar gibi değişken özelliklerine göre farklılaştığı duygusal süreçlerdir.

## **2.2 İş Doyumunun Önemi**

İnsanlar hayatlarının üçte birinden daha fazla bir zamanını işte geçirmektedir (Sezici, 2009). Kişilerin bu kadar uzun vakit geçirdikleri iş ortamlarında mutlu bir şekilde çalışabilmesi için işini sevmesi ve işinden doyum alması gerekir.

Kişilerin huzurlu, mutlu, sağlıklı, başarılı olmasının hayattan aldığı doyum ile doğru orantılı olduğu göz önünde bulundurulursa, iş doyumunun ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır (Sezici, 2009).

Günümüzde ileri yönetim anlayışı olarak uygulanan toplam kalite yönetiminde, örgütlerde başarının ve verimliliğin nasıl olduğunu gösteren, iş görenin ve müşterinin memnuniyet derecesidir. Zira, vatandaşın memnun olduğu bir örgüt, bunun yanında başarılı ve verimli bir örgüttür (Aytürk, 2001).

İş doyumunun yaşantımız üzerindeki etkileri gayet açıktır. Öncelikle, doyumsuz kişi mümkün mertebe işten kaçmanın ve iş değiştirmenin yollarını aramaktadır. Bu durum da örgüte zarar verir. Ayrıca, işinden doyum sağlayan kişi daha sağlıklı ve uzun ömürlü olur. İşten doyum fazla olan kişi bu mutluluğunu iş dışındaki yaşantısına da taşır ve yansıtır. Bu da yaşam doyumunu getirir. İşinden doyum alan birey işine vaktinde gelir ve devamlılık konusunda gayret gösterir. Yine bu kişilerde işini bırakma isteği pek görülmez. Bu durum yapılan araştırmalarla da kanıtlanmıştır. Bu konuyla ilgili yapılan araştırmalarda işinden doyum alamayan bireylerin sıklıkla hasta oldukları görülmüştür. Bu hastalıklardan en çok görülen baş ağrısı ve kalp rahatsızlıklarıdır. Bu

nedenle işinden doyum alan bireyler doktora daha az gider, raporu daha az alır, bu da örgüt açısından sağlıkla ilgili masraflarda bir azalma sağlar (Özkalp ve Kirel'den aktaran Serençelik, 2005).

İş doyumunu tüm meslek grupları açısından önemli olduğu gibi, eğitim öğretimin gerçekleştirilmesi noktasında en önemli öğelerden olan öğretmenler açısından da gereklidir ve önemlidir. Çünkü işinde doyum yaşayamama strese neden olur ve stres, uzun sürdüğünde ve şiddeti fazla olduğunda ruh sağlığını bozabilmektedir (Ersever, 1995).

Eğitim gibi hizmet üreten kurumlarda yöneticilerin çalışanların iş doyumunu sağlaması önemlidir. Çünkü eğitimcilerin yaptıkları ya da yapamadıkları bütün toplumu etkiler. Bu sebeple eğitim ile ilgili işlerde çalışan kişilerin iş doyumunu çok önemlidir (Yılmaz, 2011).

Öğretmenlerin, üretken ve sağlıklı bireyler olarak görevlerini yapmalarını; iş ortamı, öğretim ortamındaki yetersizlikler gibi birçok durum engelleyebilmektedir. Bu olumsuzluklar, öğretmenlerin ruhsal ve bedensel sağlığını büyük oranda etkileyerek strese sebep olmaktadır (Saylan, 1998).

İşinde doyumsuzluk yaşayan ve mutsuz olan kişiler devamsızlık yaparlar veya sık sık geç gelirler (Çetinkanat, 2000). İş doyumsuzluğu yaşama bireylerde moral bozukluğuna, işe gitmeme isteğine, düşük verimliliğe ve sağlıksız topluma neden olur (Kaynak, 1995). Bir başka deyişle bireylerin iş doyumsuzluğu yaşamaları, gerek birey için gerekse çalıştığı kurum için olumsuz sonuçlara yol açmakta; bireyler işten çıkabilmekte ya da bireylerin işle ilgili verimlerinde azalma olabilmektedir (Akçamete vd., 2001).

Çalışanlar, çalıştığı kurumlarda hem içsel hem de dışsal ihtiyaçlarının karşılanmasını isterler. Bu yüzden, çalışanların çok iyi analiz edilerek gereksinimlerinin belirlenmesi iş doyumunu için önemli olmaktadır (Çoruh, 2001).

### **2.3 İş Doyumu ile İlişkili Bazı Kavramlar**

İşten doyum ile en fazla ilgisi olan dört kavram vardır. Bu kavramlar güdülenme, işi çekici bulma, işle özdeşleşme ve gönüllü (moral)dür. Bu kavramlar zaman zaman iş doyumuyla birlikte kabul edilseler de ayrı anlamları vardır (Başaran, 1991).

### **2.3.1 Güdülenme**

Güdü, kişiyyi harekete geçirmeye yarayan ya da bir yolu diğerine tercih etmeye itecek bir kuvvettir ( Sabuncuoğlu ve Tz, 2005).

Güdülenme kısaca, bireyleri bir amacı gerçekleştirmek için harekete geçiren g demektir (Eren, 1998).

Güdülenme, bir hedef doğrultusunda çaba sarf etmeyi ve bu çabayı devam ettirmeyi anlatır ancak, iş doyumunu iş ile ilgili olumlu duygular içinde olmayı anlatır. Ayrıca işten alınan doyum ile güdülerin doyumunun da birbirinden farklı anlamları vardır. Bireyin güdülerinin doyumunu işten, işten doyumundan daha geniş kapsamlı bir terimdir. İş doyumunu sadece, iş görenin işi ile ilgili hissettiği olumlu duyguları içinde barındırırken, güdülerin doyumunu, iş ile birlikte işin dışındaki hayatla kazanılan bütün olumlu duyguları kapsar. Bir işin insanın güdülerinin tamamını doyurması beklenemez ( Başaran, 2000).

Bir iş ortamında çalışanın güdülenme düzeyi düşük ancak iş tatmini fazla olabilir. Bu bireyin bulunduğu konumdan memnun olmakla birlikte daha fazla gayret göstermek adına istek duymadığını gösterir. Fakat birey düşük iş tatminine ve yüksek bir güdüye sahipse o zaman düşük iş tatminine rağmen yüksek bir iş başarımı gerçekleştirecektir. Bu da güdü ile iş tatmini arasındaki farkı ortaya koymaktadır (Erol, 1998)

### **2.3.2 İşin işgörene çekici gelmesi**

İşin alışana çekici gelmesi, çalışanın işine duyduğu eğilimine bağlıdır. İşin çekici olması; yapılacak olan işin, çalışanın ihtiyaçlarını ne derece karşılayabileceği düşüncesine bağlıdır.

İş gören kendisi için çekici olan işi yaparsa, daha dikkatli olur, planlı çalışır, yaptığı işi severek yapar. Birey, kendisi için çekici olan işi yaparsa, kendini gösterme ve sanatkarlık ruhu ile hareket eder ve ortaya çıkardığı ürün, onun kendini gerçekleştirme gibi üst düzey bir ihtiyacını giderir; böyle olunca da birey işinden tatmin bulacaktır (Eren, 1991). İşin çekici olması, iş doyumunu sağlayan önemli bir etken konumundadır.

### 2.3.3 İşgörenin işiyle özdeşleşmesi

İş görenin ayrılamayacak kadar işine bağlı olmasını anlatır. Çalışan işinden yeteri kadar doyum alamasa bile ayrılmayacak kadar bağımlı olabilir. Özdeşleşme, duygusal olarak olumlu ya da olumsuz bağlanmayı, işten doyumsa haz almayı ya da olumlu duygusal bir durumda olmayı gösterir ( Başaran, 2000).

Örgüt, işgörenin bağlılığını örgütle özdeşleşmeye, dönüştürmeye çalışır. Çalıştığı kurumla özdeşleşen kişi, çalıştığı kurumun çıkarlarının kendi çıkarlarından üstün görerek özverili bir şekilde davranır. Örgütle özdeşleşen çalışan yöneticiler için çok önemli bir insan gücüdür. Örgütle özdeşleşme, bir bakıma, duygusal olarak örgüte tutkunlaşma, bağımlılaşmadır. Örgütün başarısını, kendi başarısı; örgütün işlerini kendi işleri, örgütün sağlığını kendi sağlığı olarak görmektedir. Örgütle özdeşleşmenin tek nedeni işten doyum olmamakla birlikte iş görenin bu eğilimini desteklemektedir ( Başaran, 1991).

İş doyumunu örgütle özdeşleşmeyi artırırken, iş doyumsuzluğunun özdeşleşmeyi ortadan kaldırması zor bir durumdur.

### 2.3.4 Gönülgücü (Moral)

Moral kısaca kişiye ya da gruplara hâkim olan iklim veya atmosfer diye tanımlanan dinamik bir kavramdır. Sürekli değişiklikler gösterir bu sebeple devamlı özenli olup desteklenmelidir (Eren, 2008).

Moral çalışılan kurumda etkili olan çeşitli etmenler sonucu ortaya çıkmış verim, üretim, iş doyumunu gibi iş davranışlarının ortak ürünüdür (Bursalıoğlu, 1994)

İş doyumunu gibi, gönülgücü de, örgütsel bir kavramdır. İş doyumunu etkileyen etkenlerin tümü gönül gücünü de etkiler. Çalışılan kurumlarda moralin düşük olması ve iş doyumunun düşük olması benzer sonuçlarının oluşmasına sebep olmaktadır. Çalışanların iş yerinde sorunlar çıkarması, devamsızlık yapmaları, işlerinden bıkmaları, örgütü zarara uğratmaları, gerçek olmayan hastalıkları ve kazaları yaptıkları işi bırakmaları gibi faktörler hem gönül gücünü gösteren durumlar hem de gönül gücünün sonucu olabilmektedir. Gönül gücünün düşüklüğü, çalışanların hatalarının ve suçlarının çoğalmasına sebep olmaktadır (Başaran, 1991).



## 2.4 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Bireylerin işine karşı göstermiş olduğu davranışlar, duygular iş doyumunu ifade etmektedir. İşten doyumunu fazla olan kişiler işine karşı olumlu duygular beslemektedir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki kişilerin işten doyumunu etkileyen birçok faktör vardır (Akehurst vd., 2009'dan akt: Özdemir, 2010). Bu faktörleri, işe bağlı (çevresel) ve bireysel etmenler olarak gruplandırabiliriz.

İşe bağlı etmenler; iş doyumunu etkileyen, kişinin kontrolü dışındaki genel değişkenlerdir. Bu değişkenler çoğunlukla şu başlıklar altında sıralanabilir:

- İş ve niteliği
- Yönetim
- Denetim
- Ücret ve sosyal haklar
- Sosyal statü ve saygınlık
- Fiziki şartlar
- Çalışma şartları
- Yükselme olanakları
- Ödüllendirme ve takdir
- Örgütsel ortam ve kişiler arası ilişkiler
- Örgüt kararlarına katılma
- Veli ve öğrenci ilgisizliği
- Okul-aile ilişkileri

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

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

## **2.4.1 İş doyumunu etkileyen işe bağlı faktörler**

### **2.4.1.1 İş ve niteliği**

Çalışanın, yaptığı işi beğenmesi, işten doyum almasını sağlayan etkenlerin başında gelir. Çalışanların işini beğenmesi için gerekli olan koşullar şunlardır. Çalışanların yeteneklerini kullanmaya imkan vermesi, yenilikleri öğrenme ve gelişme olasılığı barındırması, çalışanı yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi, işin problem çözmeye dayanması (Başaran, 2000).

Birey, kendi eğitimine, becerisine ve ilgisine uygun olan işi en iyi şekilde yapar ve böylelikle işinden doyum alır. Çalışma hayatında kişi istediği işi kendi yetenekleri doğrultusunda yaparsa yaptığı işten verim sağlar. Kendisine uygun iş verilen kişinin, diğer maddi-manevi ihtiyaçları da belirli seviyede karşılanırsa kişi işinden doyuma ulaşır (Eren, 1998).

Bir işin zorluk derecesi de iş tatminini etkilemektedir. Çalışanların zor olarak algıladıkları bir işi başarmaları onların başarıma ve başarılarını gösterme eğilimlerini sağlayarak iş doyumlarını arttırmaktadır. Çalışanların kendi yetenek ve özelliklerine uygun bir işte çalışmaları uygun olacağından işin zorluk derecesi bireyin kapasitesinin çok üzerinde olmamalıdır. Yapılan işin fazla zor olması da iş doyumunu arttırmak yerine daha da bıkkınlık oluşturarak iş doyumunu düşürecektir (Erdoğan, 1996).

Çalışanların içsel güdülenmesi ile işten doyumunu arasında büyük ilişki vardır. İçsel güdülenmenin beş ana iş boyutu vardır. Bu boyutlar çalışma ortamında oluşturulduğunda işin doyuruculuğu da artmaktadır. Bu değişkenler şöyle sıralanabilir (Korman, 1977; Organ ve Hammer, 1982; Hackman ve diğerleri, 1990; Başaran, 1992): Görevin çeşitliliği, bütünlüğü, anlamlılığı, özerkliği ve dönüte elverişliliği. İçsel güdülenmeyi sağlayan bu beş unsur, iş doyumunu sağlamaya da katkıda bulunmaktadır.

### **2.4.1.2 Yönetim**

Yönetim bir örgütün en önemli ögesidir. Yönetimin, kişilerin iş doyumunun artmasında önemli bir etken olduğunu söylenebilir.

Yönetim bilimi, eldeki kaynakların en verimli şekilde kullanılmasını sağlayan bilim dalıdır. Yönetim kaynakları; insan, zaman, para, malzeme ve yerdir. Bu kaynakların en

yararlı şekilde kullanılarak örgütün sürekliliğini sağlamak yönetimin amacıdır (Tortop, İsbir ve Aykaç, 1999).

Genel anlamda yönetim; kişilerin belirli hedefleri yerine getirmek için birlikte çalışmalarınıdır (Gözübüyük, 2003). Bu anlamda yönetim, örgütlenmenin yanında, örgütlerin devamlılığı için her türlü yönetsel faaliyetleri, kaynakların bir araya toplanmasını ve eşgüdüm sağlanması için izlenecek yöntemleri ve denetimi kapsar.

Yöneticiler, kendi emirlerindeki çalışanları, kurum içerisinde oluşabilecek her türlü olumsuz duruma karşı korumalı ve çalışanlarının çıkarlarını gözetmelidir. Buradaki çıkarlar, terfi olanakları, yapılan işlerin maddi getirisi, çalışma koşulları olarak belirlenebilir. Çalışanların böyle problemlerine adaletli bir şekilde sürekli ilgi gösterilirse, çalışılan kurumdaki şikayetler azalacak, iş doyumunu artacak ve çalışanların yöneticilerine bağlılığı artacaktır (Eren,2001).

Bütün çalışma ortamlarında olduğu gibi, eğitim örgütlerinde de yönetimin davranışları eğitimi ve eğitimi gerçekleştiren öğretmenleri etkilemektedir. Yönetim tamamen insana dönük olduğu için eğitim yöneticilerinin liderlik özelliklerine sahip olması önemlidir. Okulları yönetenlerin okulu bir öğretim lideri olarak yönetmesi, onların temel görevinin öğretim liderliği olduğu birçok yönetim bilimci tarafından ifade edilmiştir (Balcı, 2000). Yönetici bir lider etrafındakilerin beklentilerinin üstündeki amaçları gerçekleştirme ve etrafındakileri etkileme yeteneğine sahip değildir. İş görenlerin çalıştıkları kuruma bağlanmalarını sağlamalıdır ve çalışanların enerjilerini örgütün amaçları doğrultusunda harekete geçirebilmelidir (Aydın, 1998).

#### **2.4.1.3 Ücret ve sosyal haklar**

Bireylerde işten doyumun oluşmasında en önemli faktörlerden biri ücrettir. Alınan ücret iş gören tarafından sadece maddi anlamda bir kazanç değil aynı zamanda göstermiş olduğu gayretin bir karşılığı olarak görülmektedir. Bu sebeple ücret iş görenlerin iş doyumunu ile yakından ilgilidir (Eğinli, 2009).

İş görenler göstermiş oldukları emeğin ve iş yerine yapmış olduğu katkıların karşılığı olarak aldıkları ücretlerin adaletli ve yeteri kadar olmasını isterler. Buna karar verirken, bir taraftan aldıkları ücretin isteklerini ne derece yerine getirdiğine; diğer taraftan kendisiyle benzer işleri yapanların aldıkları ücrete bakarlar. Bunun sonucunda

kendisinin aldığı ücretin yetersiz olduğunu ya da adil olmadığını düşünen iş gören huzursuz olur ve işlerinden aldıkları doyum düşer.

Eğitim örgütlerinde klasik yönetim anlayışı uygulanmaktadır. Klasik yönetim anlayışının ücret politikası özetle şöyledir: “Personeli görevinde özendirilmeye yönelik, nezaket ve adalete dayanır; moral verici ama aşırı olmayan adil ücretlendirme” (Morgan, 1998).

Maddi bakımdan öğretmenlerin desteklenmesi gerekir, öğretmenlerin yaşadığı maddi sıkıntılar çalışma yaşamlarını etkiler. Yalnızca problemleri olmayan öğretmenler bütün gayretiyle eğitim-öğretimle uğraşabilir. Öğretmenlerin, problemlerin ve zorlukların üstesinden gelebilmeleri için ekonomik açıdan güçlü olmaları gerekir. Maddi ihtiyaçları giderilmiş bir öğretmen, en azından doyumsuzluk yaşamayacaktır (Seferoğlu, 2001).

#### **2.4.1.4 İşin düzeyi (Statü)**

Statü, bir topluluk veya bir toplum içinde bir kimsenin durumu veya kazandığı saygınlık (TDK Sözlüğü, 1998) olarak tanımlanmaktadır.

Kişilerin çalışma hayatındaki başkaları tarafından değer görme ihtiyacı ve istedikleri statü, saygınlık ihtiyacıyla birleşir. Diğer insanlar tarafından övgüyle anlatılmak, saygı görmek, beğenilmek, parmakla gösterilen kişilerden olmak bu güdünün bir sonucu olarak ortaya çıkar. İstenilme derecesi kişiden kişiye değişir ancak, birçok insan yaptığı işin beğenilmesinden ve kendisiyle ilgili güzel şeyler söylenmesinden hoşlanır. Bu hoşlanma duygusu kişinin işine daha sıkı bağlanmasına ve daha verimli olmasına neden olan etkenlerdendir.

İşin saygınlık derecesi; yani statüsü tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de çalışanları; yani öğretmenleri iş doyumunu yönüyle etkileyecektir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumun çok geniş olması nedeniyle, kurum içerisindeki konumları ve statüleri vasat denebilecek seviyede olduğundan, öğretmenlerin bu konuda doyumsuz oldukları düşünülebilir; fakat öğretmenler için statünün asıl doyum sağlayacak yönü makam-mevki yüksekliği yönüyle değil, toplumdaki saygınlık ve işindeki başarı ile diğer meslektaşlarına karşı oluşturduğu ve kendince ve herkesçe sezilen sosyal ve iş yetisi statüsüdür. Bir öğretmen için en büyük güdüleyicilerden birisi, iş başarımından dolayı elde ettiği mesleki statüdür.

#### **2.4.1.5 Yükselme olanakları (Terfi)**

Kişilerin çalıştıkları işte ilerleme olup olmaması durumu, terfi, ilerleme veya yükselme olarak adlandırılır (Özkalp ve Kirel, 2011).

Çalışanlar iş yerlerinde terfi olmak isterler. Çünkü bireyler işi iyice öğrendikçe bulunduğu konum onlara yeterli gelmeyecektir. Bu sebeple, daha yüksek güç ve sorumlulukla çalışmayı isteyeceklerdir. İlerleme veya terfi imkanı olmayan çalışanların çalışma zevkleri ve istekleri zamanla azalacaktır (Eren, 2001)

Çalışılan kurumda kişilerin yaptığı başarılı çalışmaların neticesinde bulunduğu konumdan daha iyi bir pozisyona getirilebileceğini bilmesi iş doyumunu artıracaktır. Bunun yanında terfi olasılığının fazla olması, adaletli olması ve terfi isteme derecesinin fazlalığı gibi değişkenler bireyde yaşanan doyumunu artırmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008 ).

#### **2.4.1.5 Fiziki şartlar ve çalışma şartları**

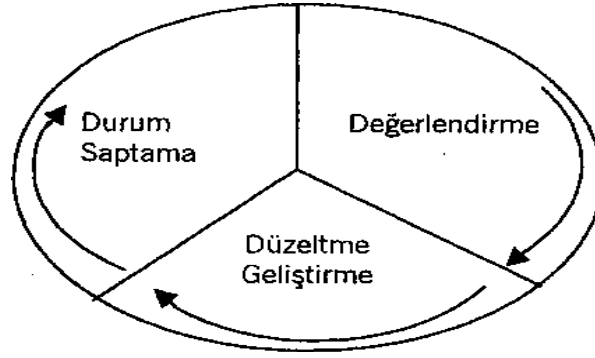
İş görenlerin çalıştıkları ortam ve çalışma ortamlarını etkileyen fiziki şartlar verimliliği etkileyen en önemli faktörlerdendir. Çalışma ortamının ve fiziki şartların çalışanların istediği düzeyde olması bireyleri olumlu etkiler ve örgütle bütünleştirir, bunun sonucunda da iş doyumunu kolaylaştırır. Bu yüzden fiziksel şartların, iş görenlerin çalışma ritmini ve isteğini artıracak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (Ardıç ve Baş, 2001).

Genel olarak çalışanlar iş ortamındaki ısı, ışık, nem, havalandırma, sessizlik, rahatlık, tehlikesizlik gibi değişkenlerin olumlu olduğu iş yerlerinde çalışmak isterler. Çalışanların çoğu çalıştığı yerin temiz olmasını, kullanışlı olmasını, yaptığı iş için gerekli olan araç ve gereçlerin istediği düzeyde ve yeterli olmasını, evine yakın olmasını isterler. Çalışanların fiziksel ihtiyaçlarını karşılayacak fiziksel şartlar, çalışanların hem iş doyumunu hem de verimliliğini etkiler (Başaran, 1991).

#### **2.4.1.6 Denetim (Teftiş) ve denetleyici tutumları**

Denetim, kamu kurumlarında ya da tüzel kişiliği olan kurumlarda yapılan işlerin mevzuata uyup uymadığının yetkililer tarafından kontrol edilmesidir (Can, 2004).

Teftiş, birbirine bağlı, çembersel olarak işleyen üç ögenin bir araya gelmesi ile oluşur. Bunlar; durum saptama, değerlendirme, düzeltme-geliştirme süreçleridir (Başar, 2000).



**Şekil 2.1:** Denetim, Öğeleri, İlişkileri (Başar, 2000).

Denetlenmek çalışanlar için istenilen bir durum değildir. Eğer denetim, yapıcı, yardım edici, düzeltici değil de; küçük düşürücü, üstünlük gösterici, kusur arayıcı ise bu durum çalışanlarda iş doyumusuzluğuna sebep olur. Bu yüzden çalışanlar demokratik denetimin hatta özdenetimin yapıldığı kurumlarda çalışmak isterler (Başaran, 1991).

#### **2.4.1.7 Örgütsel ortam ve kişiler arası ilişkiler**

Bireyler yapmış oldukları işlerden sadece maddi gelir beklemezler. Kişiler yaşamlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri iş yerlerinde mutlu bir ortam ve iyi anlaşabildiği çalışma arkadaşları isterler. Bu sebeple çalışılan ortamdaki sevilen, destekleyen iş arkadaşları bireylerin iş doyumunu artıracaktır (Erdoğan, 1999).

Çalışanlar bir şeyler paylaşabildiği, birlikte olmaktan hoşnut olduğu kişilerle çalışıyorsa işinden daha fazla doyum alacaktır (Fields ve Blum, 1997). Çalışanlar arasında birlik olma ve kaynaşma olduğunda güven duygusu artar ve çalışanlar örgütlerine daha da bağlanırlar (Konuk, 2006).

Okullar ortak bir amaç uğruna bir araya gelinen ortamlardır. Ortak amaçlar için uğraşan iş görenlerin de ortak bir yaşantıyı paylaşmaları ya da ortak bir idealleri olmalıdır. Eğitim kurumlarında tek başına çalışmalardansa, grupta çalışma ve bu konuda başarı kazanma teşvik edilmelidir. Bireyin ön plana çıktığı kültürlerde takım ruhunun oluşturulmasında zorluk yaşanırken, ortak davranışların görüldüğü toplumcu kültürlerde ekip çalışması daha kolay bir şekilde oluşmaktadır. Bu bağlamda okulları yönetenler, okulda birlik ve bütünlüğü sağlamaya yönelik olarak ortak bir kültürün ve ekip çalışmasının oluşmasını sağlamalıdır (Şişman, 2002).

#### **2.4.1.8 Karara katılma**

Kişilerin kendileriyle ilgili kararlarda bulunma arzusu çok fazladır. Bireylerin işleriyle ilgili kararlara katılmayı arzulamasının farklı nedenleri vardır. İşi yapan kendileri olduğundan o konuda uzman olduklarını ve onların düşüncelerinin alınması gerektiğini düşünürler. Alınan kararlar, işin yürümesiyle ilgili değişiklik oluşturduğundan, haberdar olma ve kişisel fikirlerinin alınmasını isterler (Eren, 1998).

Çalışanların fazla ya da az, yönetime katılması onların kişisel üzüntülerini, mutsuzluklarını azaltacak ve psikolojik olarak doyum hissedeceklerdir. Genelde bireylerde doğuştan gelen, kendini ilgilendiren konuları kontrol etme duygusu vardır. Bu duygu, yönetime katılan çalışanlarda somut olarak görülür. İşlerin ne şekilde devam edeceğiyle ilgili birlikte karar almak ve işlerin kontrolü konusunda görev alan iş görenler, bu sorumluluğu almaktan saygınlık duyacak ve doyum sağlayacaklardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Karar verme sürecinin önemine dikkat çeken Özer de, “Kişi çalıştığı işte, işiyle ilgili kararlara ne ölçüde katılım olanağı buluyor veya bulmuyorsa, bu da onun doyumunu ve doyumsuzluğunu yakından etkiliyor. Çalışanların karar verme sürecine katılması iş doyumunu ve verimliliğini artırıyor” demektedir (NTV, 2002).

