



**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI**

**Müzik Eğitimi Bilim Dalı**

**MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARI VE  
BENLİK SAYGILARININ FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN  
İNCELENMESİ**

**Bilgi KABAĞCI**

**Danışman**

**Doç. Dr. Bahar GÜDEK**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Temmuz, 2019**

## TELİF HAKKI

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Ek Madde 40 hükümleri çerçevesinde (Ek: 22/2/2018-7100/10 md.) “*Lisansüstü tezler yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından gizlilik kararı alınmadıkça, bilime katkı sağlamak amacıyla Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından elektronik ortamda erişime açılır.*”

Araştırmacılar tezlerin tamamı veya bir bölümünü yazarın izni olmadan ticari veya mali kazanç amaçlı kullanamaz, yayınlamayaz, dağıtamaz ve kopyalayamaz. Ulusal Tez Merkezi Web Sayfasını kullanan araştırmacılar, tezlerden bilimsel etik ve atıf kuralları çerçevesinde yararlanırlar.

### YAZARIN

Adı : Bilgi

Soyadı : KABAKCI

Bölümü : Müzik Eğitimi Anabilim Dalı

İmza :

Teslim Tarihi :

### TEZİN

Türkçe Adı : Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Benlik Saygılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi

İngilizce Adı : The Level of Job Satisfaction and Self-Esteem of Music Teachers in Terms of Different Variables

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Bilgi KABAKCI

İmza: .....



## KABUL VE ONAY

**Bilgi KABAKCI** tarafından hazırlanan “**Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Benlik Saygılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Ondokuz Mayıs Üniversitesi **Güzel Sanatlar Eğitimi** Anabilim Dalı, **Müzik Eğitimi Bilim Dalı**’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Doç. Dr. Bahar GÜDEK

Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi .....

**Başkan:** Prof. Dr. Damla BULUT

Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi .....

**Üye:** Prof. Dr. Ilgım KILIÇ TAPU

Güzel Sanatlar Fakültesi, İzmir Demokrasi Üniversitesi .....

**Üye:** Doç. Dr. Bahar GÜDEK

Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi .....

Bu tezin **Güzel Sanatlar Eğitimi** Anabilim Dalı, **Müzik Eğitimi Bilim Dalı**’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Tarihi: \_\_/\_\_/\_\_\_\_

Prof. Dr. Ali ERASLAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

(İmza ve Mühür)



*Anneme ve Babama*

## TEŞEKKÜRLER

Bu tezi hazırlamamda başından sonuna kadar desteğini ve emeğini hiç esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr. Bahar GÜDEK'e ve çalışmanın anket aşamasını gerçekleştirmem için zamanını ayıran değerli müzik öğretmeni arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Tez çalışma sürecinde bana destek olan ve yardımlarını esirgemeyen değerli Merve Meryem SAMANCI, Şerife SELALMAZ ve Ahmet Kaan KARAYILAN'a, ingilizce çeviri için Gülizar ÇOLAK'a teşekkür ederim.



# **MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARI VE BENLİK SAYGILARININ FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Bilgi KABAKCI**

**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**Temmuz, 2019**

**ÖZ**

Müzik öğretmenlerinin iş doyumu ve benlik saygısı düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi tezin ana amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda müzik öğretmenlerinin iş doyum ve benlik saygısı düzeylerinin cinsiyet, hizmet yılı, medeni durum, çalıştığı kurum, haftalık çalgı çalışma süresi, ekonomik durumlarını algılama, öğrenim durumu değişkenlerine göre değişip değişmediği belirlenmiştir. Araştırmanın verileri Batı Karadeniz Bölgesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okulların farklı kademelerinde çalışan 125 müzik öğretmeni ile yapılan anketlerden elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak 7 sorudan oluşan “Kişisel Bilgi Formu”, 20 sorudan oluşan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve 10 sorudan oluşan “Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programından yararlanılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulgularda müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin genelde olumlu olduğu ancak bunun üst düzeyde olmadığı saptanmıştır. Müzik öğretmenlerinin benlik saygısı düzeyleri ise ‘orta’ düzeyde bulunmuştur. Başka bir deyişle, araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin benlik saygısına ilişkin algı düzeyleri çok yüksek olmasa da olumlu düzeyde bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, iş doyumu düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında; öğretmenlerin cinsiyeti, çalışılan kurumu, çalgı çalmaya ayrılan süre, ekonomik düzeyleri ve eğitim durumları, hem genel hem de içsel ve dışsal doyumlarında anlamlı farklılaşmaya neden olurken, medeni durum değişkeni içsel ve genel iş doyumunda anlamlı farklılaşmaya neden olmaktadır.

Ancak öğretmenlerin mesleki kıdemi iş doyumunu düzeyi üzerinde etkili bulunmamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, benlik saygısı düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında; öğretmenlerin cinsiyeti, mesleki kıdemi, çalgı çalmaya ayrılan süre ve eğitim durumları benlik saygısı düzeylerinde/puanlarında anlamlı farklılaşmaya neden olurken, medeni durum, çalışılan kurum ve ekonomik durum algısı değişkenleri benlik saygısı düzeylerinde anlamlı farklılaşmaya neden olmamaktadır. Bunların yanında öğretmenlerin iş doyumları ile benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, içsel doyum düzeyleri arttıkça benlik saygısı düzeylerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler : İş Doyumu, Benlik Saygısı, Müzik Öğretmenliği.**

**Sayfa Sayısı : 104**

**Danışman : Doç. Dr. Bahar GÜDEK**



# **THE LEVEL OF JOB SATISFACTION AND SELF-ESTEEM OF MUSIC TEACHERS IN TERMS OF DIFFERENT VARIABLES**

**MS Thesis**

**Bilgi KABAKCI**

**ONDOKUZ MAYIS UNIVERSITY**

**GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES**

**July, 2019**

## **ABSTRACT**

This study aims to examine the level of job satisfaction and self esteem of music teachers in terms of different variables. For this aim, it has been determined whether it differentiates or not, in terms of the variables; gender, age, year of service, marital status, institution she/he is working at, weekly practising of his/her instrument, perception of economic status and education status. The data of the study were obtained via the questionnaires conducted with 125 music teachers working at different levels of official and private ministerial schools (of National Education Ministry) in the Western Black Sea Region. In the study, a personal information form including 7 questions, Minnesota Job Satisfaction Scale including 20 questions and Rosenberg Self Esteem Scale were used as data collection tools. SPSS package program was used to process the obtained data. In this study, it is understood that the job satisfaction level of music teachers were generally positive, but it isn't at top level. It is also found out that the self esteem of music teachers is at middle level. In other words, the self esteem of the teachers who participate in this study is not at top level, but it is at a positive level. It is seen that the job satisfaction level of music teachers who participate in this study, differentiate meaningfully according to their gender, institution she/he is working at, practicing time of his/her instrument, perception of economic status and education status both in their general, internal and external satisfaction. It is also seen that the variable of marital status differentiates meaningfully in terms of internal and external job satisfaction of teachers. On the other hand, it is found out that year of service doesn't have an influence on the level of job satisfaction. According to the research results, self esteem level of the teachers in this study differentiate meaningfully according to their gender, year of service, practising time of the instrument and education status. On the other hand, it is seen

that the self esteem level of teachers doesn't differentiate meaningfully according to their marital status, the institution at which he/she working at and economic status. Finally, the research results show that the more the internal satisfaction level of teachers increase, the more their level of self esteem rises.

**Key Words** : Job Satisfaction, Self-Esteem, Music Teachers

**Number of Pages** : 104

**Advisor** : Doç. Dr. Bahar GÜDEK



## İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI .....	II
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	III
KABUL VE ONAY.....	IV
TEŞEKKÜRLER.....	VI
ÖZ.....	VII
ABSTRACT .....	IX
İÇİNDEKİLER.....	XI
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
BİRİNCİ BÖLÜM .....	1
I. GİRİŞ .....	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.1.1 Problem Cümlesi .....	2
1.1.2 Alt Problemler .....	3
1.2 Araştırmanın Amacı.....	3
1.3 Araştırmanın Önemi .....	4
1.4 Sayıtlar.....	4
1.5 Sınırlılıklar.....	4
1.6 Araştırmanın Temel Kavramları (Tanımlar).....	4
İlgili Yayın ve Araştırmalar .....	5
İKİNCİ BÖLÜM.....	12
II. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	12
2.1 İş Doyumu.....	12
2.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	16
2.2.1 İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	18
2.2.2 İş Doyumunu Etkileyen Çevresel Faktörler.....	24
2.3 İş Doyumu Teorileri .....	27
2.3.1 İçerik Teorileri .....	28
2.3.2 Süreç Teorileri.....	33
2.4 Benlik Kavramı.....	36
2.5 Benlik Saygısı.....	38
2.5.1 Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler.....	40
2.5.2 Benlik Saygısını Olumsuz Etkileyen Etmenler.....	41

2.5.3 Benlik Saygısı Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri .....	42
2.5.4 Benlik Saygısı Düşük Olan Bireylerin Özellikleri.....	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	46
III.    YÖNTEM .....	46
3.1 Araştırmanın Modeli .....	46
3.2 Çalışma Grubu .....	46
3.3 Veri Toplama Araçları .....	48
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu.....	49
3.3.2 Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	50
3.3.3 Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği .....	52
3.4 Verilerin Analizi .....	53
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....	57
IV.    BULGULAR VE YORUM .....	57
4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	57
4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar .....	58
4.3 Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar .....	59
4.4 Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar .....	61
4.5 Beşinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar .....	62
4.6 Altıncı Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar.....	64
4.7 Yedinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar .....	66
4.8 Sekizinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar .....	69
4.9 Dokuzuncu Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar .....	71
4.10 Onuncu Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumları.....	74
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	76
V.    SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....	76
5.1 Sonuç ve Tartışma .....	76
5.2 Öneriler .....	82
KAYNAKÇA.....	85
EKLER.....	92

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Öğretmenlerin Cinsiyete İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	47
Tablo 2. Öğretmenlerin Medeni Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları...	47
Tablo 3. Öğretmenlerin Çalıştıkları Kuruma İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları .	47
Tablo 4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	47
Tablo 5. Öğretmenlerin Çalgı Çalışmaya Haftada Ayırdıkları Ortalama Süreye (Saat) İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	48
Tablo 6. Öğretmenlerin Ekonomik Durumlarıyla İlgili Düşüncelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	48
Tablo 7. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.	48
Tablo 8. İş Doyum Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi.....	51
Tablo 9. Benlik Saygısı Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi .....	53
Tablo 10. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak İş Doyumu ve Benlik Saygısı Puanları Üzerindeki Normallik Dağılımlarına Yönelik Kolmogorov-Smirnov Testi .....	54
Tablo 11. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler (N=125).....	57
Tablo 12. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler (N=125).....	58
Tablo 13. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	58
Tablo 14. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-testi (N=125).....	59
Tablo 15. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-testi (N=125).....	60
Tablo 16. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-testi (N=125) .....	61
Tablo 17. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-testi (N=125) .....	62
Tablo 18. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi (N=125) .....	63
Tablo 19. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi (N=125) .....	64
Tablo 20. Öğretmenlerin İş doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis Testi (N=125) .....	65
Tablo 21. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis Testi (N=125).....	65
Tablo 22. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Çalgılarını Çalmaya Haftada Ayırdıkları Süre Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis Testi (N=125) .....	67
Tablo 23. Öğretmenlerin Benlik Saygı Düzeylerinin Çalgılarını Çalmaya Haftada Ayırdıkları Süre Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis Testi (N=125) .....	68
Tablo 24. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Ekonomik Düzeylerine İlişkin Düşünceleri Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis Testi (N=125) .....	69

Tablo 25. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Ekonomik Düzeylerine İlişkin Düşünceleri Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis Testi (N=125) .....	70
Tablo 26. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Mann-Whitney Testi (N=125) .....	71
Tablo 27. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Mann-Whitney Testi (N=125) .....	72
Tablo 28. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Özet Tablo .....	73
Tablo 29. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Özet Tablo .....	73
Tablo 30. Öğretmenlerin İş Doyumları ile Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Katsayıları .....	74



## ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin ortalama puanlar.....57  
Şekil 2. Öğretmenlerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin frekans dağılımı .....59



## SİMGELER VE KISALTMALAR

MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu
%	Yüzde
No	Sayfa Numarası
ABD	Ana Bilim Dalı
$\bar{X}$	Ortalama
P	Anlamlılık Değeri
t	t- Testi
Ss	Standart Sapma
S	Sayfa Sayısı
N	Öğretmen Sayısı
F	Varyans Analizi
LSD	Least Significant Differences (En Küçük Anlamlı Farklar Testi)
TDK	Türk Dil Kurumu
SPSS 23.0	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı, 23.0 Paket Sürümü.
Min	Minimum
Max	Maksimum



# BİRİNCİ BÖLÜM

## I. GİRİŞ

### 1.1 Problem Durumu

Öğretmen, öğrenmeye rehberlik eden kişidir. Eğitim sürecinde öğretmenin, çevresine ve öğrencilerine karşı önemli sorumlulukları vardır. Bu sorumluluklarını ve görevlerini yerine getirebilmek için iş ortamının, çevresinin ve çalışma arkadaşlarının her bakımdan öğretmenin ihtiyaçlarını karşılayabilecek, huzurlu ve verimli niteliklerde olması gerektiğini söylenebilir. Bu durumun öğretmen üzerindeki etkisi kuşkusuz çok önemlidir. Öğretmenin neşeli, mutlu, doyumlu hali mesleğini icra etmede olumlu etki oluştururken, tersi durumlar olumsuz etki yaratmaktadır. Bir öğretmenin duygusal durumu, sınıfta ve çalıştığı kurumda kendini güvende ve rahat hissetmesi, genel olarak kararlarını etkileyebilir. Disiplin açısından da öğrencilerine yardım eden bir öğretmen, öğrenciler açısından da istenen ve beklenen bir öğretmendir. Öğretmenin olumlu bir tutum sergilemesi öğrenci davranışını da değiştirebilmektedir. Tüm bunların sağlanması da öğretmenin hem bireysel hem de mesleki yaşantısında yeterli iş doyumuna ulaşması ile mümkün olabilir.

Zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren işgörenler için çalıştıkları ortamın rahatlığı, güvenliği ve huzuru çok önemlidir. Çalışanlar, iş ortamlarında yeterli rahatlığa ve özgürlüğe imkân bulurlarsa, çevrelerinde ve aile içerisinde daha iyi hoşnutluk, mutluluk, iletişim ve başarıyla hareket ettikleri için işlerinde verimli oldukları gözlenmektedir. Bu görüş tüm çalışanlarda olduğu gibi öğretmenlerde de geçerlidir.

Çalışma ortamında işin psikolojik boyutlarını vurgulayan Fromm (1981), “üretmek” ile “sevmek- sevilme” faktörlerinin insanların mutluluğunu etkileyen iki etken olduğunu belirtmiştir. İşteki doyumunun artması, çalışanın işteki verimliliğini de artırmaktadır. Kendini bu anlamda yeterli hisseden birey, çevresiyle daha sağlıklı ilişkiler kurarak daha yapıcı davranışlar içerisinde olacak ve sevmek ve sevilme ihtiyacını da karşılamış olacaktır (aktaran Özgüven, 2003).

İlk kez 1920'lerde ortaya atılan iş doyumu kavramı, 1930-40'lı yıllarda incelenmeye başlanmıştır. Çünkü iş doyumu çalışanlar için önemlidir. O tarihlerden itibaren öncelikle örgüt psikolojisi ve endüstri, eğitim ve sağlık alanların da üzerinde en fazla durulan ve çalışılan konuların başında gelmiştir. İş ve farklı meslek alanlarında bu kadar önem ve ilgi ile ele alınmasının nedenleri kurumlara göre farklılık göstermekte ve değişmektedir (Güler, 1990).

Benlik saygısı, öğretmenlik mesleğinde iş doyumu kadar önemli olan diğer bir unsurdur. Kendini çalıştığı ortamda değerli hissedenen, öğrencileri tarafından sevilen ve sayılan bir öğretmenin benlik saygısı olumlu olarak gelişir denilebilir. Benlik saygısı olumlu olan öğretmenin de kendine olan güveni artar. Karşılaştığı zorlukların üstesinden kolaylıkla gelebilir, zorluklarla mücadele edebilir. Olumlu bir benlik saygısı, eğitimci ve etkilediği öğrenci kitlesi açısından oldukça önemlidir denilebilir.

Benlik saygısı, öğretmenlik mesleğinin kaliteli ve verimli bir şekilde uygulanmasında öncelikli kavramlar içinde yer alır. Öğretmenlerin mesleğe yönelik almış oldukları eğitimleri, cinsiyetleri ve okulların profilleri gibi bazı etmenler ile benlik saygısının karşılıklı bir ilişki içinde olduğu görülmüştür (Tanyeri, Dursun ve Çuhadar, 2014).

Bu çalışmada, müzik öğretmenlerinin iş doyumu ve benlik saygısı düzeylerinin hizmet yılı, yaş, cinsiyet, çalıştığı kurum, medeni durum, haftalık çalgı çalışma süresi, ekonomik durumlarını algılama, öğrenim durumu değişkenlerine göre değişip değişmediğinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırmada iş doyumu ve benlik saygısı kavramları ile belirlenen farklı değişkenlerin bu kavramlarla olan ilişkisi incelenmiştir. Kavramsal çerçevede, iş doyumu, iş doyumunu etkileyen bireysel ve çevresel faktörler, benlik kavramı ve benlik saygısı kavramlarına değinilmiştir.

### **1.1.1 Problem Cümlesi**

Bu araştırmada, aranan ana problem cümlesi şu şekilde oluşturulmuştur: “Müzik öğretmenlerinin iş doyumları ile benlik saygıları çeşitli değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?”

### 1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın temel problemiyle ilişkili olarak aşağıdaki on adet alt probleme yanıt aranmıştır.

1. Müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nasıldır?
2. Müzik öğretmenlerinin benlik saygısı düzeyleri nasıldır?
3. Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve benlik saygısı düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve benlik saygısı düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve benlik saygısı düzeyleri çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve benlik saygısı düzeyleri hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve benlik saygısı düzeyleri haftalık çalgı çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve benlik saygısı düzeyleri ekonomik durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
9. Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve benlik saygısı düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
10. Müzik öğretmenlerinin iş doyumları ile benlik saygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### 1.2 Araştırmanın Amacı

Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve benlik saygısı düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi tezin ana amacını oluşturmaktadır. Bu amaca yönelik olarak müzik öğretmenlerinin iş doyum ve benlik saygısı düzeylerinin cinsiyet, hizmet yılı, medeni durum, çalıştığı kurum, haftalık çalgı çalışma süresi, ekonomik durumu ve öğrenim durumu değişkenlerine göre değişip değişmediği saptanmıştır.

### **1.3 Araştırmanın Önemi**

Bu araştırma ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu ve benlik saygısı düzeylerinin farklı değişkenlere göre değişiklik gösterip göstermediğini tespit etmek açısından önem taşımaktadır. Ayrıca araştırma, müzik öğretmenlerinin iş doyumu ve benlik saygısı düzeylerinin farklı değişkenlere göre ölçülmesi sonucunda elde edilen bulgularla ileride yapılacak iş doyumu ve benlik saygısı çalışmalarına katkıda bulunmak, eğitim alanında niteliği artırmaya yönelik uygulamalar için veri elde edebilmek açısından da önemli sayılabilir.

### **1.4 Sayıtlar**

1. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğinin tam olduğu,
2. Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin uygulanan ölçeklere içtenlikle cevap verdikleri,
3. Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin çalışma grubunu yeterince temsil ettikleri,
4. Araştırmada izlenen yöntemin, araştırmanın amacına ve konusuna uygun olduğu sayıtlarından hareket edilmiştir.

### **1.5 Sınırlılıklar**

Bu araştırma;

1. Veriler Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği'nden elde edilen verilerle sınırlı tutulmuştur.
2. Bu araştırma Batı Karadeniz Bölgesindeki devlet okullarının ortaokul ve lise kademelerinde çalışan toplam 125 müzik öğretmeni ile sınırlıdır.

### **1.6 Araştırmanın Temel Kavramları (Tanımlar)**

İş doyumu: "İşgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur" (Erdoğan, 1996, s. 231).

Benlik saygısı: “Bireyin kendini toplum içinde önemli, yetenekli, değerli, başarılı, pozitif bakış açısına sahip, beğenilmeye ve sevilmeye değer olarak algılaması ve kendini olumlu ya da olumsuz tüm özellikleriyle olduğu gibi kabul etmesi olarak tanımlanır” (Bilgin, 2001, s. 12).

### **İlgili Yayın ve Araştırmalar**

Bu bölümde, farklı meslek gruplarında görev yapan çalışanların iş doyumunu ve benlik saygılarının, çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan çalışmalar yer almaktadır.

İnandık (2010), çalışmasında müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini farklı demografik özelliklere göre incelemiş, bu demografik özelliklere göre iş doyumunu düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma Ankara ili Çankaya ilçesinde bulunan ilköğretim ve orta öğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenleri ile 2009-2010 eğitim-öğretim yılında gerçekleştirilmiştir. MEB’e bağlı özel ve devlet okullarında görev yapan 130 müzik öğretmeninden 105 müzik öğretmenine ulaşılmıştır. Bu çalışmada ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini tespit etmek üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özellikleri de dikkate alınarak hazırlanmış iki bölümlü bir anket kullanılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesinde Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Demografik değişkenlerin bilgisine ise araştırmacı tarafından hazırlanan bir kişisel bilgi anketi aracılığıyla ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; müzik öğretmenlerinin genel iş doyumları “orta” düzeyde bulunmuş, iş doyumunu puanları arasında cinsiyete göre bakıldığında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. İş doyumunun “Mesleki ve Sosyal İlişkiler” ile “Yönetim ve Denetim Biçimleri” boyutlarında Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi, “Mesleki Çalışma Şartları” ve “Ekonomik Şartlar” boyutlarında özel okulda çalışan müzik öğretmenleri en yüksek doyumunu yaşayan öğretmenler olarak tespit edilmiştir. Müzik öğretmenlerinin hizmet yılına göre iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Haftada 5 saat ve üzeri çalgı çalışan müzik öğretmenleri “Meslek ve Niteliği”, “Mesleki Çalışma Şartları”, “Mesleki ve Sosyal İlişkiler”, “Ekonomik Şartlar” ve “Sosyal Gereksinimler” boyutlarında diğer müzik öğretmenlerinden daha yüksek, hiç çalgı çalışmayan müzik öğretmenlerinin “Meslek ve Niteliği”, “Ekonomik Şartlar” ve “Sosyal Gereksinimler” boyutlarında diğer müzik öğretmenlerinden daha düşük

doyum sağladıkları tespit edilmiştir. Araştırmacı tarafından bu bulgular ışığında uygulayıcılara ve araştırmacılara müzik öğretmenlerinin iş doyumunu artırıcı öneriler sunulmuştur.

Kılıç ve Yazıcı (2012), yaptıkları çalışmada Güzel Sanatlar ve Spor Liselerinde görev yapmakta olan müzik öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini saptamak, bazı değişkenler ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu noktadan hareketle belirlenen sorunlara çözüm önerileri getirmeyi amaçlamışlardır. Araştırma için Türkiye'nin farklı bölgelerinde ve illerinde yer alan GSSL Müzik Bölümlerinde görev yapmakta olan 109 müzik öğretmenine, tükenmişliği üç ayrı boyutta (duygusal tükenmişlik, kişisel başarı, duyarsızlaşma) incelemeye olanak sağlayan Maslach Tükenmişlik Envanteri ve iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacıyla Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MDO) uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucu, öğretmenlerin duygusal tükenme açısından yüksek, duyarsızlaşma ve kişisel başarı açısından düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca içsel iş tatmin açısından yüksek, dışsal iş tatmin açısından ise düşük iş doyumunu olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre; duygusal tükenme açısından tükenmişliği önleyebilmek ve dışsal iş tatminini arttırabilmek amacıyla öğretmenlerin çalışma koşullarının ve işin çevresine ilişkin unsurların iyileştirilmesinin faydalı olacağına dair öneri sunulmuştur.

Balkar (2009), çalışmasında okul öncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygıları, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi bazı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'de devlet üniversitelerinin okul öncesi öğretmenliği anabilim dalında görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Hackman ve Oldman İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgiler ise okul öncesi öğretmenleriyle ilgili birtakım değişkenler hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucuna göre okul öncesi eğitim öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyi ile kıdem, medeni durum ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir fark elde edilmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık alt boyutlarıyla kıdem, yaş, unvan, cinsiyet, medeni durum, sosyal etkinliklere katılım

değişkenleri arasında ise anlamlı bir fark elde edilememiştir. Ayrıca iş doyum düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Evran (2011), çalışmasında ilköğretimin 1, 2, 3. sınıf öğretmenlikleri ile 4. ve 5. sınıf öğretmenliklerini ayrı uzmanlık alanları olarak kabul eden, buna istinaden 4. ve 5. sınıfta her dersin, o dersin uzmanı olan öğretmen tarafından işlendiği özel okul öğretmenlerinin iş memnuniyeti ve benlik algısı düzeyleri ile bu uygulamanın yapılmadığı, 1- 5. sınıflarda sınıf öğretmenliğinin esas olduğu kamu okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş memnuniyeti ve benlik algısı düzeyleri arasında fark olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmanın çalışma gurubu kamuya ait ilköğretim okullarında görev yapan toplam yirmi 4. ve 5. sınıf öğretmeni ile özel okulların ilköğretim bölümünde görev yapan yirmi 4. ve 5. sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin iş memnuniyet derecelerini öğrenmek için Minesotta İş Memnuniyeti Ölçeği ile benlik algısı düzeylerini belirlemek için Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre özel okulda çalışan ilköğretim öğretmenlerinin iş memnuniyetleri, devlet okulunda görev yapan öğretmenlerden daha fazladır. Benlik algısı değişkeni yönünden bakıldığı zamansa özel ve devlet okulunda çalışan öğretmenler arasında herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

Zoroğlu (2014), çalışmasında okul öncesi öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumları, mesleki benlik saygıları ve iş doyumları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Ayrıca çalışma da yaş, cinsiyet, unvan, mesleki kıdem, okul türü, görev yeri, medeni durum, yönetici ilişkileri ve gelir düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiler de araştırılmıştır. Araştırma grubu 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Samsun ilindeki resmi eğitim kurumlarında görev yapan 281 öğretmenden (Kadın=257, Erkek=24) oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, İş Doyumu, Mesleki Benlik Saygısı ve Mesleğe Yönelik Tutum Ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma verileri, Arıca (1999), tarafından geliştirilen “Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği”, ile Çetin (2006), tarafından geliştirilen “Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği” ve Gümüşeli (2001), tarafından Türkçeye uyarlanan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, mesleğe yönelik tutum ve mesleki benlik saygısının iş doyumunu anlamlı düzeyde desteklediğini göstermiştir. Yönetici ilişkilerinden memnun olan öğretmenlerin iş doyumları memnun olmayan

öğretmenlerden yüksek çıkmıştır. Gelir düzeyinden memnun olan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları gelir düzeyinden memnun olmayanlardan daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu puanları yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, görev yapılan yer, okul türü değişkenlerine göre farklılık göstermemiştir. Elde edilen sonuçların bir kısmı literatürdeki bulgularla paralel, bir kısmı farklı çıkmıştır. Sonuçlar literatür ışığında tartışılmış ve ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda öneriler geliştirilmiştir.

