

**T. C.  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞ PLANLAMA VE EKONOMİSİ  
ANABİLİM DALI**

**ORTAOKUL VE LİSE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM  
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: BATMAN İLİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
AHMET SEDAT AYDIN**

**DANIŞMAN  
YRD. DOÇ. DR. ÇETİN TAN**

**GAZİANTEP  
AĞUSTOS, 2014**

**T. C.**  
**ZİRVE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞ PLANLAMA VE EKONOMİSİ**  
**ANABİLİM DALI**

**ORTAOKUL VE LİSE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM**  
**DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: BATMAN İLİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**AHMET SEDAT AYDIN**

**DANIŞMAN**  
**YRD. DOÇ. DR. ÇETİN TAN**

**GAZİANTEP**  
**AĞUSTOS, 2014**

**T.C.**  
**ZİRVE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**  
**GAZİANTEP**

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı Yüksek Lisans öğrencisi Ahmet Sedat AYDIN tarafından hazırlanan “Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin İş doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Batman İli Örneği” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, 27/08/2014 tarihinde aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

İMZA

Prof. Dr. Fatih TÖREMEN

Ana Bilim Dalı Başkanı

\_\_\_\_\_

**Jüri Üyeleri:**

Yrd. Doç Dr. Çetin TAN (Tez Danışmanı)

Yrd. Doç Dr. H. İsmail ARSLANTAŞ

Yrd. Doç Dr. SEVDA KOÇ

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Doç. Dr. Abdullah DEMİR

Enstitü Müdürü

## ÖNSÖZ

İnsanoğlu modern çağla beraber daha dar alanda daha kollektif bir yaşam sürmeye başlamıştır. Modern yaşam beraberinde birçok sorun ortaya çıkarmıştır. Günümüz insanını, yani modern zaman insanını öğretmen yetiştirmektedir. Toplumu yetiştiren ve modernizmle beraber ortaya çıkan sıkıntıları,değişimleri ve toplumsal çözümleri gören ve daha önce hisseden öğretmen, geleceğimizin temellerini atacaktır.

Öğretmenin, mesleğinin gerektirdiği hedeflere ulaşabilmesi gerekmektedir. Bunun içinde öğretmenin iş doyumunun yüksek olması,kendisinin mutlu ve başarılı olmasını sağlayacaktır.

Bu araştırmada Batman il merkezinde bulunan ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyumları incelenmiştir.

Çalışmam esnasında, yardımlarını iyiniyetiyle beraber esirgemeyen ve pozitif bakışıyla beni yüreklendiren değerli hocam, danışmanım Yrd.Doç.Dr. Çetin TAN'a jüri üyelerim olan Yrd.Doç.Dr. İsmail ARSLANTAŞ ve Yrd.Doç.Dr. Sevda KOÇ'a, İngilterede doktora yapan, her aradığımda uzaklardan yapabildiğinin en iyisini yapmak için yardımına koşan ve kardeşlik görevini her zamanki gibi yapan Muhammed Said AYDIN'a, tez konumun belirlenmesinden sonra araştırma sürecinde görüşleriyle bana katkıda bulunan Arş. Gör. Rasim TÖSTEN'e, anket uygulamasındaki çalışmalarında bana yardımcı olan Mahmut BALBAY'a, tez döneminde sürekli yardım etmeye hazır olan Veysi KANSU'ya ve beni bugünlere getiren anne ve babama, sürekli beni cesaretlendiren ve yanımda olan değerli yol arkadaşım Medine AYDIN'a, kendilerinden sürekli çaldığım çocuklarım Fatmanur, Muhammed ve Hüseyin'e en içten dileklerle teşekkür ederim.

## ÖZET

### ORTAOKUL VE LİSE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: BATMAN İLİ ÖRNEĞİ

Ahmet Sedat AYDIN

Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, 92 sayfa, Ağustos 2014

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr.Çetin TAN

Bireyin ve dolayısıyla toplumun sağlıklı süreçler geçirmesinde yaşanan hayatın önemi büyüktür. Gerek sosyal hayatta gerekse mesleki hayatta yapılan iş ve verilen uğraş bireyler üzerinde kalıcı izler bırakır. Bireyin yaptığı işten aldığı doyum, lezzet veya tatmin bireyin duyuşsal gelişimini ve işteki performansını ve verimini etkileyecektir. Bu bakımdan toplum için önemli görülen eğitim kurumlarında çalışan ve programın önemli uygulayıcıları olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesinde fayda vardır.

İş doyum, bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla beraber kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak ifade edilmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, ortaokul ve lise düzeyindeki öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemektir.

Bu araştırma tarama (betimsel) modelindedir. Araştırma evrenini Batman il merkezindeki resmi okullarında görevli 3052 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini basit tesadüfi örneklem yoluyla seçilen, Batman il merkezindeki resmi okullarda görev yapan 449 ortaokul ve lise öğretmeni oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak 53 maddelik iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Aracın güvenilirliğine dair yapılan testlerde Cronbach Alpha iç tutarlık katsayı boyutlar için sırasıyla birinci boyut .89, ikinci boyut .60, üçüncü boyut .87, dördüncü boyut .86, beşinci boyut .50 ve altıncı boyut .50 olarak çıkmıştır. Ölçme aracında yer alan maddelerin tamamı değerlendirildiğinde ise tüm maddeler için Cronbach Alpha 0.92 olarak bulunmuştur. Ölçme aracında 5'li likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Katılımcıların kişisel özelliklerine ait verilerin

betimlenmesi için; yüzde, frekans değerlerine bakılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler homojen dağılım göstermediğinden, verilerin çözümlenmesinde non-parametrik testlerden yararlanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında ortaokul ve lise düzeyindeki öğretmenlerin boyut ayrımı yapmaksızın iş doyum düzeylerine bakıldığında genel toplamının  $\bar{x}=2,94$  olduğu yani öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** İşdoyum, İş Tatmini, İşgören Tatmini, Öğretmen



**ABSTRACT**  
**EXAMINING JOB SATISFACTION LEVEL of SUBJECT**  
**SPECIALİST TEACHERS: A CASE STUDY OF THE CITY OF BATMAN**

Ahmet Sedat AYDIN  
Zirve University, Graduate School of Social Science  
Department of Educational Sciences  
Master Thesis, 92 pages, August 2014,  
Supervisor: Associate Professor Çetin Tan

The importance of lifestyle is essential not only for individuals but also society in the context of living healthy life processes. The influence of jobs that people have and efforts that they made have permanent impacts in their social and professional life. The level of job satisfaction that individuals receive from work will affect their performance, efficiency and emotional development at work. In this context, it is beneficial to examine the level of job satisfaction of teachers who adopt schedules and work in the educational institutions which are considered fundamental for the society.

Job satisfaction is defined as an emotion that is consequence of experiencing how jobs that people have coincide with or allow to be matched their personal needs and values.

The major objective of this study is to investigate teachers' job satisfaction level.

A *descriptive* model is used in this study. The scope of the research compromise 3052 teachers working in public schools in the city of Batman. The selection of the sample group has been determined based on simple random sampling. There are 449 subject specialist teachers who participated in this research.

As a means of data collection tool, 53 items of the scale of job satisfaction have been utilised. Cronbach's alpha reliability coefficients have been found .89, .60, .87, .86, .50, and .50 from first to sixth dimensions respectively.

The value considering all of the items in the data measurement tool in associated with all substances for cronbach's alpha has been found .92. A five- point

Likert type scale has been used in the data measurement tool. In order to describe participants' the personal characteristics, the percentage and frequency values have been analyzed. The data obtained in this study is not fulfilled parametric assumptions and hence in the analysis of data, non-parametric tests have been used.

It can be observed from the results that subject specialist teachers, regardless of the type of dimensions, have moderate ( $\bar{x}=2,94$ ) level of job satisfaction.

**Keywords:** Job Satisfaction, Subject Specialist Teachers, job Satisfaction of Teachers, Employee satisfaction





## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT .....	iv
İÇİNDEKİLER .....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	x
1.GİRİŞ .....	1
1.1 Problem Durumu .....	1
1.2 Araştırmanın Amacı .....	2
1.3 Araştırmanın Önemi .....	2
1.4 Sayıtlar .....	3
1.5 Sınırlılıklar.....	4
1.6 Tanımlar .....	4
1.7 Semboller ve Kısaltmalar .....	4
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	6
2.1 Kuramsal Çerçeve .....	6
2.1.1 İş Doyumu .....	6
2.1.2 Çalışanların İşteki Tatminsizlikleri İfade Biçimleri .....	10
2.1.3 İş Doyumu İle İlgili Çeşitli Kuramlar.....	11
2.1.4 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	11
2.1.5 Viktor H. Vroom'un Beklenti Kuramı.....	15
2.1.6 Porter-Lawler Beklenti-Değer Kuramı.....	16
2.1.7 İş Doyumu Etkenleri .....	18
2.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	21
2.3 Bireysel Faktörler .....	23
2.3.1 İş Doyumu ve Kıdem .....	23
2.3.2 İş Doyumu ve Yaş .....	23
2.3.3 İş Doyumu ve Cinsiyet .....	24
2.3.4 İş Doyumu ve Eğitim Düzeyi.....	24
2.3.5 İş Doyumu ve Medeni Durum .....	25
2.4 Örgütsel Faktörler.....	25

2.4.1	İş ve İşin Niteliği .....	25
2.4.2	Ücret.....	26
2.4.3	Çalışma Koşulları .....	27
2.4.4	Terfi ve Ödüllendirme .....	27
2.4.5	Çalışma Arkadaşları .....	28
2.4.6	Yönetim Biçimi .....	29
2.4.7	İş Tatmininin Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi .....	30
2.5	İş Doyumunun Ölçülmesi.....	33
2.6	İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	34
3.	<b>İLGİLİ ARAŞTIRMALAR</b> .....	36
3.1	Yurt İçi Araştırmalar.....	34
3.2	Yurt Dışı Araştırmalar.....	41
4.	<b>YÖNTEM</b> .....	44
4.1	Araştırmanın Modeli .....	44
4.2	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	44
4.3	Veri Toplama Aracı.....	44
4.4	Araştırma Verilerinin Toplanması.....	45
4.5	Verilerin Çözümlemesi.....	45
5.	<b>BULGULAR</b> .....	47
5.1	Demografik Özellikler.....	47
5.2	Ortaokul ve Lise Öğretmenlerin İş doyum Düzeylerine Ait Alt Amaçlar ve Bulguları .....	49
5.2.1	Ortaokul ve Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin genel durumuna ait bulgular.....	50
5.2.2	Cinsiyete Göre, Ortaokul Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri Arasında Anlamli Farklılaşmanın Olup Olmadığına İlişkin Bulgular .....	54
5.2.3	Eğitim Durumuna Göre, Ortaokul Ve Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri Arasında Anlamli Düzeyde Farklılaşmanın Olup Olmadığına İlişkin Bulgular .....	55
5.2.4	Medeni Durumuna Göre Ortaokul Ve Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri Arasında Anlamli Düzeyde Anlamli Düzeyde Farklılaşmanın Olup Olmadığına İlişkin Bulgular .....	57
5.2.5	Hizmet Süresine Göre Ortaokul Ve Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri Arasında Anlamli Düzeyde Farklılaşmanın Olup Olmadığına İlişkin Bulgular .....	59

5.2.6	Yaşa Gore Ortaokul Ve Lise ğretmenlerinin İş Doyum Duzeyleri Arasında Anlamlı Duzeyde Farklılaşmanın Olup Olmadığına İlişkin Bulgular .....	61
6.	SONUÇ, TARTIşMA VE ÖNERİLER .....	65
6.1	Birinci Alt Amaca Dair Sonuçlar .....	65
6.2	İkinci Alt Amaca Dair Sonuçlar .....	66
6.3	Üçüncü Alt Amaca Dair Sonuçlar .....	67
6.4	Dördüncü Alt Amaca Dair Sonuçlar .....	68
6.5	Beşinci Alt Amaca Dair Sonuçlar .....	68
6.6	Altıncı Alt Amaca Dair Sonuçlar .....	69
6.7	Öneriler .....	70
	KAYNAKÇA .....	72
	EKLER .....	77
	Ek 1: Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracı .....	77

## TABLOLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> İş Doyumuna İlişkin Çeşitli Tanımlar.....	9
<b>Tablo 2.</b> İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	22
<b>Tablo 3.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	47
<b>Tablo 4.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	48
<b>Tablo 5.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı ..	48
<b>Tablo 6.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Hizmetteki Yıla Göre Dağılımı .....	49
<b>Tablo 7.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı.....	49
<b>Tablo 8.</b> Yönetim Ortamı Boyutuna Ait Betimsel Analiz Sonuçları.....	50
<b>Tablo 9.</b> Ücret Boyutuna Ait Betimsel Analiz Sonuçları .....	51
<b>Tablo 10.</b> Çalışma Koşulları Ortamı Boyutuna Ait Betimsel Analiz Sonuçları.....	51
<b>Tablo 11.</b> İşin Kendisi Boyutuna Ait Betimsel Analiz Sonuçları .....	52
<b>Tablo 12.</b> Yükselme Boyutuna Ait Betimsel Analiz Sonuçları.....	53
<b>Tablo 13.</b> Ödül Boyutuna Ait Betimsel Analiz Sonuçları .....	53
<b>Tablo 14.</b> Öğretmenlerin İş doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşp- Farklılaşmadığına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları .....	55
<b>Tablo 15.</b> Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Durumuna göre farklılaşp-farklılaşmadığına ilişkin Kruskal Wallis H Testi sonuçları.....	56
<b>Tablo 16.</b> Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Farklılaşp-Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....	578
<b>Tablo 17.</b> Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Çalıştığı Hizmet Süresine Göre Farklılaşp-Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....	59
<b>Tablo 18.</b> Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılaşp-Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	61

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Sekil 1.</b> İşteki Tatminsizliğe Karşı Gösterilen Tepkiler.....	10
<b>Sekil 2.</b> Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	12
<b>Sekil 3.</b> Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	14
<b>Sekil 4.</b> Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı.....	18
<b>Sekil 5.</b> İş Tatmini ile İlgili Neden – Sonuç İlişkisi.....	32



## 1.GİRİŞ

Bu kısımda araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları, sayıltıları, araştırmayla ilgili tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

### 1.1 Problem Durumu

Bireyin ve dolayısıyla toplumun sağlıklı süreçler geçirmesinde sahip olunan hayatın önemi büyüktür. Gerek sosyal hayatta gerekse mesleki hayatta yapılan iş, verilen uğraş bireyler üzerinde kalıcı izler bırakır. Bireyin yaptığı işten aldığı doyum, lezzet veya tatmin hem bireyin duyuşsal gelişimini hem işteki performansını ve verimini etkileyecektir. Bu bakımdan toplum için önemli görülen eğitim kurumlarında çalışan ve programın önemli uygulayıcıları olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesinde fayda vardır.

İş tatmininin sonuçları, işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Diğer taraftan ise iş tatmini örgütler açısından her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır (Erdoğan, 2004: 378).

Luthans (2008), iş doyumunun aşağıdaki üç önemli boyutundan söz etmektedir (Aktaran Ekşi, 2013: 3):

- İş doyumunu, kişinin işe karşı duygusal tepkisidir ki görülemez, sadece ifade edilebilir, bu nedenle iş doyumunun net bir tanımının oluşturulmasında sıkıntı yaşanır.
- İş doyumunu, genellikle çalışanın kazanımlarının ne ölçüde beklentilerini karşıladığı ile belirlenir.

İş doyumunu, işle ilgili olumlu ve olumsuz tutum ve davranışları temsil eder. Kişi işin farklı boyutlarına karşı olumlu veya olumsuz tutumlar sergiler.

İlgili literatür incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik çalışmaların olduğu görülmüştür (Ekşi, 2003; Karaköse ve Kocabay, 2006; Özdayı, 1990; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Yiğit, 2007). Yapılan bu çalışmanın da sürekli değişen ve gelişen eğitsel ortamlarda, Batman özelinde öğretmenlerin iş doyumuna yönelik mevcut durumun ortaya konmasında fayda görülmektedir.

## 1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelemektir. Temel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine yönelik genel durum nedir?
2. Cinsiyete göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma var mıdır?
3. Eğitim durumuna göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılaşma var mıdır ?
4. Medeni duruma göre Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin farklılaşma var mıdır?
5. Meslekteki hizmet süresine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin farklılaşma var mıdır ?
6. Yaşa göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin farklılaşma var mıdır?

## 1.3 Araştırmanın Önemi

İşi insan hayatının odak noktasına yerleştirirsek, bir işte sürekli bilgi ve becerisini ortaya koyarak çalışan insanın iş tatmininin sağlanması örgüt, birey ve toplum açısından önemi tartışılmazdır. Diğer taraftan, iş tatmini elde edemeyen çalışanlar, psikolojik olgunluğa erişemezler ve iş tatmininin sağlanmaması bireyleri hayal kırıklığına uğratar. Bu durum sağlıklı birey, toplum ve örgüt yapısı oluşturur. Dolayısıyla iş tatmini kavramının önemi, tatmin ya da tatminsizliğin sonuçlarının

sadece çalışan değil, tüm örgütü hatta toplumu etkilemesinden kaynaklanmaktadır (Demir, 2007: 102).

İş doyumunu hem birey, hem örgüt hem de toplum açısından çok önemlidir. Günün büyük bir çoğunluğunu çalışarak iş yerinde geçiren iş görenler, buldukları durumdan doyum alamazlarsa mutsuz birer birey olurlar. Kısacası bir örgütte iş doyumunu sağlamak hem örgütün ayakta kalması için bir zorunluluk, hem de toplum ve bireylerin sağlığı için örgütün görevidir (Öğretmen, 2013:

Kurum yöneticileri yönettikleri kurumların verimli işleyebilmesi için çalışanların iş doyumunu, dolayısıyla da kurumsal verimliliği olumlu ve olumsuz etkileyebilecek her türlü faktörü göz önünde bulundurmalıdırlar. Özellikle eğitim gibi hizmet üreten kurumlarda hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması önem taşır. Çünkü ürettikleri veya üretmedikleriyle bütün bir toplumu etkileme özelliğine sahiptir. Bir hizmet sektörü olması nedeniyle eğitim çalışanlarının işlerinde doyum sağlaması son derece önemlidir. Söz konusu olan hizmet sektörü olduğunda, hizmet alanların memnuniyeti hizmeti sunanların memnuniyetine bağlıdır. Öğretmenlerin işleriyle ilgili sinik düşünceleri ve neticede iş doyumunu sağlayamamaları hizmetten yararlananları olumsuz etkiler. Öğretmenlerin etkili ve verimli bir hizmet verebilmesi işlerinde doyum sağlamalarıyla mümkündür. İş doyumunu öğretmenlerin iş dışındaki sosyal yaşamlarını, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını ve verimliliklerini de etkilemektedir.(Boğadur ve Yılmaz 2011). Araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ortaya konması bu yönüyle önemli görülmektedir.