#### **2.4.1.9 Ödüllendirme ve takdir**

Çalışanların adaletli bir şekilde takdir edilip ödüllendirilmesi iş doyumunu önemli ölçüde artıracaktır. Bir yönetici çalışanlarını etkilemek istiyorsa onlara inandırıcı ödüller vermelidir. Çalışılan kurumların çoğunun kendilerine ait bir ödüllendirmeleri vardır. Maaş artışı, terfi, tanıma, takdir etme ve sınırlı kaynaklara erişme olanaklarının sağlanması gibi ödüllendirmeler bireylerin çalışma isteklerini artıracaktır (Aydın, 1998).

Takdir edilme duygusal yönden önemli olan ve bütün çalışan kişilerin istediği bir durumdur. Yapılan işin, önemsenen bireyler tarafından takdir edilmesi, çalışanlara büyük doyum sağlar. Maddi ödüller, özellikle ülkemiz gibi gelir düzeyi az olan ülkelerde büyük önem taşır. Ancak maddi ödüller kadar önemli diğer bir husus ise çalışanların isteyerek severek çalışacağı ortamlar yaratılmasıdır. Çalışan kişilerin takdir edilmesi böyle bir ortamın oluşturulmasında en önemli faktördür (İncir, 1990).

Bireyler, elde ettikleri başarıların başkaları tarafından bilinmesinden ve övülmesinden hoşnut olurlar. Başarılar ödüllendirildiğinde, başarı artar aynı zamandan iş görenin morali yüksek olur ve iş doyumunu artar. Ödül denince akla sadece parasal ödüller gelmemelidir. Çalışanların kendini iyi hissettiği, başarıların önemsendiği her durum ödül olarak düşünülebilir. Okullarda yöneticilerin çok fazla parasal ödül verme imkanı olmadığından, öğretmenin okul ortamında başarısının tanınması, bilinmesi, kutlanması da ödül niteliği taşımaktadır (Şişman, 2002). Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, gerektiğinde adaletli bir şekilde ödüllendirilmesi ya da en azından güzel bir iş yaptığında takdir edilmesi, malzemesi insan olan bir kurumda çalışanlar için çok önemlidir. Burada öğretmen saygı görme ve kendini gerçekleştirme gibi çok yüksek bir doyum derecesine ulaşmış olur.

#### **2.4.1.10 Okul – aile ilişkileri**

Eğitim ailede başlar. Kişiliğin önemli bir kısmı ailede kazanılır ve değiştirilmesi çok zordur. Mesela dağınık-düzenli, tembel-çalışkan, gibi sıfatlandırmalar ailede kazanılır ve okulda değiştirilmesi zordur. Bu konuda yapılması gereken tedbiri önceden alıp aileyi eğitmektir (Başar, 2001).

Son yıllarda eğitim anlayışı da değişmeye başlamıştır ve ailelerin eğitime aktif olarak katılması önem kazanmıştır. Ülkemizde, “eti senin kemiği benim” anlayışı eskiye göre değişime uğramış olsa da, hala aile, eğitim ve okulda çok fazla etkili olamamaktadır (Akkök, 2000).

Akademik olarak başarısı yüksek olan okulların, başarısı düşük olan okullara göre çevresel ve ailesel daha çok destek gördüğü belirlenmiştir (Şişman ve Turan, 2004). Bu araştırmalardan şu sonuç çıkarılabilir ki ailelerin okullara katılmaları eğitim için olumlu sonuçlar meydana getirir (Şişman, 2002).

Eğitimin en önemli hedeflerinden biri öğrencilerin okulda kazandıklarının evde değişik etkinliklerle pekiştirilmesi, okul ve ev tutarlılığının sağlanması ve böylece ailenin okulda etkin bir rol oynamasıdır (Akkök, 2000).

Ailelerin okul etkinliklerine katılmalarına ilişkin araştırmalar göstermiştir ki, okul ve aile işbirliği her kademedeki öğrencinin başarısının artmasında önemli bir rol oynar (Aydın, 2004).



Sonuç olarak, ailelerin okulla ilişkilerinin iyi olması, eğitim-öğretime aktif bir şekilde katılmaları; yaşanan bazı sorunların çözüme ulaşmasını kolaylaştırır hatta bazı sorunların ortadan kalkmasını sağlar. Böylece eğitim-öğretim sürecinde en fazla öneme sahip öğelerden biri olan öğretmenin, birçok açıdan işi kolaylaştıracak ve eğitim-öğretim faaliyetlerini daha kolay ve verimli bir şekilde yürütebilecektir (Demir, 2001).

#### **2.4.1.11 Veli ve öğrenci ilgisizliği**

Öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlamasını sağlayan en önemli etkenlerden biri de öğrencilerinin başarılı olmasıdır. Öğrenci ve velilerin eğitim-öğretime ilgili olmamaları başarıyı düşürür bu durumda öğretmenin en önemli doyum kaynaklarından biri ortadan kalkar.

Öğrencilerin okul ortamında ilgili ve başarılı olması onun kendini ve yeteneklerini tanıması ile ilgilidir. Bu süreci; öğrencinin, veli ve öğretmenlerinin onun başarısına ilişkin beklentileri etkileyecektir. Öğrenciye, öğretmen ve veli başaracağı konusunda destek vererek onu cesaretlendirirse, öğrencinin kendine olan güveni artar ve böylece başarılı olur (Bursalıoğlu, 2002).

Velilerin öğrencilerin okul hayatlarıyla ilgilenmemesi sorun yaratan bir durumdur. Velinin ilgisiz oluşu çocuğu olumsuz etkilemektedir (Aydın, 2004).

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi'nin yaptığı “Ailenin Çocuğun Okuldaki Eğitimine Katılım Sorunları ve Katılımın Sağlanması İçin Alternatif Bir Model” konulu araştırmasında, velilerin okula katılmama nedenleri şöyle sıralanmıştır: İşten izin alınamaması, okul tarafından etkinlik duyurularının geç yapılması, ailelerin okuldaki etkinliklerden haberdar olmaması, okul görevlileri tarafından para isteneceği endişesi, eğitim süreci ile ilgili kararlarda velilerin görüşlerinin alınmaması, toplantılarda sadece öğrencilerinin notlarının görüşülmesi, ailelerin görüş ve önerilerinin daha sonra kullanılmaması, sadece belirli velilerin görüşlerine önem verilmesi, toplantı gündeminin önceden belli olmaması, toplantılarda velilere yeterince söz hakkı verilmemesi.

#### **2.4.2 İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler**

Çalışanların isteklerinin sağlanmasında ve iş doyumunun oluşumunda en önemli faktörlerden biri kişisel faktörler ve bu faktörlerle ilgili olan beklentilerdir. Bireylerin

kişisel özelliklere ve algılarına bağlı olarak, daha kolay olarak değerlendirdikleri işleri değil de, daha zor ve karmaşık olarak değerlendirdikleri işleri yapmaktan keyif aldıkları ve doyumuna ulaştıkları bildirilmiştir (Sun, 2002).

Kişiler, aldıkları eğitim, sosyal yaşantıları ve kurduğu ilişkiler çerçevesinde kendilerine uygun işler ararlar. Bu bağlamda bakıldığında kişilerin işleri ve işlerinden bekledikleri kişisel faktörlere göre değiştiğinden, bireylerin iş doyumunda kişisel faktörler önemli bir yer tutar (Erdoğan, 1999).

İş doyumunu etkileyen birçok kişisel etken olmakla birlikte, bunlardan gözlenebilir ve ölçülebilir olarak kabul edilen temel etkenler şunlardır:

- Yaş
- Cinsiyet
- Kıdem
- Branş
- Öğrenim durumu
- Medeni durum

#### **2.4.2.1 Yaş**

Bireyin yaşı; gösterdiği davranışları, aldığı kararları üzerinde etkili bir rol oynamaktadır. Bu yüzden, çalışanların işleriyle ilgili davranışları ve düşüncelerinde yaşları sebebiyle farklılıklar görülebilir (Eğimli, 2010).

Yaş faktörünün, işten doyum üzerinde etkili bir değişken olduğu belirtilmektedir. Yaşı büyük olan kişilerin yaşı daha küçük olanlara göre işlerinden daha fazla doyum aldıkları belirtilmektedir. Bunun nedeni olarak bireylerin yaşlandıkça tecrübelerinden dolayı işlerine daha çok uyum sağlaması ve dolayısıyla daha fazla iş doyumunu sağlamaları gösterilebilir. Bunun yanı sıra yaşı daha küçük olan çalışanların iş koşulları ile ilgili çok fazla beklentilerinin olması, terfi isteği, iş seçimiyle ilgili şüphelerinden dolayı daha düşük iş doyumunu yaşadıkları belirtilmektedir (Günaydın, 2008).

Genellikle bireyler işe ilk başladığı zamanlarda çok büyük beklentiler içine girerler. Bu beklentiler fazla oldukça beklentilerin hepsinin karşılanamaması sonucu çıkabilir. Böyle bir sonuç üzerine işe yeni başlayanların iş doyumunun azalması beklenir. Zamanla kişilerin işlerinden beklentileri gerçekleşebilecek seviyeye geldiğinde iş doyumlarında artış olacaktır.

Yapılmış olan araştırmalarda yaş ve işten sağlanan doyum arasında değişik sonuçlara ulaşılmıştır. Yaş fazlalařtıķça işten alınan doyumun da fazlalaştığı yapılan araştırmalar ile ortaya konulmaktadır (Aslan, 2006). Aynı zamanda yaş arttıķça uyumun arttığı ve bunun da işten doyumunu olumlu yönde etkilediği bazı çalışmalar sonucunda görülmüştür (Bilge ve Akman ve Kelecioğlu, 2007; Ardıç ve Baş, 2001). Bireylerin emekliliğe yaklařtıķça büyük oranda iş doyumunu duydukları gözlenmektedir (Telliogđlu, 2004).

#### **2.4.2.2 Cinsiyet**

Cinsiyetin bireylerin iş doyumunu nasıl etkilediği konusunda değişik görüşler vardır (Kuşluvan, 2009). Araştırmacıların bazıları erkelerin, bazıları ise kadınların iş doyum düzeyinin fazla olduğunu savunmaktadır.

İş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkilerin incelendiği bazı araştırmalarda, bayanların işten doyumlarının, erkeklerinkine göre daha fazla olduğu görülmüştür. Örneğin; ABD'de büyük çaplı bir iş doyum araştırmasında farklı işlerde çalışanların iş doyum düzeylerinin farklı olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmaya göre bayan öğretmenlerin işinden en çok doyum sağlayan meslek grupları arasında olduğu, erkek öğretmenlerin ise iş doyumunu konusunda kararsız olan grup içerisinde yer aldığı görülmüştür (Canbay, 2007).

Sarpkaya'nın (2000), öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili yaptığı araştırmasında ortaya çıkan sonuçlardan biri de, öğretmenlerin cinsiyetlerinin iş doyumunda önemli bir değişken olduğudur. Bunun tersi olarak, Yüksel'in (2001) yaptığı iş doyumunu ile ilgili araştırmada da yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenler, kişilerin iş doyumları üzerinde ciddi farklılıklar ortaya çıkarmamaktadır.

Yapılan araştırmalarda böyle farklı sonuçların çıkmasının nedeni; işin niteliği, çalışılan meslek dalı gibi farklı etkenler olabileceği gibi, kadın ve erkeklerin işten beklentilerinin farklı olması olabilir.

#### **2.4.2.3 Kıdem**

Kıdem ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki vardır. Bu olumlu ilişkinin nedenlerini şöyle sıralayabiliriz;

-Kişinin alışma süresinin artması, işi daha iyi anlamasını sağlar,

- Kıdem arttıkça tecrübe de artar ve kişinin kendine olan güveni artar,
- Kıdem arttıkça, çalışılan kurum çalışanın ihtiyaçlarını daha çok karşılar,
- Kıdem artması iş görenin çalıştığı kurumla bütünleşmesini sağlar,
- Kıdem artması örgütün çalışanına daha iyi olanaklar sunmasını sağlar (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005).

Çalışan kişiler işindeki tecrübesini artırdıkça işi ile ilgili sorunları da ortadan kalkmaya başlar. Kişi de işiyle ilgili ne kadar az sorunla karşılaşır veya karşılaştığı sorunları çözebilirse işiyle ilgili doyuma ulaşır ( Önder, 2009).

Öğretmenlerin, yaş ve kıdemleriyle ilgili yapılan araştırmalar göstermiştir ki, genel olarak kıdemli öğretmenlerin işten doyumu daha fazladır. Öğretmenlik yaparak yaşayarak öğrenilen bir meslektir ve öğrendikçe iş başarısı artar, buna bağlı olarak da kıdem iş doyumunu olumlu etkilediği söylenebilir. Kıdemli öğretmenler, toplumda ve iş ortamında belirli bir saygınlık ve konuma eriştiğinden ve mesleklerindeki tecrübelerinden dolayı iş başarımları yüksek olduğundan; genç öğretmenlere göre daha doyumludurlar.

#### **2.4.2.4 Branş**

Öğretmenlerin mezuniyet alanlarına göre seçtikleri öğretmenlik uzmanlık alanları olarak nitelendirilebilir. Öğretmenlerin iş doyumuna üzerine yapılan araştırmalarda görülmüştür ki, görev yapılan branşlar arasında iş doyumuna yönünden farklılık yoktur (Sinan, 2008). Başka bir deyişle genel olarak öğretmenlerin iş doyumuna düzeyleri görev yaptıkları branşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### **2.4.2.5 Öğrenim durumu**

Öğrenim durumu işten doyumu etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Öğrenim durumu ile işten doyum arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu söyleyen araştırmalar olduğu gibi olumsuz yönde bir ilişkinin olduğunu söyleyen araştırmalar da bulunmaktadır.

Eğitim durumu yüksek olan bireylerin iş doyumlarının, eğitim durumu daha az olan bireylere göre daha yüksek olduğu bazı araştırmalar (Akt. Tunacan, 2005) sonuçlarına göre söylenebilir. Ancak başka araştırmalarda görülmüştür ki öğrenim durumu

arttıkça iş doyumunu negatif yönde etkilenmiştir (Yıldırım, 2006). Bunun nedeni yükseköğrenim gören kişilerin çalıştıkları işten beklentilerinin daha fazla olmasıdır. Beklenti fazladır ancak çalışılan işler bunu karşılayamamaktadır.

Yılmaz'ın (2010) lisede çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemeye yönelik çalışmasının sonucunda öğrenim durumu yüksek olan lisansüstü ve doktora derecesindeki öğretmenlerin işten aldıkları doyumun, öğrenim durumu lisans seviyesinde olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Öğrenim durumu ile işten doyum arasındaki ilişkiyi belirlemek için değinilmesi gereken bir nokta ise bireylerin öğrenim düzeyine uygun işlerde çalışıp çalışmadığıdır. Birey yapmış olduğu işin kendi öğrenim seviyesine uygun olmadığını düşünüyorsa bu kişinin öğrenim düzeyi ne kadar yüksek olursa olsun işinden doyumsuz olduğu görülmektedir.

#### **2.4.2.6 Medeni durum**

Aile insan yaşamında çok önemlidir. Bu yüzden aile kişinin hayatında doyum sağlamada, topluma ayak uydurmada çok etkilidir (Nazlı, 2001).

Medeni durum ile işten doyumunun ilişkisini inceleyen araştırmalara bakıldığında evliliğin bireylerde daha düzenli bir hayat sağladığı ve bu yüzden işten doyumunu arttırdığı görülmüştür (Günaydın, 2008).

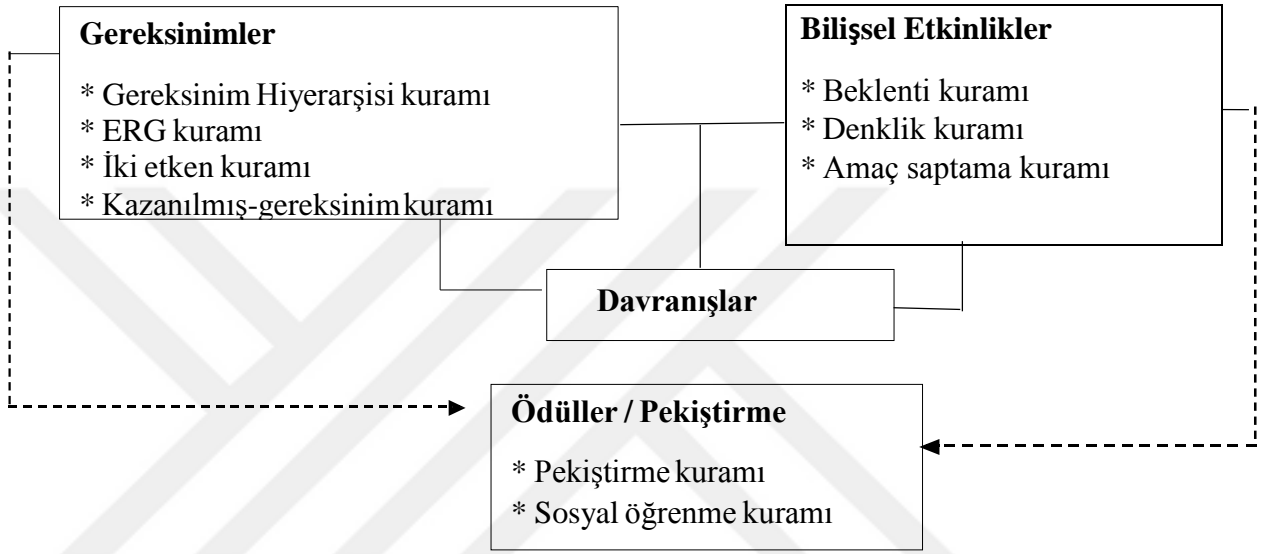
Yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında bekar veya evli kişilerin işten doyumunu istatistiksel açıdan önemli bir fark göstermemektedir. Araştırma sonuçlarına göre (Yiğit, 2007; Durak, 2009) medeni durum ve işten doyum arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmamıştır.

#### **2.5 İş Doyumu Kurumları**

İşten doyum kavramıyla ilgili kuramların, literatürde motivasyon kuramları olarak da geçtiği belirtilmektedir (Bilgin (2003)'den Akt: Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). Bu kuramlar kapsam teorileri ve süreç teorileri olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır. İş görenleri isteklendiren etkenlerin neler olduğunu açıklayan kurumlar kapsam teorileridir. Süreç teorileri ise iş görenlerin nasıl isteklendirildiğine açıklık getiren kuramlardır. Bu ana başlıklar altında yer alan teoriler birbirlerini tamamlar niteliktedir. Kapsam teorilerinin iş doyumunu ve gayret ile ilişkili; süreç

teorilerinin ise gayret ve performans sonuçları ile ilişkili halde olduğu görülmektedir (Oksay, 2005).

Bilimsel yönetim ve insan ilişkileri kuramları, çalışan insanları neyin isteklendirdiğini anlamamıza yardım eden birçok değişik kuramın ortaya çıkmasına neden olmuşlardır. Güdülenme karmaşık bir kavram olduğundan, temel güdülenme sürecinde çeşitli etkenlerin rol oynadığını, değişik kuramlara bakarak anlayabiliriz.



Şekil 2.2: Güdülenme sürecinin basitleştirilmiş bir örneği (Çetinkanat, 2000).

### 2.5.1 Kapsam/İçerik kuramları

Kapsam teorileri genel olarak çalışanların işten doyumunu sağlayan ihtiyaçlarını göstererek, bu ihtiyaçlar karşılandığında veya olumsuz durumlar ortadan kaldırıldığında çalışanlarda işten doyum olacağını savunan teorilerdir (Tok, 2007).

İçerik teorileri, bireylerde çalışma isteği sağlayan etkenlerin neler olduğunu belirlemeye çalışırlar. Bu teorilerden edinilen bilgilere göre bireyler istek ve ihtiyaçlarını yerine getirebilmek için çalışırlar. Bunun için, insanların gücünü ve ihtiyaçlarını sıralama alışkanlıklarının altında yatan neden de bu durumdur (Eroğlu, 1998).

Kapsam/içerik teorisini benimseyen araştırmacılar, yöneticilerin bu etkenleri anladığında çalışanları daha iyi yöneteceğini ve böylece çalışanların da doyumunu sağlayabileceğini savunmaktadırlar (Coşkun, 2013).

### 2.5.1.1 Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi adını verdiği kuramında bireylerin karşılanmasını istedikleri ihtiyaçlarını hiyerarşik olarak beş gruba ayırmıştır. Bunlar; bedensel ihtiyaçlar (yeme, içme, dinlenme vb), güvende olma ihtiyaçları (emeklilik, sağlık sigortası vb), sevgi ihtiyacı (evreyle iyi ilişkiler, arkadaşlık, sevme ve sevilme), saygı ihtiyacı (kendine güvenme, kabul görme, önem verilme, statü vb.) ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı (yeteneklerini geliştirme vb) dır ( Yüksel, 2001).

Maslow'a göre bu ihtiyaçlar sırayla ortaya çıkar. Birey bir ihtiyacını yeteri kadar yerine getirdiğinde bu ihtiyaç artık onu gdlemez ve bir st gruptaki ihtiyacını yerine getirmek için gayret gösterir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi direk işteki gayretlendirmeye yönelik geliştirilmiş bir kuram değildir. Ancak bu yaklaşımla insanların ihtiyaçları belli bir sıraya göre açıklandığından daha sonra çalışanların motivasyonunu açıklamaya yönelik olarak kullanılmıştır (Ataman, 2002).

**Bedensel ihtiyaçlar**, yemek, giyim, ücret, fiziksel iş ortamının uygunluğudur.

**Güvende olma ihtiyacı**, fiziksel ve duygusal vrenin güvenliği, işteki güvenlik, sigorta, sağlık hizmetleri ve sosyal haklardır.

**Ait olma ihtiyacı**, yönetenlerle ve çalışanlarla iyi ve olumlu ilişkiler kurmak istemek ve takım çalışmalarına aktif katılmaktır.

**Saygı ihtiyacı**, olumlu bir görüntü geliştirme, başkaları tarafından fark edilme ve takdir edilme ihtiyacıdır. Ayrıca bu ihtiyaç, tanınma, sorumluluk alma, statü arayışı olarak da kendini gösterir.

**Kendini gerçekleştirme ihtiyacı**, daha iyi bir birey olma, yetkinliklerini artırma ve tam potansiyelini ortaya koyma, büyüme için fırsatlar yaratma, yaratıcığı ortaya koyma, başarıya özendirme, zor görevler ve ilerleme için eğitim alma şeklinde görülür.

İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramına göre öncelikle ilk sıradaki ihtiyaçlar giderilmelidir. Çünkü, bu ihtiyaçlar giderilmeden çalışan, daha sonraki ihtiyacı duymaz. Fizyolojik ihtiyaçlar ortadan kalkmadan sosyal ya da psikolojik ihtiyaçlar gündeme gelmez. Bir ihtiyaç yerine getirildikten sonra, davranışı etkileyen rolü önemini yitirir ve daha sonraki ihtiyaç daha önemli olur (Barutçugil, 2004).

Gereksinim Düzeyleri	Genel Doyum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
1. Fizyolojik	Yiyecek, içecek, uyku vb.	a. Ödemeler b. Hoş bir çalışma ortamı c. Kafeterya
2. Güvenlik	Rahatlık, güvenlik, devamlılık, desteklenme	a. Güvenli çalışma koşulları b. Örgütsel olanaklar c. İş güvenliği
3. Sosyal	Sevgi, iyi ilişkiler, Ait olma	a. Birlikte iyi çalışılan iş grupları b. Arkadaşça denetim c. Profesyonel ilişkiler
4. Saygınlık	Kendine güven, kendine saygı, prestij, statü	a. Sosyal tanınma b. Unvan c. Yüksek statülü iş d. İşten alınan geri bildirim
5. Kendini gerçekleştirme	Gelişme, ilerleme, yaratıcılık	a. Anlamlı bir iş b. Yaratıcılık için olanaklar c. İşte amaçlarına ulaşma d. Örgütte ilerleme

**Şekil 2.3 : İhtiyaçlar Hiyerarşisi Örgütlere Uyarlanması (Kaynak: Çetinkanat, 2000)**

### 2.5.1.2 Alderfer' in ERG kuramı

Clayton Alderfer ihtiyaçları üç temel gruba ayırmıştır. Varolma (Existence), Aidiyet (Relatedness), Gelişme (Growth). Kuram bu İngilizce kelimelerin baş harfleri kullanılarak ERG olarak ifade edilir.

Alderfer insanların ihtiyaçlarının Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde olduğu gibi belirli bir sırada olduğunu söylemiştir. Ancak Maslow'un beş gruptan oluşan ihtiyaç listesini kendine göre düzenleyip, ihtiyaçları üç gruba ayırmıştır.

**Varlık gereksinimleri**, Fiziki anlamda iyi durumda olmayı ve tüm maddesel fizyolojik ihtiyaçları ifade eder (Barutçugil, 2004).

**İlişki gereksinimleri**, Diğer bireylerle doyum sağlayıcı ilişkiler kurma ihtiyacıdır. Bu ihtiyaç, Maslow'un üçüncü sırada ele aldığı sosyal ihtiyaçlarla benzerlik gösterir (Ataman, 2002).

**Gelişme gereksinimleri**, Kişinin yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek şekilde etrafındaki bireylerle kurduğu etkileşimler bu grupta yer almaktadır. Kişilerin sahip olduğu kapasiteye tam olarak ulaşabilmesi için motive edilmesiyle ilgilidir, kişisel gelişmeyi içerir. Bu gereksinimleri doyuruldukça, kişilerin kapasitesi daha da gelişecek ve yeni yetenekler ortaya çıkacaktır. Bunların tam olarak doyumu gerçekleştirilemez. Çünkü yetenekler geliştikçe, yeni yetenekler ortaya çıkar (Çetinkanat, 2000).



Bu teoriye göre, çalışılan kurumda işten doyumun sağlanması için işverenin çalışanlarının ihtiyaçlarının ne düzeyde olduğunu bilmesi ve ona uygun ortam hazırlaması gerekir. Bireylerin ihtiyaçları karşılandığında motive olurlar ve böylece işten doyumunda artış sağlanır (Gergin,2006).