Karadağ (2013), çalışmasında Kırklareli Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin, demografik değişkenlerinin, tükenmişlik ve iş doyumuna etkisini incelemiştir. Araştırmada anketlerin çoğu, çalışanlarla iletişime geçilerek yüz yüze yapılmıştır. Araştırma Kırklareli Devlet Hastanesinde görev yapan 140 hemşireyi kapsamaktadır. Çalışmada üç ayrı anket kullanılmıştır. Bunlardan ilk ankette çalışanların demografik özellikleri ile ilgili 15 soru bulunmaktadır. Bu sorular araştırmanın amacına uygun katılımcıları tanıtıcı nitelikte soruları içermektedir. İkinci ankette; 22 sorudan oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulanmıştır. Bu sorular duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı durumu olarak üç grupta toplanmış ve her soru ile ilgili tablo düzenlenip yorumları yapılmıştır. Üçüncü ankette; çalışanın işinden duyduğu memnuniyeti yansıtan İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 32 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular kurumsal politika ve stratejiler, kendini gerçekleştirme, genel kalite, kişilerarası iletişim, yöneticilik, liderlik, lojistik ve gelişim olanakları, sağlık güvencesi olarak yedi grupta toplanmış ve her soru ile ilgili tablo düzenlenip yorumları yapılmıştır. Araştırma sonucunda, genç yaştaki çalışanların, bekâr olanların, çocuk sahibi olmayanların ve meslek yılı az olanların daha çok tükenme yaşadıkları görülmüştür. İş doyum düzeyinin yaş değişkeninin yükselmesine bağlı olarak arttığı, evli, çocuk sahibi olanların ve meslek yılı fazla olanların iş doyum düzeylerinin de yüksek olduğu bulunmuştur.

Karakuzu (2013), çalışmasında Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Çalışma gurubu olarak Denizli il merkezinde bulunan okullar oranlı tabakalı örnekleme tekniği uygulanarak 3 tabakaya ayrılmış ve bu okullarda görev yapan 494 öğretmen örneklem kapsamına alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu



öğretmene ilişkin demografik özellikler, öğretmenin çalışma koşullarına ilişkin özellikler, öğretmenlik mesleğine ilişkin özellikler ve Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin 20 sorudan oluşan kısa formundan oluşmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumunu, dışsal iş doyumunu açısından ele alındığında; öğretmenin yaşı ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması, görev yaptığı okula atanma şekli ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması, öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi ile terfi imkânının olması, seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. ( $p<0.05$ ) Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin içsel iş doyumunun (3.83) genel iş doyumunu (3.63) ve dışsal iş doyumundan (3.36) yüksek olduğu ve içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve genel iş doyumunu düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonunda öğretmenlerin refahının gelişmesi için politikalar oluşturularak özlük haklarının iyileştirilmesi, okullarda karar alma süreçlerine dahil edilmesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yükselmesine katkı sağlayabileceği önerisinde bulunulmuştur.

Şanlı (2006), çalışmasında Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla bazı demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, görev yaptıkları şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, alınan takdir ve taltif, ekonomik durumlarını algılama) açısından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırmaya 2014 yılında Adana Emniyet Müdürlüğü ve Kemal Serhadlı Polis Meslek Yüksek Okulundaki 355 polis katılmıştır. Tükenmişlik düzeylerini belirlemek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”, iş doyumlarını belirlemek için “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ve kişisel bilgiler için de “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, örnekleme giren polislerin iş doyumlarının görev yapılan şube, günlük çalışma sistemi ve ekonomik durumlarını algılamalarına; duygusal tükenmişlik düzeyinin, cinsiyet, görev yapılan şube ve ekonomik durumlarını algılamalarına; duyarsızlaşma düzeyinin cinsiyet, görev yapılan şube, günlük çalışma sistemi, mesleki kıdem ve ekonomik durumlarını algılamalarına; kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinin ise yaş, cinsiyet, takdir, taltif, görev yapılan şube ve mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Rütbe, medeni durum, öğrenim durumuna göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Aslan (2006), çalışmasında iş doyumunu düzeylerine bağlı olarak depresyon düzeyinin, benlik saygısı düzeyinin ve denetim odağı algısının değişip değişmediğini incelemiş; depresyon düzeyi, benlik saygısı düzeyi ve denetim odağı algısı değişkenleri kullanılarak iş doyumunu değişkeninin tahmini için bir model oluşturulmuş ve iş doyumunun yaş, mevcut işte çalışma süresi, cinsiyet, evli ya da bekar olma, eğitim, yapılan işin kişinin eğitimi ile uyumlu olup olmaması, doğum sırası ve kardeş sayısı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Katılımcılar Ankara’da yaşayan ve farklı mesleklerde çalışan 870 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada Kuzgun, Sevim ve Hamamcı’nın Mesleki Doyum Ölçeği, Beck Depresyon Envanteri, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ve Rotter Denetim Odağı Algısı Ölçeği kullanılmış, ayrıca kişisel bilgi formu dağıtılmıştır. Araştırmanın sonucunda iş doyumuyla, depresyon düzeyi değişkenleri arasında olumsuz, benlik saygısı düzeyi değişkenleri arasında olumlu, denetim odağı algısı değişkenleri arasında olumsuz yönde korelasyon olduğu görülmüştür. Düşük, orta ve yüksek iş doyumuna sahip gruplar karşılaştırılmış, iş doyumunu düzeyi arttıkça depresyon düzeyinin azaldığı, benlik saygısı düzeyinin arttığı, yüksek iş doyumuna sahip olanların düşük ve orta düzeyde iş doyumuna sahip olanlara göre daha içten denetimli olduğu bulunmuştur. Erkeklerin iş doyumunu düzeyleri kadınlarınkinden daha yüksek bulunmuştur. İlkokul ve ortaokul mezunları ile doktora eğitimlilerin ortalama iş doyumunu puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitimleri ile uyumlu işler yapanların diğerlerine göre daha yüksek iş doyumlarının olduğu görülmüştür. Diğer değişkenler için yapılan analizlerde gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Tekirgöl (2011), çalışmasında İstanbul’da farklı sektörlerde faaliyet gösteren özel işletmelerde görevli beyaz yaka çalışanların demografik farklılıkları, mesleki özellikleri, mesleklerini seçme biçimleri, algılanan çalışma koşulları gibi bazı değişkenlerle mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve yaşam mutluluğu düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığı araştırmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul’da farklı sektör ve fonksiyonlarda görev yapan en az üniversite mezunu olan 268 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, mesleki benlik saygısı için “Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği”, iş tatmini için “Minnesota İş Tatmini Ölçeği”, yaşam mutluluğu için

“Oxford Mutluluk Anketi” kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca iş tatmini ve yaşam mutluluğu arasındaki ilişki de pozitif yönde anlamlı bulunmuştur. Çalışanların mesleki benlik saygısı; mesleki kıdem, çalışma şartları, mesleği seçme biçimi, gelir yeterliliği algısı ve öğrenim görülen alan/çalışma alanı uyumu değişkenleri ile arasındaki ilişki anlamlı bulunurken; yaş, cinsiyet, kurum kıdemi değişkenleri ile arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. İş tatmininin, cinsiyet, mesleği seçme biçimi ve kurum kıdemi dışında yukarıda belirtilen değişkenlerle arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Yaşam mutluluğunun ise cinsiyet ve mesleki kıdem dışında yukarıda belirtilen değişkenlerle arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur.

Yapılan çalışmalardan farklı sonuçlar elde edilmiştir. Genel olarak bakıldığında, çalışma şartlarının tatmin edici düzeyde olması çalışan için oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Kurumları tarafından verilen haklarının iyileştirilmesi ve çalışanların kurumda alınan kararlara daha çok dahil edilmeleri, hem iş doyumlarını hen de benlik saygılarını yükseltmektedir. Bazı meslek grupları için yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, çalışılan kurum, alınan terfi, rütbe ve ikramiyeler, eğitim durumu ve ekonomik durum değişkenleri önem teşkil ederken, bazı mesleklerde bu değişkenlerin iş doyumunu ve benlik saygısına etkisi olmadığı anlaşılmaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### II. KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1 İş Doyumu

İş doyumu, “çalışanın işi ya da işinin farklı boyutlarına ilişkin olumlu tutumu” olarak tanımlanabilir. Kişinin içinde bulunduğu ortamda sergilediği tutumuna göre iş doyumu hakkında yorumlarda bulunulabilir. Farklı mesleklerdeki bireylerin sergilediği iş doyumlarının önemli farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Bu farklılıklar olumlu ya da olumsuz olabilmekle birlikte işin bütününe ve parçalarına yönelik tutumlar da gösterebilmektedir. İş doyumuna ilişkin farklı tanımlar bulunmaktadır. Yapılan tanımlardan bazıları şunlardır:

“İş doyumu çalışanın işine karşı olan tutumu ve duygularıyla ilgili bir olgudur. Olumlu ya da olumsuz duyguların hepsini ifade eder. Bununla birlikte iş doyumu, kişinin bir işten mutlu olmasını sağlayan bir boyuttur” (Izgar, 2003, s. 6).

Eisenstat ve Fenler’e (1984) göre, iş doyumu çalışanın işinde mutlu olması ve bundan haz alma derecesi, iş doyumсуuzluğu da, bu haz alma duygusunun olmamasıdır (aktaran Baysal ve Tekarslan, 1998).

Locke (1976) iş doyumunu; “Bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” olarak tanımlamıştır. “İş doyumu, çalışanların önem verdikleri, iş ortamlarında ne düzeyde karşılandığına ilişkin algılarının, bir sonucudur” (Çetinkanat, 2000, s. 1).

Davis (1984)’in iş doyumunu tanımı ise; “İşgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur” (s. 96). Bireyin bir işten beklentileri, işin sağladığı ödüller ve motive edici unsurlar, kişinin kendi beklentileri ile çalıştığı koşulların karşılaştırılmasını içerdiğine göre, iş doyumunun denklik kuramı ile de yakından ilgili olduğu düşünülmektedir.

Çetinkanat (2000) ise iş doyumunu; “İşgörenlerin gereksinmelerinin karşılanma dereceleri ile bu gereksinmelere verdikleri önem derecelerine ilişkin algılamaları arasındaki fark” olarak tanımlamıştır (s. 53).

İş doyumunu, çalışanların iş yaşamını tecrübe edip değerlendirmeleri sonucunda sahip oldukları haz olarak algılanır. İş doyumunu; ücret, terfi olanağı, çalışma koşulları, işin niteliği, denetim, yönetim, çalışanların özellikleri gibi pek çok faktörden etkilenir (Karadağ, Karagöz, Erdoğan ve Salapgir, 2002).

Farklı sektörlerde ve farklı alanlarda çalışan işgörenin, çalışma hayatının sonunda işine, çalıştığı kuruma ve iş hayatına yönelik bir dizi deneyimi oluşur. Çalışma hayatı süresince yaşadıkları, gördükleri ve elde ettiklerinin karşılığı olarak sevinçleri ve üzüntüleri olacaktır. Bu deneyimlerin sonucunda da çalıştıkları kuruma karşı çalışanlarda bir tutum oluşacaktır (Erdoğan, 1996).

“Çalışanların sahip olduğu nitelik ve yeteneklerle, işin gerektirdiği nitelik ve yetenekler arasında uyumluluğun olması, çalışanın doyum sağlamasını ve işinde daha verimli olmasını sağlayabilir” (Eren, 1989, s. 243).

İşgörenin çalıştığı ortam, çalışma şartları, diğer çalışanlarla olan uyumu ve çalıştığı işin işgörene uygunluğu iş doyum düzeyini etkilemektedir. İş doyumunun önemi açıktır. Bu sebeple yöneticiler organizasyonda iş tatmini düzeyini şu dört nedenden dolayı göz ardı etmemelidir (Robins, 1998):

1. Memnuniyetsiz çalışanlar daha sık iş değiştirirler, istifa etme olasılıkları yüksektir.
2. Hoşnutsuz çalışanların yıkıcı davranışlarda bulunma olasılıkları yüksektir.
3. Memnun çalışanların daha sağlıklı ve uzun yaşadıkları kanıtlanmıştır.
4. İş tatmini çalışanın iş dışındaki hayatını da daha üst düzeye taşır ve etkiler.

İş ortamında hayal kırıklığı ile karşılaşan işgören bir dizi özel davranış sergiler, tepkiler ortaya koyar. Bu davranışlar genellikle özel yönetim sorunlarının kaynağı olur ve beşeri maliyetleri doğurur. Yönetici, hâkim olduğu sistem içerisinde ne tür olguların hayal kırıklığı yaratacağını ve çalışanların iş tatmini yükseltmek için bu

hayal kırıklığını yaratan faktörleri nasıl ortadan kaldıracığını planlamak, gerekli uygulamaları yapmak, istenmeyen tepkileri önlemek durumundadır (Erdoğan, 1996).

Başaran'a (1991) göre ise, işgörenin iş doyumuna ulaşip ulaşamaması, işinden ne beklediğine, neyi istediğine ve elde edeceğini umduğuna bağlıdır. Çalışanın işinden beklediği, onun inandığı değerlere ve ekonomik, psikolojik, toplumsal gereksinimine; yaptığı işin sonucunda neyi elde edeceğini umması ise geliştirdiği kişisel denklik duygusuna bağlıdır.

Çalışanın işinden duyduğu maddi ve manevi doyum doğal olarak kişinin sosyal hayatını da etkilemektedir. Bu sebeple çalışanın işinden memnun olması kişinin hayatını olumlu etkilerken tersi durum hayal kırıklığına sebep olur denilebilir.

İş doyumunu kişinin yaşam kalitesini de yakından etkiler. Yaşam doyumunu ile iş doyumunu yakından ilişkilidir. Bireyin işi dışındaki yaşantısında elde ettiği doyum veya doyumsuzluk iş yaşamı doyumunu etkileyebileceği gibi, kişinin iş yerindeki memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği de iş dışı yaşantısını aynı şekilde olumlu ya da olumsuz etkileyebilir. Başka bir ifade ile bireyin iş yaşamının doyum düzeyi, bireyin yaşamının diğer alanlarındaki davranışlarını etkileyerek bireyin genel yaşam doyum düzeyini değiştirebilir. Buna; birinin diğeri üzerine dökülüp saçılması anlamında "Saçılma Etkisi" denir. Bunun yanında düşük iş doyumunu olan işgören, iş yaşamı dışındaki yaşamında yüksek doyum elde etmeye çalışarak doyumsuzluğunu gidermek için çaba harcamaktadır. Buna da; "Giderme Etkisi" denir (Davis, 1984). Bu durumda çalışanın iş yaşamındaki doyumunu ile dış yaşamındaki doyumunu arasında yakın bir ilişki vardır denilebilir.

Aile, okul ve çalışma hayatı ile ilgili topluluklar içinde hayatını sürdüren bireyin duyumsadığı haz veya memnuniyetsizlik doyum kavramı içinde düşünüldüğünde; birey, yaşam çevrelerinin imkanlarına göre istediği olanakları bulduğu ölçüde doyuma ulaşacak ve ruhsal açıdan da mutlu olacaktır. İsteddiği olanakları bulamadığı takdirde, doyumsuzluğa uğrayarak, hayal kırıklığı olarak adlandırılan ruhsal durum içine girecektir (Eren, 1989). Çalışanların iş doyumları bireysel ve topluluk olarak değişebileceği gibi aynı iş yerinin farklı alanlarında da değişiklik gösterebilir.

İş doyumunun çağdaş yönetim anlayışı içinde önemli bir yeri vardır. Önceliğin bireye verildiği, insanın kendisine önem veren yönetim anlayışları bakımından, gerekli şartların sağlanması iş doyumunun gerçekleşmesi bakımından bir sorumluluk ve hatta bir zorunluluktur.

İş doyumunu, işgörenin işinin bölümleri içinde de farklılık gösterebilir. Bir iş yerinde çalışan bir işgörenin, çalışma koşullarına yönelik iş doyumunu yüksek olmakla birlikte, aynı işgören iş yerinden elde ettiği ücretten memnun olmayabilir. İş doyumunu, bireysel ya da bir gruba ilişkin olabilir. Bir iş yerindeki bölüm yöneticisinin iş doyumunun düşük veya yüksek olması, aynı bölüm çalışanlarının da iş doyumunu düzeylerinin düşük veya yüksek düzeylerde olmasına sebep olabilir. (Davis, 1984).

Öğretmenlerin yaptıkları iş gereği, diğer mesleklerde çalışan işgörenlerin yaşadığı stresten genel anlamda daha fazlasını yaşadığı kabul edilebilir. Bunun sebebi olarak öğrenci-öğretmen, okul-aile çatışmaları, öğrencilerin disiplin sorunları, koşulların yetersizliği ve aşırı kalabalık sınıflar gibi birçok etken ile birlikte, dersler dışında bürokratik işler, toplumun bakış açısı ve eleştirileri, sosyal ve politik güçlerin eğitim kurumları üzerindeki baskıları gibi çevreden kaynaklanan sorunlar da mevcuttur. Bu sorunlar kaygı ve bıkkınlığın ortaya çıkmasına sebep olmakta; işten ayrılmak isteği, derslere girmek açısından isteksizlik ve hatta ruhsal-fiziksel sağlıkta bozulma gibi sonuçlara yol açarak başta öğrencileri olmak üzere tüm çevresine yansımaktadır (Celep, 2003).

Verilen tanımlara ve açıklamalara bakıldığında, Bingöl'e (1998) göre iş doyumunu ile ilgili etmenler şu şekilde sıralanabilir:

1. İşgörenin işinden elde ettiği ekonomik getiriler iş doyumunun gerçekleşmesinde etkilidir. Elde edilen maaş ve ücretin ölçüsünde doyum sağlayacak olan işgören; doyum sağlamak için yaptığı işin nispi önemine ve adaletli dağıtım yaklaşımına da duyarlı olacaktır.
2. Doyum, iş güvenliği ile ilgilidir. İşgören her türlü güvenlik önlemlerinin alındığı iş ortamında çalışmaktan mutlu olabilecektir.

3. Doyum, çalışanın işinden aldığı zevk ve yaptığı işin çalışana olan uygunluğu ile ilgilidir. İşgören işinin becerilerini, deneyimini, ilgisini kapsayan nitelikte olması nedeniyle doyum hissedebilir.
4. Doyum, üretimde olmaktan doğan gururla ilgilidir. İşin tasarlanma şekli ve bu işten alınan sonuç, işgörenin hoşnut olmasına neden olabilir.
5. Çalışılan kurum, çalışanın emekleri karşılığında ona yükselme olanağı sunuyorsa ve bu yükselme gerçekten hakkaniyetli olarak yapılıyorsa doyum artar. Meslekle ilgili umut verici yeni projeler gerçekleştirilmesi de çalışanın iş doyumunu arttırır.
6. Doyum, işyerindeki olumlu insan ilişkileri ile ilgilidir. İşgörenin iş arkadaşları ile olan ilişkisi, sevgi ve bağlılığının ölçüsü, doyum düzeyinin belirleyicisi olabilir.
7. Doyum, örgütün genel durumu ile ilgilidir. İşgörenin doyum hissetmesinde, genel personel uygulamaları, kurum politikaları, toplumdaki statüsü ve ürünleri rol oynar.
8. Doyum yöneticinin tutumu ile ilgilidir. Yöneticinin işgöreni anlamaya yönelik eğilimi, ona değer vermesi doyumunu etkiler.

## **2.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

Bireyler yaşadığı toplumlardan bazı beklentilerde bulunmakta ve yaşadıkları ve içinde buldukları çevrenin olanaklarını da bu beklentileriyle karşılaştırıp birçok çıkarımda bulunabilmektedirler. Bu durumun kişilerin mutluluklarını ya da mutsuzluklarını, başarılarını ya da başarısızlıklarını ve iş ortamlarındaki verimliliklerini etkilediğini söylenebilir.

Teknolojinin son sürat gelişmeye devam ettiği çağımızda, herkes için ama özellikle zamanın daha hızlı akıp gittiği büyük şehirlerde yaşayan, insan için iş memnuniyetinin, hem fiziksel hem de psikolojik yönden sağlıklı olması şarttır. Günlük hayatımızın yaklaşık 8 saatini, hayatımızın ise en az 20-25 yılını işte geçirdiğimiz düşünülürse önemle üzerinde durulması gereken bir konu olduğunun altının çizilmesi gerekir (Telman ve Ünsal, 2004).



Bu duruma bakıldığında zamanının büyük kısmını geçirdiği çalışma ortamında her birey kendini rahat ve güvende hissetmek ister. Çalışma arkadaşları ile olan uyum ya da uyumsuzlukları kişinin psikolojisini etkiler. İş yerindeki uyum kişinin çalışma ortamına olan sevgi algısını ve bağlılığını arttırırken, yöneticinin çalışanlara olan eşit ve adaletli yaklaşımı da çalışanın kurumuna olan güvenini arttırır.

Bireysel yaşantısında olduğu kadar iş yaşamında da adaletli davranılması insanın iş doyumuna ulaşmasında, kendini daha güvenli ve huzurlu hissetmesinde, çalıştığı kuruma olan bağlılığında ve örgütsel vatandaşlık göstermesinde önemli bir yere sahiptir. Çalışanların örgütlerde iletişim/etkileşim adaleti, dağıtım adaleti ve işlem adaleti buldukları ölçüde iş doyumları artmakta, işleriyle ve içinde yer aldıkları toplulukla özdeşim kurmaktadır (Tutar, 2007). Bütün bunlar çalışanın işine olan motivasyonunu olumlu yönde etkilerken, çalışma azmini ve işine olan isteğini arttırır.

İş doyumuyla ilgili temel kavramlardan birisi de motivasyon (güdülenme) ve buna bağlı olarak açıklanacak olan ‘motivasyon kuramları’dır. “Motivasyon kelimesinin İngilizcesi olan ‘motivation’, ‘motive’ kelimesinden türemiştir ve bu kelime de latince’ de movere, yani ‘hareket etmek’ anlamında kullanılan bir eylemdir” (Adair, 2006, s. 9).

‘Motive’ teriminin Türkçe karşılığı güdü, ya da harekete geçirici olarak tanımlanabilir. Güdülenme en genel anlamı ile insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir. Şu halde, motive, harekete geçirici, hareketi devam ettirici ve olumlu yöne yöneltici, üç temel özelliğe sahip bir güçtür. ‘Motive’ temel kavramından türetilen güdüleme ise, bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (gaye veya amaca) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2008).

İş memnuniyetinin Luthans'a (1995) göre üç önemli boyutu vardır:

1. İş memnuniyeti, bir kişinin iş durumuna olan duygusal yanıtıdır. Bu durumda da görülmez, sadece ifade edilebilir.

2. Genel olarak iş memnuniyeti, kazançların ve beklentilerin ne kadar karşılandığının saptanmasıdır.
3. İş memnuniyeti birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar terfi imkânları, çalışma arkadaşları, ücret ve yönetim tarzı ve benzeridir.

Weinert'e (1987) göre yüksek düzeyde iş tatmini için gerekli iş koşullarının oluşturulması ve bunun için de bireysel farklılıkların göz önünde tutulması gerekir. Bu iş koşulları;

1. Ruhsal olarak tatmin edici olmalıdır.
2. Çalışanın psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarına uygun olmalıdır.
3. Başarı duygusunu verebilmelidir.
4. İlgi ve yeteneklerinin kullanılması ve geliştirilmesi imkânları sunmalıdır.
5. Çalışana performansı ile önemli ve değerli olduğu duygusu yaşatabilmelidir.
6. Ölçülebilen ve adil bir ücretlendirme sistemine sahip olmalı ve bu sistem bireysel farklılıkları da dikkate almalıdır.
7. Çalışanların inisiyatif kullanabilme ve sorumluluk alabilme becerilerini geliştirmeye ve bireysel gelişimlerini arttırmaya yönelik liderlik davranışlarını içermelidir.

### **2.2.1 İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler**

İş doyumunun belirleyicileri; en başta çalışanın psikolojik, fizyolojik, ekonomik ve sosyal nitelikteki ihtiyaçlarıdır. Bunlar; en başta işin kendisi, sonra ücret, tür, fiziksel ve sosyal koşullar, işin gerektirdiği bilgi ve tecrübe düzeyi, amaç, işgörenler arasındaki ilişkinin boyutu, yükselme ve iş güvenliği imkânları vb. gibi birçok etkendir (Mahmutoğlu, 2009).

Kişinin psikolojik durumu, işine karşı olan tutumunu da yakından etkiler. Sağlıklı bir psikoloji için çalışanın iş yerinde içinde bulunduğu rahat ve güvenilir ortam kadar kendi kişilik ve karakteristik özellikleri de büyük ölçüde önem taşır. Özellikle öğretmenlik mesleğinde öğretmenin kişiliği ve bireysel tutumu hem kendisi hem de

öğrencileri açısından çok önemlidir diyebiliriz. Bu sayede daha sağlıklı bir iletişim söz konusu olmaktadır.

Kişilik, her bireyin kendine özel, ayırt edici ve tek olduğu bir faktördür. İnsanların örgüt içindeki davranışlarında belirleyici bir özellik olarak kendini gösterir. Kişilik, bebeklik ve çocukluk devresinin ilk zamanlarında çevresel faktörlere bağlı olarak şekillenir, bu zaman diliminden sonra da nispeten değişmez bir özellik olarak kaldığı bilinir. Bu açıdan birey, kişilik özelliklerini geldiği örgüte beraberinde getirecektir. İşgören kişiliğini örgüt içerisinde çeşitli durumlarda ortaya koymaya çalışır. Çalıştığı kurumda da bu özelliklerine göre hareket eder ve olduğundan farklı davranamaz.

İşgörenin kişilik özelliklerine göre çalıştıkları kurumdaki davranışları ve beklentileri de farklılık göstermektedir. Bazı çalışanlar işlerini yaparken kendi kararlarını kendileri almak istedikleri için yöneticilerin müdahalesinden hoşlanmazlar, çalışma ortamını istedikleri gibi düzenlemek isterler. Bazıları ise başkalarına zor gelen işi yapmak istemekte ve bu başarıdan haz duymaktadırlar (Budak, 1999).

Önemli olan bir diğer unsur da statüdür. Çoğu çalışan için statü önemli bir unsur olsa da bazı çalışanlar için bu durumun önemi ikinci planda tutulur diyebiliriz. Bu çalışanlar statüden ziyade istedikleri ve arzu ettikleri işi yapıyor olmakla daha fazla ilgilenirler.