#### **1.4 Sayıtlar**

Araştırma şu sayıtlara dayalı olarak gerçekleştirilmiştir:

1. Öğretmenler ölçeği yanıtlarken görüşlerini içtenlikle belirttiği,
2. Öğretmenler ölçeğin uygulamasına gönüllü olarak katıldığı,
3. Kullanılan ölçme araçlarının geçerli ve güvenilir olduğu, varsayılmıştır.



## 1.5 Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Bu araştırma 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Batman il merkezinde resmi okullarda görev yapan ortaokul ve lise öğretmenlerinin görüşleri ile,
2. Veri toplama aracındaki maddeler ile ,
3. Araştırma katılımcıların veri toplama araçlarına verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

## 1.6 Tanımlar

**İş doyum:** Bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden, duygusal durum, ya da onu memnun eden olumlu duygusal durum sağlanması"dır. (Locke, 1969'dan Akt: Keser, 2006)

**Öğretmen:** Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler (Anonim,1973).

## 1.7 Semboller ve Kısaltmalar

**C** : Cilt

**Çev** : Çeviren

**M:** Madde

**p:** Anlamlılık düzeyi (0.05)

**U:** Mann Witney U testi

**$\chi^2$ :** Kruksal Wallis H testindeki kare değeri

**%:** Yüzdellik oran

**f :** Frekans

**N :** Örneklem sayısı

**ss :** Standart sapma

**SPSS** : Statistical Package For Social Sciences

$\bar{x}$ : Aritmetik ortalama



## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, iş doyumunun kuramsal çerçevesi oluşturulmuş, ilgili araştırmalara ve sonuçlarına yer verilmiştir.

### 2.1 Kuramsal Çerçeve

#### 2.1.1 İş Doyumu

İş doyumunu ya da işten elde edilen doyum, Blum ve Naylor tarafından “bir bireyin sahip olduğu çeşitli tutumların bir sonucu” olarak görülmektedir. Bu tutumlar, işle ilgili ücret denetim, çalışma koşulları, gelişme olanakları, yeteneğin tanınması, iş değerlendirilmesi, işteki sosyal ilişkiler ve benzeri değişkenlere ilişkindir. Daha öz biçimde iş doyumunu, özel iş etkenleri, kişisel özellikler ve iş yaşamı dışındaki grup ilişkileri olarak belirtilebilecek üç alandaki tutumların sonucu olan genel bir tutumdur (Balcı, 1985: 5).

Vroom, iş doyumunu, iş görenlerin sahip olduğu işteki rolüne karşı duygusal tepkileri olarak tanımlamıştır. Galbraith iş doyumunu, iş görenlerin iş davranışları ve örgütsel özendiricilere karşı olumlu duygular olarak tanımlamaktadır. Porter, Lawler ve Hackman’a göre iş doyumunu ise, işgörenlerin işine ve örgütüne karşı geliştirdiği bir tepkidir (Özdayı, 1990: 41).

Locke ise kavramı şu şekilde tanımlamıştır: “*Bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden, duygusal durum, ya da onu memnun eden olumlu duygusal durum sağlanması*”dır. (Locke, 1969’dan aktaran: Keser, 2006)

Porter (1962) iş doyumunu açıklarken insan gereksinimlerinin karşılanması üzerine odaklanmıştır. Buna göre, hem fiziksel hem de psikolojik gereksinimlerinin

giderilmesinin, çalışanın iş doyumunun karşılanmasında önemli olduğunu ifade etmiştir.

İş doyumunu, bireyin işten memnun olma düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Muchinsky, 1993). Motowidlo'ya göre (1996) çalışanların doyumunu, iş çevresinin bireyi tatmin etmesiyle ilgili olarak, bireyde oluşan yargıdır. Hackman ve Oldham'a göre (1975) ise iş doyumunu, çalışanın işinde mutlu olması ve tatmin edilmesi ile ilgili bir derece durumunu ifade etmektedir.

İş doyumunu ile çalışanların güdülenmesi arasında ikili bir ilişki vardır. Genellikle bireylerin gerçekleştirilmesini istedikleri arzuları ile iş çevresinden edindikleri izlenimleri birbirine uyduğunda iş doyumunu ortaya çıkar. İşlerinde belediklerini elde eden çalışanlar, elde ettikleri ölçüde doyuma ulaşırlar (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001,138).

İş doyumunu, çalışanın işe ya da işin belirli yönlerine karşı duygusal tepkisinin yansımadır. İşin maddi getirisi, beraber çalışılan iş arkadaşlarından memnuniyet düzeyi ve ortaya bir ürün koymanın oluşturduğu mutluluk duygusu iş doyumunun göstergesidir. Duygusal bir tepki olması dolayısıyla soyut ve ölçülmesi zor bir kavramdır. İş doyumsuzluğunun göstergeleri iş doyumunun anlaşılmasında işe yarayabilir. İş doyumsuzluğu, işe karşı isteksizlik, işten kaçma, işe devamsızlık gösterme veya ayrılma biçiminde davranışlar olarak yansır. İş doyumunu çalışanın sosyal, fizyolojik ve ruhsal sağlığını düzene sokarken aksi durum her türlü sağlıksızlık olarak kendini gösterir. Kurumsal açıdan bakıldığında iş doyumsuzluğu en belirgin biçimiyle verim düşüklüğü olarak kendini gösterir. İşin yavaşlaması, devamsızlıkların ve iş kazalarının artması, çalışma disiplininin bozulması, kaynakların dikkatsizce sarf edilmesi, çalışan şikayetlerinin artması vb. davranışlar da diğer bazı göstergelerdir (Yılmaz ve Ceylan, 2011: 5).

İş doyumunu, çalışanların iş ve çalışma ortamından beledikleri ile algıladıkları arasındaki farktır. Çalışanların işten beledilerinin karşılanması bir yandan iş doyumunu artırırken diğer yandan da kurumsal amaçların daha verimli şekilde gerçekleşmesi anlamına gelir (Tengilimoğlu, 2005: 27).

Genel olarak işgörenler çalışacakları yerin ısısı, nemi, havalandırılması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu gibi çalışmaya elverişli koşulları olan işi, işyerini yeğlemekte, bunlara yüksek değer vermektedir. Yine çoğu işgörenler, işyerinin

evlerine yakın, binanın yeni ve temiz, işleri için gerekli olan araç gereçleri iyi, kullanılır olmasını istemektedir. İşgörenlerin, fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları; amaçlarını gerçekleştirecek araç-gereç istemeleri, hem verimlilik hem de işten doyum için gerekli görülmektedir. Çoğu kez işgörenlerin, kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumlarını, psikolojik sorunlarını çalışma koşullarına yansıtarak, bunlardan yakınma yoluyla ortaya çıkardıkları görülür. Bu yüzden, çalışma koşullarından yakınmanın altında başka ne gibi sorunların bulunduğunu araştırmak, bunları çözmek, işgörenlerin doyumunu yükseltmektedir (Başaran, 1991: 204).

İş tatmini, işgörenin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir; iş görenin işten beklentileriyle işin sağladığı ödülleri içeriğine göre, eşitlik kuramı ve psikolojik anlayışla da yakından ilgilidir. İş tatmini örgütte birçok etmenle dolaylı veya doğrudan ilgilidir. Bu açıdan bakıldığında iş tatmini, iş görenin işten elde ettiği maddi çıkarlarla ilgilidir. Çünkü iş gören çalışması karşılığı elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin düzeyi ölçüsünde tatmin olacaktır. Tatmin iş güvenliği ile ilgilidir, işgören sağlığı için tehlike arz eden bir ortamda çalışmak istemez. İş doyumunu araştırmalarında incelenen bireylerin güdü ve gereksinimleri, bu konudaki kuramların temeline göre farklılaşmakta ve farklı boyutlarla ilişkilendirilmektedir (Bingöl, 1996: 34).

Örgütteki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması iş görene doyum sağlamaktadır. Bunun yanında, bir arada bulunmaktan hoşlanmaya dayanan ilişkiler de iş görenlerce gereksinilmektedir. Bir örgütte iş görenler, ister kümelenerek, ister toplu olarak, ne oranda bir arada olmayı gerekiyorsa ve bunu gerçekleştirebiliyorlar ise o oranda işten doyum duymaktadır. İşgörenin çalıştığı örgütün doğası, yönetimin niteliği, işten doyumunda başlı başına önem taşımaktadır. Topluca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütler ile işgörenlerin yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri işgörelere daha yüksek doyum sağlamaktadır (Başaran, 1991: 205).

Çağdaş yöneticilerden, işgörenlerin iş tatminlerinin sağlanması ve artırılması için gereken çabayı göstermeleri beklenmektedir. Her şeyden önce, işgören tatminini sağlamak için yöneticilerin sahip oldukları mevcut önyargılarından kurtulmaları gerekmektedir. Yöneticiler, işgörenlerin sadece ekonomik bir varlık olmadığını, aynı zamanda sosyal yönü olduğunu, ekonomik beklentilerinin dışında farklı beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde bulundurmalarıdır. İşgörenlerin iş tatminlerinin sağlanması aynı zamanda örgütlerin sosyal görevidir (Akıncı, 2002: 2).

Aşağıdaki Tablo 1’de iş doyumunun, bazı araştırmacılar tarafından yapılan tanımlarına yer verilmiştir.

**Tablo 1. İş Doyumuna İlişkin Çeşitli Tanımlar**

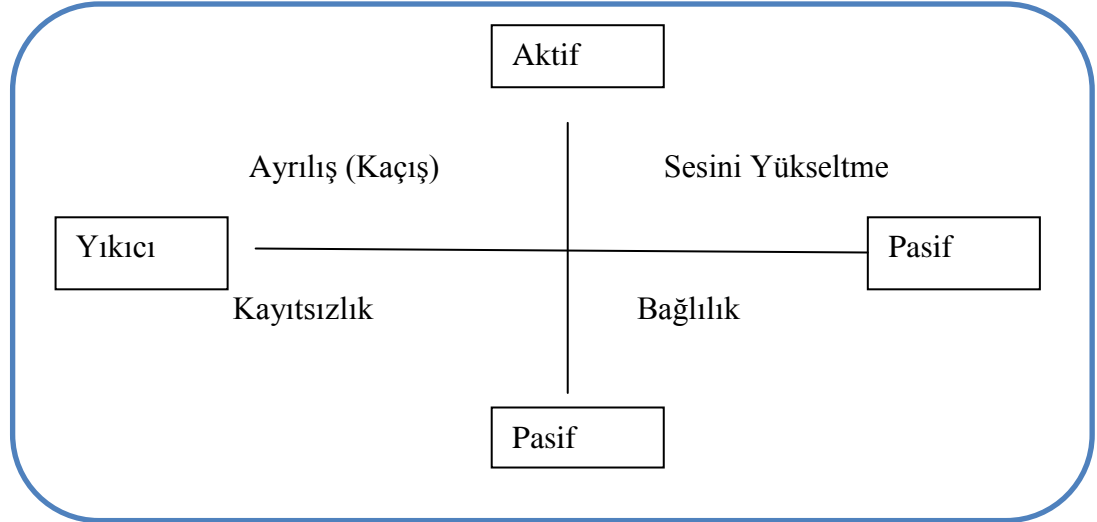
Yıl	Kişi	Tanım
1964	Vroom	Kişinin hali hazırda işgal ettiği iş rolüne yönelik duygusal yönelimdir.
1968	Blum ve Naylor	İşgörenin işi ile ilgili olan çeşitli tutumların bir sonucudur.
1970	J.Campbell, M.D. Dunette, E. Lawler, K.E. Weicle	Kişinin işine ya da işinin bazı özel niteliklerine karşı geliştirdiği olumlu ya da olumsuz tutum ve duygulardır.
1976	Locke	Kişinin işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu hissettiği zevkli ya da olumlu duygusal durumdur.
1988	Davis, Keith	Çalışanın işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur.
1990	Schultz ve Schultz	Çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı oluşturdukları tutumların toplamıdır.
1992	Cranny , C.L Smith P., F.F.Stone	Bireylerin işine karşı gösterdiği duygusal tepkidir.
1992	J.B Miner	Bireyin davranışlarını etkileyen bir tutumdur.
1994	Schmerhorn ve diğerleri	İşgörenlerin psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesidir.
1995	Luthans	İşgörenlerin işlerinde önemli olarak algıladıklarının, işleri tarafından ne kadar iyi şekilde sağlanmasıyla sonuçlanan durumdur.
1997	Spector Paul E	Kişinin yeteneklerini işyerinde sergileyebilme imkanı, hareketliliği, amaçlarına ulaşma duygusunu ne kadar yasayabildiği, insanlar üzerinde otorite kurma (güç sergileme) imkanı, bağımsız çalışabilme imkanı, örgütün etik değerlerinin kendi değerleriyle bağdaşması, sorumluluk ve yetki alabilmesi, işyerinin güvenli olması, yaratıcılığını kullanabilmesi, sosyal servis imkanları, işin sağladığı sosyal statü, işin içerdiği çeşitlilik gibi etkenler ile ilgili doyumdur.

Tablo 1'in Devamı		
Yıl	Kişi	Tanım
2000	Oshagbemi	Çalışanın kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevaptır.
2002	Weiss	Bireylerin işine karşı gösterdiği duygusal tepkidir.
2002	Baş ve Ardıç	Bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkileridir.
2003	Şimşek ve Diğerleri	İşten elde edilen maddi çıkarlar, işçinin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluktur.

Kaynak: (Aykaç, 2010: 7).

### 2.1.2 Çalışanların İşteki Tatminsizlikleri İfade Biçimleri

İş tatmininin incelenmesinde önemli safhalardan birisi de çalışanların tatminsizliklerini ifade şekilleridir. Çalışanlar tatminsizliklerini çeşitli şekillerde ifade ederler.



### Sekil 11 İşteki Tatminsizliğe Karşı Gösterilen Tepkiler

Kaynak: (Özkalp, 1992' den Aktaran: Yiğit, 2007: 37).

Yukarıdaki şekilde iki boyutlu bir sistem içinde çalışanların tatminsizliklerini ifade biçimi görülmektedir. Bu boyutlardan birisi yapıcı / yıkıcı, diğeri ise aktif / pasif boyutludur (Özkalp, 1992' den Aktaran: Yiğit, 2007: 36):

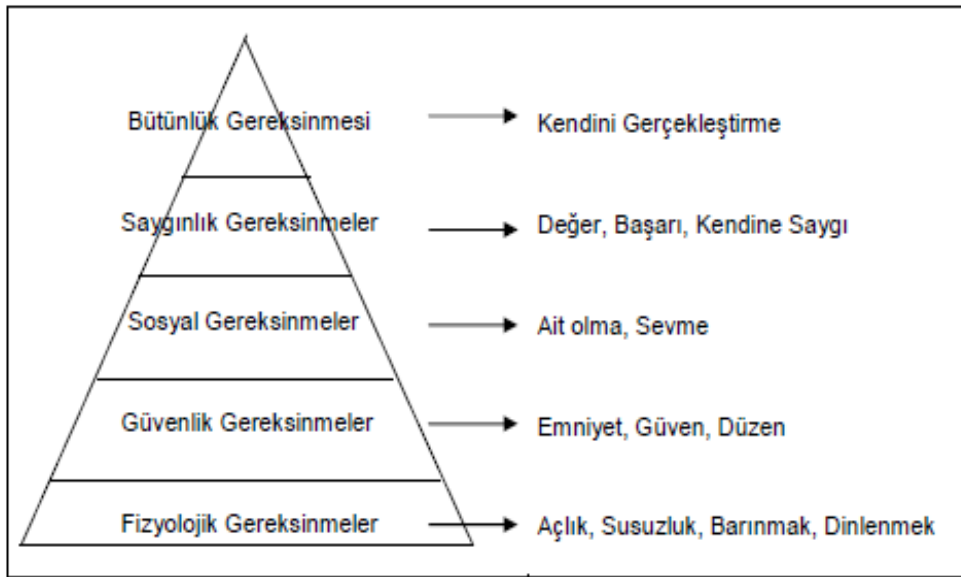
1. *Kaçış (Ayrılma)*; Örgütü terk etme biçimindeki davranış şeklidir. Bu işten istifa etmek veya yeni bir iş aramak şeklinde olabilir.
2. *Sesini Yükseltmek*; Mevcut şartları düzeltmeye yönelik aktif ve yapıcı bir davranış biçimidir. İşteki mevcut durumu iyileştirmeye yönelik tavsiyeler, amirlerle sorunları tartışmak, bazı sendikal faaliyetler içine girme bu grup davranışlara örnek oluşturur.
3. *Bağlılık*; Pasif ancak optimist bir şekilde şartların iyileşeceğini umarak beklemek şeklindeki davranışlardır. Bu davranışlar organizasyonu dışarıdan gelen eleştirilere karşı savunma ve yönetime güvenme şeklinde olabilir.
4. *Kayıtsızlık (İhmal)*; Pasif olarak şartların daha da kötüleşmesine izin verme şeklindeki davranışlardır. Bunlar kronik devamsızlıklar, geç kalmalar, düşük verim, yüksek hata oranları şeklinde ortaya çıkabilir.

### **2.1.3 İş Doyumu İle İlgili Çeşitli Kuramlar**

### **2.1.4 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

İş doyumunu, kişinin ihtiyaçlarının doyumunu olarak tanımlayan A. H. Maslow, kişisel ihtiyaçları beşli hiyerarşik düzen içinde incelemektedir. Bu ihtiyaçlar aşağıdaki şekilde şematize edilmektedir.





## Sekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.

Kaynak: (Aykaç, 2010: 12).

Maslow' a göre ihtiyaçlar, tabandan tavana doğru bir seyir izlemekte ve bir katmandaki ihtiyaç giderilmeden bir üst katmana geçilememektedir. Diğer bir deyişle; bir basamaktaki ihtiyacı karşılayan birey bir sonraki basamağa atlamak için motive olmaktadır (Aykaç, 2010: 12).