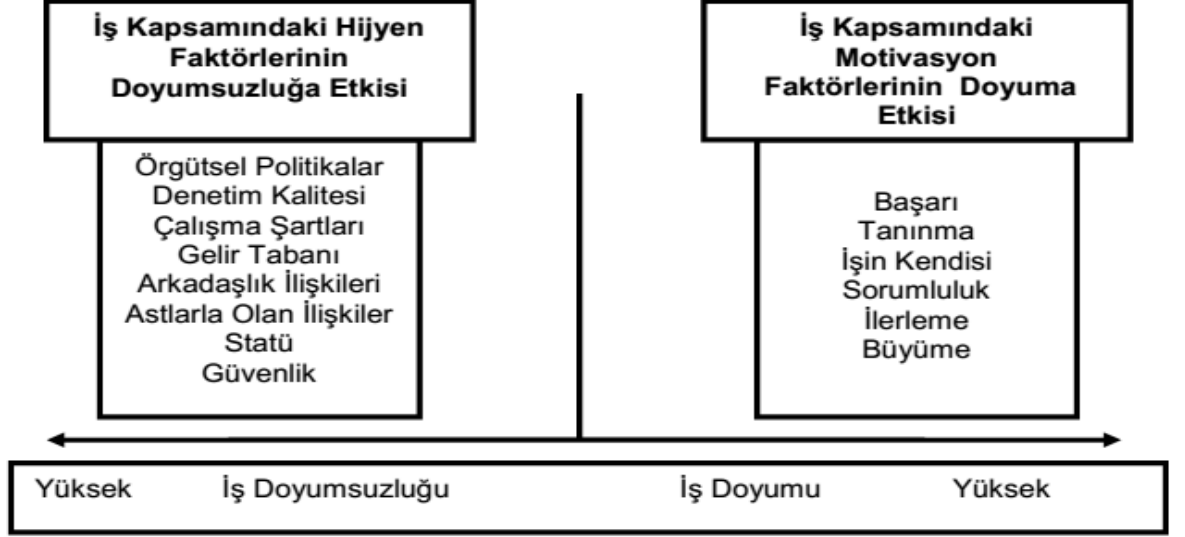
### **2.5.1.3 Herzberg'in çift faktör kuramı**

Herzberg ile arkadaşları yaptıkları araştırmalarla doyuma ve doyumсуuzluğa neden olan etkenleri belirlemişlerdir. Yapmış oldukları araştırmalarda çalışanların iş ortamında yaşadıkları olumlu olayları anlatmaları istenmiştir. Anlatılan bu olaylardan yola çıkarak bireylerde doyum sağlamaya yol açan etkenler tespit edilmiştir. Bu etkenler; başarı, sorumluluk, tanınma, işin kendisi, ilerlemedir. Daha sonra aynı kişilerden iş ortamında yaşadıkları olumsuz olayları anlatmaları istenmiştir. Bu olaylardan hareketle de doyumсуuzluğa neden olan etkenler tespit edilmiştir. Bu etkenler; çalışma koşulları, ücret, arkadaş ilişkileri yönetim ve gözetimdir. Çalışanlardan, yaşadıkları bu olumlu ya da olumsuz olayların performanslarını nasıl etkilediğini de anlatmaları istenmiştir (Türk, 2007).

Bu kuram, iş görenlerin işteki davranışına katkıda bulunan tümüyle farklı iki faktör olduğunu öne sürmektedir. Birinci faktör; işten tatmin olamamayı ifade eden faktörlerin varlığı ya da yokluğunu anlatan hijyen faktörler, ikinci faktör ise, işten tatmin olmayı etkileyen üst düzey ihtiyaçların oluşturduğu motive edici faktörlerdir (Barutçugil, 2004).

Hijyen etmenler; örgütsel politikalar, denetim kalitesi, çalışma şartları, gelir tabanı, arkadaşlık ilişkileri, üstlerle olan ilişkiler, statü, güvenlik olurken, motivasyon etmenleri; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme, büyüme faktörleridir.

İçsel etmenler, kişilerin kendi istek ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik motive edici etmenlerdir. Hijyen etmenler ise, çalışılan ortamda sağlandıklarında iş doyumuna katkı sağlayan, sağlanmadıklarında ise işten doyum alamamaya, işe gelmeme isteğine sebep olan etmenlerdir (Yüksel, 2004).



Şekil 2.4 : Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Şeması (Altuğ, 1997)

#### 2.5.1.4 Başarı ihtiyacı teorisi

Bu teori David McClelland tarafından öne sürülmüş olup bireyin mutluluğu konusunu ele alır. McClelland'a göre başarı çok önemli bir durumdur ve kişi başarılı olduğunda morali yükselir, memnuniyet derecesi artar, pozitif düşünceler içerisinde olur (Kılıç, 2011).

McClelland, bireylerin ihtiyaçlarını üç temel ihtiyaca göre sınıflandırmıştır. Bunlar, başarı, bağlılık ve güçlülük ihtiyaçlarıdır. Üç temel ihtiyaç şu şekilde açıklanmaktadır (Can ve Kavuncubaşı, 2005):

**Başarı güdüsü yüksek olan bireyler:** Bu bireyler sorunları çözmek için kendilerine sorumluluk alırlar. Oluşturulan amaç için davranışlarını oluştururlar. Hedefleri yapılabilir, riske girmezler. Yaptıkları işin sonuçlandırılması önemlidir. Enerji ve istek seviyeleri fazla olduğundan zor işler de yapabilirler.

**Güç kazanma ihtiyacında olan bireyler:** Bu bireyler çevrelerine egemen olmak isterler. Bu isteklerini yapabilmek için her türlü araca başvurabilirler.

**Arkadaşlık ihtiyacında olan bireyler:** Diğer bireylerle duygusal açıdan bağ kurmak ve onların sevgisini kazanmak isterler. İlişki kurmaya müsait olan sosyal faaliyetleri severler. Bir topluluğa girerek kimlik duygusu kazanmak onları mutlu eder.

Bu kurama göre başarılı olmak çok önemli bir motive kaynağıdır. Başarı ihtiyacı karşılanan bireyler mutlu olur ve kendine güveni artar, bu olumlu duygular da kişide iş doyumunun yaşanmasını sağlar (Onaran, 1981).

### **2.5.2 Süreç kuramları**

Süreç kurumları daha çok sorumluluk, ücret, tanınma gibi durumların güdülenmeyi etkileyip etkilemediğini ve güdülenme sürecinin nasıl işlediği incelemektedir.

Bu kuramlar bireylerin ihtiyaçlarını sıralamamış bunun yerine, kişilerin çalışmalarında başarılı olması için hangi etmenlerin olması gerektiğini, üretim için nasıl yönlendirileceğini araştırarak bireyleri güdülemek için olması gerekenler üzerinde çalışma yapmışlardır (Akyüz, 2000).

Kapsam teorileri, davranışları bilinçaltında canlandıran ve motive eden tatmin edilmemiş ihtiyaçlar gibi içsel faktörler üzerinde dururken, süreç teorileri insanların çevrelerini nasıl algıladıklarını ve sürekli olarak nasıl tepki verdiklerini ele alır (Barutçugil, 2004).

#### **2.5.2.1 Beklenti kuramı**

Vroom'un beklenti kuramı özellikle kişileri isteklendirme konusunda ortaya çıkan kuramlardan biridir.

Kişilerin bir ödüle sahip olabilmek için gösterdiği gayret ve bu gayreti sonucunda ortaya çıkan sonuç arasındaki ilişkilere dayana bir teoridir (Şimşek, 2008: 226). Bu konuda bireyleri isteklendiren durumun işiyle ilgili istediklerinin ne olduğuna bağlı olduğu söylenebilir (Vroom (1964)'den Akt: Kılıç, 2008).

Bu kuram üç temel olguya dayanmaktadır. Bu olgular çekicilik, araçsallık ve beklentidir. Çekicilik kişinin belki bir neticeyi isteme derecesini; araçsallık ikinci düzeyde bir neticeye ulaşmak amacıyla birinci düzeydeki neticenin kullanılmasını, beklenti ise bir hareketin ya da gayretin belirli bir neticeye ulaştırma ihtimalini ifade etmektedir (Yüksel, 2004).

Vroom'un Beklenti Kuramı'na göre kişi; yapmış olduğu gayret ile bir performans oluşacağına inandığında ve bu yüksek performans ile bir neticeye ulaşabildiğini gördüğünde ve oluşan sonuçlar kişiye olumlu, çekici geliyorsa bireyin yüksek performans göstereceği tahmininde bulunabilir (Robbins, 1989, s. 146-180). Bunun

tam tersi bir durumda yani, çalışan işinde başarı göstermek istediğinde çalışmanın onu başarıya götürmeyeceğini düşünürse kendisinde başarıma gücü bulamaz.

### **2.5.2.2 Eşitlik kuramı**

J. Stacy Adams 1963 yılında Eşitlik Kuramını geliştirmiştir (Kılıç, 2008: 13). Bu kurama göre kişinin iş için göstermiş olduğu gayret işin sonunda elde ettiği çıktılarla uyumluysa kişide güdülenme sağlanır.

Bu kurama göre çalışanın gerçekleştirdiği işe ve kendisine göre iki farklı grup vardır. Bu gruplar girdiler ve çıktılar olarak adlandırılmıştır. Yaş, eğitim veya deneyim gibi faktörler girdileri oluştururken; çalışanların elde ettiği ücret ve statü çıktıları oluşturmaktadır. Bu kurama göre bir çalışan kendisinin göstermiş olduğu girdi ve çıktıyı başka bir çalışanın girdisi ve çıktısıyla karşılaştığında farklılaşma olduğunu görürse bu kişi eşitsizlik olduğunu algılar. Bu gibi bir durumda eşitsizliğin kendisi aleyhine yapıldığını düşünen çalışanda işten doyumumsuzluğun meydana geleceği söylenmiştir (Aktaran: Dinç ve Ceylan, 2008).

Bu kurama göre, eğer çalışılan kurumdaki ödüllendirmeler adaletli bir şekilde yapılıyorsa burada çalışan kişiler işletmeye katkı sağlayacaktır. Yani ya aynı şekilde çalışmaya devam edecek ya da çalışmalarını artıracaklardır. Ancak ödüllendirmede adaletsizlik varsa kişilerde iş doyumumsuzluğu, iş yavaşlatma, işten ayrılma gibi durumlar olabilir.

### **2.5.2.3 Edwin Locke' un bireysel amaçlar kuramı**

Bu kurama göre kişilerin işlerinde gösterecekleri başarının en önemli unsuru amaçlarıdır. İş gören kendi koyduğu hedeflerine ulaşırsa bu onun için bir ödül gibi olur ve güdülenme gerçekleşir (Şahal, 2005). Bireyler amaçlarını gerçekleştirirse doyum sağlar, gerçekleştiremezse doyumumsuzluk yaşar. Bunun yanında bu teorinin başlıca iki önermesi vardır. Bunlardan ilki, bir bireyin kendisi için koyduğu hedefler onun davranışını büyük oranda yönlendirir. Kişi, çalışmaya başlarken enerjisini kendi belirlediği hedefe yöneltir. Bu yüzden işteki başarıyı etkileyen önemli bir güdü de kişinin hedefleridir. İkinci önerme ise dışarıdan, çalışılan kurum tarafından verilen özendiriciler, çalışanların amaçlarını etkileyerek işteki başarılarında etkili olurlar. Yani çalışanların davranışlarıyla özendiriciler arasındaki ilişki, çalışanların kendileri için belirledikleri hedefler yoluyla gerçekleşmektedir. Bu ilişkide hedefler aracılık görevini yapmaktadır (Onaran, 1981).

Bu kuram, bireylerin amaçlarının nasıl belirlendiğini, bu amaçların davranışa nasıl dönüştüğünü ve sonuçta iş başarısının oluşumunu bir süreç halinde anlatmaktadır (Eroğlu, 2006).

#### **2.5.2.4 Skinner'ın pekiştirme teorisi**

Davranışçı yaklaşımı temsil edenlerden biri olan Skinner'in bu teorisi etki yasası ile açıklanabilir. Skinner 'in etki yasasını Davis (1982) şu şekilde anlatmaktadır: Kişi istenilen sonuçlara neden olan davranışını tekrarlamak ister, istenilmeyen sonuçlara neden olan davranışlarıysa tekrarlamak istemez. Dolayısıyla çevrenin kabul ettiği ve ödüllendirdiği davranışlar tekrar edilir, çevrede kabul görmeyen ve cezalandırılan davranışlar ise tekrar edilmez. Çevre tarafından beğenilen ve yeniden yapılan davranışlar bireyde doyuma neden olmaktadır (Akt: Meziroğlu, 2005).

Skinner'e göre davranışlar içsel değildir, davranışları içerisinde bulunan çevre koşulları şekillendirir, ihtiyaç, dürtü, tutum gibi içsel durumlar gözlemlenemediğine göre bunlar davranışın sebebi olamaz (İncir, 1990).

Bu kurama göre yapılan bir hareket sürekli ödüllendirilirse, o hareket ödüle bağlı bir refleks haline gelecektir. Tam tersi olarak bir hareket sürekli cezalandırılırsa bir süre sonra ortadan kalkacağı ancak ceza verme kesildiğinde ortadan kalkan hareketin bir süre sonra tekrar ortaya çıkacağı savunulmuştur. Bu durumda ödül sistemi ceza sistemine göre daha kalıcıdır (Bentley (2003)'den Akt: Akbaba, 2006).

Çalışılan kurumdaki yöneticiler çalışanlarını motive etmek için ödül sistemini kullanabilirler. Yöneticiler mümkün olduğunca cezayı kullanmamalıdır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta ödülü verirken zamanını ayarlayabilmektir. Yapılması istenilen bir davranışın hemen arkasından bir ödül verilirse davranış pekişir. Araya uzun zaman girerse birey verilen ödülle davranış arasında bağlantı kuramayabilir. Ayrıca çalışan bireylerin gereksinimleri farklılık gösterdiğinden almak istedikleri ödüller de farklı olur. Yöneticiler bu duruma dikkat ederek ödüllendirme yapmalıdır (Güney, 2007).

#### **2.5.2.4 Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri teorisi**

Hackman ile Oldham 1975 yılında iş özellikleri teorisini geliştirmişlerdir. Bu teoriyle iş doyumuna sebep olan etmenler açıklanmaya çalışılmıştır. Bu teoriyi; işin beş temel özelliği olarak adlandırdıkları, beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurmuşlardır (Sun, 2002).

Yapılan işin bu özellikleri taşıması oranında bireylerde motivasyon olacaktır. Bu özellikler kişilerde psikolojik olarak üç duruma neden olmaktadır. Bu psikolojik durumlar da kişilerin işten doyum almasında ve motivasyonunda önemli sonuçlar meydana getirmektedir. Bir iş beceri çeşitliliği gerektirdiğinde, görevler bir bütünlük içerisinde olduğunda ve bu işin önem derecesi fazla olduğunda kişide işin bir anlamı olduğu duygusu oluşmaktadır. İşin kişiye bağımsızlık sağlaması kişide sorumluluk duygusunun oluşmasını sağlamakta, verilen dönüt ise kişinin işten alınan sonuç ile ilgili bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır (Toker, 2007: 8).



### 3. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde yurt içinde ve yurt dışında yapılan ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

#### 3.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

“Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi” adlı araştırmasında Demir (2001:79-80), şu sonuçlara çıkarmıştır:

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, “cinsiyet” değişkeni yönüyle önemli bir farklılık göstermemektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, “görev yeri” değişkeni (ilçe – köy) yönüyle karşılaştırıldığında; iletişim, hizmet içi eğitim, terfi, meslek saygınlığı, kutsallığı ve ahlaka uygunluğu, ödül, fiziki koşullar ve işin niteliği boyutlarında önemli farklılıklar tespit edilmiştir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, “mezuniyet alanı” değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında, okul, çevre-aile ilişkileri ve fiziksel imkanlar boyutlarıyla anlamlı bir fark göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, “yaş” değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında, 21-30 yaş ile 41-daha fazla yaş grubu öğretmenler arasında, iletişim ve mesleğin saygınlığı, kutsallığı, ahlaka uygunluğu boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, “kıdem” değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında, 1-5 ve 15-daha fazla yıl kıdem grupları arasında iletişim faktörü; 1-5 ve 11-15 yıl kıdem grupları arasında fiziki koşullar yönüyle anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, “eğitim durumu” değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında; eğitim enstitüsü-fakülte ve yüksekokul eğitim durumu grupları arasında, iletişim faktörü; eğitim enstitüsü-fakülte ve eğitim enstitüsü- yüksek okul eğitim durumu grupları arasında, terfi faktörü;

yüksek okul ve fakülte eğitim durumu grupları arasında, mesleğin saygınlığı, kutsallığı, ahlaka uygunluğu boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Özdayı (1990), kamu kurumundaki liseler ile özel liselerde görev yapan öğretmenlerin iş tatminini stresle karşılaştırdığı çalışmasında öğretmenlerin işten doyumuyla ilgili bulgularını cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, eğitim durumlarına göre incelenmiştir. Genel itibariyle özel okullarda görev yapan öğretmenlerin işten doyumuna daha fazla çıkmıştır. Yaşı büyük, öğrenim durumu yüksek, kıdemi fazla olan öğretmenlerin işten doyumuna yüksek bulunmuş. Gelir durumuna göre bakıldığında özel okullardaki öğretmenlerin devlet okullarındaki öğretmenlere göre daha yüksek tatmin sağladığı görülmüştür. Bu fark özel liselerde görev yapan öğretmenler açısından daha olumlu gözükmektedir. Diğer taraftan cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre iş doyumuna düşük çıkmıştır.

Can (2006)'ın, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin işten aldıkları doyum ile yaşları, cinsiyetleri ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin işten alınan doyum ile yaşları, cinsiyetleri ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ancak sınıf öğretmenlerinin işten aldıkları doyum normal ve yüksek seviyede değişiklik göstermiştir. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin hiç birinde düşük iş doyumuna rastlanmamıştır ( Can, 2006).

“Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi” adlı çalışmasında Çelik (1987) öğretmenliğe devam eden ve öğretmenlikten ayrılmış teknik öğretmenlerin en fazla ücretten doyumumsuzluk duyduklarını belirtmiştir. Daha sonra sosyal konumdan, gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumumsuzluklar gelmektedir. Teknik öğretmenlerin öğretmenliği bırakmalarında işlerinden doyum alamamalarının önemli etkisi olmuştur. Ayrılmalarını öncelikle iş doyumumsuzluğu, daha sonra sosyal konumdan duyulan doyumumsuzluk etkilemiştir (Çetinkanat, 2000).

Lisede görev yapan öğretmenlerin işten doyumunu belirlemek amacıyla yapılan çalışmaya göre şu sonuçlar elde edilmiştir:

- Lisede çalışan öğretmenlerin genelde yapmakta oldukları işten memnun oldukları ve işlerinden doyum aldıkları,



- Kadın lise öğretmenlerinin erkek lise öğretmenlerine göre daha fazla işlerinden doyum aldıkları,
- 16 yıldan fazla görev yapan öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyumun, 16 yıldan daha az görev yapan öğretmenlere göre daha fazla olduğu,
- Lisansüstü ve doktora mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre işlerinde aldıkları doyumun daha az olduğu belirtilmiştir.

Ayrıca bu araştırmada diğer araştırmalardan farklı olarak şu sonuç dikkat çekmektedir: Diğer araştırmalarda 1-5 yıl arasında görev yapmış olan öğretmenlerde özellikle de ilköğretimde görev yapan öğretmenlerde işten doyum alamama görülmüşken lise öğretmenlerinde bu durumun farklı olduğu belirtilmiştir (Yılmaz, 2010).

Koçak (2002:101), 'İlköğretim Okullarında Öğretmen Motivasyonuna İlişkin Bir Araştırma' isimli çalışmasında öğretmenleri motive edici faktörleri şu şekilde tespit etmiştir: İş güvenliği, beğenilmek, kendini geliştirmek, öğrencilere bir şeyler verebilmek, onların öğrendiğini, iyi yerlere geldiklerini görmek, çalışma şartları, statü, meslek sevgisi, öğrencileri sevmek, okul içi olumlu ilişkiler, ücret, velilerle olumlu ilişkiler, onlardan saygı görmek, toplumsal bir görev yapmak, verimli olduğunu hissetmek, idarecilerin ideal yaklaşımları, yetki ve sorumluluk alma, araç-gereç sağlanması, öğrenci sayılarının azlığı.

Şahin (1999), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyumunu araştırarak şu sonuçları bulmuştur: Öğretmenlerin yaşları ve buldukları okullardaki çalışma sürelerinin iş doyumuna önemli bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin, mezun oldukları okullarına, çalışma sürelerine, cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre işten aldıkları doyum arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. Kişiler arasındaki ilişkiler, başarı ve ücret boyutlarında iş doyumunu düşük çıkmıştır. Genel anlamda işten alınan doyum orta düzeyde çıkmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonucuna göre: Erkek beden eğitimi öğretmenlerin bayan beden eğitimi öğretmenlerine göre işten doyumunun daha fazla olduğu görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim düzeyinin iş doyumuna fazla etki etmediği görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin işten aldıkları doyumun kıdeme göre mesleki sosyal ilişkiler alt ölçeğinde anlamlı farklılık gösterdiği

ve 1–5 yıl çalışmış beden eğitimi öğretmenlerinin işten doyumunun düşük olduğu tespit edilmiştir (Yüksel,2009).

“İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu İle Stresle Başa çıkma Yolları” adlı bir sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Çardak, 2002).

- İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yaş değişkeni ile işten doyumunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür.
- İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile işten doyumunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür.
- İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin branş değişkeni ile işten doyumunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür.
- İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kıdem değişkeni ile işten doyumunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür.
- İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin medeni durum değişkeni ile işten doyumunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür.
- İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ekonomik düzey değişkeni ile işten doyumunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin ve branş öğretmenlerinin işten aldıkları doyumun ölçülmesi için yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin işten aldıkları doyumun genel olarak fazla olduğu, cinsiyetin iş doyumunu etkilemediği, genellikle 51 yaşından büyük olan öğretmenlerin işten aldıkları doyumun bu yaşın altındaki öğretmenlerden daha fazla olduğu, çalışma süresinin iş doyumunu etkileyen en önemli faktör olduğu belirtilmiştir (Meziroğlu,2005).

Tan (2003), “Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler” adlı araştırmasında aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır:

- Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin işten aldıkları doyum, branşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin işten doyumunda, “yaş” ve “cinsiyet” değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin işten doyumunda, “hizmet süresi” değişkenine göre; 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl gruplarında anlamlı farklılıklar göstermiştir. Hizmet süresi fazlalaştıkça, işten doyumunda da arttığı tespit edilmiştir.

- Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, “öğrenim durumu” değişkenine göre, lisans ve lisansüstü öğrenim durumuna bakıldığında, lisans mezunlarının iş doyum düzeyleri daha fazla çıkmıştır. Yani; öğrenim düzeyi arttıkça işten doyumunu azalmaktadır.

Sonuç olarak, branş ve cinsiyet değişkenlerinin iş doyumunu etkilemediği; hizmet süresi, yaş, öğrenim durumu değişkenlerinin iş doyumunu etkilediği tespit edilmiştir.

Yeşilyaprak (2000), ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin işten doyumunu incelemek amacıyla yaptığı araştırmasında elde ettiği bulgular şöyledir. Rehber öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum, öğrenim durumu, çalışma süresi, mezun olunan bölüm, cinsiyet, çalışılan yerin merkezi konumu, ücret, hizmet içi eğitime katılma sıklığı gibi değişkenlerle işten doyum arasında anlamlı ilişki görülmemiştir. Diğer yandan mesleki yeterlik algısı değişkeninde anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

### **3.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Öğretmenlerin işten doyumunu üzerine araştırma yapan Sarason (1971)'un ulaştığı sonuçlar şu şekildedir: 5 yıl ve üzeri öğretmenlik yapmış olan bireyler arasında yapılan araştırmaya göre öğretmenliğe başlanılan ilk yıllarda heyecan, istek, zevk, başarı duygusu gibi hisselerin daha sonraki yıllarda giderek azaldığı ve sonradan bu duyguların hissedilmediğinin görüldüğü vurgulamıştır. Ayrıca bu araştırmada okuldaki ödül yapısı ile öğretmenlerin işten doyumunun aynı yönde olmadığı görülmüştür.

Chapman ve Hutcheson (1981), öğretmenlerin mesleklerini bırakma nedenlerini incelemiştir. Öğretmenliği bırakanlar ve devam edenler başarı, yetenek ve beceri açısından önemli farklılıklar göstermişlerdir. Hem lise hem de ilkokul seviyesinde işten ayrılan öğretmenler en önemli neden olarak maaş durumu ve iş başarısını göstermişlerdir. Öğretmenliğe devam eden ilkokul öğretmenleri tanınmaya ve diğer insanların onaylamasına daha fazla önem verirken, öğretmenliği bırakan ilkokul öğretmenleri için kararlara katılma daha önemlidir. Chapman çalışmayı daha da genişleterek mesleğini sevmeyen öğretmenlerin bu mesleği sadece sevmedikleri için bırakmadıklarını belirtmiştir. Chapman lise öğretmenlerinin mesleği bırakmalarının bireysel yetenekleriyle ve becerileriyle önemli bir ilişkisi olduğunu, bunun yanında

cinsiyet, yaş ve gelir durumuna göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. İlkokul ve lise öğretmenlerinde işlerinden aldıkları doyumun işlerinden sağladıkları başarı ile ilişkili olduğu görülmüştür.

İlk, orta ve yüksekokul müdürleri arasında iş doyumunu belirlemek amacıyla Amerika'da yapılan çalışma sonuçlarına göre: yapılan iş, sorumluluk derecesi, çalışma koşulları, terfi olanakları ve ücret faktörlerinin işten doyumunu etkilediği görülmüştür. Katılımcıların yapılan iş ve sorumluluk açısından doyum sağladıkları; ancak ücret, terfi fırsatları bakımından daha az doyum sağladıkları görülmüştür (Graham ve Messner, 1998).

Öğretim elemanlarının işten doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan araştırmaya göre: Öğretim elemanlarının unvanları arttıkça işten doyumlarının arttığı görülmüştür. En fazla iş doyumuna sahip kişilerin profesörler olduğu, bayan öğretim görevlilerinin erkeklere göre daha fazla doyum sağladıkları tespit edilmiş. Bunun dışında iş doyumunu etkileyen en önemli faktörün çalışma şartları olduğu, iş doyumunu en az etkileyen faktörün ise yükselme olanakları olduğu tespit edilmiştir (Oshagbemi,1997).