Statü, bireye başkaları tarafından layık görülen ve atfedilen bir kavramdır. Yöneticiler tarafından takdir görmek ve beğeni kazanmak, mevkisi ve statüsü ne olursa olsun her çalışan için iş doyumunu arttırıcı bir durumdur (Eren ve Durna, 2006).

Mesleki statü yükseldikçe iş doyumunu da artmaktadır. Üst düzeyde olanların alt düzeyde olanlara göre iş doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır. Bunun nedeninin, üst düzeydeki çalışanların daha yüksek ücretli, kişisel beklentilere daha fazla cevap veren işlerde çalışmaları olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamına yeni başlayan, iş tecrübesi az olan bireylerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri bulunmakta ve zamanla bu beklentileri karşılanmayınca da iş doyumсуuzluğu yaşamaktadırlar (Sat, 2011).

Bazı araştırmacılar iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu, çalışanın işinden beklentisi ile çevrenin kendisine sunduğu imkân ve fırsatlar doğrultusunda elde edilen sonuçların belirlediğini ileri sürmektedirler (Kaynak, 1990).

Sonuç olarak iş doyumunun yüksek olması, çalışanın işinden ve iş yerinden beklentilerinin, kendi beklentileriyle uyuşmasıdır denilebilir. İş tatmini konusunda bireysel bazı farklılıklar olsa da her çalışan kendi beklentilerinin karşılanması durumunda işinden beklediği doyuma ulaşabilmektedir.

### ***2.2.1.1 Cinsiyet***

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden biri cinsiyettir. Kadınların evdeki iş yükleri ve bazı kadınların ebeveynlik rolleri ve sorumlulukları işlerine olan sürekliliği, ilgiyi ve bağlılığı etkileyebildiğinden işlerinde doyumsuzluğa sebep olabilir. “Bazı yönetim bilimcilerine göre eşlerin, aynı profesyonellikte mesleklere sahip olmalarına rağmen kadının ev ve çocukları ile ilgili sorumlulukları genellikle iş tatminini olumsuz etkilemekte, çoğunlukla da kariyerini ön planda tutan kadınlar bunu çocuğun bakımına ve ekonomik dalgalanmalara ve aksaklıklara feda etmek istememektedirler” (Güven, Bakan ve Yel, 2005).

Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu açısından farklılık olup olmadığını ele alan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında, bir tutarlılık görülmemiştir. Bazı çalışmalarda kadın ve erkek çalışanların iş doyumları arasında önemli bir fark görülmezken bazı çalışmalarda ise cinsiyet açısından fark bulunmuştur (Schultz ve Schultz, 1998).

Çalışmaların bazılarında, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha zor koşullar altında çalışmalarına rağmen işlerinden elde ettikleri doyumun daha fazla olduğu görülmüştür. Öte yandan, kadınların iş doyumlarının daha düşük olduğunu gösteren araştırmalarda ise buna sebep olarak, kadınların annelik ve eşlik rollerine öncelik vermeleri gösterilmiştir. Bu nedenle kadınlar, çalışma hayatında statü ve terfi durumunu önemsememekte ve işlerin maddi ödülleriyle ilgilenmemektedirler (Gezer, 1998).

Son yıllarda ihtiyaçların hızla değişmesi, yaşam koşullarının farklılık göstermesi ailelerdeki rolleri de değiştirmiştir. İhtiyaçların giderek çoğalması ve hayat standartlarının yükselmesi, çalışma hayatının içinde kadınlara daha fazla yer açmıştır. Kültürel sebepler kadına ve erkeğe farklı roller yükler ve kişi bu rolü çocukluktan itibaren yaşantısını geçirdiği çevreden öğrenir. Her bireyin yaşam şartları ve aile kültürü farklı olabilir. Bu durum hayat algısına ve bakış açısına yansır. Cinsiyet olarak kadına yüklenen sorumluluk bilinci ve annelik duygusu onun iş yaşantısında daha fazla yorulmasına sebep olabilmektedir. Bazı kadınlar için ailevi sorumluluklar ön planda tutulurken, çalışan bazı kadınlar için de durum tam tersi olup kariyerlerini ön planda tutabilirler. Sonuç olarak iş doyumunu cinsiyet faktöründe, bireysel farklılıklar gösterebilir.

### **2.2.1.2 Yaş**

Yaş durumu, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden bir diğeridir. Daha önce yapılan araştırmalar yaşı genç olan çalışanların ileri yaştaki çalışanlara oranla daha düşük iş doyumuna sahip olduklarını göstermektedir (Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora, 2011). Orta yaşlı kimseler, uzun yıllar çalışmanın vermiş olduğu bazı alışkanlıklara sahip oldukları için işlerine daha çok bağlıdırlar. Yaşantı tarzının günümüzdekinden farklı olmasının getirdiği bazı alışkanlıklara sahiptirler. Genç çalışanların ise çalışma alışkanlıkları ve işlerine sebat ve bağlılıkları yaşlı çalışanlar kadar dirençli olmayabilir. Günümüz yaşantısında farklı etkinlik ve aktivitelere katılabilir, arta kalan zamanlarını farklı uğraşlarla geçirebilirler.

Bunun yanında yaşlı kimselerin çalışma hırsları ve azimleri daha azdır. Bu sebeple iş motivasyonları orta yaşlı ya da daha genç çalışanlara oranla daha azdır. Bunun sebebi olarak yaşlı çalışanların işlerinden elde ettikleri avantaj ve deneyimlerinin işlerine karşı uyumlarını arttırması ve buna bağlı olarak da yüksek iş doyum düzeyine sahip olmaları gösterilebilir. Buna karşılık genç çalışanların gelecekle ilgili kariyer beklentilerinin yüksek olması sebebiyle mesleklerinin ilk yıllarında iş doyumunun düşük olması normal sayılabilir (Yelboğa, 2007).

İş doyumunu ile yaş arasındaki ilişkiye bakıldığında, iş doyumunun yaşla beraber arttığı, gençlerin işlerinden yaşlılara göre çoğunlukla daha düşük doyum aldıkları söylenebilir. Bunun nedenleri arasında gençlerin çalıştıkları işten sıkılıp çok sık iş değiştirmeleri ve böylece yaş ilerledikçe doyuma ulaşabilecekleri işlere yerleşme

olasılıklarının artması, başka alanlarda yaşam doyumunun aranması, yaşla birlikte sabrın artması ya da işlerinde fırsat ve başarının artması nedeniyle doyumlarının da artması gösterilebilir (Schultz ve Schultz, 1998).

Yaş ilerledikçe verilen terfilerin ve ödüllerin de iş doyumunu arttırdığı söylenebilir. İş doyumunun azalması tükenmişliğin ortaya çıkmasına sebep olur. Bu durumla yaş faktörü arasında önemli bir ilişki vardır. Çalışanın yaşının genç olması, aynı zamanda deneyimsiz olması anlamına gelmektedir. “Deneyimsiz ve genç olan bireylerde tükenmişlik düzeyi daha yüksektir. İşe yeni başlayanlar ise yeni işin getirdiği roller ve sorumluluklarla karşı karşıya kalırlar. Bu da tükenmişlik için risktir. Aynı doğrultuda otuz yaşından daha genç olanların da risk grubunda olduğu belirtilmektedir” (Akçamete, Kaner, ve Sucuoğlu, 2001, s. 4-5).

İşe yeni başlayan ve işinde henüz yeterli tecrübeye sahip olmayan birey, üzerine aldığı sorumluluklardan kaynaklı olarak çalıştığı kurumda iş stresine maruz kalmaktadır. Yaşın ilerlemesi ile kazanılan tecrübe iş stresini azalttığı için bireyin işi açısından daha rahat olmasını sağlamaktadır.

### **2.2.1.3 Eğitim**

İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisi de eğitimidir. Alınan eğitim doğrultusunda ortaya çıkan bilgi birikimi, örgütsel beklentiler, çalışma disiplini gibi faktörlerle, yapılan işin sağladığı olanaklar ile çalışanın beklentilerinin örtüşmesi yaş faktörü açısından önemlidir. Örneğin, bazı işlerde çalışan üniversite mezunlarının, lise, ortaokul ve ilkokul mezunu işgörenlere oranla iş doyum düzeyleri daha düşüktür. Bunun sebebi, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların işinden yüksek ücret beklentisi olmasına rağmen bunun karşılanmamasıdır. Bazı araştırmalar göstermektedir ki, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iş doyum düzeyleri, eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha yüksektir. Bu durum, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlara verilen örgütsel ödüllerin fazlalığına ve daha yüksek ücret almalarına dayandırılmaktadır (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001).

“Eğitim düzeyi yükseldikçe işin değeri, çalışma yaşantısı ve beklentiler değişiklik göstermektedir. Bu nedenle eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin işe bakış açıları, eğitim düzeyi düşük olan kişilere göre daha farklı olmaktadır” (Güven ve diğerleri, 2005, s. 132).

Çalışanların iş doyumları eğitim seviyelerine göre değişiklik göstermektedir. Çalışanın eğitim seviyesi arttıkça iyi ve tatmin edici bir işte çalışma olasılığı da artmaktadır. Buna bağlı olarak çalışanların deneyim ve kıdemleri arttıkça, daha iyi mevkilere gelebilme olasılıkları da artmaktadır. Bu da, yaptıkları işten daha fazla tatmin olmalarına imkân sağlamaktadır. Araştırmacılar yönetici statüsünde olanların iş tatmininin, olmayanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmektedirler (Akıncı, 2002). Ayrıca, hiyerarşik yapı içerisinde üst mevkilerde görev yapanların alt mevkilerde görev yapanlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

#### **2.2.1.4 Tecrübe**

Tecrübenin iş doyumunu farklı açılardan etkilediği yapılan çalışmalarca tespit edilmiştir. Tecrübe çalışana zamanla işinde uzmanlaşmayı, deneyimini artırmayı ve işindeki becerisini geliştirmesini sağlar, bu da çalışanın işinden aldığı doyumunu artırır. İş tecrübesi olmayan, henüz çalışma hayatına atılan kişilerin gerçeklikten uzak beklentileri de söz konusu olabilmektedir. Bu kişilerin iş hayatının gerçeklerini kavramaları zaman almaktadır. Buldukları mevkide yükselme olanaklarının olmadığını, iş arkadaşlarının kendileri ve ortamları ile uyumsuz olduklarını zamanla anlayabilmektedirler. Bunun sebebi ise işgörenlerin iş hayatının gerçeklerinden uzak olan beklentileridir (Sevimli ve İşcan, 2005). Araştırmacılara göre iş deneyimi yeterli olmayan çalışanın, işinden gerçekçi olmayan beklentileri vardır. Bu durum zamanla işgörenin kişiliğinde bazı değişikliklere sebep olabilir. Çalışanların bazılarının deneyimleri arttıkça, kendilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarlamaları da kolaylaşır, böylece işlerindeki doyumları artar, bazıları ise beklentilerini zaman geçse de değiştirmezler ve iş doyumsuzluğu ile yaşamayı öğrenmek zorunda kalırlar (Oshagbemi, 2000).

İşe yeni başlayan bireylerin, tecrübesizlikten kaynaklı gerçekçi olmayan hayalleri olabilmektedir. Ancak zamanla bu kişiler çalışma hayatlarındaki deneyimleri doğrultusunda hayatın gerçeklerini kavramaktadırlar. Bu durumda tecrübenin çalışanların iş doyumları üzerinde olumlu etkisi olduğu söylenebilir.

“Başka bir deyişle aynı alanda veya kurumda çalışma süresi fazla olan çalışanların iş tatminlerinin de yüksek olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla iş tecrübesi iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür” (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002, s. 330).

Bir işgörenin işindeki tecrübesi arttıkça, işindeki problemlerle baş etmesi ve çözüme kavuşturması daha kolay olur. Böylece yaptığı işte doyuma ulaşır (Önder ve Taş, 2009). Başka bir ifade ile iş doyumunun tecrübe ile doğru orantılı olarak arttığı söylenebilir.

### **2.2.2 İş Doyumunu Etkileyen Çevresel Faktörler**

Belirli bir örgütsel ortamda ve belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen görev olarak algılanan iş, çalışanın bulunduğu işyerine sağladığı bir katkı ya da değer olarak da tanımlanabilir. Bu bağlamda çalışanın iş doyumunu ifade edildiğinde iş ve iş ortamına yönelik çok sayıda değişkenin etkisi ve işine karşı geliştirdiği tutumları söz konusudur. Bu değişkenler, işin gerektirdiği bilgi ve beceri düzeyinden, işin çalışana sağladığı sosyo-ekonomik getirilere kadar uzun bir listeyi kapsamaktadır (Akşit, 2010).

Çalışanın işinden doyuma ulaşmasında işin genel yapısı, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı şartları etkili faktörlerdir. Bireysel değil, toplumsal olan bu faktörler, yargılayıcı olmayıp ölçülebilir, analiz edilebilir ve diğer işler ile karşılaştırılabilir türdendir. İş doyumunu, birbiriyle ilişkili olan çok sayıda tutumun birleşimi olarak görülebilir. İş doyumunu, çalışanın iş ve iş ortamına ilişkin geliştirdiği bir dizi faktörün oluşturduğu tutumların birleşimidir (Özgen ve diğerleri, 2002).

Davis'e (1984) göre sağlam ve güvenilir bir iş ortamı uzun dönemde elde edilir. Yöneticiler, çalışan grubunu uzun dönemli bir çalışma ortamı olarak görmelidirler. Düşünülmeden ve gereksiz yere yapılan disiplin ve baskı uygulamaları, kısa dönemde belki verimliliği artırabilir, ancak bu, örgüt kaynaklarının (madde ve insan kaynağı) zedelenmesine ve örgütsel kaynakların tükenmesine neden olabilir. Bu nedenle; örgütsel çalışma ortamının bir sistem kavramı olduğu, çalışanların gereksinimlerinin karşılanması ve desteklenmesi gerektiği ve her örgütün çevresindeki değişkenlere bağlı olarak değişik ortamlara sahip eğilimde olabileceği; etkili, verimli çalışma ortamının yaratılması açısından unutulmamalıdır.

Çalışanların iş ortamında kendilerini rahat ve özgür hissetmeleri, çalıştığı kurumdaki idari amirlerine ve iş arkadaşlarına olan güvenleri, iş veriminin artmasında, potansiyellerini üst düzeyde kullanmalarında büyük ölçüde etkili olabilmektedir.



### **2.2.2.1 İşin Fiziki Yapısı ve Çalışma Koşulları**

İşgören vaktinin çoğunu çalıştığı kurumda geçirmektedir. Bu sebeple çalışılan ortamın rahatlığı ve konforu işgören için oldukça önem teşkil etmektedir. Çalıştığı kurumun fiziksel özelliklerinin çalışanın sağlığı üzerinde nasıl bir etkiye sebep olduğu göz önüne alındığında, çalışma koşulları ve işin fiziki yapısı çalışanın memnuniyetini etkileyen bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma ortamındaki ses, sıcaklık, ışık, kullanılan araç-gereçler, konfor vb. unsurlar tasarlanırken çalışan için uygun olması ve ortamın iş kazalarını önleyici biçimde düzenlenmesi çalışanın memnuniyet düzeyini yükseltmekte etkili olmaktadır (Fındıkçı, 2001).

Çalışanların çevrelerine güvenmeleri, ortamı rahat ve samimi bulmaları ve yaratıcılıklarını istedikleri gibi kullanabilmeleri, iş doyumunu üst seviyede yaşamalarını sağlamaktadır. Çalışanlar kendilerini iyi hissettikleri yararlı bir iş yaptıklarında çalıştıkları ortamdan hoşnut kalırlar. Yönetimin davranışı konusunda, işgörenler söylediklerinin dinlenmesini ve kendilerine değer verilmesini isterler. Çalıştığı kurumdaki kendi gereksinimleri ve sorunları ile ilgilenmesini beklerler.

“Çalışanın iş ortamı, verimliliğini ve performansını doğrudan etkilemektedir. Kurumun sahip olduğu özellikler çalışanın işini severek ve isteyerek yapmasında ve işine motive olmasında belirleyici olmaktadır” (Erdoğan, 1996, s. 245). Fiziksel çalışma koşullarının olumsuz olması durumunda çalışanların iş doyum düzeyinde azalma olmaktadır.

Oshagbemi (2000), “İş yerindeki çalışma süresi, iş deneyiminin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Aynı iş yerinde uzun süre çalışanların iş doyumları yüksek olmaktadır. Bu durum genel olarak çalışanın işyerini tanıması, işteki deneyimleri, iş yerine olan bağlılığı ve beklentileri arasında bir uyumun oluşması ve ortaya çıkması ile açıklanabilir” demiştir. (aktaran Akşit, 2010).

Sayısı az çalışanın yer aldığı küçük örgütlerdeki işgörenlerin, iş doyum düzeylerinin daha fazla olduğu görülürken, büyük örgütlerde çalışanların iş doyumlarının daha düşük olduğu ifade edilmektedir. Buna sebep olarak beklentilerin karşılanmaması gösterilmektedir (Solmuş, 2004). Büyük örgütlerde iş doyumunun düşük olmasının nedeni, çalışanlar arasında samimiyet ve arkadaşlık duygularının gelişmemesi ve

pekişememesi olabilir. Çalışanların çalışma arkadaşlarına ve iş verine duydukları yakınlık ve güven duygusu, küçük örgütlerde iş doyumunu seviyesini arttırabilir. Küçük işletmelerde çalışanların iş doyumlarının yüksek olmasına gerekçe olarak üstleri ve arkadaşları ile iletişimlerinin iyi ve samimi olması gösterilebilir.

#### **2.2.2.2 Çalışma Ortamı ve Çalışma Arkadaşlarıyla İlişki Durumları**

Çalışanların içinde buldukları ortam çalışanları etkileyen önemli faktörlerden biridir. Bireyin kendini daha rahat hissetmesini sağlar. Doğal olarak daha verimli bir iş hayatı beklentisi yükselir. Motivasyonu ve iş doyumunu artırır. Tam tersi durum ise çalışanı strese sokar ve kendini huzursuz hisseden bireyin iş motivasyonu da azalır. Bu nedenle çalışma koşullarının, onların isteğini arttıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir.

Çalıştığı ortamda kendini rahat hisseden bireyin iş doyumunu artırır ve bu durum psikolojik sağlığını da olumlu etkiler. Bu durum işgören için oldukça önemlidir (Keser, 2006).

Çalıştıkları işten memnun olmayan bazı bireyler, eğer çalıştıkları ortamı severlerse ve iyi bir iş arkadaşı grubuna sahiplerse, bu durum çalışma yaşamından zevk almalarına neden olabilir. Aralarında iletişim olmayan çalışanların tek başlarına kalmaları onları sosyal yalnızlığa iter, bu da iş doyumunu azaltır (Başaran, 2000).

İş yerindeki çalışanların arasındaki olumsuzluklardan ve çatışmalardan kaynaklanan rahatsızlıklar; hem iş hayatı dışındaki kişiler arası ilişkileri, hem de genel yaşam doyumunu olumsuz etkiler. Bu durum doğal olarak iş doyumunu da yakından ilgilendiren bir durumdur ve iş doyumunu düşürdüğü söylenebilir.

#### **2.2.2.3 Ücret**

Ücret, iş doyumunu etkileyen çevresel faktörlerin en önemlilerinden biridir. Bireyin çalışmasının önemli bir nedeni çalıştığı iş karşılığında alacağı ücrettir. Ücret çalışanın kurumda çalışması karşılığında aldığı en temel değerdir (Yüksel, 2003). Ücret çalışan için hayatını idame ettirme aracı yani gelir sağlayan araç iken, kurum için gider kalemidir. Çalışan kişi, çalışması karşılığında aldığı ücreti yükseltmek için çabalarırken, çalıştığı kurum da verdiği ücreti azaltma çabası içinde olacaktır (Fındıkçı, 2001).

Şahin (2003), yöneticilerin iş doyumunu üzerine yaptığı araştırmasında ücret arttıkça iş doyumunun da arttığını ancak aradaki ilişkinin güçlü olmadığını belirtmiştir. Çalışanın işine ilişkin beklentilerinin gerçekleşmesi ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve üst düzey yöneticilerin alt kademedeki yöneticilere göre daha yüksek iş doyumunu sağladığı gerçeğine ulaşmıştır (aktaran Evran, 2011).

Ücret, çalışan tarafından sadece ekonomik bir kazanç olarak görülmemekte, çalışanın işyerine yapmış olduğu katkıların bir karşılığı aynı zamanda emeğin bir değeri olarak görülmektedir. Bu nedenle ücret çalışanların iş doyumunu ile yakından ilgili olan bir değişkendir. Çalışanın ücret ile ilgili beklentilerinin tam olarak karşılık bulmaması, hatta eşit statüdeki kişiler arasında karşılaştırma yapıldığında daha düşük ücret almanın iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Diğer yandan, ücretin düşük ya da yüksek olarak değerlendirilmesi çalışanın algılarına diğer bir ifade ile yaptığı işe karşılık hak ettiğini alması / almamasına yönelik algısı ile doğru orantılıdır (Eğinli, 2009).

Bir işyerinde fazla işgücü devri olduğunda genellikle çalışanların iş doyumsuzluğu yaşadığı görülmektedir. Bunun nedeni ise, çalışanların mevcut işyerinden beklentilerinin karşılanmaması durumunda başka bir iş arayışı içine girmeleri, kendilerini işyerine ait hissetmemeleri ve bu nedenle mevcut işyerinde bulunmaktan dolayı mutsuz olmalarıdır (Poon, 2004).

Çalışan aldığı ücret kişisel ihtiyaçlarını karşıladığı gibi ailesinin ihtiyaçlarını da karşılamaktadır. Aynı zamanda ücret, çalışanın nasıl tanındığının, statüsünün önemini gösteren bir boyuttur. Bireyin iş memnuniyetinin ya da memnuniyetsizliğinin sebebi olarak sadece ücret faktörünün gösterilemeyeceği, fakat çalışanın yaşamını belli bir düzeyde sürdürebilmesi için gerekli olan ücreti alamaması durumunda, iş memnuniyetsizliğinin ortaya çıktığı söylenebilir.

### **2.3 İş Doyumu Teorileri**

İş doyumunu açıklamaya yönelik teoriler iki başlık altında incelenmektedir. Bu teoriler; içerik teorileri ve süreç teorileridir.

### 2.3.1 İçerik Teorileri

İçerik teorileri; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi, Alderfer'in Varolma-İlişki-Gelişme (V.İ.G) teorisi, Çift Faktör-İki etken (Motivasyon –Hijyen) Teorisi (Herzberg), Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri teorileridir.

#### 2.3.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Abraham Maslow tarafından oluşturulan ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, motivasyon kuramları içinde önemli bir yere sahiptir. Bu kurama göre, insanların motivasyonu dış faktörlerden ziyade kişinin kendi içindeki ihtiyaçlarına dayanmaktadır.

Bu kurama göre insan ihtiyaçları, bir merdivenin basamakları gibi öncelik sırasına göre sıralanır. Merdivenin en alt basamağında olan ihtiyaç en acil olanıdır. Bir basamaktaki ihtiyaç karşılanmadan diğer basamağa geçilemez. Karşılanan ihtiyaç, bir sonraki basamakta yer alan ihtiyaçlar için güdüleyici bir nitelik taşır. Tatmin olunmamış ihtiyaçlar ile kendiliğinden tatmin olunacağı düşünülen ihtiyaçlar güdüleyici nitelik taşımaz. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki 5 ana kategori şunlardır (Yüksel, 2003):

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: Susuzluk, açlık, nefes alma ve buna benzer diğer temel ihtiyaçlar
2. Güvenlik İhtiyacı: Aile, ahlak, dışarıdan gelebilecek tehlikelerden kaçınma ve korunma, barınma ihtiyacı vb.
3. Sosyal İhtiyaçlar: Sevgi, arkadaşlık, özgüven, kabul görme, ait olma ve sosyal yaşantı vb.
4. Saygınlık İhtiyacı: Başarı, başkalarına saygı, itibar, başkalarından saygı, statü, tanınma vb.
5. Kendini Gerçekleştirme: Gelişim, doğallık, problem çözme, bir işi başarıyla tamamlama, ahlak, yaratıcılık vb.

#### 2.3.1.2 David Mc Celland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

Başarma ihtiyacı bireyin, başkaları ile sosyal ilişkiler oluşturmak ve onlar üzerinde üstünlük kurmak, becerilerini ve yeteneklerini geliştirerek belli bir başarı elde etmek

gibi çeşitli ihtiyaçlarını gidermek için çeşitli davranışlar göstermesidir. Bir yönetici kendi himayesinde çalışanların ihtiyaçlarını doğru olarak tanımlar ve bilirse onlardan daha iyi bir iş verimi alabilir ve fayda görebilir. Mc Clelland yaptığı bir araştırmada büyük işletme yöneticilerinin %73'nün otoriteye daha fazla ihtiyaç duyduğunu ortaya koymuştur. Mc Clelland'a göre bireyler yaşantıları boyunca bazı ihtiyaçlara gereksinim duymaktadırlar. Bu ihtiyaçlara doğuştan sahip değıllerdir. Bu ihtiyaçları yaşam yoluyla sonradan tecrübe ederek öğrenmektedirler. Üzerinde durulan ve sıklıkla karşılaşılan üç madde şöyledir (Tümgan, 2007).

1. Başarma İhtiyacı: Başarma isteğı kuvvetli olan bireyin, kendine zor, çalışma gerektiren ve ulaşılması güç bir amaç belirlemesi, bu hedefe ulaşmak ve gerçekleştirmek için çaba sarf etmesi ve diğler insanları geçmek arzusu.
2. İnsanlarla yakın ilişki kurma ihtiyacı: Yakın ilişkiler kurma, bir gruba girme ve ait olma, kendine yer bulma çatışmadan sakınma, sıcak arkadaşlıklar geliştirme ve sosyalleşme isteğı.
3. Güce sahip olma ihtiyacı: Diğler insanları etkileme ve kontrol etme, otorite kaynaklarını genişletme ve diğler insanlar üzerinde yetkiye sahip olma isteğıdir.

Mc Celland'a göre kişilerin içinde buldukları statüye ve ulaşmak istedikleri hedeflere göre bu ihtiyaçların önem sırası değışmektedir ve bazıları diğlerlerinden daha önde olabilir. Kazanılmış ihtiyaçlar teorisi, temel prensip olarak, kişilerin önde başarı kazanma, daha önde yer alma ve buna benzer birtakım hedefler gibi ihtiyaçlarının olabileceğini savunmaktadır. Yine bu teoriye göre, bu ihtiyaçlar da, Maslow'un modelindeki gibi sonradan kazanılan ihtiyaçlar kategorisinde yer almaktadırlar. (Tümgan, 2007).