Abraham Maslow, insan ihtiyaçlarını bir sıra ve düzen içinde bulunduğunu ve giderilmeyen ihtiyaçların birer güdüleyici olarak rol oynamadığını ileri sürmüştür. Giderilen ihtiyaçların ise, ihtiyaç tekrar ortaya çıkıncaya kadar davranışın güdüleyici rol oynadığını ileri sürmüştür. Diğer bir deyişle doyurulmuş ihtiyaç davranışı güdülememektedir (Yiğit, 2007: 37).

Maslow'un teorisine göre insanlar, bir alt düzeydeki ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra bir üst basamaktaki ihtiyaçlarını karşılayarak mutlu olabiliyorlar. Bu kurama göre insanın içinde onu öz gerçekleştirmeye, üstünlüğe doğru iten bir güç olduğu varsayılır. Bu güce güdü denir. İnsanın en yüksek düzey güdüsü olan öz gerçekleştirmeye ulaşabilmesi için bunun altında, bir sıra dizin oluşturan birçok güdüsünü doyması gerekir. Birey bu güdülerini doymak için değişik çalışmalar yapar (Öztürk, 2002: 18).

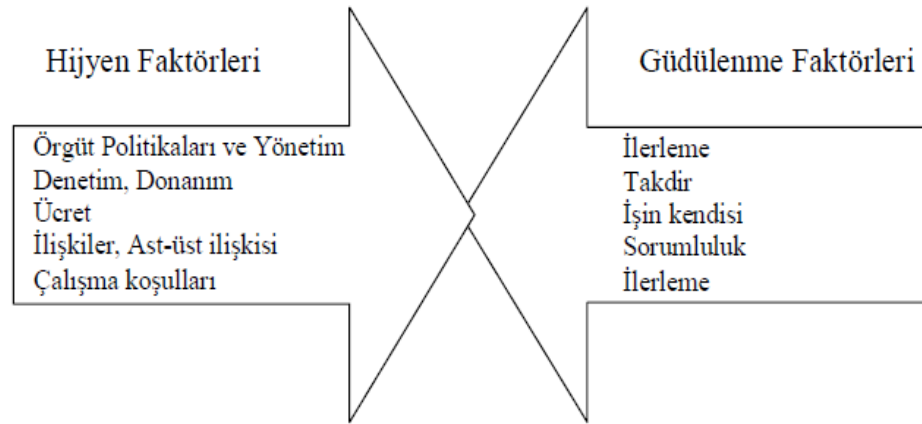
İnsan gereksinimlerini ilk defa 1940’larda bilimsel bir biçimde ele alıp inceleyen ve güdüleme (motivasyon) konusundaki gelişmelere ışık tutan düşünür Amerikalı Abraham Maslow’dur. Maslow, insanların neden bir takım kişisel fedakarlıklarda bulunarak örgütlerde çalışmayı kabullendiklerini ve başka insanlardan gelen düşünce ve emirler doğrultusunda hareket ederek onlara itaat ettiklerini araştırmıştır. Bu araştırmalar sonucunda “insanların biyolojik, sosyal ve psikolojik birer varlık olarak birtakım gereksinimlere sahip olduklarını ve davranışlarında da bu gereksinimlerini doyum etme arzusunun yer aldığını” saptamıştır (Eren, 2004: 30,31).

Doyurulmamış ve aşağı düzeyden fizyolojik ihtiyaçlar, insanı hareket ettirici (Motivatör) temel ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar, en basitten en karmaşığa doğru; fizyolojik ihtiyaçlar (susuzluk, açlık, seks) emniyet ihtiyacı (güvenlik, güvence), sevgi (aile ve arkadaş olmak üzere), takdir (kendi kendisine, çevreden) ve kendini gerçekleştirmek ihtiyacı olmak üzere beş aşamalı bir hiyerarşi bir sıralama gösterirler (Şenyüz, 1999: 10).

### **2.1.3.2. Herzberg’in Çift Faktör Kuramı**

Herzberg işgörenlerin ihtiyaçlarını, doyumsuzluğa neden olan hijyen faktörleri ve doyuma neden olan güdüleyici faktörler olmak üzere tasnif etmektedir. İşte doyum yaratan doneler; işi başarma, tanınma, çalışma, sorumluluk ve ilerlemedir. İşletme yönetimi ve politikasından hoşnutsuzluk, teknik gözetimden hoşnutsuzluk, ücret yetersizliği, iş arkadaşlığı ilişkilerinden kaynaklanan hoşnutsuzluk ve çalışma koşullarından hoşnutsuzluk ise işte doyumsuzluk yaratan donelerdir (Herzberg 1952’ den Aktaran: Aykaç, 2010: 13).

Herzberg ’ in Çift Faktör Teorisi Şekil-3 ’ de gösterildiği gibi dışsal faktörleri içeren hijyen ve işin içeriği ile ilgili içsel faktörlerden oluşan güdülenme faktörlerinden oluşmuştur.



### Sekil 3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Kaynak: (Luthans, 2008'den Aktaran: Ekşi: 2013: 8).

Hijyen faktörleri; örgüt politikası, denetim, ücret, kişiler arası ilişkiler ve çalışma koşulları, ast-üst ilişkisi, statü, güvenlik gibi faktörlerdir ki iş doyumunu seviyesini artırmaz ama iş doyumsuzluğuna zemin hazırlar. Güdülenme faktörleri ise; başarı, tanınma, sorumluluk alma, ilerleme, işin kendisi gibi faktörlerdir ki iş doyumunu ve motivasyonu artırır. Bu faktörlerin varlığı çalışana kişisel başarı hissi verecek ve iş doyumuna neden olacaktır; eksikliğinde ise iş doyumunun olmamasıyla sonuçlanacaktır (Luthans, 2008'den Aktaran: Ekşi: 2013: 8).

Bu kuram, iş doyumunu konusuna daha çok özendirme (teşvik) araçları yönünden yaklaşmaktadır. Herzberg ve arkadaşları özendirme araçlarını iki bölüme ayırmışlar ve bunlara “hijyen faktörler” ile “güdüleyici faktörler” adını vermişlerdir. (Eren, 2004: 32).

Frederick Herzberg, çalışanların iş doyumunu veya doyumsuzluğuna neden olan faktörleri belirlemek için iş çevrelerini incelemiştir. Bu araştırma sonucunda Herzberg, iş doyumuna neden olan faktörlerin, doyumsuzluğa neden olanlardan farklı olduğunu bulmuş ve bu farklılığı açıklamak için de motivasyon-hijyen teorisini geliştirmiştir. Herzberg doyuma yol açan faktörlere motivatörler: “başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme” gibi işin içsel özelliklerinden kaynaklanan

etmenler. Doyumsuzluğa yol açan faktörlere de hijyen faktörleri: “yönetim, gözetim, çalışma koşulları, ücret, arkadaş ilişkileri” gibi işin dışsal özelliklerinden kaynaklanan etmenler demıştır (Ottt, 1989’den Aktaran: Yıldız, 2013: 33).

### 2.1.5 Viktor H. Vroom’un Beklenti Kuramı

Beklenti kavramını Vroom, belli bir eylemin belli bir amaçla sonuçlanacağı konusunda geçici bir inanç olarak tanımlamaktadır. İşte bir insanın bir eylemde bulunma gücü valence’larla beklentilerini çarpılması ile elde edilmektedir. Arasındaki ilişkinin çarpım olması hem valence’in hem de beklentinin belli bir oranda olmasını gerektirir. Bunlardan biri sıfır olduğunda eyleme geçme gücü de sıfır olacaktır (Çardak, 2002: 18).

Vroom’un Bekleyis Teorisi; kişilerin görevlerini icra etmek ve ödül elde etmek için algısal yeteneklerine dayalı olarak işe ilişkin karar aldıklarını belirtmektedir. Vroom bu karar sürecini; beklenti, çekicilik ve araçsallık olmak üzere üç değişkenli eşitlik ile açıklamaktadır Bekleyiş teorisinde eğer kişi gayreti karşısında ödül geleceğine inanırsa daha fazla gayret göstermekte, dolayısıyla bekleyiş sıfır ile bir arasında ifade edilirken gayret ile ödül arasında ilişki göremezse bekleyiş sıfır ile ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle kişi gayreti sonucunda ödüllendirildiğinde iş doyumunu artmaktadır (Aykaç, 2010: 15).

Eğer işgören, davranışının başarı ile sonuçlanacağına inanıyorsa ve başarısı sonucunda ödül beklentisi varsa, bu kişi aynı zamanda birinci kademe aldığı ödülü ikinci kademe ödül için araç olarak görüyorsa ve hem birinci hem de ikinci derece ödül için isteği yani valensi yüksekse doyuma ulaşacaktır. Ücret artışı ki bu bir sonuçtur; aynı zamanda ikinci bir sonucu gerçekleştirmek için de örneğin, statü için de bir araçtır (Koçer, 2005: 521).

Vroom tarafından geliştirilen beklenti teorisine göre, bireyler kendilerine sunulan seçenekler arasında amaçlarına ulaşma olasılığını artıracaklarını düşündüğü davranış tarzını benimsemektedirler. Vroom çalışmasında bu yaklaşımından yola çıkarak, işletme yönetiminin belirlediği amaçlara ulaşıldığında, işgörenin de bazı ihtiyaçları tatmin edilebilecekse, personelin işletme amaçlarına sahip çıkacağını ve

böylece işletme yönetimi tarafından belirlenen amaçlara daha çabuk ulaşabileceğini vurgulamıştır (Sönmezer, 2007: 17).

Vroom'a göre, kişiler sadece gereksinimlerinin peşinde sürüklenmez, aynı zamanda ne yapıp ne yapmayacakları seçenekleri arasında karar verirler. Bu kuram, bireylerin idrak ettikleri yetenekleri doğrultusunda, “görevleri icra etmek ve ödül almak için işle ilgili kararlar aldıkları” düşüncesinden hareket eder. Vroom, bu karar sürecini açıklamak için üç değişkenli bir denklem öne sürmektedir. Bu üç değişken de beklenti, araç ve valanstır. *Beklenti*, kişinin belli bir görevi başarı ile yerine getirmek için sahip olduğu yeteneğine güvenme derecesidir. *Araç*, kişinin belli bir görevi başarı ile yerine getirmesi sonucunda uygun şekilde ödüllendirileceğine dair güveninin derecesidir. *Valans* ise kişinin gayretleri sonucu beklediği ödüle vermiş olduğu değerdir (Green, 2000'den Aktaran: Çelebi, 2012 :67).

Vroom' un beklenti teorisinde, dışsal ve içsel ödüllere de önem verilir. İş ortamı ve kişiler arası ilişkiler dışsal ödüllerin, işin sonundaki performans getirilerinden dolayı oluşan ödüller ise, içsel ödüllerin kaynağını oluşturmaktadır. Ödüllerin hangisinin, hangi kişilik özelliklere sahip çalışanları güdüleyebileceği hakkında kesin bir yargıya varılamamıştır. Ödüller ve performans ile bağlantılarının, farklı kültürlerde farklı şekillerde olduğu görülmüştür. Düşük sosyo-ekonomik şartlarda bulunan çalışanı iyi bir ücret, işin kendisinden çok daha fazla memnun edebilir. Bir Japon satış mümessilinin idari kadroya terfisi, çalışma arkadaş grubundan uzaklaştırılmış olması hissi sebebiyle kendisine mutluluk vereceğine iş doyumsuzluğu oluşturmuştur (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 2000'den Aktaran: Ekşi, 2013: 11).

### 2.1.6 Porter-Lawler Beklenti-Değer Kuramı

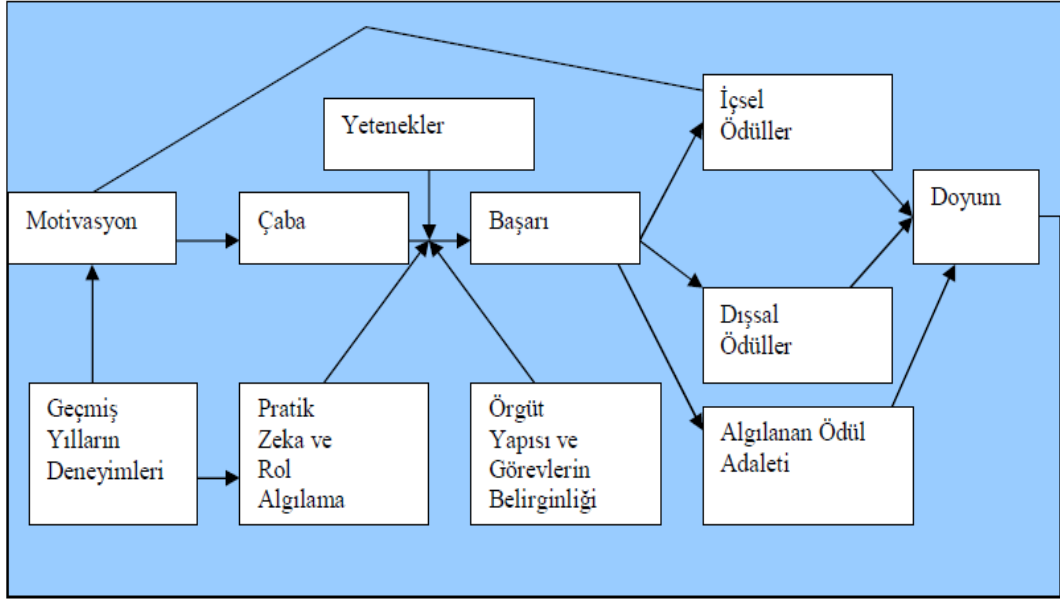
Porter ve Lawler'in kuramı, özel kesim yöneticilerinin işle ilgili tutumlarını işle ilgili davranışlarıyla, işteki başarılarıyla ilişkilerini inceleyen bir araştırma da kavramsal bir taslak geliştirme gereksiniminden doğmuştur. Bu kuram da, temel bir beklenti kuramıdır, ancak Vroom'un kuramında olmayan başka tutumsal değişkenler de kuramda yer almıştır. Zaten kuramın başlıca özelliği daha önce ayrı ayrı ele alınan

çok sayıdaki değişkeni bir araya getirip aralarındaki ilişkilerin belirtmesidir. (Çardak, 2002: 20).

Teori, iş faktörlerinden (ücret, işin kendisi vb.) elde edilen doyumun belirlenmesinde bütün faktörlerde aynı psikolojik süreçlerin işlediğini kabul etmekte ve kişinin alması gerektiğini düşündüğü ile gerçekten elde ettiği arasındaki farkı göstermektedir. Bu modele göre eğer verilmiş ödüller; adil veya olması gereken ödüllere eşit ise, iş doyumunu oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle iş doyumunu; işgörenin hak ettiği ve elde ettiğini karşılaştırılması sonucunda, ikisinin birbirine eşit olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Elde edilen ödüllerin hak ettiğinden az olması durumunda haksızlık, çok olması durumundaysa suçluluk duygusu hissedilmektedir (Deniz, 2005: 34).

Bu modeli bir motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen yönetici, Vroom modeli ile ilgili ek olarak aşağıdaki hususlara dikkat etmek zorundadır (Koçel, 2005: 517):

- Personel kendilerinden beklenen performansa göre eğitim ve yetiştirilmeye tabi tutulmalıdır.
- Rol çatışmaları mümkün olduğu ölçüde azaltılmalıdır.
- Personelin fiilen aldığı ödül tutarından çok, aynı düzeyde performans gösteren meslektaşlarının aldığı ödül düzeyine dikkat ettiği hatırlatılmalıdır.
- Kişilerin içsel ve dışsal ödül türlerine farklı önem verdikleri bilinmelidir.
- Sürekli bir kontrol ile personelin performans, ödül ve aralarındaki ilişkiler konusundaki anlayışı izlemeli ve elde edilen bulgulara göre modelin işleyişinde gerekli değişiklikler yapılmalıdır.



**Sekil 4. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı (Akt: Eren: 2004).**

### 2.1.7 İş Doyumu Etkenleri

İşte doyum, işgörenin işini değerlendirmesinin bir sonucudur. İşgörenin işini değerlendirmesine konu olan etmenler, örgütçe kendisinin doyurulan ekonomik, psikolojik ve sosyal gereksinimlerdir. İşten doyum, işgörenin örgütçe doyurulması ile ortaya çıkan bir haz duygusu ya da olumlu duygulardır. İşten doyumun etkileri, bu hazzı ya da olumlu duyguları yaratan, örgütsel koşullar ve örgütçe doyurulan gereksinimleridir. İş doyumunu etkileyen etkenler tek tek sıralandığında, çok uzun bir çizelge oluşturmaktadır. O nedenle iş doyumuna ilişkin etkenleri kümelenirmek olasıdır. İş doyumunun etkileri işin niteliği, ödeme, yükselme olanağı, övülme, çalışma koşulları, denetim, birlikte çalışılan işgörenler, örgüt-yönetim ve işgörenin kişiliği olarak sıralanabilir (Başaran, 1991:181).

Her işgörenin ihtiyacının birbirinden farklı ve sınırsız olduğu düşünüldüğünde ortalama bir işgörende iş doyumunu etkileyen faktörler tespit edilerek, organizasyonların bu faktörlere önemle yoğunlaşması gerekmektedir. Çünkü her işgörenin isten beklentisi, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, kişiliği, eğitim durumu, zeka seviyesi, sosyal çevresi ve hizmet süresi gibi bireysel değişkenlere ve ücret, ödüllendirme, terfi (yükselme) olanakları, fiziki çalışma koşulları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, arkadaşlık ortamı, iletişim düzeni, iş güvenliği,

örgüt iklimi, örgüt kültürü, işin niteliği, zorlama derecesi, gözetim, adalet ve iş-aile çatışması gibi işe ilişkin faktörlere ve alternatif iş imkanı gibi örgüt dışı faktörlere bağlı olarak, farklılık göstermektedir. Örneğin genç işgörenlere göre yaşlı işgörenlerde doyum düzeyi; ödül ve ücretlerinin daha iyi olmasından ve beklentilerini daha gerçekçi düzeyde tuttuklarından dolayı daha yüksek olması beklenebilmektedir. Ancak iş doyumuna neden olan en önemli faktör; insanın işinden ne beklediğinde yatmaktadır (Aykaç, 2010: 19).

İşgörenin, çalıştığı işin niteliğini beğenmesi, işten doyumun başta gelen etkeni olmaktadır. İşgörenin işin beğenmesi de şu koşullara bağlıdır (Başaran, 1991: 203):

1. İşgörenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
2. Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
3. İşgörenin yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirilmesi,
4. İşin sorun çözmeye dayanması.