Ingrum (1995), “ Gürcistan Ortaöğretim Kurumlarında, Öğretmenlerin Karara Katılma ve İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında, öğretmenlerin örgüt içerisindeki kararlara katılma ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bunun sonucunda; öğretmenlerin ilgi alanları ile karara katılmaları arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenler karara katılma aşamasında yönetsel kararlardan çok, kendi ilgi alanları olan teknik ve eğitsel kararlara katılmaya isteklidirler. Örgüt büyüklüğü, kıdem, cinsiyet ve eğitim düzeyi ile karara katılma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Sylvia ve Hutchinson (1985), 167 öğretmenden oluşan bir gruba tutum anketi uygulayarak öğretmenlerin motivasyonunu incelemiştir. Bu araştırmada kamuda görevli öğretmenlerin ihtiyaçları, işteki özgürlüğü, iş ile ilgili algıları gibi gereksinimler iş doyumunu ile ilgili olarak incelenmiştir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin motivasyonlarını sağlamak için beklentilerin artırılması, sorumluluk alma, yeni fikirler geliştirme etkenlerinin olması gerektiği belirlenmiştir ve bunların önemli olduğu görülmüştür. Bu çalışmada öğretmenlerin mesleği tercih etmelerin ve mesleğe devam etmelerinde ücret artışının önemli olduğu görülmüştür. Bunun dışında

yönetimin öğretmenlere dönüt sağlamadığı ve performanslarına destek vermediği saptanmıştır.

Dinham ve Scott (1996) tarafından “Öğretmen Doyumu, Güdüleme ve Sağlık: Öğretmen 2000 Projesinin Birinci Aşaması” adlı araştırmada öğretme görevini temel olarak benimseyenlerin, genelde doyumlu oldukları, öğretmen ve yönetici sorunlarına karışanlarınsa genelde doyumsuz oldukları saptanmış. Yaş arttıkça iş doyumunun artmadığı ve mevkiinin belirli oranda zihinsel sıkıntıya sebep olduğu saptanmıştır (Akt: Tellioğlu, 2004).

Kıbrıs'ta kamu ve özel anaokulu öğretmenleri arasındaki iş doyumunu inceleyen Elena (2005), öğretmenlik mesleğini seçmedeki etkenler, çalışma olanakları, kıdem ve ortamdaki anladıkları ve eğitim kurum ve dernek faktörleri açısından iş doyumunu karşılaştırmıştır. Kamu okullarına ve özel okullara belirli şekiller verilip, bu kurumların gelişmesine katkı sağlayarak, ülkedeki kültürel, sosyal ve ekonomik yapılarla öğretmenlerin iş doyumuna etkide bulunmanın mümkün olacağını söylemiştir.

Namibya'da ortaokullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını kıdem, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, akademik nitelikler, okul olanakları ve medeni durum değişkenine göre inceleyen George, Louw ve Badenhorst (2008), iş doyumunun okul olanakları ve kıdem değişkenlerinde düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Ulriksen (1996) " İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğu Algıları ve Müdürlerin Bu Konuyla İlişkin Görüşleri" adlı bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmasında 7. ve 12. sınıflarda derse giren Kafkasyalı hem bayan hem de erkek öğretmenlerin işten doyumuna ilişkin görüşlerini müdürlerinininkiyle karşılaştırılmıştır. Bu çalışmada veri toplamak için telefon görüşmeleri ve anketler dahil olmak üzere hem nitel hem nicel araştırma teknikleri kullanılmıştır. İş doyum boyutları ise sorumluluk, tanınma, işin kendisi, başarıma ve kendini gerçekleştirme olanakları olarak belirlenmiştir. Buna göre en fazla iş doyumunun tanınma, başarıma ve işin kendisi boyutlarında sağlandığı görülmüştür. Müdürlerin bu konudaki fikirleri iş doyumunu destekler niteliktedir. Fakat bu araştırmada, öğretmenlere göre, müdürlerin kendilerine olumlu yönde işten doyum sağlayamadıkları görülmüştür (Çelik, 2003: 72).

## 4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, araştırmanın çalışma grubu, verilerin toplanması ve verilerin analizi başlıkları altında yer alan bilgiler bulunmaktadır.

### 4.1 Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin işten doyumunu nelerin etkilediğini belirlemeye yönelik yapılan bir araştırmadır. Çalışmada öğretmenlerin görüşleri iş doyumunu ölçeği ve görüşme tekniğiyle incelenmiştir.

### 4.2 Araştırmanın Çalışma Grubu

Bu araştırmanın evreni, 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul İli Bağcılar ilçesinde belirlenen ilkokullardaki 150 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır.

### 4.3 Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada, temel veri toplama aracı olarak “İş Doyum Ölçeği” düzeltme ve geliştirme yapılarak kullanılmıştır. Ölçek üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm öğretmenlerin kişisel özelliklerini belirlemeyi amaçlayan “Kişisel Bilgi Formu”, altı maddeden oluşmuştur. İkinci bölüm, “İş Doyumu”nu ölçmeyi amaçlayan çeşitli ifadeler içeren 42 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm ise, katılımcıların iş doyumunu ile ilgili düşüncelerini daha rahat ifade edeceği açık uçlu sorulardan oluşmaktadır (EK B).

Ölçekte, her iki bölümün başında soruların nasıl yanıtlanacağı açıklanmıştır. Aşağıda araştırmada kullanılan ölçek hakkında ayrıntılı bilgi verilmektedir.

**Kişisel Bilgi Formu:** Kişisel bilgi formunda, formun nasıl doldurulması gerektiği ile ilgili kısa bir açıklama yer almaktadır. Araştırmanın güvenilirliği açısından, ölçmeye katılanlardan isim alınmamıştır.

Kişisel bilgi formunda, öğretmenlerin kendileri ile ilgili olarak en son mezun olduğu okul, öğretmenlikteki kıdem, buldukları okuldaki toplam çalışma süresi, yaş, cinsiyet ve medeni durumları ile ilgili soruları yanıtlamaları istenmiştir.

**İş Doyumu Ölçeği:** Ölçeği oluşturmak için, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden doyum ya da doyumsuzluklarına ilişkin görüşleri yazılı olarak alınmış ve bu görüşlerden sorular oluşturulmuştur. Bu konuda yapılmış olan araştırma ölçekleri incelenmiş ve “Minnesota Öğretmen Gerilimi Envanteri” ile “İş Doyumu Anketi”nden yararlanmak suretiyle araştırmacı tarafından “İş Doyumu Ölçeği” geliştirilmiştir.

#### **4.4 Verilerin Toplanması**

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak “İş Doyumu Ölçeği” ve görüşme tekniği kullanılmıştır.

#### **4.5 Ölçeğin Uygulanması**

Ölçeği İstanbul İli Bağcılar ilçesinde belirlenen ilkokullarda uygulamak için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne başvurulmuş ve gerekli onay alındıktan sonra ölçek uygulanmaya başlanmıştır (EK C).

#### **4.6 Verilerin Analizi**

Çalışmada analizler IBM SPSS 20 ve Excel 2010 versiyonu kullanılarak hazırlanmıştır. Çalışma öğretmenlerin işten doyumunu etkileyen faktörler araştırılmış, yüz yüze görüşme tekniğinden yararlanılarak görüşleri hakkında ayrıntılı bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Tüm değişkenlerin frekans (f) ve yüzde (%) değerleri hesaplanmıştır. İş Doyumu Ölçeği puanları ve ölçeğin alt boyut puanları üzerine demografik değişkenlerin etkileri incelenmiştir, sonuçlar normallik varsayımları sağlanan karşılaştırmalar için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Bağımsız Örneklem T Testi, normallik varsayımı sağlanmayan karşılaştırmalar için ise Kruskal Wallis-H Testi ve Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Anlamlı fark gözlenen gruplarda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için yine Mann Whitney U Testi’nden yararlanılmıştır. Alt boyutların tamamına güvenilirlik analiz ve

faktör analizi uygulanmıştır. Sonuçların tamamı tablolar ve yorumları ile birlikte sunulmuştur.





## 5. BULGULAR

### 5.1 Çalışma Grubuna Ait Bulgular

Çalışmaya 150 öğretmen katılmış olup, demografik bilgilerine ait bulgular Çizelge 5.1’de sunulmuştur.

Buna göre öğretmenlerin %5,3’ü öğretmen lisesi/ön lisans tamamlama mezunu, %6’sı eğitim enstitüsü/eğitim yüksekokulu mezunu, %75,3’ü eğitim fakültesi mezunu, %13,3’ü ise diğer fakültelerden mezundur. Sonuçlara göre çalışmaya katılan öğretmenlerin  $\frac{3}{4}$ ’ünün eğitim fakültesi mezunu olduğu görülmektedir. Diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin oranlarının ise oldukça düşük olduğu gözlenmiştir.

Meslekte öğretmenlerin %4,7’sinin 0-1 yıl arasında, %27,3’ünün 2-6 yıl arasında, %39,3’ünün 7-12 yıl arasında, %12’sinin 13-18 yıl arasında, %9,3’ünün 19-24 yıl arasında, %7,3’ünün 25 yıl ve daha fazla kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Sonuçlara göre çalışmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun 2 yıl ile 12 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler olduğu söylenebilir.

Buldukları okulda öğretmenlerin %52’sinin 1-3 yıldır, %22’sinin 4-6 yıldır, %26’sının ise 7 ve daha fazla yıldır çalıştığı görülmektedir. Çalışmaya dâhil edilen öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresinin çoğunlukla 1-3 yıl olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin %30’u 21-30 yaş arasında, %48,7’si 31-40 yaş arasında, %21,3’ü ise 41 yaş ve daha üstündedir. Çalışmaya katılan öğretmenler incelendiğinde en az katılım sağlayanların 41 yaş ve üstündeki öğretmenler olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin %36,7’si erkek, %63,3’ü ise kadındır. Bulgulara göre bayan öğretmenlerin çalışmaya katılma oranlarının, erkek öğretmenlerin yaklaşık 2 katı olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin %40’ının bekâr, %60’ının ise evli olduğu gözlemlenmiştir.

**Çizelge 5.1: Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine Ait Bulgular**

Değişkenler		Frekans (f)	Yüzde (%)
<b>En son mezun olduğunuz okul, n=150</b>	Öğretmen Lisesi/Ön Lisans Tamamlama	8	5,3
	Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu	9	6,0
	Eğitim Fakültesi	113	75,3
	Diğer Fakülteler	20	13,3
	Toplam	150	100,0
<b>Öğretmenlikteki kıdeminiz, n=150</b>	0-1 yıl	7	4,7
	2-6 yıl	41	27,3
	7-12 yıl	59	39,3
	13-18 yıl	18	12,0
	19-24 yıl	14	9,3
	25 ve daha fazla yıl	11	7,3
	Toplam	150	100,0
<b>Bulduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz, n=150</b>	1-3 yıl	78	52,0
	4-6 yıl	33	22,0
	7 ve daha fazla yıl	39	26,0
	Toplam	150	100,0
<b>Yaşınız, n=150</b>	21-30	45	30,0
	31-40	73	48,7
	41 ve daha fazla	32	21,3
	Toplam	150	100,0
<b>Cinsiyetiniz</b>	Erkek	55	36,7
	Kadın	95	63,3
	Toplam	150	100,0
<b>Medeni durumunuz, n=150</b>	Bekar	60	40,0
	Evli	90	60,0
	Toplam	150	100,0

## 5.2 İş Doyumu Ölçeği Sorularına Ait Bulgular

Öğretmenlere yöneltilen İş Doyumu Ölçeği sorularına ait bulgular Ekler bölümünde EK A'da verilmiştir.

“Okulda adaletli bir görev dağılımı var” ifadesine öğretmenlerin %52,3’ü evet, %33,6’sı kısmen, %14,1’i ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısı okuldaki görev dağılımının adaletli olduğunu düşünmektedir.

“Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığımı inanmıyorum” ifadesine öğretmenlerin %58,8’i evet, %27’si kısmen, %14,2’si ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısından fazlası bilgi ve becerilerinin karşılığı olan ücreti aldıklarını düşünmektedir.

“Öğretmenlik tam bana göre” ifadesine öğretmenlerin %64’ü evet, %33,3’ü kısmen, %2,7’si ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin büyük bir oranı öğretmenliğin kendilerine uygun bir meslek olduğunu düşünmektedir.

“Okulda sevmediğim insanlar var” ifadesine öğretmenlerin %25,3’ü evet, %35,3’ü kısmen, %39,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin okulda sevmedikleri insanların bulunması konusunda birbirine yakın oranlarda yanıtlar verdikleri görülmektedir. Yine de en yüksek oranı okulda sevmediğim insanlar yok şeklinde düşünen öğretmenler almıştır.

“Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor” ifadesine öğretmenlerin %50,7’si evet, %37,8’i kısmen, %11,5’i ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısı işinde zorluk ile karşılaştığında okul müdüründen gerekli desteği aldığını düşünmektedir.

“Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatı sağlıyor” ifadesine öğretmenlerin %48’i evet, %46’sı kısmen, %6’sı ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre neredeyse tamamına yakın bir oranı öğretmenlik mesleği ile yaratıcılığını kesin olarak gösterebildiğini veya kısmen gösterebildiğini düşünmektedir.

“Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor” ifadesine öğretmenlerin %55,3’ü evet, %36,7’si kısmen, %8’i ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre neredeyse tamamına yakın bir oranı öğrencinin derslere karşı

ilgisizliğinin motivasyonlarını kısmen veya tamamen olarak olumsuz olarak düşünmektedir.

“Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açık” öğretmenlerin %44’ü evet, %46,7’si kısmen, %9,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin çok düşük bir oranı görev yaptıkları okulun çağdaş gelişme ve yeniliklere açık olmadığını düşünmektedir.

“Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor” ifadesine öğretmenlerin %54,7’si evet, %33,8’i kısmen, %11,5’i ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısından fazlası aldıkları ücretin istedikleri yaşam standartlarına uyum sağlamadığını düşünmektedir

“Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum” ifadesine öğretmenlerin %16,9’u evet, %31,1’i kısmen, %52’si ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısından fazlasının seçtikleri meslekten memnun olduğunu söyleyebiliriz.

“Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor” ifadesine öğretmenlerin %47,7’si evet, %51’i kısmen, %1,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin büyük çoğunluğu öğretmen arkadaşlarının kısmen veya tamamen görev ve sorumluluklarını yerine getirdiğini düşünmektedir. Çok düşük bir oranı bu soruya hayır yanıtını vererek diğer öğretmen arkadaşlarının görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirmediğini düşünmektedir.

“Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor” ifadesine öğretmenlerin %68’i evet, %28’i kısmen, %4’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısından fazlasının velilerin ilgisizliğinden dolayı verimliliklerinin olumsuz yönde etkilendiğini düşünmektedir.

“Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor” ifadesine öğretmenlerin %56,4’ü evet, %38,3’ü kısmen, %5,4’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısından fazlasının öğretmenliğin bilgi ve becerilerini geliştirdiğini düşünmektedir.

“Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var” ifadesine öğretmenlerin %7,3’ü evet, %24,7’si kısmen, %68’i ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin çok düşük bir oranı okul müdürü ile arasında iletişim kopukluğu olduğunu belirtmiştir.

“Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var” ifadesine öğretmenlerin %6’sı evet, %26,7’si kısmen, %67,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin çok düşük bir oranı okulda kendisine karşı haksız davranışlar sergileyen arkadaşlarının olduğunu belirtmiştir.

“Okulumu seviyorum” ifadesine öğretmenlerin %67,4’ü evet, %32’si kısmen, %3,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin çok düşük bir oranı okulunu sevmediğini belirtmiştir.

“Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum” ifadesine öğretmenlerin %50,7’si evet, %35,1’i kısmen, %14,2’si ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısı okul müdürünün yöneticiliğinin yeterli olduğunu düşünmektedir.

“Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor” ifadesine öğretmenlerin %58,7’si evet, %38’i kısmen, %3,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısından fazlası öğretmenliğin kişiliklerindeki gelişmeye ve olgunlaşmalarına katkıda bulunduğunu düşünmektedir.

“Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor” ifadesine öğretmenlerin %25,3’ü evet, %49,3’ü kısmen, %25,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğrenci sorunlarını çözüp çözmemenin öğretmenlerin bir kısmında çaresizlik hissi uyandırdığı, bir kısmında kısmen bu duygulara yol açtığı, bir kısmının ise çaresizlik hissi uyandırmadığı görülmektedir. Yani öğretmenlerin genel olarak bu konu ile alakalı çeşitli görüşlere sahip olduğunu söyleyebiliriz.

“Okuldaki yetkilerimi yeterli bulmuyorum” ifadesine öğretmenlerin %30,7’si evet, %32,7’si kısmen, %36,7’si ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yeterliliklerini yeterli bulup bulmama konusunda verdikleri yanıtların birbirine çok yakın olduğunu ve konu ile alakalı öne çıkan bir görüşün bulunmadığını söyleyebiliriz.

“Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor” ifadesine öğretmenlerin %5,4’ü evet, %23,8’i kısmen, %70,7’si ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre büyük çoğunluğunun çalışma arkadaşları ile kırıncı ilişkileri bulunmadığını söyleyebiliriz.

“Öğretmenlik bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor” ifadesine öğretmenlerin %46’sı evet, %41,3’ü kısmen, %12,7’si ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenler genel olarak öğretmenliğin kendilerine toplumda saygınlık kazandırdığını düşünmektedir.

“Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor” ifadesine öğretmenlerin %47,3’ü evet, %41,3’ü kısmen, %11,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlar göre öğretmenler genel olarak velilerin olumsuz etkilerinden etkilenmekte ve bu durumun performanslarını düşürdüğünü düşünmektedir.

“Okul müdürü öğretmenlere eşit davranıyor” ifadesine öğretmenlerin %60’ı evet, %26,7’si kısmen, %13,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenler genel olarak okul müdürünün tüm öğretmenlere eşit davrandığını düşünmektedir.

“Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var” ifadesine öğretmenlerin %44’ü evet, %44’ü kısmen, %12’si ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenler genel çalıştıkları okulda yeterli iş güvencelerinin olduğunu düşünmektedir.

“İş arkadaşlarımla karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum” ifadesine öğretmenlerin %60,7’si evet, %37,3’ü kısmen, %2’si ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenler genel çalıştıkları okuldaki iş arkadaşlarıyla duygularını paylaşmaktadır.

“Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil” ifadesine öğretmenlerin %59,3’ü evet, %33,3’ü kısmen, %7,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısından fazlası maaşlarının yaptıkları iş ve çalışmalarına denk olmadığını düşünmektedir.

“Okul müdürünün tutumunu sert ve katı buluyorum” ifadesine öğretmenlerin %8,7’si evet, %26’sı kısmen, %65,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısından fazlası okul müdürünün tutumunun sert ve katı olmadığını düşünmektedir.

“Öğretmenliğin toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil” ifadesine öğretmenlerin %55,7’si evet, %36,2’si kısmen, %8,1’i ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısından fazlası öğretmenliğin toplumsal prestij ve statüsünün yeterli olmadığını düşünmektedir.

“Okulda görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir” ifadesine öğretmenlerin %39,6’sı evet, %50,3’ü kısmen, %10,1’i ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısı okuldaki görüş ve önerilerine kısmen önem verildiğini düşünmektedir.

“İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil” ifadesine öğretmenlerin %24’ü evet, %60’ı kısmen, %16’sı ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısı iş arkadaşları arasında eleştiri-özeleştiri mekanizmasının kısmen yeterli olduğunu düşünmektedir.

“Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim” ifadesine öğretmenlerin %21,3’ü evet, %23,3’ü kısmen, %55,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısı yeniden bir seçme şansları olsaydı tekrar öğretmenliği seçeceğini belirtmiştir.

“Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum” ifadesine öğretmenlerin %52,7’si evet, %40’ı kısmen, %7,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısı okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu bulduğunu belirtmiştir.

“Öğretmenlik eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor” ifadesine öğretmenlerin %56,7’si evet, %34,7’si kısmen, %8,7’si ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin yarısından fazlası mesleklerinin eğitim düzeylerinin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamadığını belirtmiştir.

“Okulda rahatsız edici dost-ahbab ilişkileri var” öğretmenlerin %10’u evet, %30,7’si kısmen, %59,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin çok düşük bir oranı buldukları okulda kendilerini rahatsız eden dost-ahbab ilişkilerinin bulunduğunu belirtmiştir.

“Öğretmenlik bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağı sağlıyor” ifadesine öğretmenlerin %25,3’ü evet, %52’si kısmen, %22,7’si ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenler öğretmenliğin bireysel inanç ve görüşlerini kısmen açıklama olanağı sağladığını belirtmiştir.

“Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum” ifadesine öğretmenlerin %40,9’u evet, %43,6’sı kısmen, %15,4’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenler genel olarak öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmaktadır.

“Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim” ifadesine öğretmenlerin %22,7’si evet, %32,7’si kısmen, %44,7’si ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre

öğretmenler genel olarak ders programlarının düzenlenmesinden memnun olsa da, memnun olmayanların oranının da yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

“Öğretmenlik özlem ve beklentilerimi karşılamıyor” ifadesine öğretmenlerin %26,8’i evet, %43,6’sı kısmen, %29,5’i ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenler mesleklerinin kısmen özlem ve beklentilerini karşıladığını düşünmektedir.

“Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor” ifadesine öğretmenlerin %47,3’ü evet, %39,3’ü kısmen, %13,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenler genel olarak öğrenci düzeylerinin düşük olmasının öğretmenlikteki etkililiğini düşürdüğünü düşünmektedir.

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarını oluşturan maddelere ait bilgiler Çizelge 5.2’te verilmiştir. Buna göre 6, 13, 16, 18, 25, 32 ve 36. Maddeler ölçeğin “işin kendisi” ile ilgili boyutunu; 1, 5, 8, 14, 17, 20, 24, 28, 31, 33 ve 38. Maddeler ölçeğin “yönetim” ile ilgili boyutunu; 2, 9, 27, 34, 37 ve 39. Maddeler ölçeğin “ücret” ile ilgili boyutunu; 4, 11, 15, 21 ve 35. Maddeler ölçeğin “bireyler arası ilişkiler” ile ilgili boyutunu; 3, 10, 22, 26, 30, 41 ve 42. Maddeler ölçeğin “başarı, saygınlık, tanınma” ile ilgili boyutunu; 7, 12, 19, 23, 29 ve 40. Maddeler ise ölçeğin “veli öğrenci ilgisizliği” ile ilgili boyutunu oluşturmaktadır.

**Çizelge 5.2: İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları**

<b>İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları</b>	<b>Boyutu Ölçen Maddeler</b>
İşin Kendisi	6, 13, 16, 18, 25, 32, 36
Yönetim	1, 5, 8, 14, 17, 20, 24, 28, 31, 33, 38
Ücret	2, 9, 27, 34, 37, 39
Bireyler Arası İlişkiler	4, 11, 15, 21, 35
Başarı, Saygınlık, Tanınma	3, 10, 22, 26, 30, 41, 42
Veli Öğrenci İlgisizliği	7, 12, 19, 23, 29, 40

### **5.3 Güvenilirlik Analizi**

Öğretmenlere sorulan **İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarına** uygulanan güvenilirlik analizi sonuçlarına ait bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.



Güvenilirlik skalasına ait bilgiler Çizelge 5.3'te verilmiştir. Buna göre Cronbach's alfa değeri 0 ile 0,40 arasında ise ölçek güvenilir değil, 0,40 ile 0,60 arasında ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0,60 ile 0,80 arasında ise ölçek oldukça güvenilir, 0,80 ile 1,00 arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

**Çizelge 5.3:** Güvenilirlik Skalası

<b>Cronbach's Alfa</b>	<b>Güvenilirlik</b>
0 ile 0,40 arası	Güvenilir Değil
0,40 ile 0,60 arası	Düşük Güvenilirlik
0,60 ile 0,80 arası	Oldukça Güvenilir
0,80 ile 1,00 arası	Yüksek Derecede Güvenilir

Ölçeğin “*İşin Kendisi*” ile ilgili alt boyutuna ait güvenilirlik analizine ait bulgular Çizelge 5.4'te verilmiştir.

Buna göre “6-Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatı sağlıyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,58 \pm 0,61$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“13-Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,49 \pm 0,60$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Evet” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“16-Okulumu seviyorum” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,39 \pm 0,55$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Evet” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“18-Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,44 \pm 0,56$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Evet” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“25-Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,68 \pm 0,68$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“32-Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $2,35 \pm 0,81$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Evet” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“36-Öğretmenlik bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağı sağlıyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,98 \pm 0,69$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Evet” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

**Çizelge 5.4:** Güvenilirlik Analizi

İşin Kendisi İle İlgili Alt Boyut	Öge İstatistikleri	
	Ortalama ( $\bar{X}$ )	Std. Sapma (S)
6-Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatı sağlıyor	1,58	0,61
13-Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor	1,49	0,60
16-Okulumu seviyorum	1,39	0,55
18-Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor	1,44	0,56
25-Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var	1,68	0,68
32-Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim	2,35	0,81
36-Öğretmenlik bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağı sağlıyor	1,98	0,69

7 öge ile yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's alfa değeri 0,450 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu Cronbach's alfa değerine baktığımızda işin kendisi ile ilgili alt boyutunun düşük güvenilirlikli olduğunu söyleyebiliriz.

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's alfa	n
,450	7

7 değişkenin (Ortalaması  $\pm$  Std.Sapma) değerleri (11,910  $\pm$  2,188), varyansı ise 4,788 olarak hesaplanmıştır.

<b>Ölçek İstatistikleri</b>			
<b>Ortalama</b>	<b>Varyans</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>n</b>
11,910	4,788	2,188	7

Ölçeğin “*Yönetim*” ile ilgili alt boyutuna ait güvenilirlik analizine ait bulgular Çizelge 5.5’de verilmiştir.

Buna göre “1-Okulda adaletli bir görev dağılımı var” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri 1,60  $\pm$  0,71 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görölmektedir.

“5-Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri 1,60  $\pm$  0,69 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görölmektedir.

“8-Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açık” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri 1,65  $\pm$  0,64 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görölmektedir.