### **2.3.1.3 Alderfer'in Varolma-İlişki-Gelişme (V.İ.G) Teorisi**

İçerik teorisi yaklaşımlarından bir diğeri de Clayton Alderfer'e aittir. Alderfer, yaklaşımını değışikliğe uğratarak daha basitleştirmiştir. Bu yaklaşım da Maslow'un alt ihtiyaçlar karşılanmadan bir sonrakine geçilemez kuralı burada da geçerlidir ve ihtiyaçlar hiyerarşisine benzer niteliktedir. ERG teorisi yaklaşımında üç temel ihtiyaçtan bahsedilmektedir (Eren, 2004).

1. Varolma ihtiyaçları; İnsanların doğuştan sahip oldukları temel ihtiyaçlardır. Kişinin hayatta kalması ve neslini devam ettirmesi için her türlü tehlikeden uzak durup güvencede olmasıdır.
2. İlişkisel ihtiyaçlar; İnsanın başka insanlarla bir arada olmak ve sosyal yaşamında iyi ilişkiler kurmak isteği olarak tanımlanır.
3. Gelişme veya büyüme ihtiyaçları; insanın kendini geliştirme, bireysel gelişme, kabul görme ve tanınma gibi ihtiyaçlarını kapsar.

Bu iki teori de benzeyen ve ayrışan yönler bulunmaktadır. E.R.G'e göre ihtiyaçlar, kültürel özelliklerden kaynaklı olarak farklılaşabilmektedir. Diğer önemli farklılık ise E.R.G'in çevresel değişkenlere verdiği önemdir (Onaran, 1981).

#### **2.3.1.4 Çift Faktör-İki etken (Motivasyon –Hijyen) Teorisi (Herzberg)**

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında esas olan beş ihtiyaç basamağı vardır. Bu kurama göre bir kişinin bu ihtiyaçlarını ne ölçüde doyuma ulaştığı veya ulaşmadığı hususu önem taşımaktadır. Üniversite öğrencilerinin yardımlarından da faydalanarak yaptıkları araştırmalarda Herzberg ve arkadaşları Mausner ve Snyderman güdülemede Herzberg Modeli diye bilinen "çift faktör" kuramını geliştirmişlerdir (Eren, 2004).

Bu kuramın teorisine göre, işyerinde çalışanı mutlu eden, işyerine bağlayan özendirici (teşvik edici) ya da doyum sağlayıcı durumlar ve işyerinde çalışanın olumsuz düşünmesine, işten ayrılmasına ve tatminsizliğine sebep olan hijyenik etmenlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir. Çünkü çalışma ortamında belirli etmenlerin varlığı doyuma ulaşmak için katkı sağlamaktadır. Aksine belirli etmenlerin yokluğu çalışanı kötümser yapıp duyumsuzluğuna neden olmaktadır. Ancak sadece bunların varlığı güdülenmede yeterli olmamaktadır, yani işgören sadece bunlara sahip olmakla tatmine (doyuma) ulaşamamaktadır. Çalışanı kötümser kılan ve işinden bezdiren bu etmenlere Herzberg, hijyen faktörleri adını vermiştir. Herzberg'in bu etmenlere hijyenik etmenler demesinin nedeni bunların işgöreni çalıştığı yerden ayıran, koparan etmenler olmasıdır. Mikroplu ortamlarda canlıların yaşamı nasıl tehlikeye girerse, işyerlerinde bu etmenlerin yokluğu da işgörenin verimli ve devamlı çalışmasını tehlikeye sokmaktadır (Eren, 2004).

Herzberg şirket politikasını, çalışma koşulları, yönetim, ücret, iş güvenliği, kişiler arası ilişkiler, özel hayat ve statü gibi unsurları “hijyen faktörleri”, iş görenin işten doyum elde etmesini sağlayan faktörleri de “güdüleyici faktörler” olarak isimlendirdiği iki başlık altında toplamıştır (Mirze, 2002).

Herzberg’e (1959) göre hijyen faktörleri çalışanın sağlıklı bir şekilde işini yapabilmesi için gerekli olan unsurlardır. Bu faktörlerin varlığı çalışanı bireysel olarak motive etmemekte, yokluğu ise tatminsizlik yaratmaktadır. İşin içeriği ile ilgili faktörler ise güdüleyici faktörlerdir. Tanınma, başarı, farklı ve eğlenceli bir bakış açısı isteyen görevler verme ve yükselme olanağı gibi faktörleri içerir. Bu faktörlerin varlığı kişide genellikle tatmin, yokluğu ise tatminsizlik meydana getirir (aktaran McKenna, 1987; Mirze, 2002).

Herzberg (1959), çalışan kişiye iş ortamında güdüleme araçlarını kullanma fırsatı verilerek bir örgütlenme sağlanmalıdır demektedir. Herzberg güdüleme araçları içerisinde özellikle işin zenginleştirilmesi kavramına önem vermiştir. Bu kavram, işgörenin gözünde işin daha anlamlı hale getirilmesi için güdüleme kuramının sistemli bir şekilde kullanılmasıdır. Bu uygulama çalışana daha fazla söz hakkı tanımakta, bu da çalışanın kalben ve ruhen işine daha fazla bağlanmasına neden olmaktadır (aktaran Oksay, 2005).

#### ***2.3.1.5 Hackman ve Oldham’ın İşin Özellikleri Teorisi***

İş Özellikleri Kuramına göre, beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, özerkliği ve geri bildirim olmak üzere beş temel iş özelliği bulunmaktadır. İşgören bu iş özelliklerin her birine karşı farklı psikolojik tepkiler verir. Böylece hem kendileri açısından, hem de çalıştığı iş yeri açısından farklı sonuçlar ortaya çıkar (Hackman ve Oldham, 1976).

İş Özellikleri Kuramı, iş zenginleştirme ve iş genişletme programlarının işgörenler üzerindeki etkilerini açıklamak için geliştirilmiştir. İş doyumunu ve motivasyonu bir arada açıklayan örgüt psikolojisi kuramlarının başında gelmektedir (Bilgiç, 2008; Özdemir, 2014).

Beceri Çeşitliliği (Skill Variety), işin, çalışanın çeşitli becerilerini kullanmasına imkân sağlayıp sağlamamasıyla ilgili olan özelliğidir. Bazı işlerde sadece fiziksel

veya zihinsel beceriler kullanılırken bazı işlerde çalışanlar hem zihinsel hem de fiziksel becerilerini bir arada kullanırlar. Çalışanlar, kendi beceri ve yeteneklerini gösterebildiği işleri daha anlamlı bulmaktadırlar. Birden çok becerisi olan kişinin bunların tümünü kullanmasına olanak sağlayan bir iş, çalışan için daha anlamlı hale gelmektedir.

Görev Kimliği (Task Identity), işin tamamının veya bir bölümünün, işgören tarafından başından sonuna kadar yapılması ve somut bir sonuca ulaşılması ile ilgili olan özelliğidir. Takım halinde yapılan üretimlerde tüm işgörenler ilgili ürünü başından sonuna kadar birlikte üretirler. Diğer unsurlar sabit olduğunda, işin bütününde rol üstlenen işgören, işin belli bir parçasında görev alan işgörene göre işi kendisi için daha anlamlı bulacaktır.

Görevin Önemi (Task Significance), işin çalışanın işyerinde veya dış çevrede bulunan başka insanların yaşamında önemli değişiklikler yapıp yapmadığıyla ilgili olan özelliğidir. Bazı işlerde bir işgörenin yaptığı iş diğerleri üzerinde doğrudan etki ettiği için önemli iken, bazılarında dolaylı etkide bulunduğundan, daha az önemli ya da önemsiz olabilmektedir. Örneğin bir okulda görev yapan öğretmenle aynı okuldaki kantin çalışanın öğrencilere etkisi, yaptıkları işin önemi değişmektedir. Bir öğretmenin yaptığı işlerin sonucunda başkalarının hayatı üzerinde önemli etkide bulunduğunu anlaması, yaptığı işin kendisi için anlamını da arttıracaktır.

Özerklik (Autonomy) işgörenin, işin planlanması ve uygulanması aşamasında ve iş ile ilgili prosedürlerin belirlemedeki bağımsızlığıdır. Bu durum neticesinde işgören işle ilişkili konularda takdir yetkisi kazanmaktadır. Oysa özerk olmayan bir işgören işle ilgili bir konuda tek başına tasarrufta bulunamaz. Bu kapsamda özerklik, işgörenin sorumluluk duygusunun gelişmesine katkı sağlar. İşle ilgili bağımsız karar alabilen bir işgören ürettiği işin başarısının ya da başarısızlığının sorumluluğunu tek başına üstlenebilir.

Geribildirim (Feedback), çalışanın yaptığı işin sonucunda, kendi yeterliliği ve işe olan etkinliğiyle ilgili, doğrudan ve net bir bilgi alıp alamamasıyla ilgili olan iş özelliğidir. Geribildirim işgörende olumlu ya da olumsuz psikolojik bir etki yapması beklenir. Çalışanın olumlu dönüt alması işle ilgili motivasyonunu arttırabilir. Tam tersi olarak işgören, işin sonucunda başarısız olduğunu bilirse,



eksikliklerini giderebilir ve ona göre önlemler alabilir. Dolayısıyla geribildirim sağlayan bir işin motive etme potansiyeli hem çalışan hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Bir işin beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi, işgörenin yaptığı işi anlamlı bulmasıyla ilişkilidir. İşin özerklik boyutu sorumluluk duygusuyla, geribildirim -ise işin meydana getirdiği sonuçlardan haberdar olmakla ilişkilidir. Bu çerçevede iş özellikleri modeli işin özellikleri ile işgörenlerin tepkileri arasındaki ilişkileri göstermek, ayırtırmak ve sistemleştirmek için geliştirilmiştir. Modelde iş - boyutları ve psikolojik durumlar ile psikolojik durumlar ve sonuçları arasındaki bağlantılar bireysel gelişim ihtiyacı tarafından belirlenmektedir (Hackman ve Oldham, 1976).

### **2.3.2 Süreç Teorileri**

Yukarıda açıklanan ve incelenen kapsam teorileri, daha çok, çalışanın içten gelen ihtiyaçlarıyla ilgiliydi. Süreç teorilerinde ise dıştan kaynaklanan ve kişilerin hangi amaç için nasıl motive edildikleriyle ilgili bir süreç olarak adlandırılan teorileri incelenecektir. Bunlar; Davranış Şartlanması Teorisi, Bekleyiş Teorisi, Amaç Teorisi ve Eşitlik Teorileridir.

#### **2.3.2.1 Davranış Şartlanması Teorisi**

Şartlandırma kavramını klasik ve davranışsal (sonuçsal) şartlanma olarak ikiye ayırabiliriz. Klasik şartlandırma I. Pavlov'un hayvanlar üzerinde yaptığı deneyler sonucunda geliştirilen bir şartlandırma türüdür. Bu şartlandırma türünde, uyaran olmadan davranışlar harekete geçmez. Mutlaka bir uyaran ve harekete geçiren olması gerekir. Günümüz örgüt yapısında klasik şartlanma oldukça az kullanılmaktadır. Onun yerine edimsel (sonuçsal) şartlanma kullanılır ve davranışların düzeltilmesinde çok daha etkili olduğu kabul edilmiştir (Sürekli ve Tevrüz, 1997).

Motivasyon teorisi için önemli olan şartlanma türü davranışsal (sonuçsal) şartlanmadır. Davranış şartlanması ilk olarak E. L. Thorndike (1938) tarafından araştırılmış ve daha sonra da B. F. Skinner (1938) tarafından geliştirilmiştir. (aktaran Ulukuş, 2016).

Davranış şartlanmasını klasik şartlanmadan ayıran en önemli etken belli uyarıcılara bağımlı olmadan kendiliğinden ortaya çıkması ve meydana gelen sonuca göre davranışın tekrarlanması ya da terk edilmesidir. Sonuç olumluysa davranışın tekrarlanma ihtimali de artar (Sürekli ve Tevrüz, 1997). Bunun organizasyonlara uygulanması ile de "Örgütsel Davranış Değişirme" adı verilen yeni bir alan doğmuştur (Koçel, 2018).

Örgütlerde davranış değiştirmek için yapılan çalışmalarda, cezanın davranışları değiştirmek konusunda ödül kadar etkili olmadığı görülmüştür (Balaban, 2006).

### **2.3.2.2 Bekleyiş Teorisi**

Victor H. Vroom tarafından geliştirilen bu kuram bir süreç teorisidir. Beklenti kuramı olarak da bilinir. Kişinin akılcı davranarak ona sunulan seçenekler arasından amaçlarını gerçekleştirebilme ihtimalini arttıracak, kendine en uygun olduğunu düşündüğü davranış biçimini seçeceğini varsaymaktadır. Bu kurama göre, bireyler farklı seçeneklerdeki davranış tarzları arasından kendi beklentilerine en uygun olanı seçerler (Baysal ve Tekarslan, 1996). Bu teoriye göre kişinin amacına ulaşmak ve bunun için çaba göstermesi iki ayrı faktöre bağlıdır: 1. Valens (kişinin işin sonucunu yani elde edeceği ödülü arzulama derecesi), 2. Bekleyiş. Bu iki faktör arasındaki bağıntı şu şekilde ifade edilmektedir:

$$\text{Motivasyon} = \text{Valens} \times \text{Bekleyiş}$$

Kişinin arzu etme derecesini belirten Valens, derece bakımından kişiler arasındaki farklılaşmayı göstermektedir. Ödül kavramı her birey için farklılık gösterir ve önem derecesi farklıdır. Bazıları için hiçbir önem taşımayan bir ödül, bazıları için çok önemli olabilir. Kişilerin belirli bir ödüle verdikleri değer onların ihtiyaçlarını tatmin etme değerini de göstermektedir. Dolayısıyla valens (1) ile (-1) arasında değişen değerlere sahiptir. Bekleyiş ise kişinin farkında olduğu bir olasılığı ifade eder. Sarf edilen çabanın bir ödüllendirme ile sonuçlanacağı kişi tarafından bilindiğinde, birey o ödülün kendisi için önemini kavrayacak ve ona ulaşmak için daha fazla gayret gösterecektir Bekleyiş teorisi (0) ile (1) arasında değişen değerlere sahiptir. Eğer birey kendisini bekleyen ödülle arasında istediği gibi bir ilişki göremezse bekleyiş (0) değerini alır. Eğer beklediği gibi bir ödüle sahip olacaksa bekleyişe (1) değerini kazandıracaktır. Hem Valens'i hem de bekleyişi yüksek olan kişinin motivasyonu

yüksek olmaktadır. Bu modele ait üçüncü faktör “Araçsallıktır”. Kişi kendi gayreti sonucu olumlu bir performans elde eder ve bu performans sonucunda da ödüllendirilir (maaş artışı vb. gibi). Bu ödüllendirme birinci kademenin sonucu olarak düşünülmelidir. Asıl amaç, bu ödül neticesinde ikinci kademe amacını beraberinde getirmesidir. Yani birinci basamak, sonuç olarak adlandırılabilen amaçları gerçekleştirmek için bir araçtır, örneğin yüksek statü veya tecrübe beraberinde yüksek bir maaş getirir. Vroom’un modeli örgütteki kişilerin direk motive edilmesiyle ilgili yaptırımlar ve teknikler önermez. Organizasyon hedefleri ile çalışanlar arasındaki ilişkiyi tanımlar (Luthans, 1995).

### **2.3.2.3 Amaç Teorisi**

Edwin Locke tarafından geliştirilen amaç teorisine göre kişilerin belirlediği amaçlar onların motivasyon derecelerini belirlemektedir. Kendine ulaşılması güç ve yüksek hedefler koyan kişiler, kendine daha kolay ulaşılabilir hedefler koyan kişilere göre daha fazla gayret ve daha yüksek performans gösterecek ve dolayısıyla da daha fazla motive olacaklardır. Kişilerin kendileri için belirledikleri amaçların ulaşılabilirlik ve zorluk derecesi bu teorinin ana fikridir. Bu nedenle kişilerin amaçlarına uygun algılama ve yargılama süreçlerinin olması için verilecek ödülün onlara uygun olması, çalışmada istek ve gayret uyandırması gerekmektedir. Locke'a göre bireyler öncelikle çevrelerini gözlemlerler ve buna ilişkin değerlendirmelerde bulunurlar. Çevresini değerlendirmesi, bir sonuca varma niteliği taşır. Özetlemek gerekirse, üç madde bu teorinin temel esasını oluşturur. Bunlar: a) çalışanların amaçları ve niyetleri onların motive olmalarını sağlar. b) dışarıdan gelen güdüleyiciler, çalışanların amaçları üzerinde etkili olabilmektedir. c) bireyler çevreden gelen uyarıcıları, kendi standartlarına ve değer yargılarına göre yorumlarlar (Koçel, 2018).

### **2.3.2.4 Eşitlik Teorisi**

Adams’ın geliştirdiği bu teorinin temelinde, çalışanların kendilerini diğer çalışanlar ile mukayese edip değerlendirmeleri vardır. Teorinin ana fikrini oluşturan eşitlik kavramı, Festinger’in “zihinsel uyumsuzluk” ve Homans’ın “dağıtımçı adalet” yaklaşımlarının bir birleşimi olarak oluşturulmuştur. Çalışanların bağlı oldukları kurumdan eşit muamele görmek istemeleri ve bu durumun motivasyonlarına olan etkisidir. J. Stacy Adams’ a göre, kişinin iş tatmini ve başarı derecesi, çalıştığı kurumdaki eşitlik inancına (veya eşitsizliklere) bağlıdır. Kişi kendi çalışmalarını ve

gösterdiği performansı aynı iş ortamına çalıştığı diğer kişilerin performansları ve çalışmalarını ile karşılaştırır. Kişi bulunduğu pozisyonu ve seviyesini, kendisi ile aynı seviyede gördüğü başkaları ile karşılaştırmaktadır. Kişinin bu karşılaştırma sonucunda algıladığı her eşit olmayan durum, bireyin bu eşitsizliği gidermek için göstereceği çaba ile sonuçlanacaktır (Koçel, 2018).

Bu teorinin güdülenme ve motivasyon bakımından kullanılışı şu şekildedir: kişi kendi durumunu başkalarının durumu ile karşılaştırdığı zaman, eğer ortada bir eşitsizlik görürse bu eşitsizliği giderici yönde hareket edecektir. Bu davranışın gidişatı eşitsizliğin derecesine, bireyin imkân ve olanaklarına ve göstereceği davranışın kolaylık durumuna bağlı olacaktır (Macit, 2001).

Teoriye göre, eğer çalışanlar aynı performansı gösteren diğer kişilerin aldığı ücret ile eşit oranda ücret alırlarsa, çalıştıkları kurumda adalet ve eşitlik olduğuna inanırlar. Sadece bu oranın gerçekleşmesi ve eşit olması durumunda eşitlik durumu ortaya çıkar. Eğer bu oran bozulursa eşitsizlik ortaya çıkar. Örneğin kıdem ve derece olarak daha üst seviyede olan bir çalışan kendinden mevki ve kıdem olarak daha alt derecede olan bir çalışan ile aynı ücreti alırsa eşitsizlik meydana gelmiş olur. Eşit olmayan durumlar söz konusu olduğu zaman ise başka sıkıntılar ve sorunlar ortaya çıkabilir. Eşitsizlik olan bir kurumda insanlar, eşitliği dengede tutabilmek için baskı yaratabilirler (Daft ve Noe, 2000).

#### **2.4 Benlik Kavramı**

Benlik kavramı, son yüzyıldır üzerinde en çok tartışılan psikoloji kavramlarından biridir. Benliğin ne olduğuna yönelik ilk açıklamalar psikolog William James tarafından yapılmıştır. James'e göre; en geniş anlamıyla benlik, kişinin kendisinin ne olduğunu ya da ne olmadığını söyleyebileceği her şeyin toplamıdır (James, 1963).

Benlik, bireyin kendisiyle ilgili tutum ve inançlarını kapsar. Kişinin ne olduğu, ne olması gerektiği ve ne olmak istediği konusundaki görüşlerini kapsar. Benlik kavramının, bireyin kendisi ile ilgili görüşlerini içeren “kişisel benlik”, toplum içindeki algılanış biçimini yansıtan “sosyal benlik” ve hayal ettiği, olmak istediği kişiliği gösteren “ideal benlik” gibi türleri vardır.

Gerçek benlik, insanların gerçekten kendilerini nasıl algıladıkları, ideal benlik ise insanların nasıl olmak istediklerini açıklamaktadır (Öz, 2004).

Bireyin düzenli ve mutlu bir yaşam sürdürebilmesi, toplumdaki rolünü gerçekleştirebilmesi ve toplum içinde kendine anlamlı bir yer bulabilmesi sağlıklı bir kişilik gelişimi ile mümkündür. Kişiliğin en önemli boyutunu da benlik oluşturmaktadır (Bal, 2003).

Benlik kavramını, kendi hakkımızda sahip olduğumuz fikir ya da görüntüler olarak algılayabiliriz. Bu kavram, sahip olduğumuz roller, hedeflerimiz, kişiliğimiz, ideolojilerimiz, hayat felsefemiz vb. gibi faktörlerle oluşturulmuş ve şartlandırılmıştır. Aynı zamanda dinamiktir, bu da onun zamanla değiştiği anlamına gelir. Kendimizi bilmemiz, neyi nasıl düşünmemiz ve nasıl karar vermemiz gerektiğine yardımcı olur. Kendimize dair bu kanaatimiz, bireysel ya da grup kimliğimize dair de olabilir. İster kendimize isterse içinde bulunduğumuz guruba olsun, söz konusu farkındalığımız hayatımızı kolaylaştırır ve ilişkilerimizde bize yardım eder. Daha doğru ve daha kendimizi yansıtan kararlar almamıza katkı sağlar.

Benlik kavramı bizi, diğer insanlardan ayırır, kendimize özel bir alan oluşturmamızı sağlar. Bu alanı korumak, geliştirmek ve sosyal etkileşim içinde konumlandırmak için de çok büyük çaba sarf ederiz. Bu çaba "ben olma savaşı" biçiminde nitelendirilmektedir (Cüceloğlu, 2016).

Benlik kavramını tanımlarken, şahsın kendisine olan bakış açısıdır diyebiliriz. Ayrıca, benlik kavramı kişinin kendisi ile ilgili fikirlerinin, kişisel eleştirilerinin ya da atıflarının, geçmişi ile ilgili yaşantılarının, geleceğiyle ilgili beklenti ve hedeflerinin ve sosyal rollerinin, onun zihninde temsil edilişi ve zihinde kavramsal ben olarak yer almasıdır (Aydın, 1996).

Benlik kavramının toplamı, bireyin kendisi hakkında sahip olduğu bilgiler, başkalarının kişinin hakkındaki görüşlerinden kişiye yansıyanlar ve kişinin kendine yönelik değerlendirmelerinden elde edilir. Çoğu zaman bu değerlendirmeler ve bilgiler çevreden hazır alınır. Başkalarının kişiye yansıttığı özellikler, kişinin kendisi hakkındaki gözlemlerinden elde ettiği bilgiler benlik kavramının oluşmasında önemli rol oynar. Birey kendisi hakkında sık olarak tekrar edilen ve söylenen şeyleri

benliğinin bir parçaları olarak görür ve özümser. Genellikle de ona atfedilen benlik kavramına uygun davranmaya çalışır. Bazen kişinin kendi duygu, gözlem ve düşüncelerinden elde ettiği benlik, çevreden dayatılan benlikle çelişir. Böyle bir durumda iç çatışmalar yaşanır. İç çatışmalar, yanıltıcı benlik algılayışı, düşük benlik değeri ve sosyal etkileşimde önemli sorunların kaynaklarıdır (Cüceloğlu, 2016).

## **2.5 Benlik Saygısı**

Ruh ve beden sağlığı için en önemli faktörlerden biridir benlik saygısı. Kişinin kendine değer vermesini, sevmesini, kendinden memnun olmasını ifade eder. Eğer bir kişinin benlik saygısı zayıf olursa bireyde depresyon, ruhsal çöküntü, kaygı bozuklukları, stres ve bedensel rahatsızlıklar (baş ağrısı, yorgunluk, kas ağrıları, uykusuzluk, sindirim sistemi bozuklukları gibi) durumlar ortaya çıkabilir. Diğer insanlara karşı geliştirilen öfke, aşırı rekabetçilik, güvensizlik, eş ya da çocuk sömürüsü, sağlıksız ilişkiler, alkol ve madde bağımlılığı, iletişim kuramama, bağlanma ya da terk edilme korkusu, eleştiriye kapalı olma, başkalarına bağımlılık, yeme bozuklukları, toplumdan soyutlanma, eğitimde başarısızlık, başkalarını etkilemek için yanlışlar yapma gibi ruhsal sorunlar ortaya çıkabilir (Yörükoğlu, 2000).

Benlik saygısı, kişinin kendini olduğundan daha aşağı ya da üstün görmeden kendini olduğu gibi kabullenmesi, kendinden hoşnut olması ve kendini beğenilmeye ve sevmeye değerli bir insan olarak görmesidir. Benlik saygısının toplumsal, duygusal, zihinsel ve bunlardan dolayı olarak etkilenen bedensel öğeleri vardır. Benlik saygısının oluşması ve gelişmesi için önde gelen etkenler vardır. Bunlar: kendini değerli hissetme, yeteneklerini, bilgi ve becerilerini ortaya koyabilme, başarılı olma, kabul görme, sevilme, toplum içinde beğenilir olma, kendi bedensel özelliklerini kabul ve benimsemedir (İzgiç ve Akyüz, 2001).

Benlik saygısı, kişinin çevresinden aldığı olumlu ve olumsuz dönütlerin önemli bir sonucudur ve bireyin kişiliğinin önemli bir öğesidir. Benlik saygısının kişiliğin sağlıklı bir şekilde oluşmasında ve oturmasında güçlü bir etkisi vardır ve kişinin karakteristik özelliklerinden de güçlü bir şekilde etkilenir. Benlik saygısı bu anlamda kişilik özelliklerinden birisidir (Buss, 1995).

Yüksek benlik saygısına sahip olan bir birey, kendine değer verir ve kendini sever. Eğer bu durum tam tersi ise, kişide kaygı bozuklukları, stres, ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar, çevresine ve kendine karşı öfke, başkalarına karşı düşmanca duygular besleme, çevresine karşı güvensizlik, yanlış ilişkiler, madde bağımlılığı veya alkol kullanımı, çevresindeki insanlarla iletişim bozukluğu, bağlanma korkusu, eleştiriye kapalı olma kendini toplumdaki soyutlama, beslenme bozuklukları, eğitim hayatında başarısızlık gibi ruhsal sorunlar ortaya çıkabilir.

Rosenberg benlik saygısını, kişinin kendini değerlendirirken aldığı tutumun yönüne bağlı olduğunu belirtir. Bireylerin kendilerini değerlendirirken içinde buldukları ruh hali ve yaklaşımı benlik saygısı üzerinde doğrudan etkilidir. Olumlu tutum benlik saygısını yükseltirken olumsuz tutum benlik saygısını olumsuz etkiler (Rosenberg, 1979).