Çalışanların iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörleri; (a) kişisel faktörler, (b) örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılır. Kişisel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi, medeni durum ve benzeri faktörler; örgütsel faktörler ise, işin niteliği, birlikte çalışılan kişiler, kurumun yönetim tarzı, ücret politikaları, rekabet, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma süresi ve şartları, denetlenme ve kontrol durumları gibi faktörlerdir. Toplumun her kesimini ilgilendiren kurumlar olarak okullarda, yukarıda sıralanan genel faktörler dışında başka faktörler de çalışanların iş doyumuna etki etmektedir. Sürekli insanlarla (öğrenciler, veliler ve diğerleri) yüz yüze olmayı gerektiren çalışma ortamı stres ve mesleki tükenmişlik açısından dezavantaj oluşturmaktadır. (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005: 380).

İşgören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, işgörenin işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda işgörenin sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir. İş tatmini düşük işgörenlerde sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı



vb.) oluştuğu ve iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Miner, 1992'den Aktaran: Akıncı, 2002: 119).

Çalışma hayatında doyum sağlayan birey mutlu ve huzurlu olup; olumlu duygularını diğer yaşam alanlarına taşıyarak yaşam doyumuna pozitif bir ivme kazandırmaktadır. Fiziksel, zihinsel ve ruhsal açıdan huzurlu işgörenlerin çalışma hayatında yakaladığı kalite, yaşam kalitesine de yansımaktadır. Yüksek doyum, işgörenlerde verimliliğin ve örgütsel bağlılığın artmasını sağlamaktadır. Bu durum hem işgören hem de işletme açısından başarıyı getirmektedir. Düşük doyum ise işin yavaşlaması, işten ayrılmalar ve düşük çalışma performansı gibi olumsuzluklara yol açmaktadır. Bu nedenle işverenler belirli periyodlarla işgörenlerin iş doyumlarını ölçmelidirler. Sonuçların olumlu çıkması halinde, bu durumu koruyucu önlemler geliştirilmeli, olumsuz çıkması durumunda ise; iş doyumunu arttıracak çözümler üretilmelidir. İş doyumunu düşük olan bir işgörenin, müşteriye tatmin edici düzeyde bir hizmet sunması ve müşteri tatminini sağlaması mümkün değildir (Aykaç, 2010. 9).

Çalıştığı işten memnun olması, kişinin işi hakkındaki duygularına, düşüncelerine; başka bir deyişle, işine karşı tutumuna bağlıdır. Yüksek düzeyde iş doyumunu olan kişi işine karşı olumlu tutumlar geliştirir. Fakat işinden memnun olmayan kişi, çalışmaya ve işine karşı olumsuz tutumlar sergiler. Çalışanların işleri hakkındaki duygu ve düşüncelerini belirleyici çok sayıda faktör vardır. Bu faktörler, birbirleriyle etkileşim halinde, kişilerin işleri hakkındaki görüşlerinin belirlenmesinde etkili olurlar (Arısoy, 2007: 90).

İş tatminini sağlayan veya iş tatminsizliğine sebep olan faktörleri genel olarak şöyle sıralanabilir (Canbay, 2007: 18):

1. İşin fiziki yapısı: Esas görevin detayları ve yapan insanın ona olan ilgisi.
2. Yapılan işin karşılığında alınan şeyler: Bunun gerek maddi, gerekse manevi yönden dengeli olması ve yapılan işle eşdeğer olması beklentisi.
3. İşin organize edilmesi: Kontrol edilmesi ve karar verilmesi.
4. Takdir.
5. Denetim.

## 2.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yöneticiler, örgütlerinde çalışan işgörenlerinin iş tatmininin yüksek olmasını isterler. Bundan dolayı iş tatminini sağlamak ve yükseltmek için de olanaklarına ve tecrübelerine göre çaba harcarlar. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olan iş tatmininin sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş tatminini etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır (Akıncı, 2002: 4).

İş doyumunu etkileyen iç ve dış faktörler bulunmaktadır. İç faktörler arasında cinsiyet, yaş, işte kalma süresi, meslek ve eğitim düzeyi, statü, kişilik, sosyo kültürel çevre, zeka ve yetenek gösterilebilirken, dış faktörler arasında fiziksel özellikler, ücret düzeyi, özendirme, birlikte görev yapılan diğer çalışanlar, ast-üst ilişkileri ve gözetim, ilerleme imkanları, kararlara katılım ve iletişim bulunmaktadır. İş doyumunun karşısında yer alan iş doyumsuzluğu da çalışan için sözkonusu olabilir. Çalışanın arzu ve gereksinimleri konusunda doyumsuzlanmadığı takdirde bir doyumsuzluk veya ruh çöküntüsü ya da bozulmadenilen psikolojik bir durum ortaya çıkacaktır. Bu durum iş ile ilgili şikâyetlere ve birtakım olumsuz tutumlara yol açacaktır. Bu olumsuz tutumları Eren üç grupta incelemektedir. (Taşdan, 2008):

a) İşin yapılış koşullarına ve iş aletlerine bağlı şikâyet ve doyumsuzluklar: İşin yapılış koşullarıyla ilgili olarak çalışanların aletleri kullanmaları bakımından sahip olmaları gereken çevresel olanaklar; bedensel, zihinsel, moral ve yetenek durumlarını içeren kişisel özellikleriyle ilgilidir.

b) Belli bir işte çalışma sonucunda elde edilecek maddi çıkarlara ilişkin şikâyet ve doyumsuzluklar: Bu konu ile ilgili en önemli sorun, ücretlerin adil bir şekilde saptanıp ödenmesidir. Bu sebeple yapılan işin miktarı ve niteliği ile uyumlu bir ücret saptaması yapılmalıdır. Bununla beraber ücretin, kişinin sahip olduğu vasa, ünvana ve aldığı eğitim düzeyine uygun olması da önem taşır.

c) Takdir edilme ve sosyal saygınlık durumlarına ilişkin şikâyet ve doyumsuzluklar: Bu konudaki şikâyet ve doyumsuzluklar, diğer maddelerdeki fiziksel ve maddi çıkarlardan farklı olarak çalışanın psikolojik durumu üzerinde yarattığı olumsuz etkilerdir. Gelişme olanakları, çalışanın

kendikarakteri ve yetenekleri ile ilgili olan şikayet ve doyumsuzluklar, bu konuya aitolumsuzlukları ifade eder.

Çalışanların beklentileri, sahip oldukları ve gönüllülükleri değeruyumlarında önemli olduğu gibi iş doyumlarıyla da ilgilidir. Çalışanın değeruyumunun düşük olmasının iş doyumunu da düşüreceği iddia edilmektedir. Aslında çalışanın iş doyumunu ile değer uyumu arasındaki ilişki örgütsel iklimile ilişkilidir. Çünkü neticede sosyal iklim, çevre ve alışkanlıkları da etkiler (Verplanken, 2004 akt. Taşdan,2008).

İşgörenin işine karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedirler. Bir faktör işgören iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına belirleyici olamaz. İşgören tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak ele alınabilir.

Blegen tarafından 1993 yılında 48 araştırma ve toplam 15.408 denek üzerinde yapılan bir meta analizinde iş doyumuyla ilişkili değişkenler ve bunların iş doyumuna etki dereceleri incelenmiştir. Böylece iş doyumunu ile onu etkileyen çeşitli faktörler arasındaki ilişki dereceleri üç grupta toplanmıştır. Tablo 2' de iş doyumunu etkileyen çeşitli faktörler, iş doyumuyla aralarındaki ilişki derecesine göre sınıflandırılmıştır (Arısoy, 2007: 99).

**Tablo 2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

İş Doyumunu Etkileyen Bazı Faktörler	İş Doyumuyla İlişki Dereceleri:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres</li> <li>• İşletmeye bağlılık</li> </ul>	ÇOK GÜÇLÜ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üstler ile iletişim</li> <li>• Özerklik</li> <li>• Takdir edilme</li> <li>• İş arkadaşlarıyla ilişkiler</li> <li>• Ödül dağılımında adalet</li> <li>• Denetim</li> </ul>	ORTA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yaş</li> <li>• Eğitim düzeyi</li> <li>• Aynı işte kalma çabası</li> <li>• Profesyonellik</li> </ul>	ZAYIF

Kaynak: (Arısoy, 2007: 99).

Tablo 2’de iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel özellikler gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde kişisel özelliklerin, örgüt özelliklerine kıyasla iş doyumunu açısından daha etkisiz olduğunu görmekteyiz. Kişisel özellikler, örgütsel özelliklerle birlikte iş doyumunu etkileyen kavramlar olarak yorumlanabilir. Tek başlarına etkileri çok zayıfmış gibi görünse de, iş doyumunu anlayabilmek için incelenmesi ve bilgi sahibi olunması gereken bir bölümdür.

### **2.3 Bireysel Faktörler**

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler; kıdem, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi olarak sayılabilir.

#### **2.3.1 İş Doyumu ve Kıdem**

Artan hizmet süresine karşılık, çalışanlarına gereken olanakları sunamayan işletmelerde kıdem, iş doyumunu azaltan bir faktör olmaktadır. Örneğin, çalışanların sürekli aynı işi yapmaları, zaman içerisinde bir tekdüzelik duygusunu yerleştirebilir, ya da çalışanlar, artan kıdemlerine karşın ihtiyaçlarının yeterince karşılanmadığını düşünebilirler. Her iki durumda ve benzer durumlarda iş doyumunu azalacaktır (Blegen, 1993’den Aktaran: Yıldız, 2013: 28).

Çalışanın, mesleğinde yıllar ilerledikçe kazandığı bilgi ve deneyimin ifadesi olan kıdem, iş doyumunu üzerinde de bir etkiye sahiptir. Fakat bu etkinin hem olumlu hem de olumsuz yönde olduğu ileri sürülebilmektedir. Kıdem arttıkça kişi, işini daha iyi kavramakta, yılların getirdiği deneyimler, öz güvenini pekiştirirken işinden duyacağı memnuniyeti de arttırmaktadır. Diğer yandan, çalıştığı işletmesi de kıdemi arttıkça çalışanına daha geniş olanaklar sunabilmektedir (Keser, 2006: 104).

#### **2.3.2 İş Doyumu ve Yaş**

Yaş ve iş doyumunu arasında genellikle olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, yaş arttıkça, kişilerin işlerinden daha fazla doyumuna ulaştıkları söylenir. Bunun nedeni, deneyim ile uyumun artması olabilir. İnsanlar çalışmaya

başladıklarında önemli ölçüde coşkuludurlar. Bu heyecan, daha sonraları azalır, 20'li yaşların sonralarında ya da 30'lu yaşların başlarında en düşük düzeydedir. İş doyumunu daha sonra artan bir biçimde olumlu şekle dönüşmektedir (Keser, 2006: 104).

Yaşın ilerlemesiyle iş doyumunun artabileceğinin düşünülmesinin nedeni olarak, çalışanın yaşı ilerledikçe iş bulma şansı daha da azalmakta bu da işten ayrılma oranını azaltmaktadır denilebilir. Diğer taraftan, uzun zaman bir örgütün çalışanı olan kişi daha yüksek oranda ücret, daha uzun süreli ücretli tatil ve daha avantajlıödenek imkânlarına sahip olacağı için işinde kalmayı tercih edebilir (Robbins, 2005'den Aktaran: Ekşi, 2013: 13).

### **2.3.3 İş Doyumu ve Cinsiyet**

Hem kadınlar hem de erkekler için prestij, gelir, özerklik ve öğrenme olanakları iş doyumunun belirleyicileridir. Kadınların ev işlerindeki sorumlulukları bir rol çatışmasına yol açmakta ve bu nedenle de pek çok kadın, iş sorumluluğu az olan işleri tercih edebilmektedirler. Hem seçilen işlerde yetenek ve becerileri tümüyle kullanamamakta, hem de iş hayatına hazırlanırken alınan eğitimin niteliğini yansıtamamaktadırlar. Diğer yandan kadınların aile yaşantılarını iş yaşantılarına göre daha öncelikli görmesi, eşlik ve annelik rollerinin olması iş doyumlarının daha düşük olmasına sebep olarak gösterilmektedir (Çimen ve Şahin, 2000: 53-67).

Yapılan bazı araştırmaların bulguları, cinsiyet faktörünün iş doyumunda bir etken olduğunu göstermesine karşılık, hangi cinsin daha çok doyum düzeyini arttırdığına dair tutarsız bilgiler sunmaktadır. Bazı araştırmalar, kadınların iş doyumunun erkeklere göre daha yüksek olduğunu vurgularken; bazılarında da tam tersine erkeklerin iş doyumunun kadınlara göre daha yüksek olduğu ifade etmektedir (Baş ve Ardıç, 2002: 2).

### **2.3.4 İş Doyumu ve Eğitim Düzeyi**

Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırma sonuçları, genellikle eğitim düzeyinin yükselmesi ile iş doyumunun azaldığını göstermektedir (Çimen ve Şahin, 2000: 53- 67).

Eğitim düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişki oldukça belirsizdir. Bazı durumlarda eğitimi yüksek çalışanların özellikle ücret beklentilerinin de yüksek olması nedeniyle iş doyumlarının düştüğü görülmektedir. Bazen de eğitimi yüksek olan çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve yüksek ücret almaları söz konusu olduğundan iş doyum düzeyleri yükselmektedir (Ulusoy, 1993'den Aktaran: Yıldız, 2013: 29).

### 2.3.5 İş Doyumu ve Medeni Durum

Yapılan bazı araştırmalar, evli çalışanların, bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir. Medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde, cinsiyet faktörüne ilişkin anlamlı farklılıkların bulunduğu görülmektedir. Buna göre kadın çalışanlar için eşin desteği, erkek çalışanlar için olduğundan daha önemli bir faktördür. Evli kadın çalışanlarda eşin desteği azaldıkça iş doyumunu da buna bağlı olarak azalmakta, buna karşın iş stresi artmaktadır (Ordun, 2002: 55).

Yapılan birçok çalışmada, iş doyumuna etki eden bireysel faktörlerden biri kabul edilen medeni durum, farklı sonuçlar sergilemektedir. Genel olarak, evli çalışanların bekarlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu birçok çalışmanın bulgularındandır. Bu görüşün aksine sonuçlara rastlanmaktadır. Evlilerin bekarlara nazaran daha fazla ailevi sorumlulukları olması maddi ödüllere daha çok önem vermeleri, iş doyum düzeylerinin farklı olmasını açıklayabilir (King, Murray ve Atkinson, Aktaran: Ekşi, 2013: 14).

## 2.4 Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler; işin niteliği, ücret, çalışma koşulları, terfi, dllandirme, alışma arkadaşları olarak sayılabilir.

### 2.4.1 İş ve İşin Niteliği

Yapılacak işin özellikleri, işi yapacak kişideki özelliklerle aynı yndeysel, gerek işin başarılı bir şekilde yerine getirilmesine, gerekse işi yapan bireyin iş

esnasında alacağı doyum düzeyine olumlu yönde yansıtacaktır. İşini severek yapan kimse o işe karşı daha olumlu bir tutum sergileyerek, daha dikkatli, planlı ve yöntemli hareket edecektir. Bu yaklaşım onu başarıya götürecektir, dolayısıyla iş doyumunu daha çok yaşayacaktır. Kişinin yetenekleri ile işin gerektirdikleri çok farklı ise elbette randımanlı bir çalışma beklenemez. İnsanların işe bakışları, işe verdikleri önem ve işten beklentileri, işin nitelikleriyle uyuşmadığı bir durumda o kişinin işini zevkle yapması ve yaptığından doyum sağlaması beklenemez (Sinangil, 1998: 108).

İşe yönelik örgütsel düzenlemeler, işgörenlerin etkili ve verimli kullanımı için tasarlanacak programların geliştirilmesinde fayda sağlayabilir. Burada, ilgili işin gerektirdiği görevler, sorumluluklar ve bu işi en iyi şekilde yapacak işgörenlerde aranması gereken nitelikler ortaya konulur. İş analizi, iş tanımı, iş gerekleri ve iş değerlemesi gibi örgütsel düzenlemelerle şeffaf bir örgüt ortamı yaratılabilir. Rasyonel bir iş dağılımına bağlı olarak görev dağılımının yapılması ve yetkiye göre sorumlulukların net bir şekilde saptanmasıyla örgüt yapısı içindeki belirsizlik ortadan kaldırılabılır. Şeffaf ve standart düzenlemelerin işgören tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002: 5).

İşgörenin beklentilerinin karşılanmasında ve iş tatmininin sağlanmasında örgütün işgörene sunduğu örgütsel olanaklar belirleyici rol oynamaktadırlar. İş ortamına bağlı işgören tatmini, örgütün işgörene sağladığı faktörlerin bileşkelerine karşı işgörenin tutumudur. İş tatminini etkileyen kişisel özelliklerde olduğu gibi, örgütsel özelliklerde de işgören tatminini ayrı ayrı örgütsel özellikler değil, genel tüm değişkenlerin etkileşimi sonucunda oluşan bileşke etkiler (Davis, 1988'den Aktaran Akıncı, 2002: 5).

#### **2.4.2 Ücret**

Ücretin, çalışanın iş doyumunu üzerindeki etkisi, çalışanın aldığı ücretin yeterliliğine, alması gerekene oranla normallğine ve ihtiyaçlarını karşılama derecesine ilişkin algılamalarına göre ortaya çıkmaktadır. Çalışan, çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sisteminin adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret, işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre

adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir (Sevimli ve İşcan, 2005: 58).

Ücret, iş doyumunu etkileyen başlıca etmenlerden biri ve bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamada gerek duyulan bir araçtır. Ücretin başarı ve tanınma vasıtası olduğu da kabul edilir. Çalışanlar adil, karışıklığa yol açmayan, beklentileriyle paralel ücret sistemi ve terfi politikası bulunan örgütlerde daha olumlu duygularda çalışırlar ve bu durum iş doyumlarının olumlu yönde artmasına neden olur (Çalışkan, 2005: 10).

İş doyumunun sağlanmasında ücret etkili olmaktadır. Fakat tek başına ücretin iş doyumunun sağlanmasında yeterli olduğunu söyleyemeyiz. Diğer yandan, ücretin çalışanlar tarafından yeterli bulunmaması, iş doyumunu da olumsuz yönde etkileyecektir. Çünkü böyle bir durumda çalışan, emeğinin karşılığını alamadığını düşünerek işine karşı olumsuz bir tutum takınabilir (Arısoy, 2007: 93).