“14-Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri 2,62  $\pm$  0,61 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Hayır” yanıtına yakın bir değer aldığı görölmektedir.

“17-Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri 1,62  $\pm$  0,72 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görölmektedir.

“20-Okuldaki yetkilerimi yeterli bulmuyorum” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri 2,09  $\pm$  0,81 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görölmektedir.

“24-Okul müdürü öğretmenlere eşit davranıyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri 1,52  $\pm$  0,72 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görölmektedir.

“28-Okul müdürünün tutumunu sert ve katı buluyorum” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $2,57 \pm 0,65$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Hayır” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“31-İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,92 \pm 0,64$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“33-Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,53 \pm 0,63$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“38-Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $2,25 \pm 0,78$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

#### **Çizelge 5.5: Güvenilirlik Analizi**

Yönetim İle İlgili Alt Boyut	Öge İstatistikleri	
	Ortalama (X)	Std. Sapma (S)
1-Okulda adaletli bir görev dağılımı var	1,60	0,71
5-Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor	1,60	0,69
8-Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açık	1,65	0,64
14-Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var	2,62	0,61
17-Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum	1,62	0,72
20-Okuldaki yetkilerimi yeterli bulmuyorum	2,09	0,81
24-Okul müdürü öğretmenlere eşit davranıyor	1,52	0,72
28-Okul müdürünün tutumunu sert ve katı buluyorum	2,57	0,65
31-İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil	1,92	0,64
33-Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum	1,53	0,63
38-Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim	2,25	0,78

11 öge ile yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's alfa değeri 0,200 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu Cronbach's alfa değerine baktığımızda yönetim ile ilgili alt boyutunun güvenilir olmadığını söyleyebiliriz.

<b>Güvenilirlik İstatistikleri</b>	
<b>Cronbach's alfa</b>	<b>n</b>
,200	11

11 değişkenin (Ortalaması  $\pm$  Std.Sapma) değerleri ( $20,980 \pm 2,542$ ), varyansı ise 6,462 olarak hesaplanmıştır.

<b>Ölçek İstatistikleri</b>			
<b>Ortalama</b>	<b>Varyans</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>n</b>
20,980	6,462	2,542	11

Ölçeğin “Ücret” ile ilgili alt boyutuna ait güvenilirlik analizine ait bulgular Çizelge 5.6’da verilmiştir.

Buna göre “2-Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığımı inanmıyorum” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,55 \pm 0,73$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“9-Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,56 \pm 0,69$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“27-Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,49 \pm 0,64$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Evet” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“34-Öğretmenlik eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,53 \pm 0,66$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“37-Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,76 \pm 0,71$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“39-Öğretmenlik özlem ve beklentilerimi karşılamıyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $2,03 \pm 0,76$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

**Çizelge 5.6: Güvenilirlik Analizi**

Ücret İle İlgili Alt Boyut	Öğeler İstatistikleri	
	Ortalama (X)	Std. Sapma (S)
2-Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığımı inanmıyorum	1,55	0,73
9-Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor	1,56	0,69
27-Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarıma denk değil	1,49	0,64
34-Öğretmenlik eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor	1,53	0,66
37-Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum	1,76	0,71
39-Öğretmenlik özlem ve beklentilerimi karşılamıyor	2,03	0,76

6 öğe ile yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's alfa değeri 0,677 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu Cronbach's alfa değerine baktığımızda ücret ile ilgili alt boyutunun oldukça güvenilir olduğunu söyleyebiliriz.

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's alfa	n
,677	6

6 değişkenin (Ortalaması  $\pm$  Std.Sapma) değerleri ( $9,920 \pm 2,587$ ), varyansı ise 6,692 olarak hesaplanmıştır.

Ölçek İstatistikleri			
Ortalama	Varyans	Std. Sapma	n
9,920	6,692	2,587	6

Ölçeğin “Bireyler arası ilişkiler” ile ilgili alt boyutuna ait güvenilirlik analizine ait bulgular Çizelge 5.7’de verilmiştir.

Buna göre “4-Okulda sevmediğim insanlar var” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $2,14 \pm 0,81$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“11-Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,54 \pm 0,53$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“15-Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $2,60 \pm 0,60$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Hayır” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“21-Çalışma arkadaşlarımla kırıcı ilişkilerim oluyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $2,65 \pm 0,58$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Hayır” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“35-Okulda rahatsız edici dost-ahbab ilişkileri var” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $2,49 \pm 0,68$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

#### Çizelge 5.7: Güvenilirlik Analizi

Bireyler Arası İlişkiler İle İlgili Alt Boyut	Öge İstatistikleri	
	Ortalama (X)	Std. Sapma (S)
4-Okulda sevmediğim insanlar var	2,14	0,81
11-Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor	1,54	0,53
15-Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var	2,60	0,60
21-Çalışma arkadaşlarımla kırıcı ilişkilerim oluyor	2,65	0,58
35-Okulda rahatsız edici dost-ahbab ilişkileri var	2,49	0,68

5 öge ile yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's alfa değeri 0,507 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu Cronbach's alfa değerine baktığımızda bireyler arası ilişkiler ile ilgili alt boyutunun düşük güvenilirlikli olduğunu söyleyebiliriz.

<b>Güvenilirlik İstatistikleri</b>	
<b>Cronbach's alfa</b>	<b>n</b>
,507	5

5 değişkenin (Ortalaması  $\pm$  Std.Sapma) değerleri (11,420  $\pm$  1,875), varyansı ise 3,515 olarak hesaplanmıştır.

<b>Ölçek İstatistikleri</b>			
<b>Ortalama</b>	<b>Varyans</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>n</b>
11,420	3,515	1,875	5

Ölçeğin “*Başarı, Saygınlık ve Tanınma*” ile ilgili alt boyutuna ait güvenilirlik analizine ait bulgular Çizelge 5.8’de verilmiştir.

Buna göre “3-Öğretmenlik tam bana göre” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri 1,39  $\pm$  0,54 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Evet” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“10-Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri 2,35  $\pm$  0,76 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“22-Öğretmenlik bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri 1,65  $\pm$  0,69 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“26-İş arkadaşlarımla karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri 1,42  $\pm$  0,54 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Evet” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“30-Okulda görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri 1,71  $\pm$  0,64 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

“41-Öğretmenlikteki başarımdan memnunum” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri 1,44  $\pm$  0,52 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Evet” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.



“42-Öğretmenlik beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $2,76 \pm 0,53$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Hayır” yanıtına yakın bir değer aldığı görülmektedir.

**Çizelge 5.8:** Güvenilirlik Analizi

<b>Başarı, Saygınlık, Tanınma İle İlgili Alt Boyut</b>	<b>Öge İstatistikleri</b>	
	<b>Ortalama (X)</b>	<b>Std. Sapma (S)</b>
3-Öğretmenlik tam bana göre	1,39	0,54
10-Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum	2,35	0,76
22-Öğretmenlik bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor	1,65	0,69
26-İş arkadaşlarımla karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum	1,42	0,54
30-Okulda görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir	1,71	0,64
41-Öğretmenlikteki başarımdan memnunum	1,44	0,52
42-Öğretmenlik beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor	2,76	0,53

5 öge ile yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's alfa değeri 0,098 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu Cronbach's alfa değerine baktığımızda başarı, saygınlık ve tanınma ile ilgili alt boyutunun güvenilir olmadığını söyleyebiliriz.

<b>Güvenilirlik İstatistikleri</b>	
<b>Cronbach's alfa</b>	<b>n</b>
,098	5

5 değişkenin (Ortalaması  $\pm$  Std.Sapma) değerleri ( $12,710 \pm 1,684$ ), varyansı ise 2,836 olarak hesaplanmıştır.

<b>Ölçek İstatistikleri</b>			
<b>Ortalama</b>	<b>Varyans</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>n</b>
12,710	2,836	1,684	5

Ölçeğin “*Veli Öğrenci İlgisizliği*” ile ilgili alt boyutuna ait güvenilirlik analizine ait bulgular Çizelge 5.9’da verilmiştir.

Buna göre “7-Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,52 \pm 0,63$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görölmektedir.

“12-Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,36 \pm 0,56$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Evet” yanıtına yakın bir değer aldığı görölmektedir.

“19-Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,99 \pm 0,71$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görölmektedir.

“23-Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,63 \pm 0,67$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görölmektedir.

“29-Öğretmenliğin toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,52 \pm 0,64$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görölmektedir.

“40-Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor” ifadesinin ortalama ve standart sapma değeri  $1,66 \pm 0,71$  olarak hesaplanmıştır. Bu ifadenin sahip olduğu ortalama değeri ile “Kısmen” yanıtına yakın bir değer aldığı görölmektedir.

**Çizelge 5.9:** Güvenilirlik Analizi

Veli Öğrenci İlgisizliği İle İlgili Alt Boyut	Öge İstatistikleri	
	Ortalama (X)	Std. Sapma (S)
7-Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor	1,52	0,63
12-Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor	1,36	0,56
19-Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor	1,99	0,71
23-Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor	1,63	0,67
29-Öğretmenliğin toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil	1,52	0,64
40-Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor	1,66	0,71

6 öge ile yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's alfa değeri 0,623 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu Cronbach's alfa değerine baktığımızda veli öğrenci ilgisizliği ile ilgili alt boyutunun oldukça güvenilir olduğunu söyleyebiliriz.

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's alfa	n
,623	6

6 değişkenin (Ortalaması  $\pm$  Std.Sapma) değerleri ( $9,680 \pm 2,316$ ), varyansı ise 5,366 olarak hesaplanmıştır.

Ölçek İstatistikleri			
Ortalama	Varyans	Std. Sapma	n
9,680	5,366	2,316	6

#### 5.4 Faktör Analizi

Öğretmenlere sorulan **İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarına** uygulanan faktör analizi sonuçlarına ait bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Örneklem büyüklüğü açısından faktör analizi için veri yapısının uygunluğunu test etmek için kullanılan bir yöntem ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonuçlarıdır. KMO değeri 0 ile 1 arasında değişir. Kısmi korelasyonlar sıfıra yaklaştıkça KMO değeri 1'e yaklaşır. KMO=0 olduğunda, her bir değişkenin diğer değişkenler tarafından hatasız olarak mükemmel bir biçimde kestirildiği anlaşılır. İyi bir faktörleşme elde edebilmek için KMO'nun 0,80'in üzerinde olması istenir. Çoğu zaman KMO değerinin 0,60'ın üzerinde olması da yeterlidir.

İncelenen değişkenler arasında dikkate değer bir ilişki olmadığında, faktör analizinin amaçlarından olan bağımsızlaştırma bir amaç olmayacak ve boyut indirgemekten de bir kazanç sağlanmayacaktır. Bu çerçevede, en azından bazı değişkenler arasındaki anlamlı korelasyonların varlığının istatistiksel açıdan tümel olarak ortaya konması gerekir. Bu amaçla Bartlett testinden yararlanır. Bu testle korelasyon matrisinin 0'dan farklı bir matris olduğu test edilir.

Öz değer kavramına genel olarak bakıldığında, bu kavram, bir faktörle p kadar orijinal değişken arasındaki ilişki katsayılarının, diğer bir deyişle faktör yüklerinin kareleri toplamı olarak tanımlanabilir. Bir faktörün öz değeri, faktörle orijinal değişken arasındaki ilişkinin gücünü yansıtır. Öz değerler, faktörlerce açıklanan varyansı hesaplamada ve faktör sayısına karar vermede kullanılır. Öz değeri 1'in üzerinde olan faktörler “önemli faktörler” olarak dikkate alınırken, öz değeri 1'in altında olan faktörler “önemsiz faktörler” olarak nitelendirilir.

Faktör yük değerleri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir. Bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme varsa bu bulgu, o maddelerin birlikte söz konusu yapıyı ölçtüğü anlamına gelir. Bir maddenin 0,30 düzeyinden faktör yükü, faktör tarafından açıklanan varyansın %9 olduğunu ( $0,30^2 = 0,09$ ) gösterir. Genel olarak 0,60 ve üstündeki yük değeri yüksek, 0,3-0,59 arası yük değeri orta düzeyde büyüklük olarak tanımlanır.

Literatürde, bir maddenin faktör yük değeri için asgari büyüklüğün 0,30 olması yönünde genel bir görüş bulunmaktadır. Ancak bu büyüklüğün 0,40 olması gerektiğini savunan görüşlerde bulunmaktadır.

Ölçeğin “*İşin Kendisi*” ile ilgili alt boyutuna ait faktör analizine ait bulgular Çizelge 5.10’de verilmiştir.

Öncelikle uygulanan KMO testi sonucunda veri yapımızın faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO = 0,817). Bartlett Küresellik Testi Sonucunda ise değişkenlerimiz arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu, faktör analizi sonucunda anlamlı faktörleşmeler elde edilebileceği görülmüştür.

<b>KMO ve Bartlett Küresellik Testi</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,817	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	265,2
	df	21
	Sig.	0

İşin Kendisi ile ilgili alt boyutta özdeğeri 1’den büyük 2 faktör bulunmaktadır. Başka bir deyişle yapımızda 2 tane önemli faktör bulunmaktadır. Uygulanan faktör analizi sonucunda ölçek 2 boyutta açıklanabilmektedir. “18-Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor” boyutu varyansın %43,657’sini, “36-Öğretmenlik bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağı sağlıyor” boyutu ise varyansın %15,919’unu açıklayabilmektedir. 2 boyut tarafından varyansın %59,575’i açıklanabilmektedir.

**Çizelge 5.10:** İşin Kendisi İle İlgili Alt Boyuta Ait Faktör Analizi Bulguları

Faktörler	Toplam Varyans Açıklanma Oranı					
	Başlangıç Özdeğerleri			Dönüştürülmüş Sonuçlar		
	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)
1	3,056	43,657	43,657	3,056	43,657	43,657
2	1,114	15,919	59,575	1,114	15,919	59,575
3	0,827	11,820	71,395			
4	0,630	9,004	80,399			
5	0,589	8,408	88,807			
6	0,404	5,776	94,583			
7	0,379	5,417	100,000			

Faktör analizi sonucunda tüm faktör yük değerlerinin 0,300'ün üzerinde olduğu ve tüm maddelerin kapsam geçerliliği ile örtüştüğü görülmüştür. Buna göre ölçek 2 boyuttan ve 7 maddeden oluşmaktadır.

Maddelerin Faktör Yük Değerleri		
Faktörler	Yük Değerleri	
	F1	F2
6-Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatı sağlıyor	0,802	-
13-Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor	0,758	-
16-Okulumu seviyorum	0,665	-
18-Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor	0,833	-
25-Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var	-	0,602
32-Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim	-	0,384
36-Öğretmenlik bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağı sağlıyor	-	0,736

Ölçeğin “Yönetim” ile ilgili alt boyutuna ait faktör analizine ait bulgular Çizelge 5.11’de verilmiştir.

Öncelikle uygulanan KMO testi sonucunda veri yapımızın faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO = 0,863). Bartlett Küresellik Testi Sonucunda ise değişkenlerimiz arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu, faktör analizi sonucunda anlamlı faktörleşmeler elde edilebileceği görülmüştür.

<b>KMO ve Bartlett Küresellik Testi</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,863	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	659,1
	df	55
	Sig.	0

Yönetim ile ilgili alt boyutta özdeğeri 1’den büyük 2 faktör bulunmaktadır. Başka bir deyişle yapımızda 2 tane önemli faktör bulunmaktadır. Uygulanan faktör analizi sonucunda ölçek 2 boyutta açıklanabilmektedir. “5-Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor” boyutu varyansın %44,548’ini , “20-Okuldaki yetkilerimi yeterli bulmuyorum” boyutu ise varyansın %11,802’sini açıklayabilmektedir. 2 boyut tarafından varyansın %56,350’si açıklanabilmektedir.

**Çizelge 5.11:** Yönetim İle İlgili Alt Boyuta Ait Faktör Analizi Bulguları

Faktörler	Toplam Varyans Açıklanma Oranı					
	Başlangıç Özdeğerleri			Dönüştürülmüş Sonuçlar		
	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)
1	4,900	44,548	44,548	4,900	44,548	44,548
2	1,298	11,802	56,350	1,298	11,802	56,350
3	0,918	8,341	64,691			
4	0,811	7,372	72,063			
5	0,723	6,576	78,640			
6	0,561	5,103	83,742			
7	0,481	4,369	88,111			
8	0,433	3,941	92,052			
9	0,379	3,441	95,493			
10	0,278	2,528	98,021			
11	0,218	1,979	100,000			

Faktör analizi sonucunda tüm faktör yük değerlerinin 0,300'ün üzerinde olduğu ve tüm maddelerin kapsam geçerliliği ile örtüştüğü görülmüştür. Buna göre ölçek 2 boyuttan ve 11 maddeden oluşmaktadır.



<b>Maddelerin Faktör Yük Değerleri</b>		
<b>Faktörler</b>	<b>Yük Değerleri</b>	
	<b>F1</b>	<b>F2</b>
1-Okulda adaletli bir görev dağılımı var	0,678	-
5-Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor	0,831	-
8-Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açık	0,627	-
14-Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var	-	-0,191
17-Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum	0,778	-
20-Okuldaki yetkilerimi yeterli bulmuyorum	-	0,624
24-Okul müdürü öğretmenlere eşit davranıyor	0,786	-
28-Okul müdürünün tutumunu sert ve katı buluyorum	-	-0,148
31-İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil	-	0,487
33-Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum	0,801	-
38-Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim	-	0,574

Ölçeğin “Ücret” ile ilgili alt boyutuna ait faktör analizine ait bulgular Çizelge 5.12’de verilmiştir.

Öncelikle uygulanan KMO testi sonucunda veri yapımızın faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO = 0,687). Bartlett Küresellik Testi Sonucunda ise değişkenlerimiz arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu, faktör analizi sonucunda anlamlı faktörleşmeler elde edilebileceği görülmüştür.

<b>KMO ve Bartlett Küresellik Testi</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,687	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	659,1
	df	55
	Sig.	0

Yönetim ile ilgili alt boyutta özdeğeri 1’den büyük 2 faktör bulunmaktadır. Başka bir deyişle yapımızda 2 tane önemli faktör bulunmaktadır. Uygulanan faktör analizi sonucunda ölçek 2 boyutta açıklanabilmektedir. “27-Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil” boyutu varyansın %40,594’ünü , “2-Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığımı inanmıyorum” boyutu ise varyansın %19,749’unu açıklayabilmektedir. 2 boyut tarafından varyansın %60,343’ü açıklanabilmektedir.

**Çizelge 5.12: Ücret İle İlgili Alt Boyuta Ait Faktör Analizi Bulguları**

<b>Faktörler</b>	<b>Toplam Varyans Açıklanma Oranı</b>					
	<b>Başlangıç Özdeğerleri</b>			<b>Dönüştürülmüş Sonuçlar</b>		
	<b>Toplam</b>	<b>Açıklanan Varyans (%)</b>	<b>Toplam Açıklanan Varyans (%)</b>	<b>Toplam</b>	<b>Açıklanan Varyans (%)</b>	<b>Toplam Açıklanan Varyans (%)</b>
1	2,436	40,594	40,594	2,436	40,594	40,594
2	1,185	19,749	60,343	1,185	19,749	60,343
3	0,910	15,163	75,506			
4	0,596	9,927	85,433			
5	0,450	7,505	92,938			
6	0,424	7,062	100,000			

Faktör analizi sonucunda tüm faktör yük değerlerinin 0,300’ün üzerinde olduğu ve tüm maddelerin kapsam geçerliliği ile örtüştüğü görülmüştür. Buna göre ölçek 2 boyuttan ve 6 maddeden oluşmaktadır.

<b>Maddelerin Faktör Yük Değerleri</b>		
<b>Faktörler</b>	<b>Yük Değerleri</b>	
	<b>F1</b>	<b>F2</b>
2-Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığıma inanmıyorum	-	0,565
9-Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor	0,716	-
27-Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarımaya denk değil	0,788	-
34-Öğretmenlik eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor	0,713	-
37-Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum	0,640	-
39-Öğretmenlik özlem ve beklentilerimi karşılamıyor	0,533	-

Ölçeğin “*Bireyler Arası İlişkiler*” ile ilgili alt boyutuna ait faktör analizine ait bulgular Çizelge 5.13’te verilmiştir.

Öncelikle uygulanan KMO testi sonucunda veri yapımızın faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO = 0,687). Bartlett Küresellik Testi Sonucunda ise değişkenlerimiz arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu, faktör analizi sonucunda anlamlı faktörleşmeler elde edilebileceği görülmüştür.

<b>KMO ve Bartlett Küresellik Testi</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,693	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	120,8
	df	10
	Sig.	0

Yönetim ile ilgili alt boyutta özdeğeri 1’den büyük 2 faktör bulunmaktadır. Başka bir deyişle yapımızda 2 tane önemli faktör bulunmaktadır. Uygulanan faktör analizi

sonucunda ölçek 2 boyutta açıklanabilmektedir. “11-Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor” boyutu varyansın %44,432’sini , “15-Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var” boyutu ise varyansın %20,198’ini açıklayabilmektedir. 2 boyut tarafından varyansın %64,630’u açıklanabilmektedir.

**Çizelge 5.13:** Bireyler Arası İlişkiler İle İlgili Alt Boyuta Ait Faktör Analizi Bulguları

Faktörler	Toplam Varyans Açıklanma Oranı					
	Başlangıç Özdeğerleri			Dönüştürülmüş Sonuçlar		
	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)
1	2,222	44,432	44,432	2,222	44,432	44,432
2	1,010	20,198	64,630	1,010	20,198	64,630
3	0,722	14,442	79,071			
4	0,620	12,409	91,480			
5	0,426	8,520	100,000			

Faktör analizi sonucunda tüm faktör yük değerlerinin 0,300’ün üzerinde olduğu ve tüm maddelerin kapsam geçerliliği ile örtüştüğü görülmüştür. Buna göre ölçek 2 boyuttan ve 5 maddeden oluşmaktadır.

<b>Maddelerin Faktör Yük Değerleri</b>		
<b>Faktörler</b>	<b>Yük Değerleri</b>	
	<b>F1</b>	<b>F2</b>
4-Okulda sevmediğim insanlar var	0,649	-
11-Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor	-	0,836
15-Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var	0,793	-
21-Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor	0,745	-
35-Okulda rahatsız edici dost-ahbap ilişkileri var	0,676	-

Ölçeğin “*Başarı, Saygınlık ve Tanınma*” ile ilgili alt boyutuna ait faktör analizine ait bulgular Çizelge 5.14’te verilmiştir.

Öncelikle uygulanan KMO testi sonucunda veri yapımızın faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO = 0,582). Bartlett Küresellik Testi Sonucunda ise değişkenlerimiz arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu, faktör analizi sonucunda elde edilen faktörleşmelerin anlamlı olmadıkları görülmüştür.

<b>KMO ve Bartlett Küresellik Testi</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,582	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	106,4
	df	21
	Sig.	0

Yönetim ile ilgili alt boyutta özdeğeri 1’den büyük 3 faktör bulunmaktadır. Başka bir deyişle yapımızda 3 tane önemli faktör bulunmaktadır. Uygulanan faktör analizi sonucunda ölçek 3 boyutta açıklanabilmektedir. “3-Öğretmenlik tam bana göre” boyutu varyansın %27,622’sini, “30-Okulda görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir” boyutu varyansın %18,080’ini, “41-Öğretmenlikteki başarımdan memnunum”

boyutu ise varyansın %15,309'unu açıklayabilmektedir. 3 boyut tarafından varyansın %61,011'i açıklanabilmektedir.

**Çizelge 5.14:** Başarı, Saygınlık ve Tanınma İle İlgili Alt Boyuta Ait Faktör Analizi Bulguları

Faktörler	Toplam Varyans Açıklanma Oranı					
	Başlangıç Özdeğerleri			Dönüştürülmüş Sonuçlar		
	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)
1	1,934	27,622	27,622	1,934	27,622	27,622
2	1,266	18,080	45,702	1,266	18,080	45,702
3	1,072	15,309	61,011	1,072	15,309	61,011
4	0,901	12,868	73,879			
5	0,775	11,072	84,952			
6	0,661	9,448	94,400			
7	0,392	5,600	100,000			

Faktör analizi sonucunda tüm faktör yük değerlerinin 0,300'ün üzerinde olduğu ve tüm maddelerin kapsam geçerliliği ile örtüştüğü görülmüştür. Buna göre ölçek 3 boyuttan ve 7 maddeden oluşmaktadır.

Maddelerin Faktör Yük Değerleri			
Faktörler	Yük Değerleri		
	F1	F2	F3
3-Öğretmenlik tam bana göre	0,808	-	-
10-Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum	-	0,347	-
22-Öğretmenlik bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor	0,465	-	-
26-İş arkadaşlarımla karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum	-	0,397	-
30-Okulda görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir	-	0,656	-
41-Öğretmenlikteki başarımdan memnunum	-	-	0,621
42-Öğretmenlik beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor	-	0,54	-

Ölçeğin “*Veli Öğrenci İlgisizliği*” ile ilgili alt boyutuna ait faktör analizine ait bulgular Çizelge 5.15’de verilmiştir.

Öncelikle uygulanan KMO testi sonucunda veri yapımızın faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO = 0,667). Bartlett Küresellik Testi Sonucunda ise değişkenlerimiz arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu, faktör analizi sonucunda anlamlı faktörleşmeler elde edilebileceği görülmüştür.

KMO ve Bartlett Küresellik Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,667	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	127,8
	df	15
	Sig.	0

Yönetim ile ilgili alt boyutta özdeğeri 1’den büyük 2 faktör bulunmaktadır. Başka bir deyişle yapımızda 2 tane önemli faktör bulunmaktadır. Uygulanan faktör analizi sonucunda ölçek 2 boyutta açıklanabilmektedir. “23-Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor” boyutu varyansın %36,992’sini, “19-Öğrenci sorunlarını

çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor” boyutu ise varyansın %17,662’sini açıklayabilmektedir. 2 boyut tarafından varyansın %54,654’ü açıklanabilmektedir.

**Çizelge 5.15:** Veli Öğrenci İlgisizliği İle İlgili Alt Boyuta Ait Faktör Analizi Bulguları

Faktörler	Toplam Varyans Açıklanma Oranı					
	Başlangıç Özdeğerleri			Dönüştürülmüş Sonuçlar		
	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)
1	2,220	36,992	36,992	2,220	36,992	36,992
2	1,060	17,662	54,654	1,060	17,662	54,654
3	0,986	16,426	71,081			
4	0,690	11,493	82,574			
5	0,641	10,686	93,260			
6	0,404	6,740	100,000			

Faktör analizi sonucunda tüm faktör yük değerlerinin 0,300’ün üzerinde olduğu ve tüm maddelerin kapsam geçerliliği ile örtüştüğü görülmüştür. Buna göre ölçek 2 boyuttan ve 6 maddeden oluşmaktadır.