Coopersmith benlik saygısı kavramını, kişinin kendini değerlendirmesi ve bu durumun süreklilik arz etmesi olarak tanımlamıştır. Bu değerlendirme kişinin kendisi için onayladığı veya onaylamadığı bazı özellikleri içerir. Kişinin neleri başarabileceği, hangi zorlukların üstesinden gelebileceği, nelere önem verdiği gibi özellikleri ile ilgili tutumunu yansıtır (Başer, Bayat ve Taşcı, 1998; Ünsar ve İşsever, 2003).

Anne ve babalara çocuklarının benlik saygısı gelişiminde büyük sorumluluk ve görevler düşmektedir. Benlik saygısı yüksek olan ebeveynin yetiştirdiği çocuğun da benlik saygısı yüksek olacaktır. Çocuklarından sevgiyi esirgemeyen, onların hayatına saygı ve ilgi gösteren, onlarla vakit geçiren, her zaman yanında ve destek olan, onları yaptıkları her işte yüreklendiren anne ve babalar bu tanıma uymaktadırlar. Bu ebeveynler mantıklı ve tutarlı oldukları için, beklenti ve istekleri yüksek olsa bile çocuğun görüşlerine ve bireyselliğine değer verdiklerinden dolayı herhangi bir sorunla karşı karşıya kalmazlar.

Benlik saygısı yaşamın ilk yıllarında gelişmeye başlar ve oldukça önemlidir. Benlik imgesi, ailede anne-babanın çocuğuna sözlü ya da sözel olmayan davranış ve tavırlarıyla oluşur. Çocuklar yetenekleri, üstün gördüğü yönleri ve fiziksel özellikleri gibi yönlerini ifade edebildikleri zaman kendilerini değerlendirmeye başlarlar. Çocuğun sevgi ve ilgi görmesi, yeterli, yetersiz ya da zeki olarak görülmesi onun

kendisine ilişkin fikir edinmesine etki eder. Zamanla sahip olduğu özelliklerin farkına varması benlik imgesinin oluşumuna hız kazandırır (Demiriz ve Öğretir, 2007).

Sağlıklı geçirilen bir ergenlik dönemi, kişinin benlik saygısının gelişiminde büyük rol oynar. Bu dönemde şekillenen kişilik ve karakter, çevre ve ailenin de etkisi ile olumlu bir şekilde gelişmiş ve oturmuşsa, bireydeki benlik saygısı da bundan büyük ölçüde etkilenir ve olumlu yönde gelişir. Bu sebeple gençlik döneminde bireyin ailesine büyük görevler düşmektedir.

### **2.5.1 Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler**

- Cinsiyet
- Kültür
- Ekonomi
- Aile tipi
- Eğitim (aile, birey, anne, babanın eğitim düzeyi)
- Ailenin babaerkil ya da anaerkil olması
- Toplum değerleri
- Yaş
- Denetim odağı
- Beden imgesi
- Aile içi iletişim
- İletişim ve ilişki yönetimi
- İlk çocuk olması
- Bireyin tek çocuk olması ya da fazla kardeş sahibi olması
- Bireyin psikolojik durumu



- Çevre (arkadaş, komşu, iş, öğretmen)
- Zararlı alışkanlıklar
- Yaşamında iz bırakan olaylar
- Babanın veya annenin mesleği
- Kronik ya da fiziksel rahatsızlıklar, kayıplar
- Başarı-başarısızlık
- Olumlu destek
- Diğer insanların verdiği önem
- Başkalarıyla kıyaslanma
- Çalışma olgusunda sorumluluk ya da eksiklik
- Amaçların belirlenmesi
- Kişisel ve çalışmayla ilgili deneyimler
- Akademik başarı
- Bireysel değerlendirme
- Geri besleme (Feed back) mekanizması (Öz, 2004).

### **2.5.2 Benlik Saygısını Olumsuz Etkileyen Etmenler**

Benlik saygı düzeyi yüksek olan bireylerle anlaşmak, iletişim kurmak kolaydır. Bu bireyler hoşgörülü, neşeli ve diğer insanların fikirlerine saygılıdırlar ve onları dinlemeye açık olurlar. Başkalarının ihtiyaçlarına zaman ayırabilirler. Kendi temel ihtiyaçlarını da karşılamışlardır. Kişilik gelişimleri tamamlandığı için bazı riskleri de göze alabilirler. Hata yaptıklarında hatalarını kabul edebilir, bunun sorumluluğunu alabilirler. Eleştiriye açıktırlar (Ayaz, 2002).

Kişinin ailesi, ana-babası, eğitim düzeyi, meslek ve ekonomik durumu, arkadaş çevresi gibi etkenlerin benlik saygısına olan olumlu ve olumsuz etkileri incelenmeye

çalışılmıştır. Benlik saygısı, her insanın anne-babasının verdiği değere de bağlı olup, anne-babanın önemsemediği bir çocuğun kendine olan saygısının fazla olması beklenemez. Ana-babanın ayrılmış olması da gencin benlik saygısını olumsuz etkileyebilmektedir. Bunun zıttı olarak benlik saygısının yüksek olduğu kişide iyimserlik, kendine olan güven, zorluklara karşı mücadele etme ve başarıya isteği gibi olumlu ruhsal niteliklere sahip olduğu söylenebilir (Yörükoğlu, 2000).

### **2.5.3 Benlik Saygısı Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri**

- Gözlemlense de gözlemlenmese de eşit performans sergiler,
- Eleştiriye açık olurlar,
- Kendilerine saygı duyulmasını isterler,
- Beceri, davranış ve görünüşleri olumludur,
- Çalıştıkları kurumda aktif rol alırlar,
- Otoriteye karşı rahattırlar,
- İltifatları kolaylıkla kabul ederler,
- Performanslarını gerçekçi olarak değerlendirirler,
- Kendilerini kontrol edebilirler,
- Güçlü bir sosyal destek sistemleri vardır,
- Genel anlamda hayatlarından memnundurlar,
- İnsanlara pozitif tepkiler verirler,
- Grupta liderlik özelliği gösterirler,
- Aktivitelere daha çok katılırlar,
- Kendilerine değer verirler ve önemli olarak görürler,
- İyimser, mutlu ve kişiler arası hoş ilişkiler kurarlar,

- Kendine güven duyguları gelişmiştir,
- Bağımsız olarak aktiviteleri yapabilme özelliği vardır,
- Problem çözmede etkindirler,
- Bazı alanlarda kendilerini diğerlerinden daha başarılı olarak görürler (Öz, 2004).

#### **2.5.4 Benlik Saygısı Düşük Olan Bireylerin Özellikleri**

- Gözlemlendiklerinde performansları düşer,
- Eleştirildiklerinde savunmaya geçerler,
- Eleştiriye açık değildirler,
- Beceri, davranış ve görünüşleri negatiftir,
- Kurumlarında pasif ya da sınırlı davranış sergilerler,
- Otoriter figürlere karşı rahat değildirler,
- Genel anlamda hayatlarından memnun değildirler,
- Zayıf bir sosyal çevreleri vardır,
- İltifatları kabul etmekte zorlanırlar,
- Performanslarını gerçekçi olarak değerlendiremezler,
- Aşağılık kompleksi, karamsarlık ve insanlara karşı olumsuz tepkileri vardır,
- Kolaylıkla vazgeçerler,
- Dıştan kontrol edilirler,
- Yeni deneyimler ve aktivitelere katılmada tereddüt gösterirler,
- Yetersiz ve çekingen sosyal ilişkileri vardır,
- Kendilerini değersiz, sevimsiz ve önemsiz hissederler,

- Başkalarının övgüsüne ve desteğine ihtiyaç duyarlar,
- Diğerlerinin başarılarını gözlemlerler, grupta beceriksizce aktiviteler yaparlar (Öz, 2004).

Benlik saygısının önemli olduğu bir diğer nokta ise çalışma hayatıdır. Çalışma hayatındaki standartların yüksek olmasının yanı sıra, benlik saygısı da yüksek olan birey işinde daha başarılı, verimli ve mutlu olur. Bireyin mesleğinde başarılı ve verimli olmasında mesleğe karşı tutumu kadar önemli olan bir diğer etken ise mesleki benlik saygısıdır (vocational self-esteem). (Arıcak, 1999).

Kişi, mesleğini değerli olarak algılıyorsa mesleki benlik saygısı da yüksektir. Ancak mesleğine yüklediği değer düşükse mesleki benlik saygısı düşüktür. Seçeceği mesleğin kendisine olan uygunluğu, tamamen onun kişisel değerlendirmesine ve algısına bağlıdır. Ters durumlar hem seçeceği mesleğe, hem topluma hem de kendisine zarar verebilir (Ünal ve Şimşek, 2008).

Toplum tarafından saygın bir meslek olarak bilinen öğretmenlik, toplumsal yaşamın sürdürülmesinde önemli bir yere sahip olan mesleklerden bir tanesidir. Hızlı bir değişimin ve gelişimin yaşandığı günümüzde ülkelerin ve ulusların en büyük çabası, bu değişim sürecine ayak uydurabilecek yeterlilikte donatılmış, nitelikli bireyler yetiştirmektir. Eğitim bu amacı gerçekleştirme en etkili araçtır. Öğretmen de bu etkili aracın önemli bir ögesidir (Kuran, 2002).

Günümüz eğitim sisteminde teknolojinin hızla gelişmesi, eğitim olanaklarını ve anlayışını büyük oranda etkilemektedir. Olanak ve imkânların artması eğitimde bilgiye daha çabuk ve kolay yoldan ulaşılmasına olanak sağlamaktadır. İyi bir eğitimin yolu, kişisel ve mesleki açıdan kendine güvenen ve mesleki yeterliliği tam olan bir öğretmenden geçmektedir.

“Kullanılan yöntemler, araç-gereçler ve eğitim programı ne kadar iyi olursa olsun, eğer öğretmen yetersizse, eğitimde başarıdan söz edilemez” (Başal ve Taner, 2004, s. 483).

Öğretmenlerin mesleklerini icra ederken verimli ve yeterli olabilmeleri için, olumlu benlik saygısına ve iş doyumuna sahip olmaları gerekmektedir. Yani kendine olan

güveni ve işinden aldığı doyum, öğretmenin daha verimli çalışmasına olanak sağlar denilebilir.

Öğretmenlerin mesleklerine olan davranış ve tutumlarının olumlu olması yeterli iş tatminine sahip olmalarına bağlıdır. Tutumlar bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarını etkilemektedir. Branşı ne olursa olsun, öğretmenlerin mesleklerine karşı olan tutumları, öğretmenlik mesleğini severek yerine getirmelerinde ve daha başarılı olmalarında büyük önem taşımaktadır (Tanrıöğen, 1997).

Bu açıklamalara dayanarak denilebilir ki, bir öğretmenin işinden aldığı doyum ve kendine olan öz saygısının yeterli olabilmesi için bulunduğu çalışma ortamından ve yaptığı işten keyif alması gerekmektedir. Bu duruma müzik öğretmenleri açısından baktığımızda ise, çalıştığı kurum tarafından gerekli imkan ve şartların yerine getirilmesi, içinde yer aldığı kurum ve kademe ne olursa olsun, müzik öğretme eylemini gerçekleştirebilmesi, verimli bir müzik ortamı oluşturabilmesi ve öğrencilerine de müzik olgusunu sağlıklı bir şekilde aktarabilmesi açısından oldukça önemlidir. Ancak böyle bir ortamın sağlanması durumunda başarılı bir müzik öğretiminden ve mesleki açıdan doyuma ulaşmış bir öğretmenden bahsedilebilir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### III. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, çalışma grubunun özellikleri, veri toplama (ölçme) araçları ve bu araçlarla toplanan verilerin analizinde kullanılan istatistikî tekniklere yer verilmiştir.

#### 3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, gruplar arası karşılaştırmayı da kapsayan, müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile benlik saygı düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi yanında iki düzey arasındaki ilişkinin de araştırılması amaçlandığından betimsel nitelikte, ilişkisel tarama modeli esas alınarak tasarlanmıştır. Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel'e (2018) göre "Tarama araştırmaları daha çok 'ne, nerede, ne zaman, ne sıklıkta, hangi düzeyde, nasıl' gibi soruların cevaplandırılmasına olanak tanır" (s. 184). Tarama modelleri (araştırmaları) ile değişkenler arasındaki pek çok ilişki, fark analizleri de dâhil araştırılabilir. Karasar'a (2017) göre "İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Bu tür bir düzenlemede, arasındaki ilişki aranacak değişkenler, tekil taramada olduğu gibi ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme (değerler verme, ölçme), ilişkisel bir çözümlmeye olanak verecek veri çiftleri şeklinde yapılır" (s.114). Bu açıklamaya uygun olarak, araştırmada, müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile benlik saygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

#### 3.2 Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2014-2015 eğitim ve öğretim yılında, Türkiye'nin Batı Karadeniz Bölgesinde faaliyet gösteren devlet okullarının ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 125 müzik öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan müzik öğretmenlerinin demografik/kişisel özellikleri aşağıda, Tablo 1, Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlerin Cinsiyete İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet	f	%	%Geçerli	%Birikimli
Kadın	59	47,2	47,2	47,2
Erkek	66	52,8	52,8	100,0
Toplam	125	100,0	100,0	

Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları birbirine yakındır. Müzik öğretmenlerinin %47,2'si kadın ve %52,8'i erkektir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Medeni Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Medeni durum	f	%	%Geçerli	%Birikimli
Evli	63	50,4	50,4	50,4
Bekâr	62	49,6	49,6	100,0
Toplam	125	100,0	100,0	

Müzik öğretmenlerinin %50,4'ü evliyken % 49,6'sı bekârdır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Çalıştıkları Kuruma İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Çalışılan kurum	f	%	%Geçerli	%Birikimli
Ortaokul	55	44,0	44,0	44,0
Güzel Sanatlar Lisesi	36	28,8	28,8	72,8
Diğer liseler	34	27,2	27,2	100,0
Toplam	125	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin %44,0'ü bir ortaokulda, %28,8'i bir Güzel Sanatlar Lisesinde ve kalan %27,2'si diğer liselerde görev yapmaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mesleki kıdem	f	%	%Geçerli	%Birikimli
5 yıl ve altı	34	27,2	27,2	27,2
6-10 yıl	50	40,0	40,0	67,2
11-15 yıl	22	17,6	17,6	84,8
16 yıl ve üstü	19	15,2	15,2	100,0
Toplam	125	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin mesleki kıdem sürelerine bakıldığında en büyük grubu %40,0 ile 6-10 yıldır çalışanlar ve en küçük grubu %15,2 ile 16 yıl ve üstü süre çalışanların oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Çalgı Çalışmaya Haftada Ayırdıkları Ortalama Süreye (Saat) İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Haftalık çalgı ile çalışma süresi	f	%	%Geçerli	%Birikimli
Hiç	37	29,6	29,6	29,6
1 saat	35	28,0	28,0	57,6
2 saat	20	16,0	16,0	73,6
3 saat ve üstü	33	26,4	26,4	100,0
Toplam	125	100,0	100,0	

Öğretmenlerin %29,6'sı çalgı çalışmaya hiç süre ayıramadıklarını belirtirken, %28,0'i haftada 1 saat, %16,0'sı haftada 2 saat ve kalan %26,4'ü haftada 3 saat ve daha çok süre ayırdıklarını belirtmektedir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Ekonomik Durumlarıyla İlgili Düşüncelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Ekonomik düzey ile ilgili düşünce	f	%	%Geçerli	%Birikimli
Çok iyi	7	5,6	5,6	5,6
Orta	85	68,0	68,0	73,6
Tatmin etmiyor	33	26,4	26,4	100,0
Toplam	125	100,0	100,0	

Öğretmenlerin büyük bir bölümü, %68,0 ile ekonomik durumlarını orta düzeyde bulurken, %5,6'sı çok iyi olduğunu ve kalan %26,4'ü tatmin etmediğini ifade etmektedir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Eğitim durumu	f	%	%Geçerli	%Birikimli
Lisans	109	87,2	87,2	87,2
Yüksek Lisans	16	12,8	12,8	100,0
Toplam	125	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin %87,2'si lisans mezunuyken %12,8'i yüksek lisans derecesine sahiptir.

### 3.3 Veri Toplama Araçları

Devlet okullarının ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan müzik öğretmenlerine, müzik öğretmenliği mesleğine yönelik iş doyum düzeyleri ile benlik



saygı düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amacıyla üç bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır (Ek-1).

Anketin ilk bölümünde, müzik öğretmenlerinin bazı demografik özelliklerini öğrenmek üzere araştırmacı tarafından geliştirilen yedi soruluk bir kişisel bilgi formu, ikinci bölümde müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerini belirlemek üzere Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılarak geçerlik ve güvenilirlikleri analizleri yapılan iki alt boyuttan oluşan 20 maddelik *Minnesota İş Doyum Ölçeği* ve üçüncü bölümde, müzik öğretmenlerinin kendilerine ilişkin benlik saygı algılarını ölçmek üzere Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen ve Çuhadaroğlu (1986) tarafından Türkçeye uyarlanan 10 maddelik *Benlik Saygısı Alt Ölçeği* yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin bu araştırma için uygunlukları bir madde analizi ile güvenilirliklerine (iç-tutarlılıklarına) bakılarak incelenmiştir. Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarında yer alan maddelerin güvenilirlik analizleri için *Alpha* modeli kullanılmıştır. Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) katsayısına bağlı olarak ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliği aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir.

$0.00 \leq \alpha < 0.40$  ise ölçek/boyut güvenilir değildir,

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

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

$0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek/boyut yüksek derecede güvenilirdir (Kalaycı, 2006;

Karagöz, 2016; Özdamar, 2002).

Bu araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu ve diğer iki ölçek hakkında açıklamalar ve ölçeklere yönelik yapılan güvenilirlik analizleri anketteki yerine göre aşağıda sırasıyla verilmiştir.

### **3.3.1 Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin demografik/kişisel özelliklerini belirlemek üzere geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu”nda, öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, çalışılan kurumu, mesleki kıdem, haftalık çalgı çalmaya ayrılan süre (saat), ekonomik durumlarına ilişkin düşünceleri ve eğitim durumları olmak üzere toplam yedi soru mevcuttur.

### 3.3.2 Minnesota İş Doyum Ölçeği

Çalışmaya katılan müzik öğretmenlerinin çalıştıkları okulu/kurumu göz önünde bulundurarak iş doyumlarına ilişkin algı düzeylerini ölçmek üzere Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 20 madde ve iki faktörden/boyuttan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği 5'li Likert tipinde düzenlenmiş olup ölçeğin maddeleri, çalışmaya katılan müzik öğretmenleri tarafından 'Hiç memnun değilim' (1) ile 'Çok memnunum' (5) seçeneklerinden biri seçilerek değerlendirilmekte olup olumsuz yüklü (ters) madde yoktur. Ölçeğin tüm maddeleri olumlu yükleme sahiptir (ters puanlanan madde yoktur). İçsel ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyuttan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin tüm puanlarının toplanması ile de genel iş doyum düzeyini vermektedir. Ölçeğin Baycan (1985) Türkçeye uyarlanması çalışmasında güvenilirlik (iç-tutarlılık) katsayısı (Cronbach Alfa) 0,770 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında yer alan maddeler ve özellikleri aşağıdaki gibidir.

**İçsel doyum:** 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 numaralı maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi etmeye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile İçsel Doyum puanı elde edilmektedir. Yüksek puan yüksek içsel doyuma işaret etmektedir.

**Dışsal doyum:** 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur. Yüksek puan yüksek dışsal doyuma işaret etmektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeğinin bu araştırma için geçerlik ve güvenilirliğini kontrol etmek üzere Alfa modeli ile maddeler arası korelasyona bağlı uyum değerleri hesaplanmıştır (Tablo 8).

Tablo 8. İş Doyum Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi

Boyut/ Ölçek	Madde	Madde Korelasyonu	Toplam Madde Silindiğinde Katsayısı	Boyuta/Ölçeğe Ait $\alpha$ Katsayısı
İçsel Doyum	Madde 1	0,319	0,816	0,808
	Madde 2	0,394	0,807	
	Madde 3	0,452	0,794	
	Madde 4	0,545	0,787	
	Madde 7	0,412	0,797	
	Madde 8	0,514	0,788	
	Madde 9	0,513	0,788	
	Madde 10	0,677	0,771	
	Madde 11	0,619	0,778	
	Madde 15	0,348	0,805	
	Madde 16	0,531	0,786	
Madde 20	0,367	0,802		
Dışsal Doyum	Madde 5	0,430	0,612	0,661
	Madde 6	0,380	0,623	
	Madde 12	0,340	0,656	
	Madde 13	0,490	0,595	
	Madde 14	0,364	0,627	
	Madde 17	0,366	0,627	
	Madde 18	0,321	0,661	
Madde 19	0,338	0,635		
Minnesota İş Doyum Ölçeği				0,844

Minnesota İş Doyum Ölçeğinin ilk alt boyutu, *İçsel Doyum* için güvenirlilik katsayısı (Cronbach's Alfa)  $\alpha=0,808$  ve ikinci alt boyutu, *Dışsal Doyum* için 0,661 olarak hesap edilmiştir. Bu değerler, İş Doyum Ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan maddelerin arasında güvenirliliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Herhangi bir madde alt boyutlardan silindiğinde güvenirlilik katsayısının (Cronbach Alfa) yükselmeyeceği görüldüğünden (son sütun), hem içsel hem de dışsal doyum boyutlarında yer alan maddelerin çıkarılmalarına gerek olmadığı anlaşılmaktadır.

*İçsel Doyum* alt boyutuna ait madde-toplam korelasyon katsayıları 0,319 ile 0,677 ve *Dışsal Doyum* alt boyutunun 0,321 ile 0,490 arasında olduğu bulunmuş ve maddeler ile boyutlar arasında yeterli düzeyde ilişki ( $r \geq 0,30$ ) olduğu görülmüştür.

Minnesota İş Doyum Ölçeğinin 20 maddesi birlikte analize dahil edildiğinde ise genel güvenilirlik katsayısının 0,844 olduğu bulunmuştur. Bu da Minnesota İş Doyum Ölçeğinin bir bütün olarak da kullanılabilceğini ve güvenilirlik düzeyinin çok yüksek olduğunu göstermektedir.

### **3.3.3 Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği**

Çalışmaya katılan müzik öğretmenlerinin kendilerine ilişkin benlik algı düzeylerini ölçmek üzere Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen ve Çuhadaroğlu (1986) tarafından Türkçeye uyarlanan Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin Benlik Saygısı alt ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması sürecinde test-tekrar-testte güvenilirlik katsayısı .75 ve psikiyatrik görüşmeler sonrası hesaplanan güvenilirlik katsayısı ise .71 olarak hesaplanmıştır. 4'lü Likert tipinde düzenlenen ölçeğin maddeleri, çalışmaya katılan müzik öğretmenleri tarafından 'Hiç katılmıyorum' (1) ile 'Tamamen katılıyorum' (4) seçeneklerinden biri seçilerek değerlendirilmektedir.

5'i olumlu ve 5'i olumsuz toplam 10 maddeden oluşan Benlik Saygısı Ölçeğinin puanlanması Guttman ölçekleme tekniğine uygun olarak altı madde üzerinden değerlendirilmekte olup bireyin aldığı puan 0 ile 6 arasında olabilmektedir. Ölçekten alınan puanların yüksekliği düşük benlik saygısını göstermektedir. 0-1 puan yüksek düzeyde benlik saygısını, 2-4 puan orta düzeyde benlik saygısını ifade ederken 5-6 puan ise düşük benlik saygısına işaret etmektedir (Korkmaz, 1996).

Benlik Saygısı Ölçeğinin bu çalışma için güvenilirliği bir madde analizi ile Cronbach Alfa katsayılarına bakılarak kontrol edilmiştir (Tablo 9).

Tablo 9. Benlik Saygısı Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi

Madde	Madde Korelasyonu	Toplam Madde Silindiğinde $\alpha$ Katsayısı	$\alpha$ Boyuta/Ölçeğe Ait $\alpha$ Katsayısı
Md1	0,581	0,925	0,929
Md2	0,657	0,922	
Md3	0,659	0,925	
Md4	0,689	0,928	
Md5	0,715	0,929	
Md6	0,720	0,921	
Md7	0,743	0,923	
Md8	0,746	0,921	
Md9	0,751	0,923	
Md10	0,782	0,919	

Benlik Saygısı Ölçeğinin bu çalışma için uygunluğunu görmek üzere yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha)  $\alpha=0,929$  olduğu bulunmuştur. Bu değer, ölçeği oluşturan maddelerin arasında güvenirliliğin çok yüksek olduğunu göstermektedir. Herhangi bir madde ölçekten silindiğinde  $\alpha$  katsayısının (ölçeğin güvenirlilik katsayısının) yükselmeyeceği görüldüğünden [son sütun (0,919 ile 0,929 arasında)] tüm maddelerin bu çalışma için ölçekte kalmasına karar verilmiştir. Ölçeğin maddelerine ait Madde-Toplam Korelasyon katsayıları da maddeler arasında yeterli ilişki olduğunu göstermektedir (0,581 ile 0,782 arasında değişmektedir). Sonuç olarak, Benlik Saygısı Ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin bu çalışma için de yeterli olduğu anlaşılmaktadır.

### 3.4 Verilerin Analizi

Müzik öğretmenlerinden, Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ile toplanan verilerin tümü SPSS 23.0 for Windows programına aktarılmış ve istatistiksel analizler yapılmıştır.

Çalışmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilerin çözümüne geçilmeden önce, bu verilerin anket ile belirlenen sınırlar içinde olup olmadığı, hatalar ve ciddi oranda eksiklikler barındırıp barındırmadığı kontrol edilmiştir. Daha sonra ise çalışmanın amacına bağlı olarak uygulanacak istatistikî analizlerin seçimi (parametrik veya non-

parametrik) için Kolmogorov-Smirnov (K-S) testiyle veri gruplarının normallik dağılımları incelenmiştir (Tablo 10).