### **2.4.3 Çalışma Koşulları**

Çalışma koşulları, aşırı gürültü, iyi ya da kötü iş koşulları, aşırı beden gücü kullanımı, tehlikeli çalışma koşulları gibi faktörler fiziksel çalışma koşulları kapsamında değerlendirilir. Çalışma koşullarının olumsuz oluşu iş doyumuna yol açan faktörler arasında yer alır. Bundan dolayı çalışma koşulları ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Şöyle ki çalışanların çalışma esnasında yaşadıkları risk algısı, bireyin sürekli stres altında kalmasına yol açabilir. Bu tür ortamlarda çalışan kişilerin doyum düzeyinin düştüğü yapılan araştırmalar sonucu bilinmektedir (Keser, 2006: 104).

### **2.4.4 Terfi ve Ödüllendirme**

Çalışanın işinde daha üst basamaklara terfi olanağı, onu daha istekli çalışmaya yöneltecek bir faktördür. Sonuçta kişi yaptığı işten daha yüksek bir memnuniyet de hissedecektir. Daha üst bir görev, getireceği ek sorumluluklarıyla kişileri endişelendirse de kişilerin daha iyi bir gelire ve daha saygın bir göreve yükselme beklentileri gerçekleştiğinde daha yüksek bir iş doyumunu hissedecekleri



söylenbilir. Fakat unutmamak gerekir ki, diğer iş doyumunu faktörleri gibi terfi de kişiden kişiye değişen etkiye sahiptir (Tunç, 2000: 12).

Örgüt bünyesinde başarılı çalışanlara, yaptıkları işten ya da gösterdikleri yüksek performanstan dolayı, kendilerine çeşitli şekillerde verilecek ödüllerin varlığı ve düzgün işleyen bir ödüllendirme sisteminin bulunması da iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Ancak ödüllendirmenin uygun şekilde yapılması gerekir. Araştırmalar, yüksek ödül alan kişilerin iş doyumunun yükseldiğine işaret etmektedir. Ödülün boyutu ve değeri kişinin performansını etkileyen önemli bir değişkendir. Yüksek performans için büyük, düşük performans için küçük ödül verilmesi; kişinin performansının yükselmesi halinde kendisine verilecek ödülün artacağını bilmesi, kişiyi gelecekte yüksek performans göstermeye zorlayacak bir etken olarak doyum yaratabilir (Schermerhorn ve diğ., 1994' ten Aktaran: Yılmaz, 2013: 31,32).

Çalışanların başarıları ve çabaları yöneticileri tarafından fark edilmesi, kendilerinden bekledikleri davranışların şekillenmesinde yıllık ikramiye, ek ödenek gibi maddi faktörlerden daha etkilidir. İnsanlar genel olarak cezalandırıldıkları şeyleri yapmamayı, ödüllendirildikleri şeyleri de yapma eğilimleri gösterirler. Eğer çalışanlar, yönetimin ödüllendirme kriterleri hakkında bilgi sahibi olurlarsa, örgüt kültürünün neyi desteklediğini hakkında da bilgilenmiş olurlar (Akıncı, 2002: 135).

Çalışanın işinde daha üst basamaklara yükselme olanağı, onu daha istekli çalışmaya yöneltecek bir faktördür. Sonuçta kişi yaptığı işten daha yüksek bir memnuniyet de hissedecektir. Daha üst bir görev, getireceği ek sorumluluklarıyla kişileri endişelendirse de kişilerin daha iyi bir gelire ve daha saygın bir göreve yükselme beklentileri gerçekleştiğinde daha yüksek bir iş doyumunu hissedecekleri söylenebilir. Fakat unutmamak gerekir ki, diğer iş doyumunu faktörleri gibi yükselme de kişiden kişiye değişen etkiye sahiptir (Arısoy, 2007: 94).

#### **2.4.5 Çalışma Arkadaşları**

Örgütteki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. İş ortamı bireyin sosyal ilişki ihtiyacını karşılama fonksiyonuna sahip olma

özelliği taşır. Bu nedenle, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler doyum veya doyumsuzluk üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir (Davis, 1998'den Aktaran: Yıldız, 2013: 32).

Çeşitli araştırmalar çalışma arkadaşlarıyla uyumlu ilişkilere sahip olan bireylerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Söz konusu uyumun sağlanamadığı işyerlerinde stres faktörü nedeniyle iş doyumunu olumsuz yönde etkilenmektedir. Özellikle dostane ve destekleyici iş arkadaşlarının varlığı çalışanda yüksek iş doyumuna neden olmaktadır (Robins, 2003'den Aktaran: Yıldız: 32).

Çalışanın iş doyumunda etken faktörlerden biri de diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler içinde olmaktır. Bireylerin çevresinde aynı tutum ve değer yargılarına sahip insanların olması, günlük yaşamındaki sürtüşmeleri, yalnızlığı azaltır ve memnuniyeti arttırır. Bazı bireyler işlerini sevmese de iyi bir iş grubunda yer almaları bile çalışma yaşamından zevk almalarına neden olabilir. Birbirleri ile iletişime girmeyen çalışanların tek başlarına kalmaları onları sosyal yalnızlığa iter bu da iş doyumunu azaltır (Başaran, 2000: 220).

#### 2.4.6 Yönetim Biçimi

iş doyumunu olumlu sonuçlara yol açtığı için yöneticiler tarafından arzu edilen bir durumdur. iş doyumunun düzeyi, çalışanın ihtiyacının niteliğine ve işin çalışandan beklentilerine göre değişebilmektedir. işten sağlanan doyumunu sadece doğrudan iş yaşamını değil, çalışanın diğer yaşam alanlarını da etkiler. Locke (1976) bu etkileri dört grupta toplamıştır : (1) Yaşamdan doyumunu etkisi, (2) fiziksel sağlığa etkisi, (3) performans etkisi, (4) verimliliğe etkisi (Taşdan ve Tiryaki 2008).

Örgüt yöneticilerinin, örgütün istenilen hedeflere ulaşmasında önemli bir etkiye sahip olan iş doyumunu konusunda gereken özeni göstermeleri, kendileri ve örgütleri açısından önemlidir. Yöneticilerin, ekip çalışması, sorun zme yöntemleri, çalışanları motive etme, yazılı-sözlü iletişim, yetki devretme, risk alabilme ve yaratıcılık konularında yeterli olmaları çalışanın iş doyumunun artırılmasında yararlı olacağı düşünülmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005: 380).

### 2.4.7 İş Tatmininin Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi

İş tatminini etkileyen faktörler kişiden kişiye değişken olduğu gibi, iş tatmininin sonuçları da kişiden kişiye farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Farklı bireysel özelliklere sahip işgörenlerin, işten algıladıkları iş tatmini duygusu da farklı olmaktadır. Yaşamının önemli bir kısmını çalıştığı işyerinde (veya kurumda) geçiren bir işgörenin tatmin düzeyi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş tatmininin yüksek olmasının işgören mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise, işgörenin işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002: 7).

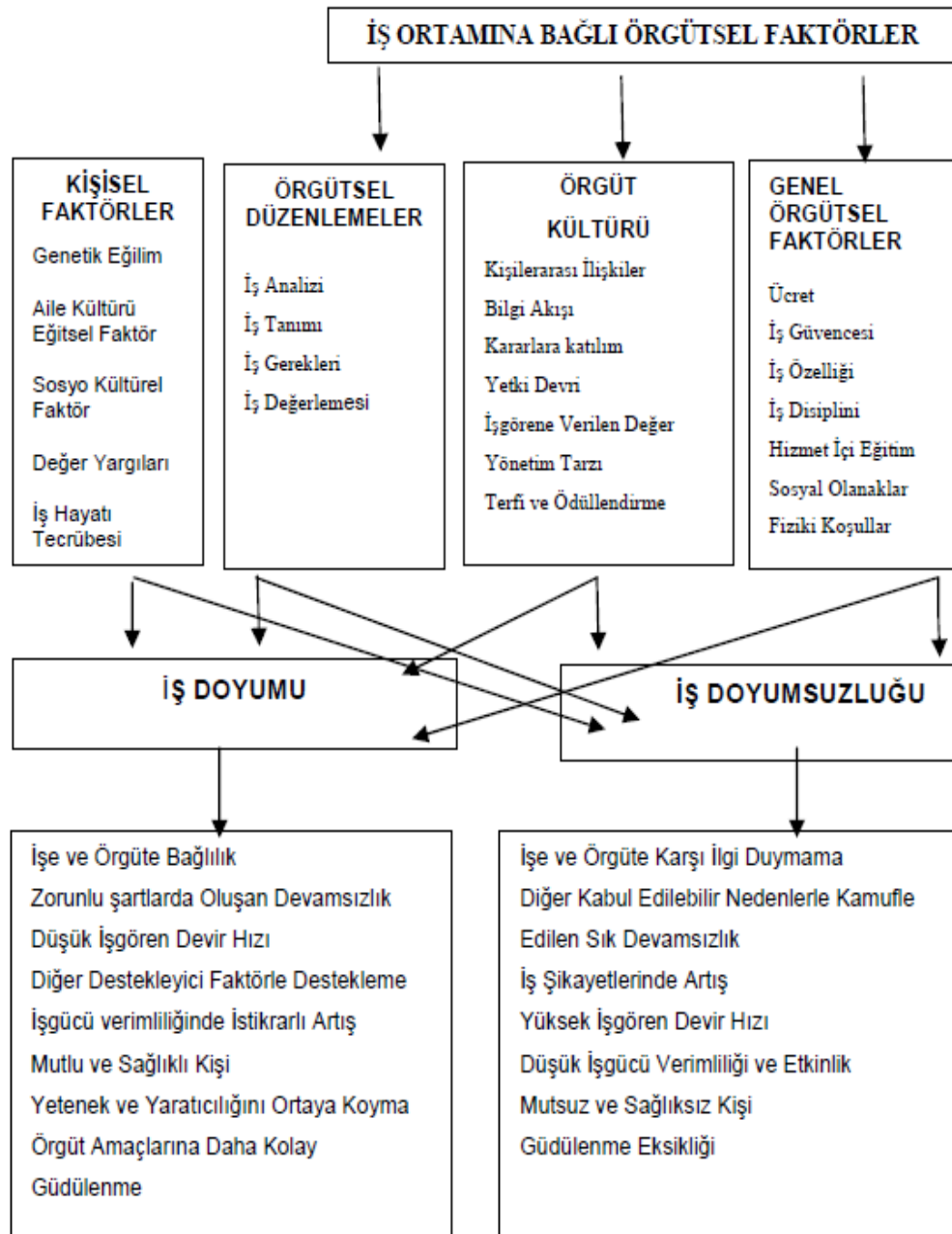
Son yıllarda, iş doyumunun önemini kavrayan işletmeler tarafından bireylerin iş doyumlarını ölçmek üzere çok çeşitli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Yapılan bu araştırmalarda yüksek iş doyumunun; bireyi örgüte sadakatle bağladığı, çalışanın işine dört elle sarılmasına imkan sağladığı, fiziksel ve ruhsal sağlığının korunmasına yol açtığı, ayrıca iş hayatının kalitesini de artırdığı varsayılır. Diğer taraftan iş doyumunun düşük olması ise; çalışanın işten ayrılmasına, işgücü devrine, işçi problemlerine, hırsızlığa, işçi şikayetlerine ve olumsuz bir örgütsel iklime yol açtığı varsayılmaktadır (Tikici, 2005: 24).

Çalışma yaşamında birey, yaptığı işe ilişkin pek çok beklentiye sahiptir. Ücret, terfi, sosyal güvence, iş güvencesi, iş ilişkilerinin niteliği gibi pek çok alanda çeşitlenebilen bu beklentilerin karşılanma oranı iş doyumunu oluşturur. Bunun tam tersi bir durumda, yani çalışanın işe ve işyerine karşı olumsuz bir tutum içerisinde olması mutsuzluk ve doyumunsuzluk getirecektir. Mutsuz ve doyumunsuz çalışan, işyerinde bulunmaktan ve sorumluluğunu üstlendiği işten hoşlanmamakta, bu nedenle de mümkün olduğunda işle ilgili sorumluluklarından kaçmak istemektedir. Kaçma isteği bazen işe geç gelme, bazen işyerinde problem yaratma, bazen ise işyerinden ayrılma davranışları ile sonuçlanmaktadır. Her çalışan işyeri için bir değer, aynı zamanda bir maliyettir. Çalışanın psikolojik özelliklerinde meydana

gelen bu gibi değişimler işte verimsizliğe neden olmasının yanında, işyeri açısından da çok çeşitli zararlara neden olabilmektedir (Aşık, 2010: 46).

Şekil 5'te iş tatmininin bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından olumlu ve olumsuz etkileri görülmektedir. Örgüt yöneticileri, örgütün istenilen hedeflere ulaşmasında önemli bir etkiye sahip olan iş tatminini ve onu etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak için iş tatmini konusunda gereken özeni göstermelerinin kendileri ve örgütleri açısından önemini dikkate almalıdırlar (Akıncı, 2002: 6).





**Sekil 5. İş Tatmini ile İlgili Neden – Sonuç İlişkisi.**

Kaynak: (Akıncı, 2002: 6).

İş doyumunun bireysel ve örgütsel sonuçları, örgütün belirlenen hedeflere ulaşmasında zemin hazırlayıcı önemli rol oynamaktadır. İş doyumunu, toplumda fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı ve mutlu bireylerin oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Örgütsel açıdan, iş doyumunu çalışanın işe ve işyerine bağlılığını artırmakta, isteğe bağlı işgücü devir hızı oranının azalmasını sağlamakta, bireysel

olduğu kadar örgütsel işgücü başarımının sağlanması için zemin hazırlamaktadır. Çalışanların iş doyumunu yükseltmek için yapılması gereken örgütsel düzenlemeler şu şekilde sıralanabilir (Aşık, 2010: 46,47):

- Örgütler kurum kimliğini açık bir şekilde ortaya koymalı, vizyonunu, misyonunu, stratejilerini ve politikalarını belirlemelidir. Çünkü şeffaflık iş doyumunu sağlayan bir unsurdur. Böylece çalışanlar ortak amaçlara ulaşmak için bilinçli ve istekli bir şekilde işbirliği içerisinde hareket ederler.
- İnsan kaynakları yöneticileri işgören bulma ve seçme sürecinde iş analizleri, iş gerekleri ve iş değerlendirmesini etkili bir biçimde kullanmalıdır. Böylece kişinin işe uyumu konusunda ortaya çıkabilecek sorunlar önlenir ve iş doyumunu artırır.
- Örgüt, çalışanların eğitilmesi ve geliştirilmesi için gerekli eğitim olanaklarını sağlamalıdır. Eğitim, örgüt içinde beşeri ilişkilerin gelişmesine, ekip ruhunun oluşmasına ve çalışanın kendini gerçekleştirme katkısında bulunarak iş doyumunu artırır.
- İş güvencesi, çalışanlar için hayati bir önem taşır. Bu nedenle çalışana olağanüstü durumlar dışında çalışkan ve başarılı olduğu sürece işini kaybetmeyeceği konusunda güvence verildiği takdirde, çalışanın iş doyumunu yüksek olacaktır.
- Çalışan yaşamını sürdürmek ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için para kazanmak zorundadır. Çalışanın refah içinde yaşayabileceği ve hak ettiği ücret kendisine ödenmelidir. Ancak ücret iş değerlemesine göre hesaplanmalı ve adil bir biçimde ödenmelidir.

## 2.5 İş Doyumunun Ölçülmesi

İş doyumunu ölçmenin; işletmedeki sorunları belirlemek, bu sorunlara çözüm önerileri getirmek, yönetim ve işgören arasında sağlıklı iletişim kurmak gibi bir takım faydaları bulunmaktadır; ayrıca işgörenlerin sorunlarına eğilen yönetime karşı olumlu duygular beslenmesine de ortam yaratılmaktadır. Bu nedenle işletmeler iş

doyumunu anketleri uygulamalı, işgörenlerinin psikolojik durumlarını değerlendirmelidirler. İhtiyaçların sınırsız olduğu düşünülürken işgörenlerin istek ve ihtiyaçlarının da değişebileceği göz önünde tutularak düzenli olarak belirli periyotlarda iş doyumunu ölçümü yapılması işletmeler açısından faydalı görünmektedir (Aykaç, 2010: 39).

İş doyum ölçüm modellerine bakıldığında tek bir modelden söz etmek doğru olmaz. İş doyum ölçüm modelleri birbirinden farklı olduğu gibi, bu modellerden bağımsız değişik modeller de kullanılmaktadır. İş doyumunu ölçen kesin bir yöntem, teknik veya model bulunmamaktadır. Bundan dolayı araştırmacılar, üzerinde araştırma yapılacak kitleyi göz önüne alarak kendileri için en uygun yöntemi belirleyebilir (Tarlan ve Tütüncü, 2001).

## **2.6 İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğunun Sonuçları**

İşgörenin işine karşı beslediği olumlu tutum olarak ifade edilebilen iş doyumunu; kişinin yaptığı iş sonucu elde ettiklerinin, işten beklentilerine göre daha yüksek olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Bu durum kişinin işini severek, mutlu ve huzurlu bir şekilde yaptığının göstergesi olarak yorumlanabilmektedir. İşinden doyum sağlayan birey; doyum sağlayamayanlara göre daha istekli, verimli ve üretken bir şekilde çalışmakta; örgüte bağlılığı artmaktadır. Böylece organizasyonda beklediği başarıyı yakalayarak hedeflerine daha kolay ulaşabilmektedir. Buna göre iş doyumunun sonuçları; performans, motivasyon ve verimlilik olarak kendini göstermektedir. Ayrıca bireyin hayatının yaklaşık üçte birini çalışarak geçirdiği düşünülürken işten sağlanan doyum, çalışma hayatı kalitesini ve sonuç olarak yaşam doyumunu da olumlu etkilemektedir. Bu kavramlardaki oynaklıklar, iş doyumunun artmasına ya da azalmasına etki etmektedir (Aykaç, 2010: 40).

İşinde ve iş ortamında düşündüğü ölçüde beklentilerine ulaşamayan çalışanda, iş doyumumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz duygu, çalışanın iş yerindeki performansını, verimini, çalıştığı örgüte karşı bağlılığının azalmasını ve kendi isteği ile işten ayrılma hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda işgörenin sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir. İş doyumunu düşük çalışanlarda sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.)

oluştugu ve iş doyumsuzluğu ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Miner, 1992'den Aktaran: Ekşi, 2013: 19).