<b>Maddelerin Faktör Yük Değerleri</b>		
<b>Faktörler</b>	<b>Yük Değerleri</b>	
	<b>F1</b>	<b>F2</b>
7-Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor	0,635	-
12-Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor	0,684	-
19-Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor	-	0,698
23-Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor	0,815	-
29-Öğretmenliğin toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil	-	0,428
40-Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor	0,671	-

### **5.5 Normallik Testi**

İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanın ve alt boyut puanlarının normallik testlerine ait bulgular Çizelge 5.16'da verilmiştir.

Ho1: İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanı ile normal dağılım arasında fark yoktur.

Hs1: İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanı ile normal dağılım arasında fark vardır.

Kolmogrov Smirnov Testi sonucuna göre  $p>0,05$  olduğundan Ho hipotezi kabul edilmiştir. Yani dağılımın normal dağılımdan anlamlı bir farklılık sergilemediği gözlemlenmiştir.

Ho2: İşin Kendisi Alt Boyut Puanı ile normal dağılım arasında fark yoktur.

Hs2: İşin Kendisi Alt Boyut Puanı ile normal dağılım arasında fark vardır.

Kolmogrov Smirnov Testi sonucuna göre  $p<0,05$  olduğundan Ho hipotezi reddedilmiştir. Yani dağılımın normal dağılımdan anlamlı bir farklılık sergilediği gözlemlenmiştir.

Ho3: Yönetim Alt Boyut Puanı ile normal dağılım arasında fark yoktur.

Hs3: Yönetim Alt Boyut Puanı ile normal dağılım arasında fark vardır.

Kolmogrov Smirnov Testi sonucuna göre  $p < 0,05$  olduğundan Ho hipotezi reddedilmiştir. Yani dağılımın normal dağılımdan anlamlı bir farklılık sergilediği gözlemlenmiştir.

Ho4: Ücret Alt Boyut Puanı ile normal dağılım arasında fark yoktur.

Hs4: Ücret Alt Boyut Puanı ile normal dağılım arasında fark vardır.

Kolmogrov Smirnov Testi sonucuna göre  $p < 0,05$  olduğundan Ho hipotezi reddedilmiştir. Yani dağılımın normal dağılımdan anlamlı bir farklılık sergilediği gözlemlenmiştir.

Ho5: Bireyler Arası İlişkiler Boyut Puanı ile normal dağılım arasında fark yoktur.

Hs5: Bireyler Arası İlişkiler Boyut Puanı ile normal dağılım arasında fark vardır.

Kolmogrov Smirnov Testi sonucuna göre  $p < 0,05$  olduğundan Ho hipotezi reddedilmiştir. Yani dağılımın normal dağılımdan anlamlı bir farklılık sergilediği gözlemlenmiştir.

Ho6: Başarı, Saygınlık ve Tanınma Boyut Puanı ile normal dağılım arasında fark yoktur.

Hs6: Başarı, Saygınlık ve Tanınma Boyut Puanı ile normal dağılım arasında fark vardır.

Kolmogrov Smirnov Testi sonucuna göre  $p < 0,05$  olduğundan Ho hipotezi reddedilmiştir. Yani dağılımın normal dağılımdan anlamlı bir farklılık sergilediği gözlemlenmiştir.

Ho7: Veli Öğrenci İlgisizliği Boyut Puanı ile normal dağılım arasında fark yoktur.

Hs7: Veli Öğrenci İlgisizliği Boyut Puanı ile normal dağılım arasında fark vardır.

Kolmogrov Smirnov Testi sonucuna göre  $p < 0,05$  olduğundan Ho hipotezi reddedilmiştir. Yani dağılımın normal dağılımdan anlamlı bir farklılık sergilediği gözlemlenmiştir.

**Çizelge 5.16:** Normallik Testi

n=150	Kolmogrov Smirnov Testi		
	İstatistik	df	P Değeri
İş Doyumu Ölçeği Toplam Puan	0,058	150	0,200
İşin Kendisi Alt Boyut Puanı	0,137	150	< 0,001
Yönetim Alt Boyut Puanı	0,107	150	< 0,001
Ücret Alt Boyut Puanı	0,127	150	< 0,001
Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanı	0,187	150	< 0,001
Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyut Puanı	0,132	150	< 0,001
Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanı	0,099	150	0,001

## 5.6 Hipotezlere Ait Bulgular

İş Doyumu Ölçeği Puanlarının öğretmenlerin en son mezun oldukları okul, öğretmenlikteki kıdeminiz, bulunduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz ve yaşınız değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Çizelge 5.17’de verilmiştir.

H<sub>0</sub>: İş Doyumu Ölçeği Puanları öğretmenlerin en son mezun oldukları okul değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

H<sub>s</sub>: İş Doyumu Ölçeği Puanları öğretmenlerin en son mezun oldukları okul değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Çizelge 5.17’de görüleceği üzere örneklem grubunu oluşturan İş Doyumu Ölçeği puanlarının öğretmenlerin en son mezun olduğu okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır (F=0,757; p>0,05).

**Çizelge 5.17:** İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Gruplar		N	Var.K	KT	Sd	KO	F	P
En son mezun olduğun uz okul	Öğretme Lisesi/Ön Lisans	8	G.Ara sı	9,07	28	0,32	,75	,80
	Tamamlama					4		
	Eğitim Enstitüsü/Eğitim	9	G.İçi	51,76	12	0,42		
	Yüksekokulu							
	Eğitim Fakültesi	11	Topla m	60,83	14			
	3	3		9				
Diğer Fakülteler	20							

İş Doyumu Ölçeği Puanlarının öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Çizelge 5.18’de verilmiştir (Öğretmenlerin en son mezun oldukları okul değişkeni 3’den fazla boyuta sahip olduğu için uygulanması gereken test ANOVA olarak belirlenmiştir).

H0: İş Doyumu Ölçeği Puanları öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemi değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs: İş Doyumu Ölçeği Puanları öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Çizelge 5.18’de görüleceği üzere örneklem grubunu oluşturan İş Doyumu Ölçeği puanlarının öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $F=0,681$ ;  $p>0,05$ ).

**Çizelge 5.18:** İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Kıdemine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Gruplar		N	Var.K.	KT	Sd	KO	F	P
Öğretmenlikteki kıdeminiz	0-1 Yıl	7	G.Arası	32,411	28	1,158	,681	,881
	2-6 Yıl	41	G.İçi	205,749	121	1,700		
	7-12 Yıl	59	Toplam	238,16	149			
	13-18 Yıl	18						
	19-24 Yıl	14						
	25 Yıl ve üstü	11						

İş Doyumu Ölçeği Puanlarının öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Çizelge 5.19’da verilmiştir (Öğretmenlerin en son mezun oldukları okul değişkeni 3’den fazla boyuta sahip olduğu için uygulanması gereken test ANOVA olarak belirlenmiştir).

H<sub>0</sub>: İş Doyumu Ölçeği Puanları öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

H<sub>s</sub>: İş Doyumu Ölçeği Puanları öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Çizelge 5.19’da görüleceği üzere örneklem grubunu oluşturan İş Doyumu Ölçeği puanlarının öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır (F=1,307; p>0,05).

**Çizelge 5.19:** İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Bulduğunuz Okuldaki Toplam Çalışma Süreniz Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Gruplar		N	Var.K.	KT	Sd	KO	F	P
Bulduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz	1-3 Yıl	78	G.Arası	24,81	28	0,886	1,307	,162
	4-6 Yıl	33	G.İçi	82,05	121	0,678		
	7 Yıl ve üstü	39	Toplam	106,86	149			

İş Doyumu Ölçeği Puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

sonuçları Çizelge 5.20’de verilmiştir (Öğretmenlerin en son mezun oldukları okul değişkeni 3’den fazla boyuta sahip olduğu için uygulanması gereken test ANOVA olarak belirlenmiştir).

H0: İş Doyumu Ölçeği Puanları öğretmenlerin yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs: İş Doyumu Ölçeği Puanları öğretmenlerin yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Çizelge 5.20’de görüleceği üzere örneklem grubunu oluşturan İş Doyumu Ölçeği puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır (F=0,888; p>0,05).

**Çizelge 5.20:** İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Yaşınız Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Gruplar		N	Var.K.	KT	Sd	KO	F	P
Yaşınız	21-30 Yıl	45	G.Arası	12,929	28	0,462	,888	,631
	31-40 Yıl	73	G.İçi	62,944	121	0,520		
	41 ve üstü	32	Toplam	75,873	149			

İş Doyumu Ölçeği Puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız Grup t Testi sonuçlarına ait bulgular Çizelge 5.21’de verilmiştir.

H0: Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Puanları arasında cinsiyetlerine göre fark yoktur.

Hs: Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Puanları arasında cinsiyetlerine göre fark vardır. Çizelge 5.21’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda İş Doyumu Ölçeği puanları ile cinsiyet gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır (t=-1,547; p>0,05).

**Çizelge 5.521:** İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Cinsiyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Gruplar		N	Ortalama	Std. Sapma	F	t	P
Cinsiyet	Erkek	55	75,27	6,81	0,053	-1,547	,818
	Kadın	95	77,00	6,46			

İş Doyumu Ölçeği Puanlarının öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız Grup t Testi sonuçlarına ait bulgular Çizelge 5.22’de verilmiştir.

H0: Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Puanları arasında medeni durumlarına göre fark yoktur.

Hs: Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Puanları arasında medeni durumlarına göre fark vardır.

Çizelge 5.22’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda İş Doyumu Ölçeği puanları ile medeni durum gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ( $t=1,338$ ;  $p<0,05$ ).

**Çizelge 5.22:** İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Gruplar		N	Ortalama	Std. Sapma	F	t	P
Medeni Durum	Evli	60	77,25	5,84	4,227	1,338	<b>,042</b>
	Bekâr	90	75,78	7,06			

Öğretmenlerin iş doyumu ölçeği alt boyut puanlarının en son mezun olduğunuz okul değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi bulgularına ait bilgiler Çizelge 5.23’te verilmiştir.

H01: İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyut Puanları öğretmenlerin en son mezun olduğunuz okul değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs1: İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyut Puanları öğretmenlerin en son mezun olduğunuz okul değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin en son mezun oldukları okul ile “*İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,747; p>0,05$ ).

Ho2: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyut Puanları öğretmenlerin en son mezun olduğunuz okul değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs2: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyut Puanları öğretmenlerin en son mezun olduğunuz okul değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin en son mezun oldukları okul ile “*İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=4,529; p>0,05$ ).

Ho3: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanları öğretmenlerin en son mezun olduğunuz okul değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs3: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanları öğretmenlerin en son mezun olduğunuz okul değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin en son mezun oldukları okul ile “*İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,376; p>0,05$ ).

Ho4: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanları öğretmenlerin en son mezun olduğunuz okul değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs4: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanları öğretmenlerin en son mezun olduğunuz okul değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin en son mezun oldukları okul ile “*İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=4,711; p>0,05$ ).

Ho5: İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyut Puanları öğretmenlerin en son mezun olduğunuz okul değişkenine göre farklılık göstermemektedir.



Hs5: İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyut Puanları öğretmenlerin en son mezun olduğunuz okul değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin en son mezun oldukları okul ile “İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=5,475$ ;  $p>0,05$ ).

Ho6: İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanları öğretmenlerin en son mezun olduğunuz okul değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs6: İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanları öğretmenlerin en son mezun olduğunuz okul değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin en son mezun oldukları okul ile “İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=4,995$ ;  $p>0,05$ ).

**Çizelge 5.23:** İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının En Son Mezun Olduğunuz Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi

Alt Boyutlar	Gruplar	$N$	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	$sd$	$P$
İşin Kendisi	Öğretme Lisesi/Ön Lisans Tamamlama	8	76,62	3,747	3	0,290
	Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu	9	58,33			
	Eğitim Fakültesi	113	78,93			
	Diğer Fakülteler	20	63,38			
Yönetim	Öğretme Lisesi/Ön Lisans Tamamlama	8	64,81	4,529	3	0,210
	Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu	9	56,94			
	Eğitim Fakültesi	113	79,68			
	Diğer Fakülteler	20	64,50			
Ücret	Öğretme Lisesi/Ön Lisans Tamamlama	8	69,06	0,376	3	0,945
	Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu	9	74,11			
	Eğitim Fakültesi	113	75,33			
	Diğer Fakülteler	20	79,68			

Bireyler Arası İlişkiler	Öğretme Lisesi/Ön Lisans Tamamlama	8	66,81			
	Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu	9	59,67	4,711	3	0,194
	Eğitim Fakültesi	113	74,43			
	Diğer Fakülteler	20	92,15			
Başarı, Saygınlık ve Tanınma	Öğretme Lisesi/Ön Lisans Tamamlama	8	58,06			
	Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu	9	51,00	5,475	3	0,140
	Eğitim Fakültesi	113	79,47			
	Diğer Fakülteler	20	71,05			
Veli Öğrenci İlgisizliği	Öğretme Lisesi/Ön Lisans Tamamlama	8	103,75			
	Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu	9	90,11	4,995	3	0,172
	Eğitim Fakültesi	113	72,95			
	Diğer Fakülteler	20	72,05			

Öğretmenlerin iş doyumu ölçeği alt boyut puanlarının öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi bulgularına ait bilgiler Çizelge 5.24’te verilmiştir.

Ho1: İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyut Puanları öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs1: İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyut Puanları öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdeminiz ile “İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=8,855$ ;  $p>0,05$ ).

Ho2: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyut Puanları öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs2: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyut Puanları öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemi ile “*İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=12,055$ ;  $p<0,05$ ). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 5.25’da sunulmuştur.

Ho3: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanları öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs3: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanları öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemi ile “*İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=5,764$ ;  $p>0,05$ ).

Ho4: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanları öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs4: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanları öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemi ile “*İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=8,408$ ;  $p>0,05$ ).

Ho5: İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyut Puanları öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs5: İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyut Puanları öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemi ile “*İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=6,997$ ;  $p>0,05$ ).

Ho6: İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanları öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs6: İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanları öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemi ile “İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=4,722$ ;  $p>0,05$ ).

**Çizelge 5.24:** İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlikteki Kıdeminiz Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi

Alt Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\chi^2$	<i>sd</i>	<i>P</i>
İşin Kendisi	0-1 yıl	7	65,21	8,855	5	0,115
	2-6 yıl	41	72,52			
	7-12 yıl	59	87,37			
	13-18 yıl	18	67,28			
	19-24 yıl	14	65,54			
	25 ve daha fazla yıl	11	55,59			
Yönetim	0-1 yıl	7	75,57	12,055	5	<b>0,034</b>
	2-6 yıl	41	91,24			
	7-12 yıl	59	76,69			
	13-18 yıl	18	56,42			
	19-24 yıl	14	59,89			
	25 ve daha fazla yıl	11	61,45			
Ücret	0-1 yıl	7	64,43	5,764	5	0,330
	2-6 yıl	41	85,44			
	7-12 yıl	59	73,32			
	13-18 yıl	18	67,39			
	19-24 yıl	14	84,82			
	25 ve daha fazla yıl	11	58,59			
Bireyler Arası İlişkiler	0-1 yıl	7	78,00	8,408	5	0,135
	2-6 yıl	41	79,22			
	7-12 yıl	59	76,35			
	13-18 yıl	18	50,00			

	19-24 yıl	14	89,36			
	25 ve daha fazla yıl	11	79,59			
Başarı, Saygınlık ve Tanınma	0-1 yıl	7	69,43			
	2-6 yıl	41	74,79			
	7-12 yıl	59	82,53	6,997	5	0,221
	13-18 yıl	18	55,33			
	19-24 yıl	14	84,75			
	25 ve daha fazla yıl	11	65,55			
Veli Öğrenci İlgisizliği	0-1 yıl	7	86,00			
	2-6 yıl	41	76,76			
	7-12 yıl	59	71,96	4,722	5	0,451
	13-18 yıl	18	62,69			
	19-24 yıl	14	85,07			
	25 ve daha fazla yıl	11	91,91			

Çizelge 5.25’de görüldüğü gibi, İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyutu puanlarının öğretmenlikteki kıdeminiz değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın, 2 ile 6 yıl kıdemli öğretmenler ile 13 – 18 yıl kıdemli öğretmenler arasında  $p<0,05$  düzeyinde; 2 ile 6 yıl kıdemli öğretmenler ile 19 – 24 yıl kıdemli öğretmenler arasında  $p<0,05$  düzeyinde ve 2 ile 6 yıl kıdemli öğretmenler ile 25 yıl ve daha fazla kıdemli öğretmenler arasında  $p<0,05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 5.25:** İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlikteki Kıdeminiz Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	P Değeri					
	0-1 yıl	2-6 yıl	7-12 yıl	13-18 yıl	19-24 yıl	25 ve daha fazla yıl
0-1 yıl	-	0,548	0,867	0,495	0,535	0,425
2-6 yıl		-	0,109	<b>0,005</b>	<b>0,010</b>	<b>0,031</b>
7-12 yıl			-	0,088	0,223	0,308
13-18 yıl				-	0,639	0,707
19-24 yıl					-	0,851

25 ve daha fazla yıl	-
----------------------	---

Öğretmenlerin iş doyumu ölçeği alt boyut puanlarının bulunduğu okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi bulgularına ait bilgiler Çizelge 5.26’de verilmiştir.

Ho1: İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyut Puanları bulunduğu okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs1: İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyut Puanları bulunduğu okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin bulunduğu okuldaki toplam çalışma süresi ile “*İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,224; p>0,05$ ).

Ho2: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyut Puanları bulunduğu okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs2: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyut Puanları bulunduğu okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresi ile “*İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,332; p>0,05$ ).

Ho3: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanları bulunduğu okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs3: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanları bulunduğu okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresi ile “*İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=10,050; p<0,05$ ). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili

karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 5.27’de sunulmuştur.

Ho4: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanları bulunduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs4: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanları bulunduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresi ile “*İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2=6,489$ ;  $p<0,05$ ). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 5.28’da sunulmuştur.

Ho5: İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyut Puanları bulunduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs5: İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyut Puanları bulunduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresi ile “*İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=0,833$ ;  $p>0,05$ ).

Ho6: İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanları bulunduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs6: İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanları bulunduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresi ile “*İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu*” sıralamalar

ortalamları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=0,455$ ;  $p>0,05$ ).

**Çizelge 5.26:** İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Bulunduğunuz Okuldaki Toplam Çalışma Süreniz Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\chi^2$	sd	p
İşin Kendisi	1-3 Yıl	78	72,50	3,224	2	0,199
	4-6 Yıl	33	87,35			
	7 Yıl ve üstü	39	71,47			
Yönetim	1-3 Yıl	78	76,39	0,332	2	0,847
	4-6 Yıl	33	77,36			
	7 Yıl ve üstü	39	72,14			
Ücret	1-3 Yıl	78	86,04	10,050	2	<b>0,007</b>
	4-6 Yıl	33	60,77			
	7 Yıl ve üstü	39	66,88			
Bireyler Arası İlişkiler	1-3 Yıl	78	83,83	6,489	2	<b>0,039</b>
	4-6 Yıl	33	63,70			
	7 Yıl ve üstü	39	68,82			
Başarı, Saygınlık ve Tanınma	1-3 Yıl	78	74,87	0,833	2	0,659
	4-6 Yıl	33	81,08			
	7 Yıl ve üstü	39	72,04			
Veli Öğrenci İlgisizliği	1-3 Yıl	78	77,77	0,455	2	0,797
	4-6 Yıl	33	73,41			
	7 Yıl ve üstü	39	72,73			

Çizelge 5.26'da görüldüğü gibi, İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu puanlarının bulunduğu okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın, bulunduğu okulda 1- 3 yıldır çalışan öğretmenler ile 4 – 6 yıldır çalışan öğretmenler arasında  $p<0,05$  düzeyinde ve 1- 3 yıldır çalışan öğretmenler ile 7 yıl ve üstünde çalışan öğretmenler arasında  $p<0,05$  düzeyinde gerçekleştiği



belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 5.27:** İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının Bulunduğunuz Okuldaki Toplam Çalışma Süreniz Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	P Değeri		
	1-3 Yıl	4-6 Yıl	7 Yıl ve üstü
1-3 Yıl	-	<b>0,004</b>	<b>0,026</b>
4-6 Yıl		-	0,591
7 Yıl ve üstü			-

Çizelge 5.27’de görüldüğü gibi, İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu puanlarının bulunduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın, bulunduğu okulda 1- 3 yıldır çalışan öğretmenler ile 4 – 6 yıldır çalışan öğretmenler arasında  $p<0,05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 5.28:** İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Bulunduğunuz Okuldaki Toplam Çalışma Süreniz Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	P Değeri		
	1-3 Yıl	4-6 Yıl	7 Yıl ve üstü
1-3 Yıl	-	<b>0,018</b>	0,086
4-6 Yıl		-	0,735
7 Yıl ve üstü			-

Öğretmenlerin iş doyumu ölçeği alt boyut puanlarının yaşınız değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi bulgularına ait bilgiler Çizelge 5.29’da verilmiştir.

Ho1: İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyut Puanları yaşınız değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs1: İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyut Puanları yaşınız değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin yaşları ile “İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=2,481$ ;  $p>0,05$ ).

Ho2: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyut Puanları yaşınız değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs2: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyut Puanları yaşınız değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin yaşları ile “İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2=6,857$ ;  $p<0,05$ ). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 5.30’de sunulmuştur.

Ho3: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanları yaşınız değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs3: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanları yaşınız değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin yaşları ile “İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=2,433$ ;  $p>0,05$ ).

Ho4: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanları yaşınız değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs4: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanları yaşınız değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin yaşları ile “İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=0,366$ ;  $p>0,05$ ).

Ho5: İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyut Puanları yaşınız değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs5: İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyut Puanları yaşınız değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin yaşları ile “İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,021$ ;  $p>0,05$ ).

Ho6: İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanları yaşınız değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs6: İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanları yaşınız değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Kruskall Wallis-H Testi sonucunda, öğretmenlerin yaşları ile “İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,909$ ;  $p>0,05$ ).

**Çizelge 5.29:** İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaşınız Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi

Alt Boyutlar	Gruplar	$N$	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	$sd$	$p$
İşin Kendisi	21-30 Yaş	45	74,87	2,481	2	0,289
	31-40 Yaş	73	80,14			
	41 Yaş ve Üstü	32	65,81			
Yönetim	21-30 Yaş	45	85,98	6,857	2	<b>0,032</b>
	31-40 Yaş	73	75,88			
	41 Yaş ve Üstü	32	59,91			
Ücret	21-30 Yaş	45	83,89	2,433	2	0,206
	31-40 Yaş	73	72,08			
	41 Yaş ve Üstü	32	71,50			
Bireyler Arası İlişkiler	21-30 Yaş	45	77,92	0,366	2	0,833
	31-40 Yaş	73	73,37			
	41 Yaş ve Üstü	32	76,95			
Başarı, Saygınlık ve Tanınma	21-30 Yaş	45	70,12	2,021	2	0,364
	31-40 Yaş	73	80,58			
	41 Yaş ve Üstü	32	71,48			
Veli Öğrenci İlgisizliği	21-30 Yaş	45	68,72	2,909	2	0,234

	31-40 Yaş	73	75,21
	41 Yaş ve Üstü	32	85,70

Çizelge 5.30’de görüldüğü gibi, İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyutu puanlarının yaşınız değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın, 21- 30 yaşlarındaki öğretmenler ile 41 yaş ve üstü öğretmenler arasında  $p<0,05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 5.30:** İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyutu Puanlarının Yaşınız Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	P Değeri		
	21-30 Yaş	31-40 Yaş	41 Yaş ve Üstü
21-30 Yaş	-	0,225	<b>0,005</b>
31-40 Yaş		-	0,104
41 Yaş ve Üstü			-

Öğretmenlerin iş doyumu ölçeği alt boyut puanlarının cinsiyetiniz değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testi bulgularına ait bilgiler Çizelge 5.31’de verilmiştir.

Ho1: İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyut Puanları cinsiyetiniz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs1: İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyut Puanları cinsiyetiniz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Mann-Whitney U Testi sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetleri ile “İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Ho2: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyut Puanları cinsiyetiniz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs2: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyut Puanları cinsiyetiniz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Mann-Whitney U Testi sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetleri ile “*İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,05$ ).

Ho3: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanları cinsiyetiniz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs3: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanları cinsiyetiniz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Mann-Whitney U Testi sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetleri ile “*İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

Ho4: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanları cinsiyetiniz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs4: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanları cinsiyetiniz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Mann-Whitney U Testi sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetleri ile “*İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,05$ ).

Ho5: İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyut cinsiyetiniz yaşınız değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs5: İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyut cinsiyetiniz yaşınız değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Mann-Whitney U Testi sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetleri ile “*İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

Ho6: İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanları cinsiyetiniz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs6: İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanları cinsiyetiniz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Mann-Whitney U Testi sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetleri ile “İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 5.31:** İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyetiniz Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	Mann Whitney-U	p
İşin Kendisi	Kadın	55	76,33	2567,0	0,858
	Erkek	95	75,02		
Yönetim	Kadın	55	62,84	1916,0	< 0,001
	Erkek	95	82,83		
Ücret	Kadın	55	76,65	2550,0	0,810
	Erkek	95	74,84		
Bireyler Arası İlişkiler	Kadın	55	66,09	2095,0	< 0,001
	Erkek	95	80,95		
Başarı, Saygınlık ve Tanınma	Kadın	55	78,94	2423,5	0,454
	Erkek	95	73,51		
Veli Öğrenci İlgisizliği	Kadın	55	76,78	2542,0	0,782
	Erkek	95	74,76		

Öğretmenlerin iş doyumu ölçeği alt boyut puanlarının medeni durumunuz değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testi bulgularına ait bilgiler Çizelge 5.32’te verilmiştir.