Tablo 10. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak İş Doyumu ve Benlik Saygısı Puanları Üzerindeki Normallik Dağılımlarına Yönelik Kolmogorov-Smirnov Testi

Değişken/ Ölçek	İş Doyumu Ölçeği			Benlik Saygısı
	İçsel D.	Dışsal D.	İş D. (Genel)	
Cinsiyet	,241	,210	,120	,172
Medeni durum	,223	,554	,295	,351
Çalışılan kurum	,572	,344	,256	,298
Mesleki kıdem (yıl)	,026*	,000***	,001**	,018*
Çalgı çalmaya ayrılan süre	,044*	,002**	,002**	,006**
Ekonomik durum algısı	,036*	,001**	,006**	,012*
Eğitim durumu	,030*	,000***	,009**	,011*

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Veri grubunun normallik dağılımı göstermesi için  $p>.05$  olmalıdır (Pallant, 2005, s.57). Tablo 10'dan da görüleceği gibi araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin cinsiyeti, medeni durumu ve çalıştıkları kurum değişkenleri her iki ölçek ve alt boyut puanları üzerindeki dağılımları normallik gösterirken ( $p>.05$ ), diğer değişkenler normallik dağılımı göstermemektedir ( $p<.05$ ). Normallik dağılımına ilişkin yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonrası, araştırmanın amacına bağlı olarak aşağıdaki analizler yapılmıştır;

1. Öğretmenlerin, iş doyumu ve benlik saygısı düzeylerini araştırmak üzere, ölçek ve alt boyutlarına ilişkin puanların ortalaması ( $\bar{X}$ ) ve standart sapma ( $ss$ ) değerleri hesaplanmıştır.
2. Öğretmenlerin, cinsiyete ve medeni durumlarına bağlı olarak, iş doyumu ve benlik saygısı algısı düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını araştırmak üzere bağımsız/ilişkisiz gruplar t-testi uygulanmıştır.
3. Öğretmenlerin, çalıştıkları kuruma bağlı olarak, iş doyumu ve benlik saygısı algısı düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını araştırmak üzere tek-yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) uygulanmıştır. Anlamlı fark

bulunduğu durumda ise hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu araştırmak üzere post-hoc Scheffe testi yapılmıştır.

4. Öğretmenlerin, mesleki kıdem, haftalık çalgılarını çalma süreleri ve ekonomik düzeylerine ilişkin düşüncelerine bağlı olarak, iş doyumu ve benlik saygısı algısı düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını araştırmak üzere (normallik varsayımı sağlanamadığından) Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Anlamlı fark bulunduğu durumda ise hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu araştırmak üzere post-hoc Mann-Whitney U testi yapılmıştır.
5. Öğretmenlerin, eğitim durumlarına bağlı olarak, iş doyumu ve benlik saygısı algısı düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını araştırmak üzere (normallik varsayımı sağlanamadığından) non-parametrik bağımsız gruplar Mann-Whitney testi uygulanmıştır.
6. Öğretmenlerin, iş doyumu düzeyleri ile benlik saygısı algıları arasındaki ilişkileri araştırmak üzere ise Pearson momentler çarpımı korelasyonu katsayıları hesaplanmıştır.

Çalışmaya katılan müzik öğretmenlerinin çalıştıkları kurumu göz önünde bulundurarak iş doyumlarına ilişkin algı düzeylerini ölçmek üzere 20 maddelik ve iki alt boyuttan/faktörden (içsel ve dışsal doyum) oluşan Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. 5’li Likert tipinde düzenlenen ölçeğin maddeleri, çalışmaya katılan öğretmenler tarafından ‘Hiç memnun değilim’ (1) ile ‘Çok memnunum’ (5) seçeneklerinden biri seçilerek değerlendirilmiştir. Ölçek ve alt boyutlarından alınan puanın yüksekliği, bireyin çalıştığı kuruma ilişkin iş doyumu algısının yüksek/olumlu olduğunu, düşük puan ise düşük/olumsuz olduğunu göstermektedir. Ölçme aracındaki seçenekler arasındaki aralıkların eşit olduğu varsayımından hareketle iki aralık arası değer 0,80 olarak hesaplanmıştır ( $4/5=0,80$ ). Ölçeğin maddeleri için belirlenen puan aralıkları ve seçenekler aşağıdaki gibidir.

<b><u>Puan Aralığı</u></b>	<b><u>Secenek</u></b>	<b><u>Düzev</u></b>
1,00-1,80	Hiç memnun değilim	Çok düşük
1,81-2,60	Memnun değilim	Düşük
2,61-3,40	Kararsızım	Orta
3,41-4,20	Memnunum	Yüksek
4,21-5,00	Çok memnunum	Çok yüksek

Yapılan tüm istatistiksel hesaplamalarda temel anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### IV. BULGULAR VE YORUM

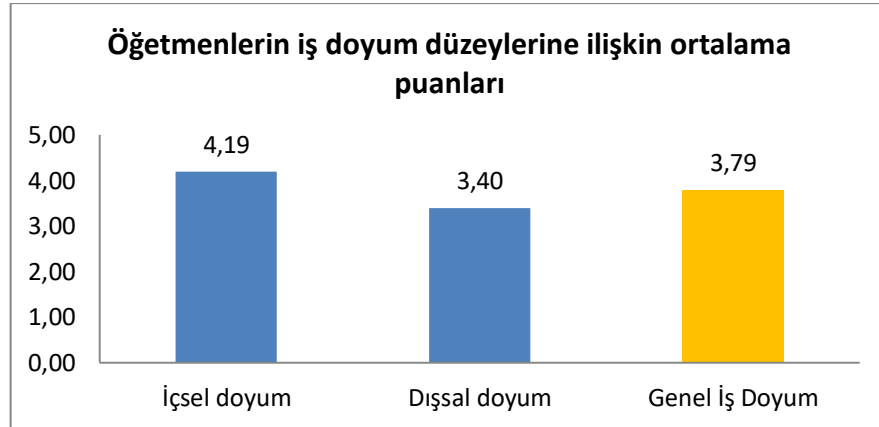
Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin önce genel olarak iş doyum ve benlik saygısı düzeyleri incelenmiş, daha sonra ise çeşitli demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, mesleki kıdem, haftalık çalgı çalmaya ayrılan süre, ekonomik durumlarına ilişkin düşünce ve eğitim durumu) bağlı olarak iş doyum ve benlik saygısı düzeylerinde anlamlı farklılaşmalar olup olmadığı incelenmiştir.

#### 4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nasıldır? alt problemine yönelik bulgular Tablo 11’ de yer almaktadır.

Tablo 11. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler (N=125)

	$\bar{X}$	ss	Memnuniyet Düzeyi
İçsel doyum	4,19	0,55	Yüksek
Dışsal doyum	3,40	0,70	Orta
Genel İş Doyum	3,79	0,57	Yüksek



Şekil 1. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin ortalama puanlar

Tablo 11 ve Şekil 1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin geneli ve alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar verilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri yüksektir ( $\bar{X}_{İş Doyumu}=3,79\pm0,57$ ; ‘Yüksek’ düzeyde). İş doyumunun alt boyutlarına yönelik

ortalama puanlara bakıldığında, öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin yüksek ( $\bar{X}$  içsel doyum=4,19±0,55; ‘Yüksek’ düzeyde), dışsal doyum düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu görülmektedir ( $\bar{X}$  Dışsal doyum=3,40±0,70; ‘Orta’ düzeyde). Tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin genelde olumlu olduğunu ancak bunu üst düzeyde olmadığı söylenebilir.

#### 4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin benlik saygısı düzeyleri nasıldır? alt problemine yönelik bulgular Tablo’ 12 de yer almaktadır.

Çalışmaya katılan müzik öğretmenlerinin, benlik saygısı algısı düzeylerini ölçmek üzere 10 maddelik ve tek boyuttan/faktörden oluşan Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği kullanılmıştır. Bireyin ölçekten alabileceği puan 0 ile 6 arasında değişmekte olup, ölçekten alınan puanların yüksekliği düşük benlik saygısını göstermektedir. 0-1 puan ‘yüksek’ düzeyde benlik saygısını, 2-4 puan ‘orta’ düzeyde benlik saygısını ifade ederken 5-6 puan ise ‘düşük’ benlik saygısına işaret etmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin benlik saygısı düzeyleri aşağıda Tablo 12, Tablo 13 ve Şekil 2’de özetlenmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler (N=125)

Ölçek	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	$\bar{X}$	Ss
Benlik saygısı	1,41	4,25	2,97	0,68

Tablo 13. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Benlik saygısı düzeyi	f	%
Yüksek	10	8
Orta	115	92
Toplam	125	100



Şekil 2. Öğretmenlerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin frekans dağılımı

Tablo 12, Tablo 13 ve Şekil 2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin betimsel istatistikler verilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin %92’sinin (115) benlik saygısı ‘orta’ düzeydeyken %8’inin (10) ‘yüksek’ düzeydedir. Genel olarak bakıldığında ise öğretmenlerin benlik saygısı ortalama puanı  $2,97 \pm 0,68$ ; ‘Orta’ düzeyde bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin benlik saygısına ilişkin algı düzeylerinin çok yüksek olmasa da olumlu olduğu söylenebilir.

#### 4.3 Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve benlik saygısı düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? alt problemine yönelik bulgular Tablo’ 14 ve Tablo’ 15 de yer almaktadır.

Tablo 14. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-testi (N=125)

Boyut	Cinsiyet	Betimsel İstatistikler			t-test		
		N	$\bar{X}$	ss	t	sd	P
İşsel doyum	Kadın	59	4,34	0,46	2,09	123	0,036*
	Erkek	66	4,05	0,61			
Dışsal doyum	Kadın	59	3,53	0,70	2,07	123	0,040*
	Erkek	66	3,27	0,68			
Genel İş Doyum	Kadın	59	3,91	0,52	2,21	123	0,029*
	Erkek	66	3,69	0,59			

\*p<.05

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin (puanlarının), cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan bağımsız/ilişkisiz gruplar t-testine göre, cinsiyet, hem ölçeğin geneli hem de iki alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır (Tablo 14). Buna göre;

Kadın ve erkek öğretmenlerin, *içsel doyum* düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu ve bu farkın kadın öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur [ $t_{(123)}=2,09$ ;  $p=0,036$ ]. Gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde, kadın öğretmenlerin ( $\bar{X}_{Kadın}=4,34$ ) çalıştıkları kuruma ilişkin *içsel doyum* düzeylerinin, erkek öğretmenlerden ( $\bar{X}_{Erkek}=4,05$ ) daha yüksek/olumlu olduğu görülmektedir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin, *dışsal doyum* düzeyleri arasında da anlamlı bir fark olduğu ve bu farkın yine kadın öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur [ $t_{(123)}=2,07$ ;  $p=0,040$ ]. Gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde, kadın öğretmenlerin ( $\bar{X}_{Kadın}=3,53$ ) çalıştıkları kuruma ilişkin *dışsal doyum* düzeylerinin de erkek öğretmenlerden ( $\bar{X}_{Erkek}=3,27$ ) daha yüksek/olumlu olduğu görülmektedir.

Son olarak, kadın ve erkek öğretmenlerin, (genel) iş doyum düzeyleri arasında da anlamlı bir fark olduğu ve bu farkın yine kadın öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur [ $t_{(123)}=2,21$ ;  $p=0,029$ ]. Kadın öğretmenlerin ( $\bar{X}_{Kadın}=3,91$ ) genel iş doyum düzeyleri de erkek öğretmenlerden ( $\bar{X}_{Erkek}=3,69$ ) daha yüksektir/olumludur.

Tablo 15. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-testi (N=125)

Boyut	Cinsiyet	Betimsel İstatistikler			t-test		
		N	$\bar{X}$	ss	t	sd	P
Benlik saygısı	Kadın	59	2,85	0,65	2,26	123	0,009**
	Erkek	66	3,09	0,70			

\*\* $p<.01$

Kadın ve erkek öğretmenlerin, *benlik saygısı* düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu ve bu farkın kadın öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur [ $t_{(123)}=2,26$ ;  $p=0,009$ ]. Gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde, kadın öğretmenlerin ( $\bar{X}_{Kadın}=2,85$ ) *benlik saygısı* düzeylerinin, erkek öğretmenlerden ( $\bar{X}_{Erkek}=3,09$ ) daha

yüksek/olumlu olduğu görülmektedir. Tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, kadın öğretmenlerin iş doyumunu ve benlik saygısı düzeylerinin erkek öğretmenlerden yüksek olduğu söylenebilir.

#### 4.4 Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve benlik saygısı düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? alt problemine ilişkin bulgular Tablo' 16 ve Tablo' 17 de yer almaktadır.

Tablo 16. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-testi (N=125)

Boyut	Medeni durum	Betimsel İstatistikler			t-test		
		n	$\bar{X}$	ss	t	sd	P
İçsel doyum	Evli	63	4,09	0,58	2,06	123	0,042*
	Bekâr	62	4,28	0,50			
Dışsal doyum	Evli	63	3,30	0,72	1,62	123	0,108
	Bekâr	62	3,50	0,66			
Genel İş Doyum	Evli	63	3,69	0,60	2,04	123	0,044*
	Bekâr	62	3,89	0,52			

\*p<.05

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin (puanlarının), medeni durumlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan bağımsız/ilişkisiz gruplar t-testine göre, medeni durum, ölçeğin geneli ile bir alt boyutu (içsel doyum) bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır (Tablo 16). Buna göre; evli ve bekâr öğretmenlerin, *içsel doyum* düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu ve bu farkın bekâr öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur [ $t_{(123)}=2,06$ ;  $p=0,042$ ]. Gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde, bekâr öğretmenlerin ( $\bar{X}_{\text{Bekâr}}=4,28$ ) *içsel doyum* düzeylerinin, evli öğretmenlerden ( $\bar{X}_{\text{Evli}}=4,09$ ) daha yüksek/olumlu olduğu görülmektedir.

Evli ve bekâr öğretmenlerin, (genel) iş doyumunu düzeyleri arasında da anlamlı bir fark olduğu ve bu farkın yine bekâr öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur [ $t_{(123)}=2,04$ ;  $p=0,044$ ]. Bekâr öğretmenlerin ( $\bar{X}_{\text{Bekâr}}=3,89$ ) genel iş doyum düzeyleri de evli öğretmenlerden ( $\bar{X}_{\text{Evli}}=3,69$ ) daha yüksektir/olumludur. Elde edilen sonuçlara

bakıldığında bekar müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri evli olan müzik öğretmenlerinden yüksektir denilebilir.

Tablo 17. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-testi (N=125)

Boyut	Medeni durum	Betimsel İstatistikler			t-test		
		N	$\bar{X}$	ss	t	sd	P
Benlik saygısı	Evli	63	2,96	0,62	0,01	123	0,995
	Bekâr	62	2,97	0,74			

\*p<.05

Öğretmenlerin, medeni durumlarına (evli/bekâr) bağlı olarak benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>.05) (Tablo 17). Başka bir deyişle, evli ve bekâr öğretmenlerin, benlik saygısına ilişkin algı düzeyleri birbirine çok yakındır/benzerdir ( $\bar{X}_{Evli}=2,96$ ;  $\bar{X}_{Bekâr}=2,97$ ). Bu sonuca göre müzik öğretmenlerinin medeni durumlarının benlik saygısı düzeyleri üzerinde herhangi bir farklılığa sebep olmadığı söylenebilir.

#### 4.5 Beşinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin iş doyum ve benlik saygısı düzeyleri çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? alt problemine yönelik bulgular Tablo' 18 ve Tablo' 19 da yer almaktadır.

Tablo 18. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi (N=125)

Boyut/Ölçek	Okul türü	Betimsel İstatistik			ANOVA		Scheffe (Anlamlı Fark)
		n	$\bar{X}$	ss	F	P	
İçsel doyum	Ortaokul (1)	55	4,12	0,58	3,54	0,029*	2 ile 1, 3
	GSL (2)	36	4,38	0,49			
	Diğer liseler (3)	34	4,08	0,54			
Dışsal doyum	Ortaokul (1)	55	3,26	0,63	4,72	0,017*	2 ile 1, 3
	GSL (2)	36	3,65	0,64			
	Diğer liseler (3)	34	3,35	0,79			
Genel Doyum	İş Ortaokul (1)	55	3,70	0,55	4,04	0,021*	2 ile 1, 3
	GSL (2)	36	3,98	0,49			
	Diğer liseler (3)	34	3,73	0,63			

\*p<.05

Öğretmenlerin, görev yaptıkları okul türüne bağlı olarak iş doyumunu düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan tek yönlü varyans analizine (one-way ANOVA) göre okul türü, ölçeğin hem geneli hem de iki alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır (Tablo 18).

Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin, *içsel doyum* düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur [F (2; 122)=3,54; p=0,029]. ANOVA sonrası yapılan post-hoc Scheffe testine göre; Güzel Sanatlar Liselerinde görev yapan öğretmenlerin ( $\bar{X}_{GSL}=4,38$ ) *içsel doyum* düzeyleri, ortaokul ve diğer liselerde görev yapan öğretmenlerden ( $\bar{X}_{Ortaokul}=4,12$ ;  $\bar{X}_{Diğer liseler}=4,08$ ) daha yüksektir/olumludur.

Öğretmenlerin, *dışsal doyum* düzeylerinin de görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur [F (2; 122)=4,72; p=0,017]. Post-hoc Scheffe testine göre; Güzel Sanatlar Liselerinde görev yapan öğretmenlerin ( $\bar{X}_{GSL}=3,65$ ) *dışsal doyum* düzeyleri de ortaokul ve diğer liselerde görev yapan öğretmenlerden ( $\bar{X}_{Ortaokul}=3,26$ ;  $\bar{X}_{Diğer liseler}=3,35$ ) daha yüksektir/olumludur.

Son olarak, öğretmenlerin genel iş doyumları düzeylerinin de görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur [ $F_{(2; 122)}=4,04$ ;  $p=0,021$ ]. Post-hoc Scheffe testine göre; Güzel Sanatlar Liselerinde görev yapan öğretmenlerin ( $\bar{X}_{GSL}=3,98$ ) iş doyumları düzeyleri, ortaokul ve diğer liselerde görev yapan öğretmenlerden ( $\bar{X}_{Ortaokul}=3,70$ ;  $\bar{X}_{Diğer\ liseler}=3,73$ ) daha yüksektir/olumludur. Tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde Güzel Sanatlar Liselerinde çalışan müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının ortaokul ve diğer liselerde görev yapan müzik öğretmenlerinden yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 19. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi (N=125)

Boyut/Ölçek	Okul türü	Betimsel İstatistik			ANOVA		Scheffe (Anlamlı Fark)
		N	$\bar{X}$	ss	F	p	
Benlik saygısı	Ortaokul (1)	55	2,90	0,69	0,64	0,531	-
	GSL (2)	36	3,05	0,69			
	Diğer liseler (3)	34	3,00	0,64			

\* $p<.05$

Öğretmenlerin, görev yaptıkları okul türüne bağlı olarak benlik saygısı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan tek yönlü varyans analizine (one-way ANOVA) göre, okul türü, öğretmenlerin benlik saygısı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır (Tablo 19). Farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin benlik saygı düzeyleri arasında anlamlı fark yoktur ( $p>.05$ ). Elde edilen verilere bakıldığında Güzel Sanatlar Liselerinde görev yapan müzik öğretmenleri ile ortaokul ve diğer liselerde görev yapan müzik öğretmenlerinin benlik saygısı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı, çalışılan kurumun benlik saygısı üzerinde herhangi bir farklılaşmaya sebep olmadığı söylenebilir.

#### 4.6 Altıncı Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin iş doyumları ve benlik saygısı düzeyleri hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? alt problemine yönelik bulgular Tablo' 20 ve Tablo' 21 de yer almaktadır.



Tablo 20. Öğretmenlerin İş doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis Testi (N=125)

Boyut/ Ölçek	Mesleki kıdem	Betimsel İst.		Kruskal-Wallis			Anlamlı Fark
		n	Sıra Ort.	X <sup>2</sup>	sd	p	
İçsel doyum	5 yıl ve altı	34	59,96	3,55	3	0,315	-
	6-10 yıl	50	69,53				
	11-15 yıl	22	53,02				
	16 yıl ve üstü	19	62,82				
Dışsal doyum	5 yıl ve altı	34	55,97	2,98	3	0,395	-
	6-10 yıl	50	67,72				
	11-15 yıl	22	58,27				
	16 yıl ve üstü	19	68,63				
Genel İş Doyum	5 yıl ve altı	34	56,59	3,91	3	0,271	-
	6-10 yıl	50	69,32				
	11-15 yıl	22	54,98				
	16 yıl ve üstü	19	67,13				

\*p<.05

Öğretmenlerin, mesleki kıdem sürelerine bağlı olarak iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>.05) (Tablo 20). Başka bir deyişle, farklı mesleki kıdem sürelerine sahip öğretmenlerin, içsel, dışsal ve genel iş doyumu düzeyleri birbirine yakındır/benzerdir. Elde edilen bu sonuçlara göre öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin iş doyumları üzerinde herhangi bir farklılığa neden olmadığı söylenebilir.

Tablo 21. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis Testi (N=125)

Boyut/ Ölçek	Mesleki kıdem	Betimsel İst.		Kruskal-Wallis			Anlamlı Fark
		n	Sıra Ort.	X <sup>2</sup>	sd	p	
Benlik saygısı	5 yıl ve altı (1)	34	76,24	9,85	3	0,043*	1 ile 4
	6-10 yıl (2)	50	63,29				
	11-15 yıl (3)	22	59,29				
	16 yıl ve üstü (4)	19	50,73				

\*p<.05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, benlik saygısı düzeylerinin/puanlarının mesleki kідeme bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur [ $X^2_{(3)}=9,85$ ;  $p=.043$ ]. Hangi gruplar arasında öğretmenlerin benlik saygısı düzeylerinin (puanlarının) farklı olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Mann-Whitney testine göre; 16 yıl ve daha uzun süredir meslekte olan öğretmenlerin (Sıra Ortalaması 16 yıl ve üstü=50,73) benlik saygı düzeyleri, 5 yıl ve daha kısa bir süredir meslekte olan öğretmenlerden (Sıra Ortalaması 5 yıl ve altı=76,24) daha yüksektir/olumludur. Başka bir ifade ile, 16 yıl ve üzeri çalışan müzik öğretmenlerinin benlik saygısı düzeyleri, 5 yıl ve altı çalışan müzik öğretmenlerinden daha yüksektir denilebilir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin beklenti ve hedeflerinin yüksek olması, iş doyumunu açısından tatminsiz olmalarına sebep olabilir. Buna karşılık, yaşı ilerledikçe büyük beklentilerin yerini gerçekçi ve manevi beklentilerin alması, öğrenciler ile kurduğu iletişimin güçlenmesi, yaptığı işten daha fazla keyif almasına ve iş doyumunun artmasına neden olmaktadır.

#### **4.7 Yedinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve benlik saygısı düzeyleri haftada kaç saat çalgı çalıştıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? alt problemine yönelik bulgular Tablo' 22 ve Tablo' 23 de yer almaktadır.

Tablo 22. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Çalgılarını Çalmaya Haftada Ayırdıkları Süre Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis Testi (N=125)

Boyut/ Ölçek	Çalgı süresi	Betimsel		Kruskal-Wallis			Anlamlı Fark
		n	Sıra Ort.	X <sup>2</sup>	sd	p	
İçsel doyum	Hiç (1)	37	41,77	21,46	3	0,000***	1, 2 ile 3, 4
	1 saat (2)	35	44,93				
	2 saat (3)	20	80,70				
	3 ≥ saat (4)	33	82,33				
Dışsal doyum	Hiç (1)	37	50,00	12,41	3	0,006**	1, 2 ile 3, 4
	1 saat (2)	35	56,96				
	2 saat (3)	20	71,08				
	3 ≥ saat (4)	33	78,62				
Genel Doyum	İş Hiç (1)	37	45,79	19,20	3	0,000***	1, 2 ile 3, 4
	1 saat (2)	35	58,20				
	2 saat (3)	20	83,05				
	3 ≥ saat (4)	33	88,93				

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, iş doyumunu düzeylerinin/puanlarının çalgı çalmaya ayırdıkları süreye (hafta/saat) bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan non-parametrik Kruskal-Wallis testine göre çalgı çalmaya ayrılan süre, ölçeğin hem geneli hem de iki alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır (Tablo 22).

Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin, *içsel doyum* düzeylerinin çalgı çalmaya ayırdıkları süreye bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur [ $X^2_{(3)}=21,46$ ;  $p<.001$ ]. Hangi gruplar arasında öğretmenlerin *içsel doyum* düzeylerinin (puanlarının) farklı olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Mann-Whitney testine göre; çalgı çalmaya 2 saat (Sıra Ortalaması<sub>2 saat</sub>=80,70) ve 3 saat ve üstü zaman ayıran öğretmenlerin (Sıra Ortalaması<sub>3 ≥ saat</sub>=82,33) *içsel doyum* düzeyleri çalgı çalmaya zaman ayırmayan veya daha az ayıran öğretmenlerden (Sıra Ortalaması<sub>Hiç</sub>=41,77; Sıra Ortalaması<sub>1 saat</sub>=44,93) daha yüksektir/olumludur.

Öğretmenlerin, *dışsal doyum* düzeylerinin de çalgı çalmaya ayırdıkları süreye bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur [ $X^2_{(3)}=12,41$ ;  $p=.006$ ]. Post-hoc

Mann-Whitney testine göre; çalgı çalmaya 2 saat (Sıra Ortalaması  $_{2 \text{ saat}}=71,08$ ) ve 3 saat ve üstü zaman ayıran öğretmenlerin (Sıra Ortalaması  $_{3 \geq \text{ saat}}=78,62$ ) *dışsal doyum* düzeyleri çalgı çalmaya zaman ayırmayan veya daha az ayıran öğretmenlerden (Sıra Ortalaması  $_{\text{Hiç}}=50,00$ ; Sıra Ortalaması  $_{1 \text{ saat}}=56,96$ ) daha yüksektir/olumludur.

Son olarak, öğretmenlerin, genel iş doyum düzeylerinin de çalgı çalmaya ayırdıkları süreye bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur [ $X^2_{(3)}=19,20$ ;  $p<.001$ ]. Post-hoc Mann-Whitney testine göre; çalgı çalmaya 2 saat (Sıra Ortalaması  $_{2 \text{ saat}}=83,05$ ) ve 3 saat ve üstü zaman ayıran öğretmenlerin (Sıra Ortalaması  $_{3 \geq \text{ saat}}=88,93$ ) genel iş doyum düzeyleri çalgı çalmaya zaman ayırmayan veya daha az ayıran öğretmenlerden (Sıra Ortalaması  $_{\text{Hiç}}=45,79$ ; Sıra Ortalaması  $_{1 \text{ saat}}=58,20$ ) daha yüksektir/olumludur. Tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde haftada 2-3 saat ve üzeri zamanını çalgı çalışmaya ayıran müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çalgı çalışmaya daha az zaman ayıran ya da hiç zaman ayırmayan müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 23. Öğretmenlerin Benlik Saygı Düzeylerinin Çalgılarını Çalmaya Haftada Ayırdıkları Süre Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis Testi (N=125)

Boyut/ Ölçek	Çalgı çalma süresi	Betimsel		Kruskal-Wallis			Anlamlı Fark
		n	Sıra Ort.	$X^2$	sd	p	
Benlik saygısı	Hiç (1)	37	70,68	10,17	3	0,027*	1, 2 ile 4
	1 saat (2)	35	71,09				
	2 saat (3)	20	60,27				
	3 ≥ saat (4)	33	47,73				

\* $p<.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, benlik saygısı düzeylerinin/puanlarının çalgı çalmaya ayırdıkları süreye (hafta/saat) bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan non-parametrik Kruskal-Wallis testine göre çalgı çalmaya ayrılan süre, öğretmenlerin benlik saygısı algı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır [ $X^2_{(3)}=10,17$ ;  $p=.027$ ] (Tablo 23). Post-hoc Mann-Whitney testine göre; çalgı çalmaya 3 saat ve üstü zaman ayıran öğretmenlerin (Sıra Ortalaması  $_{3 \geq \text{ saat}}=47,73$ ) benlik saygısı düzeyleri çalgı çalmaya zaman ayırmayan veya daha az ayıran öğretmenlerden (Sıra Ortalaması  $_{\text{Hiç}}=70,68$ ; Sıra Ortalaması  $_{1 \text{ saat}}=71,09$ ) daha yüksektir/olumludur. Bu sonuca göre haftada 2-3 saat ve üzeri

zamanını çalgı çalışmaya ayıran müzik öğretmenlerinin benlik saygısı düzeyleri, çalgı çalışmaya az zaman ayıran ya da hiç zaman ayırmayan müzik öğretmenlerinden yüksektir denilebilir.