Çalışanların işten duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk durumunu ifade eden iş doyumu kavramı işle ilgili koşullara yönelik geliştirilen pozitif tutumu açıklamaktadır. Bu noktada, yüksek iş doyumu kişinin işini, iş arkadaşlarını, iş ortamını sevmesi diğer bir ifade ile işe ilişkin pozitif bir tutum geliştirmesi ile ilişkilidir. Diğer yandan, kişinin işle ilgili durum ve koşullara karşı negatif bir tutum geliştirmesi ise iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarmaktadır (Aşık, 2010: 37).





### 3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 3.1. Yurt İçi Araştırmalar

Özdayı (1990), “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi” konulu doktora tezinde resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum ve iş stresi etkenlerini karşılaştırmalı olarak ele almıştır. Araştırma sonuçları şöyledir: Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin doyum sağladıkları faktörler (otorite, sosyal yardım, sorumluluk ve serbestlik) genel olarak aynıdır. Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum ve iş stresi düzeyleri farklıdır. Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri düşük, stres düzeyleri yüksektir. Özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek, stres düzeyleri düşüktür.

Ekşi, (2003) yaptığı araştırmada İstanbul ilindeki devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin bireysel değişkenlere göre tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmada okutmanların iş doyumlarının genelde yüksek olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, okutmanların iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olması da araştırmanın bir diğer sonucudur. Okutmanların cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri ile iş doyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak 41 ve üzeri yaş grubu okutmanların iş doyum düzeyi, daha genç okutmanlardan; 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan okutmanların iş doyum düzeyi 1-5 yıllık mesleki kıdemi olanlardan; halen çalışmakta oldukları üniversitedeki hizmet süreleri 11 yıl ve üzeri olan İngilizce okutmanların iş doyum düzeyleri daha az yıl çalışma yılları olan okutmanlardan daha yüksek bulunmuştur. Haftalık 21 ve üzeri saat ders yükü olan vakıf üniversitelerindeki okutmanların iş doyum düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır.

Karaköse ve Kocabay, (2006) yaptıkları araştırmanın genel amacı; öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş doyum ve motivasyonlarına

etkisini saptamaktır. Araştırma bulguları; özel okullarda çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve işlerine motive olmalarında olumlu yönde etkisinin olduğunu; devlet okullarında çalışanların ise bu görüşe daha az katılım gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte özel okullarda çalışan öğretmenler devlet okullarındakilere oranla; okullarının çevredeki itibarına ve okulun çalışma ortamı ile ilgili olarak daha olumlu düşünmektedir. Hem özel okuldaki hem de devlet okulundaki öğretmenler; mesleklerinin kendilerine performanslarını değerlendirme şansı verdiğini, işlerini yaparken hedeflerine ulaşabileceklerini belirtmişler; ancak özel okul öğretmenleri mesleklerini icra ederken kendilerini daha fazla stres altında hissettiklerini ifade etmişlerdir.

Yiğit, (2007) özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu, tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu, tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada ulaşılan bazı sonuçlar şöyledir:

1. Özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri incelendiğinde; orta düzeyde bulunmuştur.
2. Özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumu puanları ile cinsiyetleri arasındaki fark  $p < .05$  düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum erkek öğretmenlerden iyi olduğu bulunmuştur.
3. Özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumu puanları ile yaşları arasındaki fark  $p > .05$  düzeyinde önemsiz bulunmuştur.
4. Özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumu puanları ile sosyo ekonomik düzeyleri arasındaki fark  $p > .05$  düzeyinde önemsiz bulunmuştur.
5. Özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumu puanları ile medeni durumları arasındaki fark  $p > .05$  düzeyinde anlamlı bulunmamıştır.
6. Özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumu puanları ile mezun oldukları okullar arasındaki fark  $p < .05$  düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Eğitim fakültesi mezunlarının işlerinden aldıkları doyum diğer okullardan mezun olanlardan daha yüksektir.

Canbay, (2007) İzmir Balçova'daki sekiz ilköğretim okulunda görev yapan 315 öğretmen ile yaptığı araştırmada ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve denetim odağı ilişkisiyle farklı sosyo-demografik özelliklerini incelemiş ve karşılaştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, ilkokul öğretmenlerinin iş doyumları ile denetim odağı özellikleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. İçten denetim özelliği gösteren öğretmenlerin iş doyumlarının dıştan denetim özelliği gösteren öğretmenlerden daha fazla olduğu gözlenmiştir.

Taşdan ve Tiryaki (2008) Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 6'sı devlet, 6'sı özel, toplam 12 ilköğretim okulunda çalışan 151 öğretmen ile yaptıkları araştırmada, özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini karşılaştırmışlardır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi toplam puanları; iş ve niteliği, ücretler, çalışma şartları, gelişme ve yükselme olanakları, birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel yaşam alt boyut puanlarında anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyete, kıdeme ve mezun olunan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, ölçeğin tamamında ve alt boyutlarında yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumlarının yükseltilmesine yönelik politikaların geliştirilmesi fikrini desteklemektedir.

Şahin ve Dursun, (2010) Burdur il merkezinde görev yapan toplam 39 okul öncesi öğretmeni üzerine yaptıkları araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin, yaş, medeni durum, kıdem, aylık gelir, üstlerinden takdir görme, okulun maddi olanaklarını yeterli görme değişkenleri açısından anlamlı düzeyde fark gösterip göstermediği incelemiştir. Araştırma sonucunda, okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşlarına, medeni durumlarına, kıdemlerine ve aylık gelire göre değişmediği saptanmıştır. Bununla birlikte; üstlerinden takdir gören öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin, üstlerinden takdir görmeyenlere göre ve okulun maddi olanaklarını yeterli gören öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, okulun maddi olanaklarını yeterli görmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu saptamışlardır.

Yılmaz ve Ceylan, (2011) Samsun ili ve ilçelerinden tesadüfi yöntemle belirlenen ilköğretim okullarında çalışan 804 öğretmen ve 153 yöneticiyle, yöneticilerin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki

ilişkinin Samsun ili ölçeğinde incelenmesini amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucunda, yöneticilerin liderlik davranışları düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamasına karşın, öğretmenlerin yöneticilerinde gördükleri liderlik davranışları düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin branşları ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu ancak cinsiyetleri ve hizmet yılları ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Yöneticilerin kendilerinde gördükleri işe yönelik ve kişiye yönelik liderlik davranışları düzeyleri ile öğretmenlerin yöneticilerinde gördükleri işe yönelik ve kişiye yönelik liderlik davranışları düzeyleri arasında yöneticiler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur.

Çelebi, (2012) yaptığı çalışmada, ilköğretim okul müdürlerinin okulda gösterdikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin çoğunlukla dönüşümcü liderlik davranışlarını sergiledikleri, öğretmenlerin en çok kişiler arası ilişkiler, en az ise çalışma şartları boyutunda doyuma ulaştıkları görülmüştür. İş doyumunu, dönüşümcü liderlik davranışı ile pozitif yönde anlamlı ilişki içerisinde iken, etkileşimci liderlik davranışının laissez-faire boyutu dışında pozitif yönde anlamlı ilişki içerisindedir. Etkileşimci liderliğin laissez-faire boyutu ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile iş doyumunu arasında regresyon ilişkisine baktığımız zaman, dönüşümcü liderliğin idelleştirilmiş etki (davranış), telkinle güdüleme, entelektüel uyarım ve bireysel destek boyutlarının iş doyumunun anlamlı yordayıcıları oldukları, etkileşimci liderliğin koşullu ödül, istisnalarla yönetim (aktif) ve istisnalarla yönetim (pasif) değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu sonucu elde edilmiştir.

Yıldız, (2013) tarafından yapılan İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi” adlı çalışmada, katılımcıların görüşleri yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem yılı, aylık gelirini algılama düzeyi, çalıştığı okul türü ve sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin iş stresi yüksek, örgütsel bağlılık ve iş doyumları ise orta düzeydedir. Katılımcıların iş stresi düzeyleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, aylık gelirini

algılama düzeyi, çalıştığı okul türü, sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre değişmekte; eğitim düzeyi değişkenine göre ise değişmemektedir. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri; yaş, cinsiyet, mesleki kıdem yılı, sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre değişmekte; medeni durum, eğitim düzeyi, aylık gelirini algılama düzeyi ve çalıştığı okul türü değişkenlerine göre ise değişmemektedir. Katılımcıların iş doyum düzeyleri; yaş, mesleki kıdem yılı, aylık gelirini algılama düzeyi, çalıştığı okul türü, değişkenlerine göre değişmekte; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre ise değişmemektedir. Katılımcıların iş stresi düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında düşük düzeyde, iş stresi düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında orta düzeyde negatif ilişki vardır.

Gündoğdu, (2013) Mersinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını ve tükenmişliklerini etkileyen etmenlerin neler olduğunu tespit etmiş, aynı zamanda, bu etmenlerin hangi demografik özelliklere göre nasıl farklılıklar gösterdiği incelemiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu sağlayacak ve mesleki tükenmelerini engelleyecek etmenlerin neler olduğundan yola çıkarak gerekli düzenlemelerin yapılmasının öğretmenlerin performansını arttırmak için gerekli olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen performansının artması aynı zamanda eğitim kalitesinin iyileştirilmesi demektir ki, bu eğitim ve öğretimin ürünü olan öğrencilerin yani gelecek nesillerimizin gelişimi için büyük ölçüde önem taşımakta olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmen, (2013) çalışmasında Mersin Tarsus İlçesi merkezinde faaliyet gösteren devlet okullarındaki öğretmen ve idareciler üzerinde mobbingin iş doyumundaki etkisinin belirlenmesini amaçlamıştır. Çalışma sonucunda, kolerasyon analizleri doğrultusunda, mobbing ile iş doyum faktörleri arasında bazı faktörler için negatif yönlü ve yüksek korelasyonlar bulunmuştur. Ayrıca çalışmada mobbing ve iş doyum faktörlerinin demografik değişkenler açısından anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını anlamak için de analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda anlamlı olarak farklılaşmaya rastlanmamıştır. Ancak maddeler ayrı ayrı değerlendirildiğinde demografik değişkenler açısından anlamlı farklar bulunmuştur.

Şahin, (2013) İzmir İli Konak ilçesi sınırları içindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan 343 öğretmen üzerine yaptığı araştırmanın temel amacı,

öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve 12 yıl önceki çalışmada elde edilen sonuçlarla karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin genel iş doyumları “kısmen doyumlu” düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşlarına göre ise iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılıklar gözlenmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar, öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre farklılıklar gösterdiği gibi, ölçeğin bazı boyutlarında 12 yıl öncesine göre de önemli farklılıklar göstermektedir

### **3.2. Yurt Dışı Araştırmalar**

Spector, (1997) Son yıllarda yapılan birçok araştırmada iş doyumuna, iş performansının çok önemli bir unsuru olarak bakılmıştır. Son zamanların organizasyonel bilim araştırma alanlarından en önemlilerinden biri Paul Spector’un “işgörenlerin diğer işgörelere veya organizasyona yardım amaçlı davranışları” olarak tanımladığı Organizasyonel Tabiiyet Davranışı (Organizational Citizen Behavior-OCB) olmuştur (Spector, 1997:57). OCB içerikli davranışlar, işgörenlerin belirlenmiş görevlerinin dışında veya üstünde, görev tanımlarından tamamen farklı davranışlarıdır. Spector, “OCB’nin zıt anlamı, işyerlerinde üretim karşıtı sabotaj, saldırganlık ve hırsızlıktır” demektedir.

Ma ve Mac Millian (1999), ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişisel değişkenler ve öğretme yeterliği, idari kontrol ve okul kültürü gibi iş yeri şartları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında kadın öğretmenlerin mesleki rollerinden erkeklere göre daha fazla doyum aldıklarını belirlemişlerdir. Daha uzun süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin meslekten daha az doyum aldıkları saptanmıştır. Öğretme yeterliği gibi iş yeri şartlarının öğretmenin iş doyumuyla olumlu yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Rahman (2001), Malezya’nın Sarawak bölgesinde çalışan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu incelediği çalışmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinden daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Yapılan bölgesel kıyaslamaya

göre kırsal alanda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin şehirde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmiştir.

Graham ve Messner, (1998) Amerika da ilk, orta ve yüksek okul müdürleri arasında iş doyumunu belirlemek amacı ile yapılan araştırma sonuçlarına göre: mevcut iş, sorumluluk derecesi, çalışma şartları, terfi fırsatları ve ücret faktörlerinin iş doyumunu etkilediği tespit edilmiş. Katılımcıların mevcut iş ve sorumluluk bakımından doyum sağladıkları; ancak ücret, terfi fırsatları bakımından daha az doyum sağladıkları tespit edilmiştir.

Oshagbemi, (1997).Öğretim elemanlarının iş doyumunu etkileyen etmenleri belirlemeye yönelik yapılan araştırma sonucunda: öğretim görevlilerinin unvanları arttıkça iş doyumlarının arttığı. En yüksek iş doyumunun profesörlerde olduğu. Bayan öğretim görevlilerinin erkek meslektaşlarına göre daha fazla doyum sağladıkları tespit edilmiş. Ayrıca iş doyumuna etki eden en önemli faktörün çalışma şartları olduğu, iş doyumunu en az derecede etkileyen faktörün ise yükselme olanakları olduğu belirtilmiştir.

Koustellios, (2001) Yunanlı öğretmenlerin kişisel özellikleri ve iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmaya göre: öğretmenlerin işin kendisi ve denetim boyutunda iş doyumunu yaşadıkları; ancak ücret ve terfi boyutunda iş doyumunsuzluğu yaşadıkları. Bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları ve medeni durumun iş doyumunu etkilemediği tespit edilmiştir.

Sergiovanni (1967:43-45) Herzberg'in Çift Etmenler Kuramının öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu ilkökul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan 71 öğretmen üzerinde incelediği çalışmasında, yüksek iş doyumunu oluşturan etmenler %69 başarı, işin kendisi ve tanınma olduğu, en çok doyum %98 ile öğrencilerle ilişki, öğretim yöntemlerini seçiminde serbestlik ve öğretmenlerin sosyal ilişkilerinde görülmüştür. Toplumun eğitime karşı tutumu, statü, çalışma şartları, terfi sistemi gibi değişkenlerde doyumunsuzluk saptanmıştır.

Burris'in (1983:454-467) çalışmasında çalışanların öğrenim düzeyinin, işin gerektirdiğinden çok yüksek düzeyde olması halinde iş doyumunun düşük çıktığı; öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta düzeyde yüksek olması halinde ise bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu belirtilmektedir.

“Mesleki Kıdem ve Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında Hickman ve Lynn (1996), kıdem ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma kapsamında, Ohio eyaletinde, 7 okuldan rastgele seçilmiş. 238 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada; öğretmenlerin iş doyumunu ile yaş, kıdem ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Akt. Gergin, 2006:75).

Elis (1983), Dallas'ta resmi okullarda görev yapmakla olan 183 yönetici ile yaptığı çalışmada, MBI kullanarak yöneticilerin tükenmişlik düzeylerini hem sıklık hem de yoğunluk açısından incelemiştir. Bulgular resmi okullarda görev yapan yöneticilerde tükenmişliğin önemli bir problem olmadığını ortaya koymuştur. Kadın yöneticiler, erkek meslektaşlarından duygusal tükenme alt ölçeğinden yüksek puan, kişisel başarı alt ölçeğinden ise daha düşük puan almışlardır. Yaş ile tükenmişlik arasında ilişki belirlenmiş, ileri yaşta olan yöneticilerin duygusal tükenme puanları diğer gruplardan yüksek bulunmuştur.

Whitaker (1996), tarafından yapılan bir çalışmada yöneticiler yönetimin doğası, öğretmen problemleri ve ailelerin sorunlarıyla ilgilenmenin kendilerinde problemlere yol açtığını belirtmiştir. En çok rahatsızlık veren problemler ise birçok işi bir arada yürütme, gece toplantıları, aşırı bürokratik iş, sınırlı bütçe olanakları ve herkese karşı sorumluluk, işlerin sürekli olarak kesintiye uğraması olarak sıralanmıştır. Tüm yöneticiler işlerini daha iyi yapabilmek için daha kızla desteğe ihtiyaç duyduklarını, yarısı işlerinin daha çekici hale gelmesi için daha fazla ücret ve yardımcı personel gerektiğini, meslekte gelişme ve ilerleme fırsatlarının daha fazla olmasını istemişlerdir.



## 4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerinin toplanması ile çözümlenmesine yer verilmiştir.

### 4.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tarama (betimsel) modelindedir. Tarama araştırmaları, bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek ve tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre örneklemin daha büyük olduğu araştırmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel 2009, 226).

### 4.2 Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini, Batman il merkezindeki ortaokul ve lisede görevli 3052 öğretmen oluşturmaktadır. Örnekleme ise, basit tesadüfi örnekleme yoluyla belirlenen 449 ortaokul ve lise öğretmeni oluşturmuştur.

Basit tesadüfi örnekleme de seçilmek istenen birimler eşit ve bağımsız şansa sahiptir. Diğer bir deyişle tüm bireylerin seçilme olasılığı aynıdır ve diğerlerini etkilememektedir. Temsil edici örnekleme seçiminin geçerli ve en iyi yolu seçkisiz örneklemedir (Büyüköztürk vd., 2009). Araştırmanın örneklemini basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen, Batman il merkezinde resmi okullarında görev yapan 449 ortaokul ve lise öğretmeni oluşturmaktadır.

### 4.3 Veri Toplama Aracı

Yavaş (2007) tarafından geliştirilen “Kırsal Alanda ve Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doymu” adlı çalışmada kullanılan ölçek kullanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanması sürecinde, Batman Valiliği

bünyesinde Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi'nin (EARGED) gerekli izinler alınmıştır

53 maddelik iş doyumunu ölçek, 6 boyuttan oluşmaktadır. 1. boyut “Yönetim ortamı” başlığı altındaki 13 maddeden (1–13 arası), 2. boyut “Ücret” başlığı altındaki 5 maddeden (14–18 arası), 3. boyut “Çalışma Koşulları” başlığı altındaki 15 maddeden (19–33 arası), 4. boyut “İşin Kendisi” başlığı altındaki 13 maddeden (34–45 arası), 5. Boyut “Yükselme” başlığı altındaki 4 maddeden (46–49 arası), 6. boyut “Ödüller” başlığı altındaki 4 maddeden (50–53) oluşmaktadır.