H01: İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyut Puanları medeni durumunuz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs1: İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyut Puanları medeni durumunuz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Mann-Whitney U Testi sonucunda, öğretmenlerin medeni durumları ile “*İş Doyumu Ölçeği İşin Kendisi Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Ho2: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyut Puanları medeni durumunuz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs2: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyut Puanları medeni durumunuz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Mann-Whitney U Testi sonucunda, öğretmenlerin medeni durumları ile “*İş Doyumu Ölçeği Yönetim Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Ho3: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanları medeni durumunuz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs3: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanları medeni durumunuz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Mann-Whitney U Testi sonucunda, öğretmenlerin medeni durumları ile “*İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Ho4: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanları medeni durumunuz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs4: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanları medeni durumunuz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Mann-Whitney U Testi sonucunda, öğretmenlerin medeni durumları ile “*İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu*” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Ho5: İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyut medeni durumunuz yaşınız değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs5: İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyut medeni durumunuz yaşınız değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Mann-Whitney U Testi sonucunda, öğretmenlerin medeni durumları ile “İş Doyumu Ölçeği Başarı, Saygınlık ve Tanınma Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Ho6: İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanları medeni durumunuz değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Hs6: İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanları medeni durumunuz değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Mann-Whitney U Testi sonucunda, öğretmenlerin medeni durumları ile “İş Doyumu Ölçeği Veli Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu” sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 5.32:** İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumunuz Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	Mann Whitney-U	p
İşin Kendisi	Evli	60	76,80	2622,0	0,763
	Bekâr	90	74,63		
Yönetim	Evli	60	85,36	2108,5	<b>0,022</b>
	Bekâr	90	68,93		
Ücret	Evli	60	72,78	2536,0	0,528
	Bekâr	90	77,32		
Bireyler Arası İlişkiler	Evli	60	77,40	2586,0	0,655
	Bekâr	90	74,23		
Başarı, Saygınlık ve Tanınma	Evli	60	76,31	2651,5	0,850
	Bekâr	90	74,96		
Veli Öğrenci İlgisizliği	Evli	60	79,43	2464,0	0,361
	Bekâr	90	72,88		

Öğretmenlerin açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlara ait bulgular Çizelge 5.34’te verilmiştir. Buna göre; “Bulduğunuz kurumda yöneticileriniz ile ilişkiniz nasıldır?” sorusuna öğretmenlerin %38,89’u olması gerektiği gibi saygı çerçevesinde ve resmi yanıtını, %8,33’ü sorunsuz, %27,78’i iyi, %25’i ise sorunları rahatlıkla paylaşabilirim,



iletişim yönünden güçlü yanıtını vermiştir. Sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin kurumdaki yöneticiler ile ilişkilerinde belli bir mesafe içerisinde oldukları, ilişkilerinin olumlu ve gerekli saygı - sevgi çerçevesinde olduğu görülmektedir.

“Okulunuzda velileriniz ile ilişkileriniz nasıldır?” sorusuna öğretmenlerin %36,11’i genel olarak iyi, %8,33’ü seviyeli ve düzenli, %8,33’ü ne çok samimi ne çok mesafeli, %13,89’u saygı sınırlarını aşmayan şekilde, %13,89’u veli psikolojisine ve tutumuna göre değişken, %19,44’ü ise sorumluluktan kaçan veliler ile iletişimimiz iyi değil yanıtını vermiştir. Sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin veliler ile iletişimini belli bir düzeyde ve saygı çerçevesinde tutmaya çalıştığı gözlemlenmiştir. Velilerin duyarsız davranışlarının olması ve öğrenciler ile yeterince ilgilenmemeleri öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir.

“Mesleğiniz beklentilerinizi karşılamakta mıdır?” sorusuna öğretmenlerin %16,67’si evet karşılıyor, %8,33’ü maddi olarak hayır, manevi olarak evet, %50’si maddi beklentilerimi karşılamıyor, %16,67’si kısmen karşılamaktadır, %2,78’i mesleğin toplumda eğer görmediğini düşünüyorum, maddi ve manevi olarak karşılamıyor, %5,56’sı ise kesinlikle karşılamıyor yanıtını vermiştir. Sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin bir kısmı öğretmenlik mesleğinin sadece sevgi ile yapılacağını, fazla bir beklentiye girilmemesi gerektiğini belirtirken, büyük çoğunluğu mesleklerinin beklentilerini karşılamadığını, çalışma saatlerinin uzun, müfredatın yoğun ve yorucu, yapılan iş karşılığında alınan ücretlerin ise yetersiz olduğunu belirtmiştir.

“Sizce uygulanan ücret politikası yeterli midir?” sorusuna öğretmenlerin %5,56’sı mutlaka iyileştirme yapılmalıdır, %16,67’si beklentiyi fazla tutmamak gerektiğine inanıyorum, %19,44’ü kesinlikle yetersiz, %5,56’sı diğer memurlara oranla çok daha düşük, %52,78’i ise emeğimizin karşılığı olarak çok düşük yanıtını vermiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin diğer memurlara oranla daha az maaş aldıklarından, çalışma koşullarına göre ücret yetersizliğinden, diledikleri hayat standardını yakalayamamaktan dolayı şikâyetçi oldukları görülmektedir.

“İş doyumunuzu etkileyen diğer etmenleri yazınız.” ifadesine verilen yanıtlara göre öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler; %11,11 oranında çevrenin sosyo - ekonomik düzeyi, %1,85 oranında fiziksel şartlar, %1,85 oranında müfredatın yoğunluğu, %7,40 oranında okul idaresinin tutum ve davranışları, %27,78 oranında öğrenci davranışları, %9,26 oranında öğretmenliğe karşı önyargılar, %5,56 oranında

ulaşım, %5,56 oranında ücret, %24,07 oranında veliler ile yaşanan iletişimsizlik, %5,56 oranında ise yoğun iş temposu olarak belirlenmiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerin ğrenci davranışları ile veliler ile yaşanan iletişimsizlikler olduğu gözlemlenmiştir.



**Çizelge 5.33: Öğretmenlerin Açık Uçlu Sorulara Verdikleri Yanıtlar**

Değişkenler	f	%	
1-Bulduğunuz kurumda yöneticileriniz ile ilişkiniz nasıldır?	Olması gerektiği gibi saygı çerçevesinde ve resmi	14	38,89
	Sorunsuz	3	8,33
	İyi	10	27,78
	Sorunları rahatlıkla paylaşabilirim, iletişim yönünden güçlü	9	25,00
	Toplam	36	100,00
2-Okulunuzda velileriniz ile ilişkileriniz nasıldır?	Genel olarak iyi	13	36,11
	Seviyeli ve düzenli	3	8,33
	Ne çok samimi ne çok mesafeli	3	8,33
	Saygı sınırlarını aşmayan olumlu bir iletişim	5	13,89
	Veli psikoloji ve tutumuna göre değişken	5	13,89
	Sorumluluktan kaçan veliler ile iletişimimiz iyi değil	7	19,44
	Toplam	36	100,00
3-Mesleğiniz beklentilerinizi karşılamakta mıdır?	Evet karşılıyor	6	16,67
	Maddi olarak hayır, manevi olarak evet	3	8,33
	Maddi beklentilerimi karşılamıyor	18	50,00
	Kısmen karşılamaktadır	6	16,67
	Mesleğin toplumda eğer görmediğini düşünüyorum, maddi ve manevi olarak karşılamıyor	1	2,78
	Kesinlikle karşılamıyor	2	5,56
	Toplam	36	100,00
4-Sizce uygulanan ücret politikası yeterli midir?	Mutlaka iyileştirme yapılmalıdır	2	5,56
	Beklentiyi fazla tutmamak gerektiğine inanıyorum	6	16,67
	Kesinlikle yetersiz	7	19,44
	Diğer memurlara oranla çok daha düşük	2	5,56
	Emeğimizin karşılığı olarak çok düşük	19	52,78
	Toplam	36	100,00
5-İş doyumunuzu etkileyen diğer etmenleri yazınız.	Çevrenin sosyo-ekonomik durumu	6	11,11
	Fiziksel Şartlar	1	1,85
	Müfredatın ağır olması	1	1,85
	Okul idaresinin tutum ve davranışları	4	7,40
	Öğrenci Davranışları	15	27,78
	Öğretmenliğe karşı önyargılar	5	9,26
	Ulaşım	3	5,56
	Ücret	3	5,56
	Veliler ile yaşanan iletişimsizlik	13	24,07
	Yoğun iş temposu	3	5,56
	Toplam*	54	100,00

\*Öğretmenlerin verdikleri yanıtlar üzerinden hesaplanmıştır.

## 6. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 6.1 Tartışma

Öğretmenlerin mesleklerinde göstermiş oldukları çaba ve bu çabalarının karşılık bulması hem iş doyumlarını etkileyecektir, hem de öğrencilerin öğrenme ve gelişme düzeylerini artırarak okulun başarısını etkileyecektir. Öğretmenlerin iş doyumuna üzerine yapılan başka bir çalışma göz önüne alındığında sonuçların bizim çalışmamız ile tutarlı çıktığını söylemek mümkündür. Daha önce gerçekleştirilen çalışma ve bizim çalışmamızda öğretmenlerin iş doyumsuzluğuna etki eden en önemli faktörlerin ücret politikası, öğrenci davranışları ve veli davranış ve tutumları olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenler aldıkları ücretin istedikleri yaşam standardına uyum sağlayacak düzeyde olmadığını ve yaptıkları iş ve çalışmalarına denk olmadığını düşünmektedirler. Ayrıca öğrencilerin derslere olan ilgisiz tutum ve davranışlarının, derslerde başarısız olmalarının öğretmenliğe karşı olan motivasyonlarını düşürdüğünü belirtmişlerdir. Bununla birlikte öğretmenlerin dikkat çektikleri en önemli sorunlardan birisi ise velilerin ilgisiz davranışlarıdır. Öğretmenler velilerin olumsuz etkilerinin performanslarını ve öğretmenlikteki etkililiklerini düşürdüğünü belirtmişlerdir. Öğretmenlerin iş doyumlarına olarak baktığımızda ise sonuçların genel olarak kısmen yüksek olduğu gözlenmiştir.

Ölçeğe boyutlarına göre daha önceki araştırmada öğretmenlerin “işin kendisi” alt boyutunda iş doyumlarının yüksek olduğu, bu çalışmada ise kısmen doyumlu olduğu saptanmıştır. Öğretmenlik mesleğinde öğretmenlerin “işin kendisi” alt boyutunda iş doyumunu yaşamalarında öğretmenliğin iş güvencesi sağlaması, bilgi, beceri ve yaratıcılığını gösterme fırsatı sunmasının etkili olduğu gözlenmiştir. Bu bulgulara öğretmenlerin iş doyumuna ulaşmak için öğrenci başarısına, öğrenci, veliler ve yöneticiler ile ilgili pozitif ilişkiler kurmaya ne kadar önem verdiklerini ortaya koymaktadır.

Daha önceki çalışmada öğretmenlerin “bireyler arası ilişkiler” ve “veli öğrenci ilgisizliği” alt boyutlarında yeterli iş doyumuna ulaştıkları, bu çalışmada ise kısmen iş

doyumunu yaşadıkları gözlemlenmiştir. Her iki çalışmada da öğretmenler kendilerine uygun meslek seçimi yaptıklarını, okulda diğer çalışma arkadaşlarının görev ve sorumluluklarını yerine getirdiğini, okuldaki ilişkilerinin kendilerini rahatsız eden, mutsuz eden ilişkiler olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca velilerin çocuklarının eğitimine ve okula karşı ilgilerinin azalması da öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz yönde etkilenmesine yol açmış olabilir. Bununla birlikte bu sonuçların çıkmasında, öğrencilerin başarı düzeylerinin düşük olması; derslere karşı ilgisiz davranmaları; velilerin okula ve öğretmenin işbirliği isteklerine karşı ilgisiz kalmaları veya olumsuz etkilerinin olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Bu durum Thompson, McNamara ve Hoyle'un (1997) da belirttiği gibi öğrencilerin gösterdikleri davranışlar, performans ve öğrenci disiplin sorunlarının öğretmenlerin işten doyumunu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Elde edilen tüm bu bulguların dışında çalışmaya dahil edilen öğretmenlerin genel olarak mesleklerini çok sevdiğini, başka bir iş yapmayı düşünmedikleri ve genel olarak mesleki başarılarından memnun oldukları görülmektedir. Ancak öğretmenler daha önceki çalışmada elde edilen bulguların aksine öğretmenlik mesleğinin toplumda yeterince saygınlık ve değer görmediğinden şikâyetçidirler.

Ölçeğin “yönetim” alt boyutunda daha önce yapılan çalışmada yönetici tutum, davranış ve uygulamalarının öğretmenlerde olumsuz bir algı oluşturduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışmada ise öğretmenlerin yöneticiler ile saygı çerçevesi içerisinde oldukça olumlu etkileşimler içinde oldukları görülmüştür. Öğretmenler yöneticiler tarafından desteklendiklerini, bir sorun ile karşılaştığında yapıcı çözümler ile karşılaştıklarını ve fikirlerine değer verildiğini belirtmişlerdir. Bu sonuçlar iş doyumunun, yönetimden gelen destek ve liderlik yeteneğine, öğrenci davranışlarına ve okulun genel iklimine bağlı olduğunu (Perie ve Baker, 1997) göstermektedir. Eğer yönetsel anlamda okulda sorun yaşıyorsa öğretmenler de okulların yönetim şekline memnun olmamaktadır. Bununla birlikte okullarda yöneticiler tarafından görev dağılımında adaletli tutumun benimsenmesi, öğretmenlere eşit davranılması, yöneticilerin tutumlarının katı ve sert olmaması, öğretmenlerin diğer çalışma arkadaşları ile olumlu paylaşım ve iletişimde bulunabilmeleri gibi faktörlerin de öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen diğer faktörler olduğunu ve okulun yönetim anlayışı ile doğru orantı içerisinde olduğunu söylemek mümkündür. Okullarda görev yapan her öğretmenin farklı bireyler olduğu, farklı değerlere, farklı ideolojilere, farklı

yaşlara, farklı cinsiyetlere, farklı uzmanlıklara, farklı bilgi ve birikimlere, farklı yeteneklere sahip oldukları okul yönetimleri tarafından göz önüne alınması gereken çok önemli etkenlerdendir. Bu nedenle okul yöneticilerinden beklenen her öğretmene farklı bir değer olduğunu bilerek yaklaşmaktır. Bu sayede öğretmenlerin iş doyumlarında olumlu artışların yaşanacağı öngörülmektedir.

Ücret konusunda hem önceki çalışmada hem de bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumсуuzluğu yaşadığı gözlemlenmiştir. Ücretlerde miktar olarak bir artış gözlenmiş olsa bile bağlı bulunulan koşullara göre öğretmenlerin ücret konusunda genel olarak yetersiz olduğu görüşünde buluştukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin ücret konusunda yaşadıkları iş doyumсуuzluğunun sebebi, sahip oldukları bilgi ve becerilerinin karşılığı olan ücreti alamamaları, aldıkları ücretin istedikleri yaşam standardını sağlayamaması ve beklentilerini bir türlü karşılayamamasıdır. Bu nedenle bu çalışmada ücretin iş doyumunu etkisi üzerine etkisinin diğer faktörlere oranla daha fazla olduğunu bile söylemek mümkündür. Ancak literatürde öğretmenlerin işten doyumunu ile ücret arasındaki bağa ilişkin farklı sonuçlara da rastlamak mümkündür. Ancak yine de buradan elde edilecek sonuç, öğretmenlerin toplumdaki statülerine ve emeklerine uygun, gereksinimlerini karşılayan tatmin edici bir ücret almasının çok önemli olduğudur.

Daha önceki çalışmada bireysel saygınlık ve tanınma alt boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre işten doyumunun daha az olduğu gözlenmiştir. Bu çalışmada ise bireysel saygınlık ve tanınma alt boyutunda cinsiyetlerine göre öğretmenlerin işten doyumunu arasında bir fark gözlenmez iken, yönetim ve bireyler arası ilişkiler alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre işten doyumunun daha az olduğu gözlenmiştir. Literatürde de cinsiyete göre öğretmenlerin iş doyumları arasında çelişkili sonuçlar olduğu bilindiğinden bu çalışmadaki sonuçların tutarlı olduğunu söylemek mümkündür. İş doyumunu sadece cinsiyet ile açıklanabilen bir oldu değildir. Bu durum günümüzde öğretmenliğin uzun yıllar boyunca emek gösterilen bir meslek olduğu, kadın veya erkek olmasına bakmaksızın öğretmenliğin her iki taraf için de benzer sıkıntıları, önemi ve doyumunu ifade ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Medeni durum ölçeğinin genelinde ve “yönetim” alt boyutunda hem bu çalışmada hem de daha önce yapılmış olan çalışmada iş doyumunu ile güçlü bir ilişkiye sahiptir. Clark

(1996), genel iş doyumunu düzeyi bakımından evli işçilerin en yüksek fakat işin kendisi açısından dul olanların en doyumlu olduklarını saptamıştır. Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre evli öğretmenlerin yaptıkları işe ilişkin doyum düzeylerini bekâr olanlara göre daha yüksek bulmuştur. Yani evlilik rolünün öğretmenler üzerinde etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Evli öğretmenlerin hem psikolojik olarak tatmin duygusuna daha kolay sahip olma, hem de evlilik içerisinde eş ile masrafları bölüşebilme imkânları nedeni ile daha kolay iş doyumuna ulaştıkları savunulabilir.

Geçmişte yapılan araştırmaların yaş ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğunu savunduğu görülmüştür. Bu çalışmalara göre çalışanların iş doyumlarının meslek hayatlarının başlangıcında yüksek, meslek hayatlarının ortalarında düşük, meslek hayatlarının sonlarında ise tekrar yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu çalışmada ise ölçeğin “yönetim” alt boyutunda çalışanların yaşları ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu fark kariyerinin başındaki öğretmenler ile meslek hayatlarının sonlarına doğru olan öğretmenlerin iş doyumları arasında gözlenmiştir. Ancak genel olarak bakıldığında öğretmenlerin yaşları ile iş doyumları arasında ciddi bir ilişki bulunmamaktadır. Bunun sebebi olarak da iş doyumunu ölçteğinde kendilerine yöneltilen soruları tüm öğretmenlerin benzer biçimde algılamaları gösterilebilir.

Sonuç olarak geçmiş çalışmada ve bu çalışmada görüldüğü üzere öğretmenler iş doyumсуuzluğu yaşamaktadırlar. Bunun en önemli sebeplerinin ise ücret, veliler ile olan iletişimsizlik ve öğrenci davranışları olduğu belirlenmiştir. Her yıl kişi başına düşen gelirin artmasına rağmen bunların öğretmenlere yansımadağı ya da öğretmenler tarafından olumlu görülmediğı belirlenmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin iyi bir ücret beklentilerinin yeteri kadar karşılanmadığını söyleyebiliriz. Öğretmenlerin ücret konusundaki beklentilerinin karşılanması demek öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin artması, bunun da öğretmenin motivasyonunu artırması demektir. Okuldaki öğrencilerinin etkin yöntemler belirlenerek derslere katılımlarının artması, velilerin düzenli olarak bilgilendirilmesi ve eğitime dâhil edilmeleri de öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin artmasına neden olacaktır. Öğrencilerin derslerdeki başarılarının artmasının öğretmenler ile velilerin ilişkilerini de olumlu etkileyeceğinden öğretmelerin motivasyon ve becerilerini de arttıracaktır.

## 6.2 Sonuç ve Öneriler

Çalışma 150 öğretmen ile gerçekleştirilmiş olup çalışmaya katılan öğretmenlerin  $\frac{3}{4}$ 'ünün eğitim fakültesi mezunu olduğu görülmektedir. Diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin oranlarının ise oldukça düşük olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu meslekte 2 yıl ile 12 yıl arasında kıdeme sahiptirler. Şu anda görev yapmış oldukları okulda ortalama 1 ile 3 yıldır öğretmenlik yapmaktadırlar. Anket çalışması aşamasında çalışmaya en az katılım sağlayan öğretmenlerin 41 yaş ve üstündeki öğretmenler olduğu ortaya çıkmıştır.

İş Doyumu Ölçeği 6 alt boyuta ayrılmış ve sonuçlar alt boyutlar dikkate alınarak karşılaştırılmıştır. Çalışmanın alt boyutları;

- İşin Kendisi
- Yönetim
- Ücret
- Bireyler Arası İlişkiler
- Başarı, Saygınlık ve Tanınma
- Veli Öğrenci İlgisizliği

Alt boyutlara uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda “ İşin Kendisi” alt boyutunun düşük güvenilirlikte olduğu, “Yönetim” alt boyutunun güvenilir olmadığı, “Ücret” alt boyutunun oldukça güvenilir olduğu, “Bireyler Arası İlişkiler” alt boyutunun düşük güvenilirlikte olduğu, “Başarı, Saygınlık ve Tanınma” alt boyutunun güvenilir olmadığı ve “Veli Öğrenci İlgisizliği” alt boyutunun ise oldukça güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır.

İş Doyumu Ölçeği toplam puanlarının öğretmenlerin en son mezun olduğu okul, öğretmenlikteki kıdeminiz, bulunduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz ve yaşınız değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan karşılaştırmalı testler sonucunda anlamlı farklılıklar elde edilmemiştir. Yani öğretmenlerin genel olarak iş doyumuna ulaşmalarında en son mezun oldukları okulun, öğretmenlikteki kıdemlerinin, buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerinin ve yaşlarının bir fark yaratmadığı görülmüştür. Ancak öğretmenlerin genel olarak iş doyumuna ulaşmalarında öğretmenlerinin medeni durumlarının evli veya bekâr olarak değişmesinin etkili olduğu görülmüştür. Burada elde edilen sonuca göre



evli öğretmenlerin iş doyumuna daha kolay ulaştıklarını söylemek mümkündür. Bu duruma da aile yaşantısı ve artan sorumluluklar nedeni ile evli öğretmenlerin kendilerini psikolojik ya da mecburi olarak mevcut şartlarda çalışmak zorunda hissetmelerinden kaynaklanan bir durum olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışmanın alt boyutlarını tek tek ele aldığımızda iş doyumuna etki eden faktörlerinde farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin en son mezun oldukları okullarının ölçeğin işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı, saygınlık ve tanınma ve veli öğrenci ilgisizliği alt boyutlarından herhangi birisinde iş doyumunu açısından bir farklılık yaratmadığını söylemek mümkündür. En son mezun olunan okul değişkeninin öğretmenlerin iş doyumunda farklılaştırıcı bir etkiye sahip olmamasının en önemli sebebinin örneklem grubumuzdaki öğretmenlerin büyük çoğunluğunun Eğitim Fakültesi mezunu olmasından kaynaklanmaktadır. Yani benzer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin iş doyumları da benzer sonuç vermiştir.

Öğretmenlerin meslekteki kıdemlerinin ölçeğin yönetim alt boyutundaki iş doyumunu açısından bir farklılık yarattığı görülmüştür. Yapılan detaylı incelemeler sonucunda farklılığın 2 ile 6 yıl kıdemli öğretmenler ile 13 – 18 yıl kıdemli öğretmenler arasında, 2 ile 6 yıl kıdemli öğretmenler ile 19 – 24 yıl kıdemli öğretmenler arasında ve 2 ile 6 yıl kıdemli öğretmenler ile 25 yıl ve daha fazla kıdemli öğretmenler arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Yani kıdemi 2 ile 6 yıl arasında olan öğretmenlerin 12 yıldan daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenlere göre yönetim alt boyutunda daha fazla iş doyumuna ulaşmaktadırlar. Bu duruma meslekte çok yeni olmayan ancak öğretmenlikte tecrübe edinecek kadar meslek deneyimine sahip olan öğretmenlerin yönetim ile bağlarının daha güçlü olması ve fikir alışverişlerinin daha fazla olması neden olmuş olabilir.

Öğretmenlerin buldukları okullardaki toplam çalışma sürelerinin ölçeğin ücret ve bireyler arası ilişkiler alt boyutlarındaki iş doyumunu açısından farklılık yarattığı görülmüştür. Yapılan detaylı incelemelere göre ücret alt boyutundaki farklılığın bulunduğu okulda 1- 3 yıldır çalışan öğretmenler ile 4 – 6 yıldır çalışan öğretmenler arasında ve 1- 3 yıldır çalışan öğretmenler ile 7 yıl ve üstünde çalışan öğretmenler arasında gerçekleştiği belirlenmiştir. Buldukları okulda 1 – 3 yıldır çalışan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre ücret alt boyutunda daha yüksek iş doyumuna

sahip oldukları görülmüştür. Bireyler arası ilişkiler alt boyutundaki farklılığın ise bulunduğu okulda 1- 3 yıldır çalışan öğretmenler ile 4 – 6 yıldır çalışan öğretmenler arasında gerçekleştiği belirlenmiştir. Buldukları okulda 1 – 3 yıldır çalışan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre bireyler arası ilişkiler alt boyutunda daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Öğretmenlerin yaşlarının ölçeğin yönetim ilişkiler alt boyutundaki iş doyumunu açısından farklılık yarattığı görülmüştür. Yapılan detaylı incelemelere göre yönetim alt boyutundaki farklılığın 21- 30 yaşlarındaki öğretmenler ile 41 yaş ve üstü öğretmenler arasında gerçekleştiği görülmüştür. Genç öğretmenlerin ileri yaşlardaki öğretmenlere göre yönetim alt boyutunda iş doyumuna ulaşmasının daha kolay olduğunu söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin cinsiyetlerinin ölçeğin yönetim ve bireyler arası ilişkiler alt boyutlarındaki iş doyumunu açısından farklılık yarattığı görülmüştür. Yönetim alt boyutunda ve bireyler arası ilişkiler alt boyutunda erkek öğretmenlerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin medeni durumlarının ölçeğin yönetim boyutunda iş doyumunu açısından farklılık yarattığı görülmüştür. Yönetim alt boyutunda evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Çalışmaya dâhil edilen öğretmenlerin bir kısmına açık uçlu yanıtlar verebilecekleri sorular yöneltilmiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin kurumdaki yöneticiler ile ilişkilerinde belli bir mesafe içerisinde oldukları, ilişkilerinin olumlu ve gerekli saygı - sevgi çerçevesinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okul yöneticileri ile ilişkileri kadar sorunsuz olmasa da veliler ile ilişkilerinin de genel olarak iyi olduğunu söylemek mümkündür. Öğretmenlerin veliler ile iletişimini belli bir düzeyde ve saygı çerçevesinde tutmaya çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak öğretmenlerin bireysel çabalarının aksine bazı velilerin çocuklarının eğitim ve öğretimi konusundaki duyarsız davranışlarının olması, öğrenciler ile yeterince ilgilenmemeleri öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Bu noktada velilerin velilere özel eğitim programları ile bilinçlendirilerek veli – öğrenci – öğretmen üçgeninde iş birliği artırılmalıdır.