#### 4.8 Sekizinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve benlik saygısı düzeyleri ekonomik durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? alt problemine yönelik bulgular Tablo' 24 ve Tablo' 25 de yer almaktadır.

Tablo 24. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Ekonomik Düzeylerine İlişkin Düşünceleri Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis Testi (N=125)

Boyut/ Ölçek	Ekonomik düzey	Betimsel		Kruskal-Wallis			Anlamlı Fark
		n	Sıra Ort.	X <sup>2</sup>	sd	p	
İçsel doyum	Çok iyi (1)	7	86,71	17,22	2	0,008**	1 ile 2, 3
	Orta (2)	85	61,94				
	Tatmin etmiyor (3)	33	60,71				
Dışsal doyum	Çok iyi (1)	7	89,00	18,21	2	0,005**	1 ile 2, 3
	Orta (2)	85	60,19				
	Tatmin etmiyor (3)	33	64,71				
Genel Doyum	İş Çok iyi (1)	7	91,21	18,51	2	0,002**	1 ile 2, 3
	Orta (2)	85	61,09				
	Tatmin etmiyor (3)	33	61,92				

\*\*p<.01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, iş doyumunu düzeylerinin/puanlarının ekonomik düzeylerine ilişkin düşünceleri bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan non-parametrik Kruskal-Wallis testine göre ekonomik düzeylerine ilişkin düşünce, ölçeğin hem geneli hem de iki alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır (Tablo 24).

Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin, *içsel doyum* düzeylerinin ekonomik düzeylerine ilişkin düşüncelere bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur [ $X^2_{(2)}=17,22$ ;  $p=.008$ ]. Hangi gruplar arasında öğretmenlerin *içsel doyum* düzeylerinin (puanlarının) farklı olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Mann-Whitney testine göre; ekonomik düzeyini çok iyi bulan/gören öğretmenlerin

(Sıra Ortalaması Çok iyi=86,71) içsel doyum düzeyleri, ekonomik düzeyini orta ve tatmin etmeyen olarak algılayan öğretmenlerden (Sıra Ortalaması Orta=61,94; Sıra Ortalaması Tatmin etmiyor=60,71) daha yüksektir/olumludur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, dışsal doyum düzeylerinin de ekonomik düzeylerine ilişkin düşüncelere bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur [ $X^2_{(2)}=18,21$ ;  $p=.005$ ]. Post-hoc Mann-Whitney testine göre; ekonomik düzeyini çok iyi bulan/gören öğretmenlerin (Sıra Ortalaması Çok iyi=89,00) dışsal doyum düzeyleri, ekonomik düzeyini orta ve tatmin etmeyen olarak algılayan öğretmenlerden (Sıra Ortalaması Orta=60,19; Sıra Ortalaması Tatmin etmiyor=64,71) daha yüksektir/olumludur.

Son olarak, öğretmenlerin, genel iş doyum düzeylerinin de ekonomik düzeylerine ilişkin düşüncelere bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur [ $X^2_{(2)}=18,51$ ;  $p=.002$ ]. Post-hoc Mann-Whitney testine göre; ekonomik düzeyini çok iyi bulan/gören öğretmenlerin (Sıra Ortalaması Çok iyi=91,21) genel iş doyum düzeyleri, ekonomik düzeyini orta ve tatmin etmeyen olarak algılayan öğretmenlerden (Sıra Ortalaması Orta=61,09; Sıra Ortalaması Tatmin etmiyor=61,92) daha yüksektir/olumludur. Bu sonuçlara göre ekonomik durumunu çok iyi bulan müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, ekonomik durumunu orta ve tatmin edici bulmayan müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 25. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Ekonomik Düzeylerine İlişkin Düşünceleri Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis Testi (N=125)

Boyut/ Ölçek	Ekonomik düzey	Betimsel		Kruskal-Wallis			Anlamlı Fark
		n	Sıra Ort.	$X^2$	sd	p	
Benlik saygısı	Çok iyi	7	58,21	1,31	2	0,519	-
	Orta	85	64,26				
	Tatmin etmiyor	33	62,89				

\* $p<.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, benlik saygısı düzeylerinin/puanlarının ekonomik düzeylerine ilişkin düşüncelerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan non-parametrik Kruskal-Wallis testine göre

öğretmenlerin ekonomik düzeylerine ilişkin düşüncesi benlik saygıları üzerinde etkili değildir (Tablo 25). Başka bir deyişle, ekonomik düzeyi farklı olan müzik öğretmenlerin, benlik saygısına ilişkin algı düzeyleri birbirine benzerdir. Bu sonuca göre ekonomik durumun kişinin kendinden hoşnut olmasına ve kendini değerli görmesine bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

#### 4.9 Dokuzuncu Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve benlik saygısı düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? alt problemine yönelik bulgular Tablo' 26 ve Tablo' 27 de yer almaktadır.

Tablo 26. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Mann-Whitney Testi (N=125)

Boyut/ Ölçek	Eğitim durumu	Betimsel İst.			Mann-Whitney	
		n	Sıra Ort.	Sıralar Top.	U	P
İçsel doyum	Lisans	109	60,68	6614,00	502,00	0,041*
	Yüksek Lisans	16	83,81	1261,00		
Dışsal doyum	Lisans	109	59,39	6473,00	478,00	0,004**
	Yüksek Lisans	16	87,63	1402,00		
Genel İş Doyum	Lisans	109	59,56	6492,00	497,00	0,006**
	Yüksek Lisans	16	86,44	1383,00		

\*p<.05, \*\*p<.01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, iş doyumunu düzeylerinin/puanlarının eğitim durumlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan non-parametrik Mann-Whitney testine göre, eğitim durumu, ölçeğin hem geneli hem de iki alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır (Tablo 26).

Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin, *içsel doyum* düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ( $U=502,00$ ;  $p=.041$ ). Eğitim gruplarına göre sıra ortalaması puanlarına bakıldığında; yüksek lisans mezunu öğretmenlerin (Sıra Ortalaması<sub>Yüksek Lisans</sub>=83,81) *içsel doyum* düzeylerinin, lisans mezunu öğretmenlerden (Sıra Ortalaması<sub>Lisans</sub>=60,68) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin, *dışsal doyum* düzeylerinin de eğitim durumlarına bağlı olarak farklılaştığı bulunmuştur ( $U=478,00$ ;  $p=.004$ ). Eğitim gruplarına göre sıra ortalaması puanlarına bakıldığında; yüksek lisans mezunu öğretmenlerin (Sıra Ortalaması  $_{Yüksek Lisans}=87,63$ ) *dışsal doyum* düzeylerinin de lisans mezunu öğretmenlerden (Sıra Ortalaması  $_{Lisans}=59,39$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Son olarak, öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeylerinin de eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ( $U=497$ ;  $p=.006$ ). Eğitim gruplarına göre sıra ortalaması puanlarına bakıldığında; yüksek lisans mezunu öğretmenlerin (Sıra Ortalaması  $_{Yüksek Lisans}=86,44$ ) genel iş doyumunu düzeylerinin, lisans mezunu öğretmenlerden (Sıra Ortalaması  $_{Lisans}=59,56$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre yüksek lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin lisans mezunu öğretmenlerden yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 27. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Mann-Whitney Testi (N=125)

Boyut/ Ölçek	Eğitim durumu	Betimsel İst.			Mann-Whitney	
		N	Sıra Ort.	Sıralar Top.	U	p
Benlik saygısı	Lisans	109	72,66	6829,50	534,50	0,018*
	Yüksek Lisans	16	55,34	1045,50		

\* $p<.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, benlik saygısı düzeylerinin/puanlarının eğitim durumlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ( $U=534,50$ ;  $p=.018$ ) (Tablo 27). Eğitim gruplarına göre sıra ortalaması puanlarına bakıldığında; yüksek lisans mezunu öğretmenlerin (Sıra Ortalaması  $_{Yüksek Lisans}=55,34$ ) benlik saygısı düzeylerinin, lisans mezunu öğretmenlerden (Sıra Ortalaması  $_{Lisans}=72,66$ ) daha yüksek/olumlu olduğu görülmektedir. Ulaşılan bu sonuç değerlendirildiğinde, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin benlik saygısı düzeylerinin lisans mezunu öğretmenlerden yüksek olduğu söylenebilir.



Tablo 28. Öğretmenlerin İş Doyumunu Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Özet Tablo

Değişken/Ölçek	İş Doyumu Ölçeği		
	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İş Doyumu (Genel)
Cinsiyet	*	*	*
Medeni durum	*	Fark Yok	*
Çalışılan kurum	*	*	*
Mesleki kıdem (yıl)	Fark Yok	Fark Yok	Fark Yok
Çalgı çalmaya ayrılan süre	***	**	***
Ekonomik durum algısı	**	**	**
Eğitim durumu	*	**	**

Fark \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$  düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, iş doyumunu düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşmalarını özetlemek gerekirse (Tablo 28); öğretmenlerin cinsiyeti, çalışılan kurumu, çalgı çalmaya ayrılan süre, ekonomik düzeyleri ve eğitim durumları hem genel hem de içsel ve dışsal iş doyumlarında anlamlı farklılaşmaya neden olurken, medeni durum değişkeni içsel ve genel iş doyumunda anlamlı farklılaşmaya neden olmaktadır. Ancak, öğretmenlerin mesleki kıdemi iş doyumunu düzeyleri üzerinde etkili bulunmamıştır (anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır;  $p > .05$ ).

Tablo 29. Öğretmenlerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Özet Tablo

Değişken/Ölçek	Benlik Saygısı
Cinsiyet	**
Medeni durum	Fark Yok
Çalışılan kurum (okul türü)	Fark Yok
Mesleki kıdem (yıl)	*
Çalgı çalmaya ayrılan süre	*
Ekonomik durum algısı	Fark Yok
Eğitim durumu	*

Fark \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$  düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, benlik saygısı düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşmalarını özetlemek gerekirse (Tablo 29); öğretmenlerin cinsiyeti, mesleki kıdemi, çalgı çalmaya ayrılan süre ve eğitim durumları benlik

saygısı düzeylerinde/puanlarında anlamlı farklılaşmaya neden olurken, medeni durum, çalışılan kurum ve ekonomik durum algısı değişkenleri benlik saygısı düzeylerinde anlamlı farklılaşmaya neden olmamaktadır ( $p>.05$ ).

#### 4.10 Onuncu Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin iş doyumları ile benlik saygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? alt problemine yönelik bulgular Tablo' 30 da yer almaktadır.

Tablo 30. Öğretmenlerin İş Doyumları ile Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Katsayıları

Boyut/Ölçek		Benlik saygısı
İçsel doyum	r	-,309*
	p	0,019
Dışsal doyum	r	0,070
	p	0,438
Genel İş Doyum	r	0,144
	p	0,109

\* $p<.05$

Tablo 30'da müzik öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri ile benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek üzere yapılan Pearson momentler çarpımı korelasyonuna ait katsayılar verilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere, öğretmenlerin sadece *içsel doyum* düzeyleri ile benlik saygısı düzeyleri arasında negatif yönlü ve 'orta' düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (bulunan korelasyon katsayıları aşağıdaki kriterlere göre yorumlanmıştır).

R	İlişki
0,00-0,10	Yok
0,10-0,30	Zayıf
0,30-0,50	Orta
0,50-0,70	Güçlü
0,70-1,00	Çok güçlü (Jawlik, 2016, s.132)

Buna göre, öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri artıkça benlik saygısı puanı düşmektedir (benlik saygısı düzeyi artmaktadır çünkü düşük benlik saygısı puanı yüksek benlik saygısı düzeyini, yüksek benlik saygısı puanı ise düşük benlik saygısı düzeyini ifade etmektedir). Başka bir deyişle, öğretmenlerin içsel doyum düzeyi yükseldikçe benlik saygısı düzeyleri de yükselmektedir (olumlu olmaktadır) veya tersi şekilde içsel doyum düzeyleri düştükçe benlik saygısı düzeyleri de düşmektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

#### 5.1 Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde, araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar tartışılmış ve yorumlanmıştır. Tartışma ve yorumlar bulgular bölümündeki sıraya ve araştırmanın alt problemlerine uygun olarak yapılmıştır. Araştırmayla ilgili temel bir kanıya varmak amacıyla yapılan ölçme işlemi uygulanıp elde edilen veriler analiz edildikten sonra ulaşılan sonuçlar ve yorumlar şu şekildedir:

Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin;

1. Genel iş doyumunu düzeyleri yüksek bulunmuştur. İş doyumunun alt boyutlarına yönelik ortalama puanlara bakıldığında ise öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin yüksek dışsal doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin genelde olumlu olduğu ancak bunun üst düzeyde olmadığı söylenebilir.

Karakuzu (2013), çalışmasında Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemiş ve benzer bir sonuca ulaşmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

İnandık (2010), çalışmasında müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini farklı demografik özelliklere göre incelemiş, bu demografik özelliklere göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Evran da (2011), çalışmasında devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan 4. ve 5. sınıf öğretmenlerinin iş memnuniyeti ve benlik algısı düzeylerini karşılaştırmış ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ulaşılan bu sonuç çalışma ile zıtlık göstermektedir.

2. Benlik saygı düzeylerine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin %92'sinin (115) benlik saygısı 'orta' düzeydeyken %8'inin (10) 'yüksek' düzeyde olduğu görülmüştür. Genel olarak bakıldığında ise öğretmenlerin benlik saygısı 'Orta' düzeyde bulunmuştur. Başka bir deyişle, araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin benlik saygısına ilişkin algı düzeylerinin çok yüksek olmasa da olumlu düzeyde olduğu söylenebilir.

Zoroğlu (2014), okul öncesi öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumları ile benlik saygısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu çalışma ile benzer bir sonuca ulaşmıştır.

Baloğlu, Çalışkan, Karadağ ve Korkmaz da (2006), ilköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve öğretmenlerin benlik saygılarının genel olarak orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yaptıkları çalışmada öğretmenlerin yaşları ilerledikçe benlik saygısı düzeylerinin arttığını saptamışlardır.

Yapılan bu çalışmalar, öğretmenlerin yaşları ve mesleki tecrübeleri arttıkça, kendilerine duydukları saygının da arttığını, hem kendilerinden hem de yaptıkları işten hoşnut olduklarını gösterdiği şeklinde yorumlanmıştır.

3. İş doyumunu ve benlik saygı düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında, iş doyumunu düzeylerinin (puanlarının), hem ölçeğin geneli hem de iki alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. Buna göre;

Kadın öğretmenlerin hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin, benlik saygısı düzeylerine bakıldığında ve ortalama puanlar incelendiğinde, kadın öğretmenlerin benlik saygısı düzeylerinin, erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

İş tatmini boyutunda cinsiyet açısından fark olup olmadığına ilişkin yapılan araştırmalara bakıldığında, sonuçlar farklılık göstermektedir. Aslan'ın (2006), tam zamanlı işlerde çalışan, farklı meslek gruplarına ait 493 erkek ve 377 kadın katılımcıyı kapsayan araştırmasında grup ortalamaları arasındaki farklar incelenmiş

ve erkeklerin iş tatmin düzeylerinin kadınlarınkinden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tekirgöl (2011), İstanbul'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren özel işletmelerde görevli beyaz yaka çalışanlarının benlik saygılarının yaşam mutluluğu ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiş ve cinsiyetin mesleki benlik saygısı, yaşam mutluluğu ve genel iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını saptamıştır. Bununla birlikte erkeklerin içsel tatmin puanının kadınlarınkinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Bilgiç'in (1998), Türk işçilerle ve Şahin'in (2003), yöneticilerle yaptıkları çalışmalarındaysa iş tatmininin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bulgu, bu çalışma ile zıtlık göstermektedir.

Ulaşılan bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, kadın öğretmenlerin, diğer meslek gruplarında çalışan hemcinslerinden daha fazla iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir. Buna gerekçe olarak ise düzenli çalışma saatleri ve sömestr ve yıl sonu tatil imkanlarının olması gösterilebilir şeklinde yorumlanmıştır.

4. İş doyum ve benlik saygısı düzeyleri medeni durumlarına göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Genel olarak bakıldığında, bekâr öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri evli öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin, medeni durumlarına (evli/bekâr) bağlı olarak benlik saygısı düzeylerinde ise anlamlı bir fark bulunamamıştır. Cinsiyet açısından incelenen diğer çalışmaların sonuçlarına bakıldığında bu çalışma ile zıtlık gösterdiği saptanmaktadır.

Şanlı (2006), polislerin iş doyum ve benlik saygılarını farklı değişkenler açısından incelemiş ve anlamlı bir fark bulamamıştır. Bu bakımdan çalışma ile zıtlık göstermektedir.

Ekerbiçer, Çelik, Aral ve Buğdaycı (2001), sağlık çalışanlarının iş doyum ve tükenmişlikleri ile medeni durumları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve anlamlı bir sonuca ulaşamamışlardır. Bu sonuçların aksine evliliğin verdiği sorumluluk ve görevler, öğretmenin mesleki anlamda kendini geliştirmek için ayırdığı zamanı

kısıtlayabilir ve bu durum bekar öğretmenlerin iş doyumlarının evli öğretmenlerden yüksek bulunmasına gerekçe olarak gösterilebileceği şeklinde yorumlanmıştır.

5. İş doyumunu ve benlik saygısı düzeylerine çalıştığı kurum değişkenine göre bakıldığında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Güzel Sanatlar Liselerinde görev yapan öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyumunu düzeyleri, ortaokul ve diğer liselerde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin, görev yaptıkları okul türüne bağlı olarak benlik saygısı düzeylerinde ise anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin benlik saygı düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

İnandık (2010), müzik öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini farklı demografik özelliklere göre incelemiş ve çalışılan kurum değişkenine göre güzel sanatlar liselerinde çalışan müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin diğer kurumlarda çalışan öğretmenlerden yüksek olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Yapılan benzer çalışmalarda da, Güzel Sanatlar Liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ve benlik saygılarının, ortaokul ve diğer liselerde görev yapan öğretmenlerden yüksek çıkması, müzik yapmak için uygun ortam ve olanakların diğer okullarda da sağlanmasının, öğrenciler ve öğretmenlerin memnuniyeti açısından ne kadar önemli olduğunu göstermektedir şeklinde yorumlanmıştır.

6. Mesleki kıdem sürelerine bağlı olarak iş doyumunu düzeylerine bakıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Farklı kıdem sürelerine sahip öğretmenlerin, içsel, dışsal ve genel iş doyumunu düzeyleri birbirine yakındır. Benlik saygısı düzeylerinin ise mesleki kıdeme bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. 16 yıl ve üzeri meslekte olan öğretmenlerin benlik saygı düzeyleri, 5 yıl ve daha kısa bir süredir meslekte olan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Aynı şekilde Çetinkanat (2000) ve Yıldız'ın (2004) farklı örgütlerdeki çalışanlarla yaptıkları araştırma sonuçları da mesleki kıdem arttıkça iş doyumunun arttığını göstermektedir ve bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Kağan (2010), rehber öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini kıdem değişkenine göre incelemiş ve anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç araştırma ile zıtlık göstermektedir.

Öğretmenlerde, yaş ilerledikçe maddi beklentilerin yerini manevi beklentilerin alması, öğrenciler ile kurduğu iletişimin güçlenmesi, yaptığı işten daha fazla keyif almasına ve iş doyumunun artmasına neden olmaktadır. Ancak, genç öğretmenlerin maddi ve manevi konulardaki beklentilerinin yüksek olması, iş doyumunu açısından tatminsiz olmalarına sebep olabileceği şeklinde yorumlanmıştır.

7. İş doyumunu ve benlik saygısı düzeylerinde çalgı çalmaya ayırdıkları süreye göre anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Çalgı çalmaya 2-3 saat ve üstü zaman ayıran öğretmenlerin genel, içsel ve dışsal iş doyumunu düzeyleri ile benlik saygısı düzeyleri, çalgı çalmaya zaman ayırmayan veya daha az ayıran öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Bu bulgu, müzik öğretmenlerinin boş zamanlarını ve işten arta kalan zamanlarını müziksel etkinliklerle ve çalgılarını çalışmakla değerlendirerek kendilerini geliştirmeye çalışmalarının, mesleklerinden aldıkları doyum seviyesini bu değişkene göre arttırdığı şeklinde yorumlanmıştır.

8. İş doyumunu düzeylerine ekonomik durumları açısından bakıldığında, anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Ekonomik düzeyini çok iyi bulan öğretmenlerin genel, içsel ve dışsal iş doyumunu düzeyleri, ekonomik düzeyini orta ve tatmin edici bulmayan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ekonomik düzeylerine ilişkin düşünceleri benlik saygıları üzerinde etkili olmamıştır.

Çelik (1987), öğretmenlerin iş doyumlarını incelemiş ve ekonomik durumun iş doyumunu olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen bulgu bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Bilgiç de (1998), Türk işçilerle yaptığı çalışmasında, ekonomik durum ile iş doyumunu ve benlik saygısı arasında pozitif bir ilişkiye ulaşmış ve maaş arttıkça iş doyumunu ve benlik saygısının yükseldiğini belirtmiştir.



Bazı çalışmalarda da ekonomik durumun öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı tespit edilmiştir. Bayrı (2006), çalışmasında, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki genel liselerde çalışan psikolojik danışmanların iş doyumları ile gelir düzeyleri arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Şahin ve Dursun (2010), da yaptıkları çalışmada, aylık ücretlerinden memnun olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmişlerdir.

Bu durum, diğer mesleklerin aksine öğretmenlik mesleğinin emek, sabır ve özveri gerektiren bir meslek olduğunu, öğretmenler için öğrencileri tarafından sevilip sayılmanın vermiş olduğu manevi doyumun, maddi doyumdan üstün tutulduğu şeklinde yorumlanmıştır.

9. İş doyumu düzeylerine eğitim durumu değişkeni açısından bakıldığında, anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Eğitim gruplarına göre yüksek lisans mezunu öğretmenlerin genel, içsel ve dışsal doyum düzeylerinin, lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, benlik saygısı düzeylerinin eğitim durumlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında ise, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin benlik saygısı düzeylerinin, lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yılmaz ve Dönmez (2013), farklı mesleklerde çalışan kişilerin iş doyumunu tayin eden bazı psikolojik ve demografik değişkenleri incelemişler ve eğitim durumu yükseldikçe, iş doyumunun arttığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bulgular bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Bu sonuçlardan yola çıkarak yüksek lisansını yapan müzik öğretmenlerinin kendilerini geliştirmeye ve yetiştirmeye yönelik çalışmaların ve aldıkları eğitimin iş doyumlarını ve benlik saygısı düzeylerini bu değişkene göre arttırdığı şeklinde yorumlanmıştır.

10. İş doyumu düzeyleri ile benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arttıkça benlik saygısı düzeylerinin de yükseldiği görülmüştür.

Araştırmanın geneline bakıldığında iş doyum ve benlik saygısı düzeylerinin birbirini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Benlik saygısı yüksek olan öğretmenin iş doyum düzeyi de yüksektir. İş doyum yüksek olan bireyin benlik saygısı düzeyi de yüksektir. Bu sonuç iki olgu arasında paralel bir ilişki kurmaktadır.

Aslan (2006), çalışanların iş doyum düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı değişkenlerini incelemiş ve iş doyum ve benlik saygısı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışanların iş doyum düzeyleri yükseldikçe benlik saygısı düzeyleri de yükselmektedir. Bulgular bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin işlerinden yüksek doyum sağlamaları, yöneticiler tarafından ihtiyaçlarının karşılanmasına, çalışma arkadaşları ile olan sağlıklı iletişimine ve çalışma olanaklarının iyileştirilmesine bağlıdır. İş doyum yüksek olan öğretmenin çevresi ve öğrencileriyle olan iletişimi güçlü olur. Kendini çalıştığı ortamda değerli hisseden, öğrencileri tarafından sevilen ve sayılan bir öğretmenin kendine olan güveni de artar. Bu sebeple elde edilen sonuçlardan yola çıkarak, öğretmenlerin iş doyumları ve benlik saygıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, öğretmenlerin iş doyumları arttıkça benlik saygılarının yükseldiği şeklinde yorumlanmıştır.

## **5.2 Öneriler**

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda geliştirilen öneriler şu şekildedir:

1. Genel olarak bakıldığında, araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin iş doyum ve benlik saygısı düzeylerinin çoğunlukla olumlu olduğu ancak bunun üst düzeyde olmadığı görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin iş doyumlarını ve kendilerine olan saygılarını yükseltmek için okuldaki çalışma koşullarında, verilen özlük haklarında, maaşlarında ve çalışma şartlarında iyileştirmeye gidilmesi, öğretmenlerin iş doyumlarını ve benlik saygılarını daha ileri düzeylere yükseltebilecek iyileştirme çalışmaları yapılabilir.

2. Müzik öğretmenlerinin çalıştığı kurum değişkenine bakıldığında, güzel sanatlar liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları ve benlik saygısı düzeyleri diğer okullarda çalışan müzik öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur. Okul

içerisinde müzik dersine verilen değer arttıkça öğretmenin söz konusu gereksinimleri karşılanır ve öğretmen işinden daha yüksek doyum almaya başlar. Bunun için her okulun kendi içinde, müzik öğretmenin görüşleri ve istekleri doğrultusunda hazırlanmış bir müzik sınıfının hazırlanması, öğrenciler için dersi eğlenceli ve daha öğretici hale getirmek için gereken çalgıların temin edilmesi, dersin önemini artırıcı kültürel ve sanatsal etkinliklere yer verilmesi, çeşitli sebeplerden dolayı kaybolan değeri ve önemi müzik dersine tekrar kazandıracaktır. Bunun için gereken maddi ve manevi desteğin kurumlar tarafından sağlanmasına ilişkin iyileştirme çalışmalarının yapılması önerilebilir. Böylece öğretmenler bu anlamda kendilerini daha faydalı hissedecekler, yeterli iş doyumuna ve benlik saygısına ulaşabileceklerdir.