Aracın güvenilirliğine dair yapılan testlerde Cronbach Alpha iç tutarlık katsayı boyutlar için sırasıyla birinci boyut .89, ikinci boyut .60, üçüncü boyut .87, dördüncü boyut .86, beşinci boyut .50 ve altıncı boyut .50 olarak çıkmıştır. Ölçme aracında yer alan maddelerin tamamı değerlendirildiğinde ise tüm maddeler .92 olarak bulunmuştur.

5'li likert olan ölçme aracında derecelendirmede “hiç katılmıyorum”, “az katılıyorum”, “orta düzeyde katılıyorum”, “çok katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde yer almaktadır. Derecelendirmedeki puan aralıklarında en düşük değer 1 (bir), en yüksek değer 5 (beş) olarak belirlenmiştir. Buna göre; 1,00-1,79 arası “hiç katılmıyorum”, 1,80-2,59 arası “az katılıyorum”, 2,60-3,39 arası “orta düzeyde katılıyorum”, 3,40-4,19 arası “çok katılıyorum” ve 4,20-5,00 arası “tamamen katılıyorum” değer aralığı olarak dikkate alınmıştır.

#### **4.4 Araştırma Verilerinin Toplanması**

Araştırma için gerekli bilgileri toplamak amacıyla Yavaş (2007) tarafından geliştirilen ölçek; alınan izinler doğrultusunda Batman merkezdeki ortaokul ve liselere uygulanmıştır. Batman merkezde ortaokul ve liselere dağıtılan 600 ölçekten 449'u değerlendirilmeye alınmıştır.

#### **4.5 Verilerin Çözümlemesi**

Verilerin analizinde SPSS17 bilgisayar paket programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik çalışmaları için bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Büyüköztürk (2009, 171) bir test için

hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0.70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli olduğunu belirtmektedir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerine ait verilerin betimlenmesi için; yüzde, frekans değerlerine bakılmıştır.

Araştırmada toplanan verilerin analiz edilmesinde kullanılacak istatistiksel yöntemleri belirlemek amacıyla normal dağılıma uygunluk analizi ve homojenlik testleri (Levene testi) uygulanmıştır. Bu testlerin sonuçlarına göre verilerin normal dağılıma sahip olmadığı görülmüştür. Buna göre veriler parametrik varsayımları yerine getirmediğinden verilerin çözümlenmesinde non-parametrik testlerden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik durumlarının belirlenmesinde; ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine yönelik dağılımları için aritmetik ortalama ve standart sapma puanlarına bakılmıştır. cinsiyet için, verilerin homojen dağılmadığı maddeler için Mann-Witney U testi; eğitim durumu, medeni durum, meslek hizmet süresi ve yaş için de Kruksal Wallis H testi kullanılmıştır.

## 5. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında toplanan veriler alt amaçlar doğrultusunda belirlenen istatistiksel tekniklere göre çözümlenmiş ve istatistiksel analizler SPSS 20.0 paket programı yardımıyla yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerine ve araştırmanın amacı doğrultusunda cevapları aranan alt amaçlara ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Verilerin tablolatırılmış hali ve bu tabloların betimlenmesi sırasıyla yapılmıştır.

### 5.1 Demografik Özellikler

Ortaokul ve lise öğretmenlerinin kişisel bilgilerine ait bulgular sırasıyla cinsiyete, eğitim durumuna, medeni duruma, meslekteki hizmet süresine ve yaşa dair dağılımlar aşağıda tablolar halinde verilmiştir:

**Tablo 3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı**

		f	%
Cinsiyet	Erkek	288	64,1
	Kadın	161	35,9
	<b>Toplam</b>	<b>449</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3'e göre Araştırmaya katılan ortaokul ve lise öğretmenlerinin 288'i erkek, 161'i kadındır. Erkek öğretmenler, toplam örneklem sayısının %64,1'ini kadın öğretmenler ise %35,9'unu teşkil etmektedir.

**Tablo 4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumuna göre dağılımı**

		f	%
Eğitim Durumu	Öğretmen Okulu	3	0,7
	Eğitim Enstitüsü	4	0,9
	Eğitim Fakültesi	349	77,7
	Eğitim Fakültesi Dışındakiler	34	7,6
	Yükseklisans	57	12,7
	Doktora	2	0,4
	<b>Toplam</b>	<b>449</b>	<b>100,0</b>

Tablo 4'e göre araştırmaya katılan ortaokul ve lise öğretmenlerinin büyük çoğunluğu (%85,3'ü) lisans düzeyinde mezuniyete sahip olup eğitim fakültesi mezunlarının oranı %77,7'dir. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip ortaokul ve lise öğretmen oranı ise %13,1'dir.

**Tablo 5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımı**

		f	%
Medeni Durum	Evli	332	73,9
	Bekar	111	24,7
	Dul veya Boşanmış	6	1,3
	<b>Toplam</b>	<b>449</b>	<b>100,0</b>

Tablo 5'e göre araştırmaya katılan ortaokul ve lise öğretmenlerinin medeni durumlarına bakıldığında çoğunun evli olduğu (%73,90) görülmüştür. Araştırmaya katılan ortaokul ve lise öğretmenlerinin %24,7'sinin bekar olduğu ve %1,3'ünün ise dul ya da boşanmış olduğu görülmüştür.

**Tablo 6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmetteki yıla göre dağılımı**

		f	%
Hizmet Süresi	1-5 yıl	150	33,4
	6-10 yıl	129	28,7
	11-15 yıl	100	22,3
	16-20 yıl	53	11,8
	21 ve üzeri yıl	17	3,8
	<b>Toplam</b>	<b>449</b>	<b>100,0</b>

Tablo 6'ya göre araştırmaya katılan ortaokul ve lise öğretmenlerinin hizmetlerindeki yıla göre dağılımına bakıldığında %33,4'ünün 1-5 yıl arası öğretmenlik kıdemine sahip olduğu, %28,7'sinin 6-10 yıl, %22,3'ünün 11-15 yıl, %11,8'inin 16-20 yıl ve %3,8'inin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip oldukları görülmüştür.

**Tablo 7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşa göre dağılımı**

		f	%
Yaş	20-25 yaş	27	6,0
	26-30 yaş	153	34,1
	31-35 yaş	134	29,8
	36-40 yaş	90	20,0
	41 yaş ve üzeri	45	10,0
	<b>Toplam</b>	<b>449</b>	<b>100,0</b>

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılan ortaokul ve lise öğretmenlerinin yaşlarına göre dağılımına bakıldığında %34,1'inin 26-30 yaş arasında, %29,8'inin 31-35 yaş arasında, %20'sinin 36-40 yaş arasında ve %10'unun 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür.

## **5.2 Ortaokul ve Lise Öğretmenlerin İşdoyum Düzeylerine Ait Alt Amaçlar ve Bulguları**

### 5.2.1 Ortaokul ve Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin genel durumuna ait bulgular

Ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ait araştırmanın alt amaçlarından olan değişken ayrımı gözetmeksizin ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin genel durumuna ait bulgular ayrı ayrı boyutlandırılarak tablolar halinde verilmiştir.

**Tablo 8. Yönetim ortamı boyutuna ait betimsel analiz sonuçları**

Yönetim Ortamı Boyutu	N	$\bar{x}$	ss
Okuldaki çalışanlar, okulun yönetim politikası konusun da bilgilendirilir.	449	2,88	1,16
Okulumda iyi bir iş yapıldığında hemen farkederim.	449	3,55	1,05
Okulun amaçları ile çalışanların ihtiyaçları arasında denge olduğuna inanıyorum.	449	2,84	1,10
Okulumda beni ilgilendiren kararlara katılma fırsatı verilmektedir	449	3,10	1,10
İşimi farklı bir şekilde yaptığımda olumlu tepki alırım.	449	3,12	1,12
Okulumda hiyerarşik kademenin çok fazla olması işlerin yapılmasını zorlaştırıyor.	449	2,69	1,12
Üstlerimin liderlik niteliklerine sahip olduğunu düşünüyorum.	449	2,91	1,20
Okulumda görev, yetki ve sorumluluklar yeterince açıktır.	449	3,05	1,06
Müdürümün, astlarının duygularını dikkate aldığını düşünüyorum.	449	3,09	1,21
Yaptığım çalışmalara ilişkin müdürümden geliştirici geri bildirimler alırım.	449	2,94	1,17
Müdürüm, demokratik bir yönetim tarzı sergilemektedir.	449	3,11	1,26
Müdürüm astlarını başkalarından aldığı bilgilerle değerlendirir.	449	2,74	1,19
Bundan sonra da şu andaki okulumda çalışmayı isterim.	449	3,08	1,3
<b>Toplam</b>	<b>449</b>	<b>3,01</b>	<b>,76</b>

Tablo 8'e göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyi ölçeğinin yönetim ortamı boyutu genel ortalaması ( $\bar{x}=3,01$ ) olduğu görülmüştür. Yani ortaokul ve lise öğretmenleri iş doyum düzeyleriyle ilgili olan yönetim ortamı boyutuna orta düzeyde katıldıklarını belirtmişlerdir. Diğer yönden öğretmenler 2. Maddede belirtilen 'Okulumda iyi bir iş yapıldığında hemen fark ederim' ifadesine ( $\bar{x}=3,55$ ) ortalama 'çok katılım' gösterdiklerini ; 6. Maddede belirtilen 'Okulumda hiyerarşik kademenin çok fazla olması işlerin yapılmasını zorlaştırıyor' ifadesine ise ( $\bar{x}= 2,69$ ) ortalama ile 'az katılım' gösterdikleri söylenebilir.

**Tablo 9. Ücret boyutuna ait betimsel analiz sonuçları**

Ücret Boyutu	N	$\bar{x}$	ss
Yaptığım iş karşılığında hakettiğim maaşı aldığımı düşünüyorum.	449	2,07	1,24
Türkiye koşullarında iyi bir maaş aldığımı düşünüyorum.	449	2,06	1,17
Her ay düzenli maaş almaktan memnunum.	449	3,68	1,21
Maaş artış oranlarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	449	3,58	1,56
Öğrenim düzeyime denk bir maaş alıyorum.	449	1,83	1,14
<b>Toplam</b>	<b>449</b>	<b>2,64</b>	<b>,78</b>

Tablo 9'a göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyi ölçeğinin ücret boyutu genel ortalaması ( $\bar{x}=2,64$ ) olduğu görülmüştür. Yani ortaokul ve lise öğretmenleri iş doyum düzeyleriyle ilgili olan yönetim ortamı boyutuna orta düzeyde katıldıklarını belirtmişlerdir. En yüksek ortalamaya sahip olan 3. maddede “Her ay düzenli maaş almaktan memnunum” ifadesine ( $\bar{x}=3,68$ ) ortalama ile ‘çok katılım’ gösterdiklerini; en düşük ortalamaya sahip 5. madde ise “Öğrenim düzeyime denk bir maaş alıyorum” ifadesine ise ( $\bar{x}=1,83$ ) ortalama ile ‘az katılım’ gösterdikleri görülmüştür.

**Tablo 10. Çalışma koşulları ortamı boyutuna ait betimsel analiz sonuçları**

Çalışma Koşulları Boyutu	N	$\bar{x}$	ss
Çalıştığım okulun sağlıklı, rahat ve kullanışlı olduğunu düşünüyorum.	449	2,63	1,23
Okulumun ısı, ışık ve havalandırma bakımından uygun olduğunu düşünüyorum.	449	2,68	1,21
Okulumda yeterli araç-gereç ve teknoloji olduğunu düşünüyorum.	449	2,64	1,36
Okulumda yeterli araç-gereç ve teknoloji olduğunu düşünüyorum.	449	2,43	1,26
Okulumun sosyal, sportif, sanatsal ve kültürel ortamlarının yeterli olduğunu düşünüyorum.	449	2,28	1,16
Okulumda yapılan bir işten memnun kalındığının belli edilmediğini düşünüyorum.	449	2,93	1,17
İşle ilgili olmayan konularda bile ne zaman ihtiyacım olsa çalışma arkadaşlarımdan yardıma koştuklarına inanıyorum.	449	3,25	1,11
Burada yaşadığım sorunları çalışma arkadaşlarımla paylaşabilirim.	449	3,36	1,12
İş arkadaşlarımdan beni çalışmaya teşvik ettiğini düşünüyorum.	449	3,14	1,05
İş arkadaşlarımla neşeli buluyorum.	449	3,49	1,11
Okulda karşılaştığımız sorunları çözmek için çalışma arkadaşlarımla birlikte hareket ederiz.	449	3,30	1,08



<b>Tablo 10'un Devamı</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>	<b>ss</b>
Birlikte çalıştığım insanlardan memnunum.	449	3,53	1,08
Okulumda karşılıklı bir saygı ve güven ortamı olduğunu düşünüyorum.	449	3,41	1,09
Okulumda birbirimizin işini kolaylaştıracak bir çalışma düzenimizin olduğunu düşünüyorum.	449	3,23	1,14
Öğrencilerimle ilişkilerimden memnunluk duyuyorum.	449	3,62	1,06
<b>Toplam</b>	<b>449</b>	<b>3,06</b>	<b>,68</b>

Tablo 10'a göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyi ölçeğinin çalışma koşulları boyutu genel ortalaması ( $\bar{x}=3,06$ ) olduğu görülmüştür. Yani ortaokul ve lise öğretmenleri iş doyum düzeyleriyle ilgili olan çalışma koşulları boyutuna orta düzeyde katıldıklarını belirtmişlerdir. Diğer yönden öğretmenler 15. Maddede belirtilen 'Öğrencilerimle ilişkilerimden memnunluk duyuyorum.' ifadesine ( $\bar{x}=3,62$ ) ortalama 'çok katılım' gösterdiklerini ; 5. Maddede belirtilen 'Okulumun sosyal, sportif , sanatsal ve kültürel ortamlarının yeterli olduğunu ifadesine ise ( $\bar{x}=2,28$ ) ortalama ile 'az katılım' gösterdikleri söylenebilir.

**Tablo 11. İşin kendisi boyutuna ait betimsel analiz sonuçları**

<b>İşin Kendisi</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>	<b>ss</b>
Mesleğimin, yeteneklerimi kullanabilme imkânı sağladığını düşünüyorum.	449	3,09	1,25
Yaptığım işten hoşnutluk duyuyorum.	449	3,52	1,18
Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeme ve kendimi geliştirmeme olanak sağladığını düşünüyorum	449	3,20	1,23
Mesleğimi rahat ve özgürce sürdürdüğümü hissediyorum.	449	3,06	1,21
Öğretmenlik mesleğinin hangi amaca hizmet ettiğini biliyorum.	449	3,82	1,14
Mesleğimden atılma korkusu duyuyorum.	449	2,13	1,27
Mesleğim, başarı duygusunu hissettiriyor.	449	3,20	1,17
Hergün okula farklı şeyler oluşturma heyecanımla gidiyorum.	449	3,00	1,16
İşimin can sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	449	2,42	1,24
Gerçek mutluluğu öğretmenlikte buluyorum.	449	3,01	1,23
Bundan sonrada öğretmenlik mesleğini sürdürmeyi isterim.	449	3,35	1,23
Mesleğim,bana kurum dışında da prestij ve saygınlık kazandırır.	449	2,82	1,30
<b>Toplam</b>	<b>449</b>	<b>3,05</b>	<b>,76</b>

Tablo 11'e göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyi ölçeğinin işin kendisi ortamı boyutu genel ortalaması ( $\bar{x}=3,05$ ) olduğu görülmüştür. Yani ortaokul ve lise öğretmenleri iş doyum düzeyleriyle ilgili olan yönetim ortamı boyutuna orta düzeyde katıldıklarını belirtmişlerdir. Diğer yönden öğretmenler 5. Maddede belirtilen 'Öğretmenlik mesleğinin hangi amaca hizmet ettiğini biliyorum' ifadesine ( $\bar{x}=3,82$ ) ortalama 'çok katılım' gösterdiklerini ; 6. Maddede belirtilen 'Mesleğimden atılma korkusu duyuyorum.' ifadesine ise ( $\bar{x}= 2,13$ ) ortalama ile 'az katılım' gösterdikleri söylenebilir.

**Tablo 12. Yükselme boyutuna ait betimsel analiz sonuçları**

Yükselme Boyutu	N	$\bar{x}$	ss
Mesleğimde yükselme imkânının oldukça az olduğuna inanıyorum.	449	3,31	1,36
İnsanlar bu kurumda en az diğer kurumlarda olduğu kadar hızlı yükselirler.	449	2,15	1,16
Sahip olduğum yükselme olanaklarından memnunum.	449	2,14	1,10
Mesleğim de gerekli ve yeterli hizmetiçi eğitim aldığımı düşünüyorum.	449	2,32	1,16
<b>Toplam</b>	<b>449</b>	<b>2,48</b>	<b>,76</b>

Tablo 12'ye göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyi ölçeğinin Yükselme boyutu genel ortalaması ( $\bar{x}=2,48$ ) olduğu görülmüştür. Yani ortaokul ve lise öğretmenleri iş doyum düzeyleriyle ilgili olan yönetim ortamı boyutuna az düzeyde katıldıklarını belirtmişlerdir. Diğer yönden öğretmenler 2. Maddede belirtilen 'Mesleğimde yükselme imkânının oldukça az olduğuna inanıyorum.' ifadesine ( $\bar{x}=3,31$ ) ortalama 'orta düzeyde katılım' gösterdiklerini ; 6. Maddede belirtilen 'Sahip olduğum yükselme olanaklarından memnunum.' ifadesine ise ( $\bar{x}= 2,14$ ) ortalama ile 'az katılım' gösterdikleri söylenebilir.

**Tablo 13. Ödül boyutuna ait betimsel analiz sonuçları**

Ödül Boyutu	N	$\bar{x}$	ss
Bu kurumda çalışanlar için çok az ödüllendirme imkânı olduğuna inanıyorum.	449	3,37	1,47
Bu kurumda ödül almak benim için anlamlıdır.	449	3,22	1,32
Yaptığım işin yeterince takdir edildiğini hissediyorum.	449	2,36	1,11

<b>Tablo 13'ün Devamı</b>			
	<b>N</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>	<b>ss</b>
Ödüllendirme sisteminin adil olduğunu düşünüyorum.	449	2,08	1,16
<b>Toplam</b>	<b>449</b>	<b>2,76</b>	<b>,79</b>
<b>Genel Toplam</b>	<b>449</b>	<b>2,94</b>	<b>,53</b>

Tablo 13'e göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyi ölçeğinin ödül boyutu genel ortalaması ( $\bar{x}=2,76$ ) olduğu görülmüştür. Yani ortaokul ve lise öğretmenleri iş doyum düzeyleriyle ilgili olan yönetim ortamı boyutuna az katıldıklarını belirtmişlerdir. Diğer yönden öğretmenler 1. Maddede belirtilen 'Bu kurumda çalışanlar için çok az ödüllendirme imkânı olduğuna inanıyorum' ifadesine ( $\bar{x}=3,37$ ) ortalama 'orta düzeyde katılım' gösterdiklerini ; 4. Maddede belirtilen 'Ödüllendirme sisteminin adil olduğunu düşünüyorum' ifadesine ise ( $\bar{x}= 2,08$ ) ortalama ile 'az katılım' gösterdikleri söylenebilir.