Öğretmenlerin bir kısmı bu mesleğin beklentiye girmeden sadece sevgi ile yapılabileceğini düşünüyor olsa da, büyük çoğunluğu mesleklerinin beklentilerini

karşılığını, çalışma saatlerinin uzun, müfredatın yoğun ve yorucu, yapılan iş karşılığında alınan ücretlerin ise yetersiz olduğunu belirtmiştir. Bu noktada öğretmenlerin en çok şikâyetçi oldukları konunun ücret olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle öğretmenler yaptıkları işi zorluklarını göz önünde bulundurdıklarında aldıkları ücretin tamamen yetersiz olduğunu düşünmektedir. Ayrıca öğretmenler diğer memurlara oranla daha az maaş aldıklarını ve diledikleri hayat standardını yakalayamadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen diğer etmenlerin ise çevrenin sosyo – ekonomik durumu, fiziksel şartlar, öğretmenliğe karşı ön yargılar ve ulaşımıdır.

Analizin sonucunda genel olarak öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen en önemli etmenlerin ücret, öğrenci davranışları ve veliler ile yaşanan iletişim sorunları olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada öğretmenlerin kısmen iş doyumuna ulaştıklarını söylemek mümkündür. Öğretmenlerin daha yüksek iş doyumuna ulaşmaları için gerekli düzenlemeleri yapılması iş doyum düzeyini artıracak gibi eğitim ve öğretimde de fark yaratacaktır. Bu sayede daha başarılı öğrencilerin yetişeceğini söyleyebiliriz.

## KAYNAKLAR

- Açıkgöz, Ü. K.** (1996), *Etkili Öğrenme ve Öğretme*, İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Akçamete G., Kaner S., Sucuoğlu B.** (2001), "*Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*", Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 90s.
- Akkök, F.** (2000), *İlköğretimde Rehberlik*. (Ed. Yıldız KUZGUN). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akyüz, M. Y.** (2000), *Okulöncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve İş Doyumu*. İzmir: Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Altuğ, D.** (1997), *Örgütsel davranış: Toplam Kalite Anlayışı İçinde*. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı.
- Ardıç, K. ve Baş, T.** (2001), Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması. *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul.
- Aslan, H.** (2006), "Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Algısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi", Yayımlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aşan, Öznur, Erenler E.** (2008), İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216.
- Ataman, G.** (2002), *İşletme Yönetimi*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- AYDIN, İ.** (2004), *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı* (Ed. Yüksel ÖZDEN). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, M.** (1998), *Eğitim Yönetimi* (Kavramlar, Kuramlar, Süreçler,
- Aytürk, N.** (2001), Örgütlerde İş Basitleştirme ve İş Verimini Yükseltme Teknikleri, *Amme İdaresi Dergisi*. 34 (1), 79-112.

- Balçı, A.** (2000), *Örgütsel Sosyalleşme (Kuram, Stateji ve Taktikler)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Barutçugil, İ.** (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Başar, H.** (2000), *Eğitim Denetçisi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başar, H.** (2001), *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, İ. E.** (1992), *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E.** (1991), *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ.E.** (2000), *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bilge, F. ve Akman, Y. ve Kelecioğlu, H.** (2007), Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt 32. 32- 41.
- Bursalıoğlu, Z.** (1994), *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z.** (2002), *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Can, İ.** (2006), Sınıf Öğretmenlerinin Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Muğla İli Örneği). *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı 13.
- Can, H. ve Kavuncubaşı, Ş.** (2005), *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, N.** (2004), İlköğretim Öğretmenlerinin Denetimi ve Sorunları. *Milli Eğitim Dergisi*. (161), 112-122.
- Canbay, S.** (2007), İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Denetim Odağı İlişkisi. Yayımlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Coşkun, G.** (2013), İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Müzakere Algılamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara Keçiören Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, H.** (2003), Fen Bilgisi ve Fizik, Kimya, Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu. *Yüksek Lisans Tezi*, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkanat C.** (2000), “Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu”, Anı Yayıncılık, Ankara, 128s.
- Çoruh, E.** (2001), Hazır Giyim Sektörü’nde Çalışanların İş Doyumlarının İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Davis, K.** (1988), *İşletmede İnsan Davranışı*, Yön Ajans, İstanbul.
- Demir, E.** (2001), Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*).
- Durak, S.** (2009), Anadolu ve Genel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eğimli, A.T.** (2009), Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Sayı: 2.
- Elena, C.** (2005), Job Satisfaction Variance Among Public and Private Kindergarden School Teachers in Cyprus. *International Journal of Educational Research*. Vol 43. 3, 147-167
- Erdoğan, İ.** (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Erdoğan, İ.** (1999), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü. *Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 5*
- Eren, E.** (2001), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

**Eren, E.** (2008), *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

**Eren, E.** (1991), Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: *I.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 129*

**Eren, E.** (1998), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

**Eroğlu, F.** (1998), *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul

**Erol, V.** (1998), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık (Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

**Ersever, G.O.** (1995), İlköğretim Müfettiş Adaylarının İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 10 Sayı1, Bursa.

**Ertürk E. ve Keçecioğlu T.** (2012), “ Çalışların İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış*, 12(1), ss.41-54.

**Fields, D. L., & Blum, T. C.** (1997), Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, Sayı 18, 181-196.

**George, E. ve Louw, D. ve Badenhorst, G.** (2008), Job Satisfaction Among Urban Secondary- School Techers in Namibia. *South African Journal of Educational*. Vol. 28, 2

**Gergin, B.** (2006), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri, *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

**Gözübüyük, Ş.** (2003), *Yönetim Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.

**Graham, Michael W., Messner, Philip E.** (1998), *Principals And Job Satisfaction*, *International Journal of Educational Managemet*, 12 (5), 196 – 202.

**Günaydın, Z.** (2008), Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı, Trabzon.

**Güven, M., Bakan, İ., & Yeşil, S.** (2005), Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1), 127-151.

**Ingrum, Flora J.** (1995), *Teachers Levels of Involvement In Decision-Making and Job Satisfaction In Selected Post – Secondary Institutes In Georgia*. Dissertation Abstract International 56/08, 3096, Feb.

**İncir, G.** (1990), *Çalışanların İş Doyumunu Üzerine Bir İnceleme*, Produktivite Merkezi Yayınları, Ankara.

**Kaya, F. Ş., Yıldız, B., Yıldız, H.** (2013), Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Dergisi*. Sayı 39.

**Kaynak T.** (1995), *”Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi”*, Alfa Basım Yayım- Dağıtım, Yayın No:235, Dizi No:26, İstanbul.

**Kılıç E.** (2008), “İş Tatmini ve İş Rotasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma” Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

**Kılıç, Ö. S.** (2011), İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu. (Tokat ili örneği). (Yayınlanmamış *yüksek lisans tezi*), Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

**Koçak, Y.** (2002), İlköğretim Okullarında Öğretmen Motivasyonuna İlişkin Bir Araştırma. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*).

**Konuk, M.** (2006), İşletmelerde örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi Konya şeker fabrikasında bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

**Kuşlivan, Z.** (2009), *Turizm İşletmelerinde İş Tatmini*. Bursa: Mkm Yayıncılık.

**Mertol, Ş.** (1993), Orta kademe yöneticilerinin iş tatmini ve kaygı düzeylerinin karşılaştırılması: Devlet ve özel tekstil sektöründe bir çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Enstitüsü, İstanbul.



- Meziroğlu, M.** (2005), Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Zonguldak.
- Morgan, G.** (1998), *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor*. (Çev. Gündüz Bulut), İstanbul: MESS Yayın No: 280
- Nazlı, S.** (2001), *Aile Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Oksay, A.** (2005), Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Onaran, O.** (1981), *Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları*. (1. Baskı). Ankara: Sevinç Matbaası. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları. No: 470.
- Oshagbemi, T.** (1997), *Job Satisfaction Profils of University Teachers*. Journal of Managerial Psychology, 12 (1), 27 – 39.
- Önder, E., Taş, A.** (2009), Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlük Personelinin İş Doyum Düzeyini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *MEB Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 116 (184) , 71- 81.
- Özdayı, N.** (1990), Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi. Yayımlanmamış *doktora tezi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Özdemir, E.** (2010), İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma ve İş Tatminine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özer, K.** (2003), *Gerçekçi Yönetim*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç.** (2011), *Örgütsel Davranış*.Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Robbins, S. P.** (1989), *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M.** (2005), *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayım Dağıtım.
- Sabuncuoğlu, Z. Ve Tüz M.** (2003), *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.

- Sarason, S. B.** (1971), *The Culture of School and The Problem Change Boston: Allyn and Bacon.*
- Sarpkaya, R.** (2000), Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Manisa İli Örneği). *Amme İdaresi Dergisi.* 33 (3), 111-124.
- Saylan, N., Yurdakul, B.** (1998), Öğretmenlerin Mesleki Stres Düzeyleri ile Stresle Başa Çıkmada Uygulanan Bireysel ve Örgütsel Stratejiler. *VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi.* (9-11 Eylül). Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Seferoğlu, S.** (2001), Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri. *Milli Eğitim Dergisi.* (149).
- Serençelik, İ.** (2005), Halk eğitim merkezlerinde Milli Eğitim Bakanlığı ve sivil toplum kurumları tarafından verilen kurslara katılan eğitimcilerin sorun alanları çözüm önerileri, geleceğe yönelik beklentileri ve iş doyumlarının araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sezici E.** (2009), "Motivasyon", *İşletme Becerileri Grup Çalışması*, Ankara, ss.199-230.
- Silah, M.** (2002), Sanayi İşletmelerinde Önemli Ve Çağdaş Bir Gereksinim: Süreç Danışmanlığı Uygulamaları. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1) 143-168.
- Sinan, L.** (2008), Resmi ve özel ilköğretim okulları II. Kademe branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması (Sarıyer ilçesi örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Sun, Ö.** (2002), İş doyum üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. *Uzmanlık yeterlilik tezi*, Ankara
- Susmuş, T. Ve Tozkoparan G.** (2003), *Avukatların İş Doyumuna ve Sorunlarının Ortaya Çıkarılmasına Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma.* [www.google.com / is](http://www.google.com/is) doyum. İzmir: Ege Ün. ve Dokuz Eylül Ün. İ.İ.B.F. İşletme Bölümleri.
- Sylvia, D, R. ve Hutchison, T.** (1985). What Makes Ms Johnson Teach A Study of Teacher Motivation. *Human Relations* page 38:9.
- Şahin, İ.** (1999), İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Şimşek M. Ş.** (2008), ”*Yönetim ve Organizasyon*”, Eğitim Kitapevi, Konya, 264 s.
- Şişman, M., Turan S.** (2004), *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*. . Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M.** (2002), *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tan, N.** (2003), Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*).
- Tellioğlu, A.** (2004), İstanbul İli Beyoğlu İlçesi’nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. Yayımlanmamış *yüksek lisans tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tok, T. N.** (2007), *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları* (1.Baskı). Ankara: Cem Ofset Matbaacılık.
- Tok, T. N.** (2004), İlköğretim müfettişlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları. *Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Toker, B.** (2007), Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. Sayı 8.
- Tortop, N., İsbir E. G. ve Aykaç B.** (1999), *Yönetim Bilimi*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Tunacan, S.** (2005), Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler: Yayımlanmamış *yüksek lisans tezi*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türk, M. S.** (2007), *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Özkan Yayınevi.
- Varışlı, Y.** (2010), İnşaat Firmalarında Çalışanların İş Doyumu. *Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*.
- Yeşilyaprak, B.** (2000), İlköğretim Okullarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Ankara İli Örneği. Yayımlanmamış *doçentlik tezi*, Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.
- Yıldırım, Ş, D.** (2006), Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler. Yayımlanmamış *yüksek lisans tezi*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

**Yılmaz A., Ceylan Ç. B.,** (2011), “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi”, *On dokuz Mayıs Üniversitesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Samsun, 17(2), ss. 277-394.

**Yılmaz, N.** (2010), Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri, *Yüksek Lisans Tezi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

**Yiğit, A.** (2007), Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış *yüksek lisans tezi*, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

**Yüksel, İ.** (2001), Bilgisayar işletmelerinin Öznel Yorgunluk Belirtileri İle İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi, *Hacettepe Üniversitesi. İ.İ.B.F. Dergisi*. 19 ( 2 ) .143- 157.

**Yüksel, Ö.** (2009), Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

**Yüksel, Ö.** (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (5. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.

## **EKLER**

**EK A:** Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Hakkındaki Görüşleri

**EK B:** İş Doyumu Ölçeği

**EK C:** Valilik Onayı

**EK D:** Etik Kurul Onayı



**EK A: Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Hakkındaki Görüşleri**

<b>Değişkenler</b>		<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Okulda adaletli bir görev dağılımı var, n=149</b>	Evet	78	52,3
	Kısmen	50	33,6
	Hayır	21	14,1
	Toplam	149	100,0
<b>Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığıma inanmıyorum, n=148</b>	Evet	87	58,8
	Kısmen	40	27,0
	Hayır	21	14,2
	Toplam	148	100,0
<b>Öğretmenlik tam bana göre, n=150</b>	Evet	96	64,0
	Kısmen	50	33,3
	Hayır	4	2,7
	Toplam	150	100,0
<b>Okulda sevmediğim insanlar var, n=150</b>	Evet	38	25,3
	Kısmen	53	35,3
	Hayır	59	39,3
	Toplam	150	100,0
<b>Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor, n=148</b>	Evet	75	50,7
	Kısmen	56	37,8
	Hayır	17	11,5
	Toplam	148	100,0
<b>Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatı sağlıyor, n=150</b>	Evet	72	48,0
	Kısmen	69	46,0
	Hayır	9	6,0
	Toplam	150	100,0
<b>Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor, n=150</b>	Evet	83	55,3
	Kısmen	55	36,7
	Hayır	12	8,0
	Toplam	150	100,0

**EK A (devam)**

<b>Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açık, n=150</b>	Evet	66	44,0
	Kısmen	70	46,7
	Hayır	14	9,3
	Toplam	150	100,0
<b>Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor, n=148</b>	Evet	81	54,7
	Kısmen	50	33,8
	Hayır	17	11,5
	Toplam	148	100,0
<b>Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum, n=148</b>	Evet	25	16,9
	Kısmen	46	31,1
	Hayır	77	52,0
	Toplam	148	100,0
<b>Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor, n=149</b>	Evet	71	47,7
	Kısmen	76	51,0
	Hayır	2	1,3
	Toplam	149	100,0
<b>Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor, n=150</b>	Evet	102	68,0
	Kısmen	42	28,0
	Hayır	6	4,0
	Toplam	150	100,0
<b>Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor, n=149</b>	Evet	84	56,4
	Kısmen	57	38,3
	Hayır	8	5,4
	Toplam	149	100,0
<b>Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var, n=150</b>	Evet	11	7,3
	Kısmen	37	24,7
	Hayır	102	68,0
	Toplam	150	100,0
<b>Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var, n=150</b>	Evet	9	6,0
	Kısmen	40	26,7
	Hayır	101	67,3
	Toplam	150	100,0

**EK A (devam)**

<b>Okulumu seviyorum, n=150</b>	Evet	97	64,7
	Kısmen	48	32,0
	Hayır	5	3,3
	Toplam	150	100,0
<b>Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum, n=148</b>	Evet	75	50,7
	Kısmen	52	35,1
	Hayır	21	14,2
	Toplam	148	100,0
<b>Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor, n=150</b>	Evet	88	58,7
	Kısmen	57	38,0
	Hayır	5	3,3
	Toplam	150	100,0
<b>Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor, n=150</b>	Evet	38	25,3
	Kısmen	74	49,3
	Hayır	38	25,3
	Toplam	150	100,0
<b>Okuldaki yetkilerimi yeterli bulmuyorum, n=150</b>	Evet	46	30,7
	Kısmen	49	32,7
	Hayır	55	36,7
	Toplam	150	100,0
<b>Çalışma arkadaşlarımla kırıcı ilişkilerim oluyor, n=147</b>	Evet	8	5,4
	Kısmen	35	23,8
	Hayır	104	70,7
	Toplam	147	100,0
<b>Öğretmenlik bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor, n=150</b>	Evet	69	46,0
	Kısmen	62	41,3
	Hayır	19	12,7
	Toplam	150	100,0
<b>Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor, n=150</b>	Evet	71	47,3
	Kısmen	62	41,3
	Hayır	17	11,3
	Toplam	150	100,0



**EK A (devam)**

<b>Okul müdürü öğretmenlere eşit davranıyor, n=150</b>	Evet	90	60,0
	Kısmen	40	26,7
	Hayır	20	13,3
	Toplam	150	100,0
<b>Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var, n=150</b>	Evet	66	44,0
	Kısmen	66	44,0
	Hayır	18	12,0
	Toplam	150	100,0
<b>İş arkadaşlarımla karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum, n=150</b>	Evet	91	60,7
	Kısmen	56	37,3
	Hayır	3	2,0
	Toplam	150	100,0
<b>Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil, n=150</b>	Evet	89	59,3
	Kısmen	50	33,3
	Hayır	11	7,3
	Toplam	150	100,0
<b>Okul müdürünün tutumunu sert ve katı buluyorum, n=150</b>	Evet	13	8,7
	Kısmen	39	26,0
	Hayır	98	65,3
	Toplam	150	100,0
<b>Öğretmenliğin toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil, n=149</b>	Evet	83	55,7
	Kısmen	54	36,2
	Hayır	12	8,1
	Toplam	149	100,0
<b>Okulda görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir, n=149</b>	Evet	59	39,6
	Kısmen	75	50,3
	Hayır	15	10,1
	Toplam	149	100,0
<b>İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil, n=150</b>	Evet	36	24,0
	Kısmen	90	60,0
	Hayır	24	16,0
	Toplam	150	100,0

<b>EK A (devam)</b>			
<b>Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim, n=150</b>	Evet	32	21,3
	Kısmen	35	23,3
	Hayır	83	55,3
	Toplam	150	100,0
<b>Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum, n=150</b>	Evet	79	52,7
	Kısmen	60	40,0
	Hayır	11	7,3
	Toplam	150	100,0
<b>Öğretmenlik eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor, n=1550</b>	Evet	85	56,7
	Kısmen	52	34,7
	Hayır	13	8,7
	Toplam	150	100,0
<b>Okulda rahatsız edici dost-ahbap ilişkileri var, n=150</b>	Evet	15	10,0
	Kısmen	46	30,7
	Hayır	89	59,3
	Toplam	150	100,0
<b>Öğretmenlik bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağı sağlıyor, n=150</b>	Evet	38	25,3
	Kısmen	78	52,0
	Hayır	34	22,7
	Toplam	150	100,0
<b>Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum, n=149</b>	Evet	61	40,9
	Kısmen	65	43,6
	Hayır	23	15,4
	Toplam	149	100,0
<b>Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim, n=150</b>	Evet	34	22,7
	Kısmen	49	32,7
	Hayır	67	44,7
	Toplam	150	100,0
<b>Öğretmenlik özlem ve beklentilerimi karşılamıyor, n=149</b>	Evet	40	26,8
	Kısmen	65	43,6
	Hayır	44	29,5
	Toplam	149	100,0
<b>Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor, n=150</b>	Evet	71	47,3
	Kısmen	59	39,3
	Hayır	20	13,3
	Toplam	150	100,0

**EK B: İş Doyumu Ölçeği**

Aşağıda belirtilen ifade sizin düşüncenizi yansıtmakta mıdır?		EVET	KISMEN	HAYIR
1	Okulda adaletli bir görev dağılımı var.			
2	Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığımı İnanmıyorum.			
3	Öğretmenlik tam bana göre.			
4	Okulda sevmediğim insanlar var			
5	Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.			
6	Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatı sağlıyor.			
7	Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.			
8	Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açık.			
9	Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.			
10	Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.			
11	Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.			
12	Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.			
13	Öğretmenlik, bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.			
14	Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.			
15	Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.			
16	Okulumu seviyorum.			
17	Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.			
18	Öğretmenlik, kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.			
19	Öğrenci sorunlarını çözemem ben de çaresizlik hissi uyandırıyor.			
20	Okuldaki yetkilerimi yeterli bulmuyorum.			
21	Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor.			
22	Öğretmenlik, bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor.			
23	Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.			
24	Okul müdürü öğretmenlere eşit davranıyor.			
25	Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.			

**EK B** (devam)

		<b>EVET</b>	<b>KISMEN</b>	<b>HAYIR</b>
26	İş arkadaşlarımla karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.			
27	Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil.			
28	Okul müdürünün tutumunu, sert ve katı buluyorum.			
29	Öğretmenliğin toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.			
30	Okulda görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.			
31	İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.			
32	Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.			
33	Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.			
34	Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.			
35	Okulda rahatsız edici dost-ahbab ilişkileri var.			
36	Öğretmenlik bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağı sağlıyor.			
37	Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.			
38	Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.			
39	Öğretmenlik özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.			
40	Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor.			
41	Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.			
42	Öğretmenlik beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.			

Bu bölümde, işinizle ilgili çeşitli ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelerden size göre en doğru olanı yanda belirtilen “**Evet**”, “**Kısmen**” ya da “**Hayır**” seçeneklerinden yalnızca bir tanesine “**X**” koyarak işaretleyiniz.

**EK B** (devam)

## **İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ**

Değerli meslektaşım,

Bu ölçek ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bir araştırmada, bilgi toplama aracı olarak hazırlanmıştır. Bilgiler Yüksek Lisans Tez Çalışmasında kullanılacaktır. Bu nedenle ölçeğe adınızı ve soyadınızı yazmayınız. Ölçeği, tam ve içtenlikle doldurmanız, araştırmanın sağlıklı ve güvenilir sonuçlara ulaşmasını önemli ölçüde etkileyecektir.

Zamanınızı ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Döndü AYDIN

İstanbul Aydın Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

### **BÖLÜM I**

#### **Kişisel Bilgi Formu**

Bu bölümde bireysel durumunuza ilişkin bilgiler yer almaktadır. Lütfen , her madde için durumunuza en uygun olan seçeneği (X) işareti koyarak işaretleyiniz.

#### **1-En son mezun olduğunuz okul,**

- ( ) Öğretmen lisesi/Ön lisans tamamlama  
( ) Eğitim enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu  
( ) Eğitim Fakültesi  
( ) Diğer Fakülteler.....

#### **2- Öğretmenlikteki kıdeminiz,**

- ( ) 0-1 yıl  
( ) 2-6 yıl  
( ) 7-12 yıl  
( ) 13-18 yıl  
( ) 19-24 yıl  
( ) 25 ve daha fazla yıl

**3- Bulduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz,**

- 1-3 yıl  
 4-6 yıl  
 7 ve daha fazla yıl

**4- Yaşınız,**

- 21-30  
 31-40  
 41 ve daha fazla

**5- Cinsiyetiniz,**

- Erkek  Kadın

**6- Medeni durumunuz,**

- Bekar  Evli

**BÖLÜM III**

**1- Bulduğunuz kurumda yöneticilerinizle ilişkiniz nasıldır?**

**2- Okulunuz da velileriniz ile ilişkileriniz nasıldır?**

**3- Mesleğiniz beklentilerinizi karşılamakta mıdır?**

**4- Sizce uygulanan ücret politikası yeterli midir?**

**5- İş doyumunuzu etkileyen diğer etmenleri yazınız.**

**EK C: Valilik Onayı**



**T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

**Sayı :** 59090411/44/4435507  
**Konu:** Döndü AYDIN

28.04.2015

**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)**

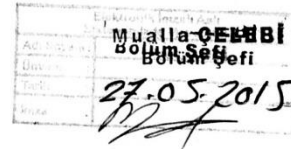
İlgi: a) 06.04.2015 tarih ve 1617 sayılı yazınız.  
b) Valilik Makamının 24.04.2015 tarih ve 4351024 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Döndü AYDIN'ın "*Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, *uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması*, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Mustafa GÖLLER  
Müdür a.  
Şube Müdürü

EK:1- Valilik Onayı  
2- Ölçekler



İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad.No:13 Cağaloğlu  
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239  
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3c03-1d37-3272-a8a6-51eb kodu ile teyit edilebilir.

## EK D: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 10/06/2016-3547



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-044-3547  
Konu : Döndü AYDIN Etik Kurul Onay Hk.

10/06/2016

Sayın Döndü AYDIN

Enstitümüz Y1312.041005 numaralı İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Döndü AYDIN' ın "SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ(BAĞCILAR ÖRNEĞİ)" adlı tez çalışması gereği " Kişisel Bilgi Formu", "İş Doyum Ölçeği" ve "İş Doyumu ile İlgili Açık Uçlu Sorular" ile ilgili anketleri ve ölçeği 30.03.2015 tarih ve 2015/03 İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyon Kararı ile etik olarak uygun olduğuna karar verilmiştir. Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Özer KANBULOĞLU  
Müdür

Evrakı Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/en/Vision.Dogrula/BegeDogrulama.aspx?V=BEK4BFBA>

Adres:Beyyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL  
Telefon:444 1 428  
Elektronik Ağ:<http://www.aydin.edu.tr/>

Bilgi için: Canan TOPDEMİR  
Unvanı: Enstitü Sekreteri







## ÖZGEÇMİŞ

**Ad Soyad** : Döndü AYDIN  
**Doğum Tarihi ve Yeri** : 01/01/1987  
**E-Posta** : dnd\_aydin@hotmail.com

## ÖĞRENİM DURUMU

**Lisans** : 2009, Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümü

## MESLEKİ DENEYİM

- 2009 Bağcılar Münir Nurettin Selçuk İlköğretim Okulu – Sınıf Öğretmeni
- 2010 Bağcılar Nene Hatun İlkokulu – Sınıf Öğretmeni

Halen Nene Hatun İlkokulu’nda Sınıf Öğretmeni olarak görev yapmakta