3. Araştırmada haftada 2-3 saat ve üzeri çalgı çalışan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve benlik saygısı düzeyleri, daha az çalışan veya hiç çalışmayan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Bir diğer değişken olan eğitim durumu değişkenine bakıldığında ise yüksek lisans yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve benlik saygısı düzeyleri, lisans mezunu öğretmenlere oranla yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, müzik öğretmenlerinin iş dışında kalan zamanlarını kendilerini geliştirmek için yaptıkları çalışmaların, mesleklerinden aldıkları doyum düzeyini ve öz saygılarını artırdığı şeklinde yorumlanmıştır. Bu doğrultuda müzik öğretmenlerine, eğitimlerini tamamlayıp mesleğe başladıktan sonraki zaman sürecinde müzik disiplini olgusundan kopmamaları, kişisel ve mesleki anlamda kendilerini geliştirmeye devam etmeleri ve bu yöndeki isteklerinin körelmemesi için gereken desteğin çalıştığı kurum tarafından verilmesine yönelik çalışmalar yapılması önerilebilir. Böylelikle hem müzik eğitimi için verimli bir çalışan olacaklar, hem de kendilerini geliştirerek ilerleme fırsatı bulabileceklerdir.

4. Araştırma sonucunda müzik öğretmenlerinin içsel-dışsal ve genel iş doyumunu düzeylerinin olumlu olduğu ancak bunun üst düzeyde olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin benlik saygısı ise orta düzeyde bulunmuştur. Bu sebeple müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve benlik saygılarının düşük olma nedenlerini somut olarak ortaya çıkarabilecek nitelikte farklı çalışmalar yapılabilir.

5. Bu araştırmada, müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve benlik saygısı düzeylerinin farklı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği üzerinde

durulmuştur. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, burada ele alınmayan değişkenler üzerinde durulması öğretmenlerin iş doyumlarının ve benlik saygısı düzeylerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

6. Çalışma Batı Karadeniz bölgesindeki devlet okullarında çalışan müzik öğretmenlerini kapsamaktadır. Farklı bölgelerde ve farklı kurumlarda da benzer çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmalar öğretmenlerin iş doyumları ve benlik saygısı düzeylerini anlamakta daha etkili olabilir.

7. Bu çalışma müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve benlik saygısı düzeyleri ile ilgili olarak yapılmıştır. Farklı branşlarda ve kurumlarda hizmet veren çalışanlar ile ilgili karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Adair, J. (2006). *Etkili motivasyon*. (S. Uyan, Çev.) İstanbul: Babiâli Kültür Yayıncılığı.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik içinde*. ( s. 4-5). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 1-25.
- Akşit, A. N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Arıca, O. T. (1999). *Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik ve meslekî benlik saygısının geliştirilmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ayaz, S. (2002). *Hemşirelerin benlik saygısı ve atılganlık düzeylerinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aydin, B. (1996). Benlik kavramı ve ben şemaları. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8, 41 -47.
- Bal, Ü. (2003). *Hastanede çalışan hemşire ve diğer bayan sağlık personelinin benlik saygıları ve atılganlık düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Balaban, B. (2006). *Türk inşaat sektöründe çalışanların motivasyonu üzerinde kültürün etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Balkar, H. (2009). *Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygıları, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Baloğlu, N., Karada, E., Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin meslek benlik saygısı ve doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 345-358.
- Başal, H. A. ve Taner, M. (2004). *Okul öncesi eğitimi öğrencilerinin akademik başarıları ile mezun oldukları lise türü ve mezuniyet dereceleri arasındaki ilişki*. OMEP Dünya Konsey Toplantısı ve Konferansı 2, (s. 482-489) içinde. İstanbul: Ya-Pa Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.

- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü* (3.bs. ). Ankara: Feryal Matbaası.
- Başer, M., Bayat, M. ve Taşcı, S. (1998). *Öğrencilerin benlik saygılarının belirlenmesi*. Hemşirelik- Ebelik Eğitim ve Uygulamalarında Kalite Sempozyumu, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Baycan, F. A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi* (Yayımlanmamış bilim uzmanlığı tezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Bayrı, H. (2006). *Orta öğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışman/rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Baysal, A. C. ve Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler için davranış bilimleri* (2. bs.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Baysal, A. C. ve Tekarslan, E. (1998). *Davranış bilimleri*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132(5), 549-557.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Dergisi*, 11(22), 66-77.
- Bilgin, Ş. (2001). *Ergenlerde benlik saygısı ile kaygı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım A.Ş.
- Budak, G. (1999). *İşletmeleri başarıya ulaştıran yol*. İzmir: Ticaret Odası Yayınları.
- Buss, A. H. (1995). *Personality: temperament, social behavior, and the self*. United States of America: Allyn and Bacon.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (24. bs.). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Celep, C. (2003). *Ortaöğretimdeki öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri*. 2000'li Yıllarda Lise Eğitimine Çağdaş Yaklaşımlar Sempozyumu, 25, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Cüceloğlu, D. (2016). *İnsan ve davranışı* (28. bs.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik, V. (1987). *Teknik öğretmenlerin iş doyumсуuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdüleme ve iş doyumуu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). *Adolesanlarda benlik saygısı* (Uzmanlık tezi). Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Ankara.
- Daft, L. R. ve Noe, R. (2000). *Organizational behaviour*. South-Western: College Publishing.

- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 2011(1), 69-74.
- Davis, K. (1984). *İşletmede insan davranışı* (K. Tosun, Çev.). İstanbul: Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Demiriz, S. ve Öğretir, A.D. (2007). Alt ve üst sosyo-ekonomik düzeydeki 10 yaş çocuklarının anne tutumlarının incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 105-122.
- Eğimli, A, T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 3.
- Ekerbiçer, H., Çelik, M., Aral, M. ve Buğdaycı, R. (2002). *Kahramanmaraş'ta çalışan hekimlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı kişisel özelliklerle ilişkisi*, 8. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 2, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Eren, E. (1989). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (8. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve organizasyon: Çağdaş ve küresel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, V. ve Durna, U. (2006). Üç boyutlu bir yaklaşım olarak örgütsel tükenme. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2006(1), 40-51.
- Evrar, A. (2011). *Devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan 4. ve 5. Sınıf öğretmenlerinin iş memnuniyeti ve benlik algısı düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fındıkçı, İ. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi* (3.bs.). İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Gezer, N. (1998). *Muğla il merkezindeki sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerde iş doyumunu ve stres* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Güler, M. (1990). *Endüstri işçilerinin iş doyumunu ve iş veriminde depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yel, S. (2005). Çalışanların ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1), 127-151.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of works: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.

- Izgar, H. (2003). *İş doyumu*. H. Izgar (Ed.), Endüstri ve örgüt psikolojisi içinde (s. 125-158). Konya: Eğitim Kitabevi.
- İnandık, Z. (2010). *Müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin farklı demografik özelliklere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İzgiç, F. ve Akyüz, G. (2001). Üniversite öğrencilerinde sosyal fobi ve beden imgesi ile benlik saygısı arasındaki ilişkilerin araştırılması. *3P Dergisi*, 9(4), 592-598.
- James, W. (1963). *The varieties of religious experience*. New York: University Books.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (2. bs.). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Karadağ, F., Karagöz, N., Erdoğan, O. ve Salapgir, P. (2002). *Pamukkale Üniversitesi hastanesinde çalışan hemşirelerde iş doyumu*. 11. Anadolu, Psikiyatri Günleri, Adana.
- Karadağ, N. (2013). *Tükenmişlik ve iş doyumu: Kırklareli devlet hastanesi hemşireleri örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karakuzu, S. (2013). *Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunun incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler ve teknikler* (32. bs.). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.
- Kılıç, I ve Yazıcı T. (2012). Güzel sanatlar ve spor liselerinde müzik öğretmenlerinin iş doyumu ve profesyonel tükenmelerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *e-Yeni Dünya Bilimleri Akademisi Dergisi*, 7(2), 182-198.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. (17. bs.). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Korkmaz, M. (1996). *Yetişkin örneklem için bir benlik saygısı ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kuran, K. (2002). *Öğretmenlik mesleği*. A.Türkoğlu (ed.), Öğretmenlik mesleğine giriş. Ankara: Mikro Yayıncılık.



- Luthans F. (1995). *Organizational Behavior* (Seventh Edition). New York: Mcgraw Hill.
- Macit, F. (2001). *İşletmelerde motivasyon ölçümü ve bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Mahmudoğlu, A. (2009). *İş doyumunu ve kurumsal bağlılık*. Ankara: Korza Yayıncılık.
- McKenna, E. (1987). *Human resources management: A concise analysis*. Essex Dorset Press.
- Mirze, K. (2002). *Introduction to business*. İstanbul: Literatür Yayınevi.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda iş tatmini: sağlık sektörü üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction?. *International Journal Of Social Economics*, 27(3), 213–226.
- Önder, E. ve Taş, A. (2009). Süleyman demirel üniversitesi rektörlük personelinin iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *MEB Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 116(184), 71- 81.
- Öz F. (2004) *Benlik kavramı*. Sağlık alanında temel kavramlar. Ankara: İmaj İç ve Dış Ticaret Aş.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (çok değişkenli analizler)*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, M. (2014). *Kuram ve uygulamada insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özguven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumunu üzerine çukurova bölgesinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 332-345.
- Poon, J. M. L. (2004). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Personel review*, 33(3), 325.
- Robbins, S. (1998). *Organizational behavior* (Eighth Edition). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.

- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve bireysel özellikler açısından iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki: Alanya'da banka çalışanları üzerinde bir inceleme* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S.E. (1998). *Psychology and work today*. New Jersey: PrenticeHall.
- Sevimli F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Online Dergi*, 5(1-2), 55-64.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler, psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sürekli, D. ve Tevrüz, S. (1997). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Ankara: Türk Psikoloji Derneği Yayınları.
- Şahin, A. (2003). Yöneticilerin iş tatmini ve memnuniyeti. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(5), 137-157.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2010). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu (Burdur ili örneği). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8, 160-179.
- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Tanrıoğen, A. (1997). Buca eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 55-67.
- Tanyeri, T., Dursun, Ö. Ö. ve Cuhadar, C. (2014). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(35), 131-142.
- Tekirgöl Y. D. (2011). *Çalışanlarda mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti* (1. bs.). İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Tümgan, C. (2007). *Kamu örgütlerinde motivasyon ve tatmin* (Yayımlanmamış yüksek lisans projesi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Türk Dil Kurumu. (2018). *Güncel Türkçe Sözlük*, Erişim Adresi: [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.5b15119738b773.74583865](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.5b15119738b773.74583865) (04.06.2018).
- Ulukuş, K. S. (2016). Motivasyon teorileri ve lider yöneticilik unsurlarının bireylerin motivasyonuna etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(25), 247-262.

- Ünal, E. ve Şimşek, S. (2008). İlköğretim bölümü anabilim dallarında öğrenim gören öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online Dergi*, 7(1), 41-52.
- Ünsar, S. ve İşsever, H. (2003). *Trakya Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin benlik saygısını etkileyen faktörlerin incelenmesi*. Hemşirelik Forumu, 6(1), 7-11.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 12-18.
- Yıldız, G. (2004). *Müzik öğretmenlerinin iş doyumu*. 1924-2004 Müzik Muallim Mektebinden Günümüze Müzik Öğretmeni Yetiştirme Sempozyumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta
- Yılmaz, H. A. ve Dönmez, A. (2013). İş doyumunu tayin eden bazı psikolojik ve demografik değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 91-97.
- Yörükoglu, A. (2000). *Gençlik çağı ruh sağlığı ve ruhsal sorunlar*. Ankara: Özgür Yayınları.
- Yüksel, Ö. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi* (5. bs.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zoroğlu, Ö. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumları, mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Weinert, F. E. (1987). *Introduction and overview: Metacognition and motivation as determinants of effective learning and understanding*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum Associates.

## EKLER

### Ek-1: Kişisel Bilgi Formu

Aşağıdaki soruları “X” işareti ile size en uygun seçeneği belirleyerek işaretleyiniz ya da açıklamaları yazarak yanıtlayınız.

#### 1. Cinsiyetiniz?

Kadın  Erkek

#### 2. Medeni durumunuz?

Evli  Bekar

#### 3. Çalıştığınız kurum?

Ortaokul  Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi  Diğer Liseler

#### 4. Hizmet yılınız?

1-5  6-10  11-15  16-20  21 ve üzeri

#### 5. Haftada ortalama kaç saatinizi çalgı çalışmaya ayırabiliyorsunuz?

Hiç  1  2  3  4  5 ve üzeri

#### 6. Ekonomik durumunuz ile ilgili düşünceniz nedir?

Çok iyi  Orta  Tatmin etmiyor

#### 7. Eğitim durumunuz?

Lisans  Yüksek Lisans  Diğer  
(Lütfen Belirtiniz).....

## Ek-2: Minnesota İş Doyum Ölçeği

Aşağıda, yapmakta olduğunuz işe karşı duygu ve durumlarınızı gösteren ifadeler bulunmaktadır. Sizden beklenen bu ifadeler üzerinde düşünmeniz ve size en uygun seçeneği “X” işareti koyarak belirtmenizdir. (Tüm soruları ve her soru için sadece bir cevabı işaretleyiniz, lütfen soruları boş bırakmayınız.)

		Hiç Mem nun Değil im	Mem nun Değil im	Karar sızım	Mem nunu m	Çok Mem nunu m
1	Beni her zaman meşgul etmesinden					
2	Tek başıma çalışmama imkan vermesinden					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden					
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden					
5	Yöneticimin astlarını idare tarzından					
6	Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden					
7	Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından					
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten					
14	İş de terfi olanağımın olmasından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden					
16	Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden					
17	Çalışma şartlarından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından					
19	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden					
20	Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden					

### Ek-3: Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği

Aşağıdaki maddeler, kendiniz hakkında ne düşünüp genel olarak nasıl hissettiğinize ilişkin olarak hazırlanmıştır. Lütfen kendiniz hakkında nasıl hissettiğinizi karşılardaki seçeneklerden size en uygun olanını “X” ile işaretleyerek belirtin. (Tüm soruları ve her soru için sadece bir cevabı işaretleyiniz, lütfen soruları boş bırakmayınız.)

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum				
2	Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum				
3	Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim				
4	Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim.				
5	Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.				
6	Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim.				
7	Genel olarak kendimden memnunum.				
8	Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.				
9	Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum.				
10	Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığımı düşünüyorum.				

## Ek-4: Ölçek Uygulama İzin Belgeleri



T.C.  
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 58937905-000/194  
Konu : Anket Uygulama Onayı

08/04/2014

### GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Rektörlük Makamından alınan anabilim dalınız Yüksek Lisans öğrencisi Bilgi KABAKÇI'nın tez çalışması ile ilgili 02.04.2014 tarih ve 2567 sayılı yazı ilişikte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Mehmet AYDIN  
Müdür

EK:  
3 Adet

DAĞITIM:  
Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalına

Ayrıntılı bilgi için irtibat :

Telefon : 0362 457 57 54  
e-posta : ebe@omu.edu.tr

Faks : 0362 457 57 54  
Elektronik Ağ :



T.C  
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ



Sayı : 49933177-755.02.01/[107]. 2567  
Konu : Araştırma İzni

02.04/2014

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İLGİ: 06.03.2014 tarih ve 137 sayılı yazınız.

Düzce Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğünden alınan 26.03.2014 tarih ve 1268144 sayılı yazı ile Enstitünüz Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Bilgi KABAKCI'nın Yrd.Doç.Dr. Bahar GÜDEK yönetiminde hazırladığı "Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı tez çalışması ile ilgili ölçeklerini 2013-2014 eğitim-öğretim yılı içinde Müdürlüklerine bağlı okullarda çalışan Müzik Öğretmenlerine uygulayabilesinin uygun görüldüğüne dair makam onayının ekte gönderildiği bildirilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

  
Prof.Dr. Mahmut AYDIN  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

EK: 2

T.C. ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ	
TARİHİ	07.04.2014
SAYI	5329
BİRİM	İzmit Kalem
İŞLEM	İlgili Anabilim Dalına

  
Gönderdim

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü 55139  
Kurupelit/SAMSUN  
Telefon : (0362)3121919/7223  
e-posta :

Ayrıntılı bilgi için iritbat : Genel Sekreterlik  
Faks : (0 362) 4576091  
Elektronik Ağ : www.omu.edu.tr





T.C.  
DÜZCE VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

962  
31.03.14

Sayı : 10240236/605.99/1268144  
Konu: Araştırma İzni

26/03/2014

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
SAMSUN

- İlgi: a) 07.03.2012 tarih ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı (2012/13) Genelge.  
b) 19.03.2014 tarih ve 49933177-755.02.01/[107].1820 sayılı yazınız.  
c) 25.03.2014 tarih ve 10240236/605.99/1253179 sayılı Valilik Oluru.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Müzik Eğitimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Bilgi KABAKÇI'nın ilgi (b) yazınızda belirtilen "Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla Düzce İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde görev yapan müzik öğretmenlerine uygulamaya yönelik izin talebinin uygun görüldüğüne dair, ilgi (c) makam onayı ekte gönderilmiştir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Ahmet YURTMAN  
İl Millî Eğitim Müdürü

EKLER:  
1- Valilik Oluru (1 Adet- 1 Sayfa)

Güvenli Elektronik İmza  
Asli ile Aynıdır  
276 Mart 2014  
Tanrı SOYLU  
Memur

- d.4  
(Sanca)

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 411f-2e71-3836-8871-4480 kodu ile yapılabilir.

Valilik Hizmet Binası D Blok Merkez DÜZCE  
Elektronik Ağ: [www.duzcemeb.gov.tr](http://www.duzcemeb.gov.tr)  
e-posta: [istatistik81@meb.gov.tr](mailto:istatistik81@meb.gov.tr)

Ayrıntılı bilgi için: R.ÇETİN Ünvan V.H.K.İ.  
Tel: (0 380) 524 13 80  
Faks: (0 380) 524 13 83



T.C.  
DÜZCE VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 10240236/605.99/1253179  
Konu: Araştırma İzni

25/03/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) 07.03.2012 tarih ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı (2012/13) Genelge.  
b) Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nin 19.03.2014 tarih ve 1820 sayılı yazısı.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Müzik Eğitimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Bilgi KABAKÇI'nın Yrd.Doç.Dr. Bahar GÜDEK yönetiminde ilgi (b) yazıda belirtilen "Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla Düzce İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde görev yapan müzik öğretmenlerine uygulamaya yönelik izin talebi, ilgi (a) Genelge'de belirtilen esaslar doğrultusunda incelenmiştir.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü tarafından kabul edilen, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilecek formu, Düzce İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde görev yapan müzik öğretmenlerine yönelik olarak ilgi (a) Genelge'de belirtilen esaslara uyulması kaydıyla Bilgi KABAKÇI tarafından uygulanması Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Ahmet YURTMAN  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
25/03/2014

Erdoğan ÜLKER  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Valilik Hizmet Binası D Blok Merkez DÜZCE  
Elektronik Ağ: www.duzcemeb.gov.tr  
e-posta: istatistik81@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: R.ÇETİN Ünvan V.H.K.İ.  
Tel: (0 380) 524 13 80  
Faks: (0 380) 524 13 83



T.C.  
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 58937905-000/202  
Konu : Anket Uygulama

15/04/2014

GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Rektörlük Makamından alınan anabilim dalınız Yüksek Lisans öğrencisi Bilgi KABAKCI'nın tez çalışması ile ilgili yazılar ilişikte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Mehmet AYDIN  
Müdür

EK:  
2 Takım

DAĞITIM:  
Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalına

Ayrıntılı bilgi için irtibat :

Telefon : 0362 457 57 54  
e-posta : [ebe@omu.edu.tr](mailto:ebe@omu.edu.tr)

Faks : 0362 457 57 54  
Elektronik Ağ :



T.C  
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ



Sayı : 49933177-755.02.01/[107]. 2720  
Konu : Bilgi KABAKCI'nın Araştırma  
Çalışması


09/04/2014

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İLGİ: 06.03.2014 tarih ve 137 sayılı yazınız.


Zonguldak Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan 01.04.2014 tarih ve 1344037 sayılı yazı ile Enstitünüz Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Bilgi KABAKCI'nın Yrd.Doç.Dr. Bahar GÜDEK yönetiminde hazırladığı "Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı tez çalışmasını Müdürlüklerine bağlı okullarda çalışan Müzik Öğretmenlerine uygulayabilmesinin uygun görüldüğüne dair 31/03/2014 tarihli ve 1316773 sayılı Valilik Oluru'nun ekte gönderildiği bildirilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

  
Prof.Dr. Mahmut AYDIN  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

11.04.2014  
A.S.

EK: 5

  
11.04.2014 552  
Öğrenci İşleri  
Genel

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü 55139  
Kurupelit/SAMSUN  
Telefon : (0362)3121919/7223  
e-posta :

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Genel Sekreterlik  
Faks : (0362) 4576091  
Elektronik Ağ : www.omu.edu.tr

T.C.  
ZONGULDAK VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

10145

04.04.2014

Sayı : 45865702/605.01/1344037  
Konu : Araştırma Çalışması.

01/04/2014

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 12/03/20143 tarihli ve 49933177-755.02.01/107.1823 sayılı yazınız.

Üniversitenizin Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Müzik Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Bilgi KABAKÇI'nın Yrd.Doç.Dr. Bahar GÜDEK yönetiminde hazırladığı "Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı tez çalışması kapsamında, Nisan 2014 - Mayıs 2014 tarihleri arasında, İlimiz Merkez ve İlçelerindeki Müdürlüğümüze bağlı okullarda eğitim veren Müzik Öğretmenlerine yönelik araştırma çalışması yapmak istediği ilgi yazınız ile Müdürlüğümüze bildirilmiş olup, Valilik Makamından alınan 31/03/2014 tarihli ve 1316773 sayılı olur ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Turgut ÖZBEK  
Vali a.  
Millî Eğitim Müdürü

EK/EKLER :

1- Valilik Oluru (1 sayfa)

DAĞITIM:

Gereği :

1- Ondokuz Mayıs Üniv. Rek.

Bilgi :

1- 7 İlçe Kaymakamlığına (İlçe MEM)  
2- Merkez İlçe Tüm Okul Mtd.

- ilgi: ds. v.  
(Göncö)

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9008-618d-37ac-a658-e617 kodu ile yapılabilir.

Tel:0372 2536958 E-posta:zonguldakmem@meh.gov.tr  
Faks:0372 2519146 İnt.adresi:http://Zonguldak.meh.gov.tr



T.C.  
ZONGULDAK VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 45865702/605.01/1316773  
Konu : Araştırma Çalışması.

31/03/2014

VALİLİK MAKAMINA  
ZONGULDAK

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğünün 12/03/20143 tarihli ve 49933177-755.02.01/107.1823 sayılı yazısında Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Müzik Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Bilgi KABAKÇI'nın Yrd.Doç.Dr. Bahar GÜDEK yönetiminde hazırladığı "Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı tez çalışması kapsamında, Nisan 2014 - Mayıs 2014 tarihleri arasında, İlimiz Merkez ve İlçelerindeki Müdürlüğümüze bağlı okullarda eğitim veren Müzik Öğretmenlerine yönelik araştırma çalışması yapmak istediği belirtilmektedir.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Müzik Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Bilgi KABAKÇI'nın Yrd.Doç.Dr. Bahar GÜDEK yönetiminde hazırladığı "Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı tez çalışması kapsamında, Nisan 2014 - Mayıs 2014 tarihleri arasında, İlimiz Merkez ve İlçelerindeki Müdürlüğümüze bağlı okullarda eğitim veren Müzik Öğretmenlerine yönelik araştırma çalışmasının, "07/03/2012 tarihli ve 3616 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Destegine Yönelik İzin ve Uygulama (2012/13 nolu) Genelgesi doğrultusunda" Okul Müdürlüğünün uygun gördüğü tarih ve saatlerde Okul Müdürlüğü denetiminde yapılması Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olur'larınıza arz ederim.

Turgut ÖZBEK  
Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
.../03/2014

Ekrem AYLANÇ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

31 03 14  
Elektronik İmza  
Aşağıya

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3bf4-9457-37b6-a269-e7d4 kodu ile yapılabilir.

Tel:0372 2536958 E-posta:zonguldakmem@meb.gov.tr  
Faks:0372 2519146 int.adresi:http://Zonguldak.meb.gov.tr





T.C.  
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ



Sayı : 49933177-755.02.01/[107]. **2686**  
Konu : Bilgi KABAKÇI'nın Anket İzni

08.04/2014

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İLGİ: 06.03.2014 tarih ve 137 sayılı yazımız.

Karabük Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğünden alınan 28.03.2014 tarih ve 1300295 sayılı yazı ile Enstitünüz Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Bilgi KABAKÇI'nın "Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı tez çalışmasını Müdürlüklerine bağlı okullarda çalışan Müzik Öğretmenlerine uygulayabilmesinin uygun görüldüğüne dair 27/03/2014 tarihli ve 44653020/20/1278678 sayılı Valilik Oluru'nun ekte gönderildiği bildirilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Gereği  
11.04.2014  
J.S.

Prof.Dr. Mahmut AYDIN  
Rektör V.

EK: 2

T.C. ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ	
TARİH: 10.04.2014	SAYI: 547
BİRİM: Özel Kalem	
İŞLEM: Gereği	

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü 55139  
Kurupelit/SAMSUN  
Telefon : (0362)3121919/7223  
e-posta :

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Genel Sekreterlik  
Faks : (0 362) 4576091  
Elektronik Ağ : www.omu.edu.tr



T.C.  
KARABÜK VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

9955  
03.04.2014

Sayı : 44653020/605/1300295  
Konu: Anket İzni

28/03/2014

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
SAMSUN

- İlgi: a) 12/03/2014 tarihli ve 1821 sayılı yazınız  
b) 27/03/2014 tarihli ve 44653020/20/1278678 sayılı Valilik Oluru

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, Müzik Eğitimi Bilim Dalı yüksekisans öğrencisi Bilgi KABAKÇI'nın Müdürlüğümüze bağlı kurumlarda çalışan Müzik Öğretmenlerine "Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu bilimsel çalışmasının uygulanması ile ilgili ilgi (b) Valilik Oluru ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinizi, ilgiliye tebliğini ve çalışma sonrasında uygulama sonuçlarına ait raporların uygulamanın tamamlanmasından sonra en geç 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze ulaşımının sağlanmasını arz ederim.

İsmail GÜRPINAR  
İl Millî Eğitim Müdürü

EK  
- Olur (1 Sayfa)

Güvenli Elektronik  
İmza Akl ile Aynıdır  
28/03/2014

Meral AKBAS  
V.H.K.İ

- İlgili: 44653020/605/1300295  
(Gonca)

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 39a5-de5a-311c-b03f-dd41 kodu ile yapılabilir.

Valilik Binası Kat:2-3 78100 Merkez/KARABÜK  
Elektronik Ağ: <http://karabuk.meb.gov.tr>  
e-posta: stratejigelistirme78@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ömer AÇIKDENİZ V.H.K.İ  
Tel: (0 370) 412 22 80-155  
Faks: (0 370) 424 23 33