Boyut ayrımı yapmaksızın ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine genel olarak bakıldığında genel ortalamanın 2,94 olduğu yani öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmüştür.

### **5.2.2 Cinsiyete göre, ortaokul lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılaşmanın olup olmadığına ilişkin bulgular**

Cinsiyete göre ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş düzeyleri arasında anlamlı farklılaşmanın olup olmadığı belirlemek amacıyla verilerin homojen dağılmadığı maddelerde Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Mann Whitney U testinden elde edilen sonuçlar Tablo 14'de gösterilmiştir.

**Tablo 14. Öğretmenlerin İş doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşp-Farklılaşmadığına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Yönetim	Erkek	288	233,43	67229,00	20755,0	0.65
	Kadın	161	209,91	33796,00		
	<b>Toplam</b>	449				
Ücret	Erkek	288	221,60	63819,50	22203,5	0,45
	Kadın	161	231,09	37205,50		
	<b>Toplam</b>	449				
Çalışma	Erkek	288	226,39	65199,50	22784,5	0,76
	Kadın	161	222,52	35825,50		
	<b>Toplam</b>	449				
Yükselme	Erkek	288	226,77	65310,50	22673,5	0,70
	Kadın	161	221,83	35714,50		
	<b>Toplam</b>	449				
İşin Kendisi	Erkek	288	219,50	63217,00	21601,0	0.23
	Kadın	161	234,83	37808,00		
	<b>Toplam</b>	449				
Ödül	Erkek	288	221,60	63819,50	22203,5	0.45
	Kadın	161	231,09	37205,50		
	<b>Toplam</b>	449				

Tablo 14'de görüldüğü üzere cinsiyete göre ortaokul ve lise'de görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemiştir. ( $p > .05$ ).

### 5.2.3 Eğitim durumuna göre, ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olup olmadığına ilişkin bulgular

Eğitim durumuna göre, ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek amacıyla, verilerin homojen dağılmadığı maddelerde Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Buna göre öğretmenlerin ölçme aracından aldıkları puanların Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 15'te verilmiştir.

**Tablo 15. Ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşp-farklılaşmadığına ilişkin Kruskal Wallis H Testi sonuçları**

	<b>Eğitim durumu</b>	<b>N</b>	<b>Sıra ort.</b>	<b>sd</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b>P</b>
Yönetim	Öğretmen okulu	3	258,17	5	2,282	0.81
	Eğitim enstitüsü	4	162,75			
	Eğitim fakültesi	349	224,39			
	Eğitim fakültesi dışındakiler	34	242,47			
	Yükseklisans	57	223,25			
	Doktora	2	158,25			
	<b>Toplam</b>	449				
Ücret	Öğretmen okulu	3	157,00	5	4,245	0.52
	Eğitim enstitüsü	4	210,88			
	Eğitim fakültesi	349	227,70			
	Eğitim fakültesi dışındakiler	34	247,16			
	Yükseklisans	57	201,59			
	Doktora	2	174,25			
	<b>Toplam</b>	449				
Çalışma	Öğretmen okulu	3	266,33	5	6,233	0.28
	Eğitim enstitüsü	4	224,50			
	Eğitim fakültesi	349	223,48			
	Eğitim fakültesi dışındakiler	34	192,69			
	Yükseklisans	57	254,38			
	Doktora	2	140,75			
	<b>Toplam</b>	449				
Yükselme	Öğretmen okulu	3	156,50	5	4,429	0.49
	Eğitim enstitüsü	4	220,88			
	Eğitim fakültesi	349	230,98			
	Eğitim fakültesi dışındakiler	34	218,12			
	Yükseklisans	57	197,44			
	Doktora	2	194,75			
	<b>Toplam</b>	449				
İşin Kendisi	Öğretmen okulu	3	219,33	5	3,401	0.64
	Eğitim enstitüsü	4	228,88			

**Tablo 15'in Devamı**

	Eğitim fakültesi	349	222,96			
	Eğitim fakültesi dışındakiler	34	213,07			
	Yükseklisans	57	248,15			
	Doktora	2	124,50			
	<b>Toplam</b>	449				
Ödül	Öğretmen okulu	3	157,00	5	4,245	0.52
	Eğitim enstitüsü	4	210,88			
	Eğitim fakültesi	349	227,70			
	Eğitim fakültesi dışındakiler	34	247,16			
	Yükseklisans	57	201,59			
	Doktora	2	174,25			
	<b>Toplam</b>	449				

Tablo 15'de görüldüğü üzere, eğitim durumlarına göre ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemiştir. ( $p>.05$ ).

#### **5.2.4 Medeni durumuna göre ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde anlamlı düzeyde farklılaşmanın olup olmadığına ilişkin bulgular**

Medeni durumuna göre, ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek amacıyla, verilerin homojen dağılmadığı maddelerde Kruskal Wallis H testi, farkın hangi gruplar lehine olduğunu belirlemek amacıyla Mann Witney U testi kullanılmıştır. Buna göre öğretmenlerin ölçme aracından aldıkları puanların Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

**Tablo 16. Ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin medeni durumuna göre farklılaşp-farklılaşmadığına ilişkin Kruskal Wallis H Testi sonuçları**

	Medeni durumu	N	Sıra ort.	sd	$\chi^2$	P	Gruplar Arası Fark Mann Witney U
Yönetim	Evli	332	230,26	2	3,226	0.20	
	Bekar	111	207,10				
	Dul/boşanmış	6	264,83				
	<b>Toplam</b>	449					
Ücret	Evli	332	224,36	2	.059	0.97	
	Bekar	111	227,28				
	Dul/boşanmış	6	218,42				
	<b>Toplam</b>	449					
Çalışma	Evli	332	234,52	2	8,322	0.016	Evli & Bekar
	Bekar	111	201,34				
	Dul/boşanmış	6	135,83				
	<b>Toplam</b>	449					
Yükselme	Evli	332	228,45	2	2,594	0.27	
	Bekar	111	211,62				
	Dul/boşanmış	6	281,50				
	<b>Toplam</b>	449					
İşin Kendisi	Evli	332	230,34	2	3.093	0.21	
	Bekar	111	212,55				
	Dul/boşanmış	6	160,00				
	<b>Toplam</b>	449					
Ödül	Evli	332	224,36	2	.059	0.97	
	Bekar	111	227,28				
	Dul/boşanmış	6	218,42				
	<b>Toplam</b>	449					

Tablo 16'ya göre ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan test sonuçlarında; yönetim, ücret, yükselme ve ödül boyutlarında eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ( $p > .05$ ). buna karşın çalışma boyutunda, çalışma koşullarıyla ilgili boyutta, anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p < .05$ ). Farkın kaynağına yönelik olarak yapılan “mann witney u” testi sonuçlarına göre kaynağın evli ve bekar öğretmenler arasında olduğu saptanmıştır. Tablo 16'da sıra

ortalamalarına bakıldığında evlilerin, bekarlara ve boşanmış olanlara oranla daha yüksek puan aldıkları, durumun evlilerin lehine olduğu söylenebilir. Bu bakımdan evli öğretmenlerin çalışma koşullarına aldıkları puanın bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, dolayısıyla ölçme aracında yer alan yargılara daha çok katıldıkları söylenebilir.

### 5.2.5 Hizmet süresine göre ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olup olmadığına ilişkin bulgular

Hizmet süresine göre, ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek amacıyla, verilerin homojen dağılmadığı maddelerde Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Buna göre öğretmenlerin ölçme aracından aldıkları puanların Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17. Ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çalıştığı hizmet süresine göre farklılaşp-farklılaşmadığına ilişkin Kruskal Wallis H Testi sonuçları**

	Hizmet süresi	N	Sıra ort.	Sd	$\chi^2$	P	Gruplar Arası Fark Mann Witney U
Yönetim	1-5 yıl	150	210,34	4	5,755	0.22	
	6-10 yıl	129	228,15				
	11-15 yıl	100	235,33				
	16-20 yıl	53	250,12				
	21 ve üzeri yıl	17	191,41				
	<b>Toplam</b>	449					
Ücret	1-5 yıl	150	220,77	4	3.963	0.41	
	6-10 yıl	129	230,05				
	11-15 yıl	100	229,70				
	16-20 yıl	53	233,77				
	21 ve üzeri yıl	17	168,97				



Tablo 17'nin Devamı

	Hizmet süresi	N	Sıra ort.	Sd	$\chi^2$	P	Gruplar Arası Fark Mann Witney U
	<b>Toplam</b>	449					
Çalışma	1-5 yıl	150	201,58	4	11,101	0.025	1-2 1-5 yıl & 6-10 yıl arası
	6-10 yıl	129	249,07				
	11-15 yıl	100	227,92				
	16-20 yıl	53	238,10				
	21 ve üzeri yıl	17	190,94				
	<b>Toplam</b>	449					
Yükselme	1-5 yıl	150	209,41	4	7,339	0.12	
	6-10 yıl	129	223,01				
	11-15 yıl	100	228,52				
	16-20 yıl	53	264,29				
	21 ve üzeri yıl	17	234,47				
	<b>Toplam</b>	449					
İşin Kendisi	1-5 yıl	150	209,25	4	7,189	0.13	
	6-10 yıl	129	232,21				
	11-15 yıl	100	224,52				
	16-20 yıl	53	260,61				
	21 ve üzeri yıl	17	201,09				
	<b>Toplam</b>	449					
Ödül	1-5 yıl	150	220,77	4	3.963	0.41	
	6-10 yıl	129	230,05				
	11-15 yıl	100	229,70				
	16-20 yıl	53	233,77				
	21 ve üzeri yıl	17	168,97				
	<b>Toplam</b>	449					

Tablo 17'de görüldüğü üzere, ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çalıştıkları hizmet yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan test sonuçlarında 1,2,4,5 ve 6. boyutlarda hizmet yılına göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ( $p>.05$ ). Buna karşın 3. boyutta, çalışma koşullarıyla ilgili boyutta anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<.05$ ). Farkın kaynağına yönelik olarak yapılan “Mann Witney U” testine göre kaynağın 1-5 yıl ile 6-10 yılları arası hizmet yılına sahip olan öğretmenlerden kaynaklandığı görülmüştür. Tablo 17’de sıra ortalamalarına bakıldığında 6-10 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerin 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu, dolayısıyla 6-10 yıl hizmet süresine sahip olma öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

#### 5.2.6 Yaşa göre ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olup olmadığına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin alt amaca ulaşmak için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre öğretmenlerin ölçme aracından aldıkları puanların Kruskal Wallis H testi sonuçları tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo 18: Ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp-farklılaşmadığına ilişkin Kruskal Wallis H Testi sonuçları**

	Yaş	N	Sıra ort.	Sd	$\chi^2$	P	Gruplar Arası Fark Mann Witney U
Yönetim	20-25 yaş	27	177,96	4	10,617	0.031	1-3
	26-30 yaş	153	208,32				20-25&31-35; 2-3
	31-35 yaş	134	241,13				26-30&31-35;
	36-40 yaş	90	246,12				2-4
	41 yaş ve üzeri	45	219,66				26-30&36-40
	<b>Toplam</b>	449					yaş aralarında

Tablo 18'in Devamı

	Yaş	N	Sıra ort.	Sd	$\chi^2$	P	Gruplar Arası Fark Mann Witney U
Ücret	20-25 yaş	27	203,00	4	5,214	0.27	
	26-30 yaş	153	220,43				
	31-35 yaş	134	239,00				
	36-40 yaş	90	233,06				
	41 yaş ve üzeri	45	195,93				
	<b>Toplam</b>	449					
Çalışma	20-25 yaş	27	157,06	4	21,834	0.00	1-3 20-25&31-35; 1-4 20-25&36-40; 2-3 26-30&31-35 2-4 26-30&36-40; 4-5 36-40&41 ve + Yaş aralarında
	26-30 yaş	153	205,16				
	31-35 yaş	134	255,05				
	36-40 yaş	90	245,65				
	41 yaş ve üzeri	45	202,46				
	<b>Toplam</b>	449					
Yükselme	20-25 yaş	27	202,96	4	4,931	0,29	
	26-30 yaş	153	212,15				
	31-35 yaş	134	227,58				
	36-40 yaş	90	236,68				
	41 yaş ve üzeri	45	250,88				
	<b>Toplam</b>	449					
İşin Kendisi	20-25 yaş	27	184,76	4	9,687	0,046	1-3 20-25&31-35 1-4 20-25&36-40 2-3 26-30&31-35 2-4 26-30&36-40  Yaşları arası
	26-30 yaş	153	205,86				
	31-35 yaş	134	237,74				
	36-40 yaş	90	244,78				
	41 yaş ve üzeri	45	236,71				
	<b>Toplam</b>	449					

**Tablo 18'in Devamı**

	<b>Toplam</b>	449					
Ödül	20-25 yaş	27	203,00	4	5,214	0,27	
	26-30 yaş	153	220,43				
	31-35 yaş	134	239,00				
	36-40 yaş	90	233,06				
	41 yaş ve üzeri	45	195,93				
	<b>Toplam</b>	449					

Ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaşa göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin yapılan test sonuçlarında yönetim, çalışma ve işin kendisi boyutlarında yaşa göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ( $p<.05$ ). Buna karşın ücret yükselme ve ödül boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>.05$ ).

Birinci boyut olan yönetim ortamı boyutunda firkin kaynağına ilişkin yapılan “Mann Witney U” testi sonuçlarına göre 20-25 ve 31-35 yaş arasında; 26-30 ve 31-35 yaş arasında; 26-30 ve 36-40 yaş arasında farklılığın olduğu görülmüştür. Tablo 18’de yer alan sıra ortalamalarına bakıldığında en düşük değer 20-25 yaş arasındaki öğretmenler alırken en yüksek değeri 36-40 yaş arasındaki öğretmenlerin aldığı görülmüştür. Buna göre yönetim ortamına yönelik 36-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Yine sıra ortalamalarına bakıldığında 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerin iş doyumlarının diğer yaş aralığındaki öğretmenlere daha yüksek olduğu görülmüştür. 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlerde bu değer daha düşüktür.

Üçüncü boyut olan çalışma ortamı boyutunda firkin kaynağına ilişkin yapılan “Mann Witney U” testi sonucunda 20-25 ve 31-35 yaş arasında; 20-25 ve 36-40 yaş arasında; 26-30 ve 31-35 yaş arasında; 26-30 ve 36-40 yaş arasında; 36-40 ve 41 ve üzeri yaş arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Tablo 18’de sıra ortalamalarına bakıldığında, birinci boyuta benzer şekilde 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin çalışma ortamından kaynaklı iş doyumlarının diğer kategorilere göre daha yüksek

olduğu görülmüştür. Yine alışma ortamı boyutunda yönetim boyutuna benzer şekilde de sıra ortalamalarına bakıldığında 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerin iş doyumlarının diğer yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. En düşük değer 21-25 yaş arası öğretmenler almıştır.

Beşinci boyut olan işin kendisi boyutunda firkin kaynağına ilişkin yapılan “Mann Witney U” testi sonucunda kaynağın 20-25 ve 31-35 yaş arası; 20-25 ve 36-40 yaş arasında; 26-30 ve 31-35 yaş arasında; 26-30 ve 36-40 yaş arasında olduğu görülmüştür. Tablo 18’de sıra ortalamalarına bakıldığında öğretmenlerin iş doyum düzeyinin 20 yaşından 40 yaşına kadar kategorik olarak arttığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin yaşları ilerledikçe işlerinde doyuma erdikleri söylenbilir. 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin işin kendisine yönelik doyum düzeylerinde 36-40 yaş arası öğretmenlere göre düştüğü gözlenmiştir.

## 6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular eşliğinde sonuçlar verilerek, alanda yapılan diğer çalışmalar da göz önünde bulundurularak birtakım değerlendirmelere gidilmiştir. Son olarak araştırmacılara ve uygulayıcılara önerilerde bulunulmuştur.

### 6.1 Birinci Alt Amaca Dair Sonuçlar

Yönetim ortamı boyutuna ait betimsel analiz sonuçlarına bakıldığında ortaokul ve lise öğretmenlerinin yönetim kaynaklı iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin okullarında yapılan olası iyi bir işi hemen farketmediği ortaya çıkmıştır. Yine okulun yönetim kademesindeki hiyerarşik yapının çok fazla olması işlerin yapılmasını zorlaştırdığı, bu durumun da iş doyumuna etki ettiği anlaşılmaktadır.

Ücret boyutuna ait betimsel analiz sonuçlarına bakıldığında ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde katılmış olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin ücret hususunda en tatminkar oldukları durumun aylık olarak maaşlarını düzenli almaları olmuştur. Öğretmenlerin en fazla rahatsız oldukları husus ise maaşlarının öğrenim düzeylerine denk gelmeme düşüncesi olmuştur.

Çalışma koşulları boyutuna ait betimsel analiz sonuçlarına bakıldığında ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yine orta düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin çalışma ortamlarında en çok memnuniyet duydukları husus öğrencileriyle olan ilişkileri olmuştur. Bununla beraber okulun sosyal, sportif, sanatsal ve kültürel ortamlarının yeterli olmaması çalışma koşullarıyla ilgili boyutta en az puan alan yargı olmuştur.

İşin kendisi boyutuna ait betimsel analiz sonuçlarına bakıldığında ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür.

ortaokul ve lise öğretmenleri mesleklerinin hangi amaca hizmet ettiğini açık bir şekilde belirtmiş olup, öğretmenlerin mesleklerinden pek fazla atılma korkusu duymadıkları görülmüştür.

Yükselme boyutuna ait betimsel analiz sonuçlarına bakıldığında ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin düşük düzeyde yani az katılmış oldukları görülmüştür. Buna neden olan hususların başında öğretmenlerin mesleklerinde yükselebileme imkânının oldukça az olduğunu düşünmeleridir. Yine benzer olarak öğretmenler sahip olduğu yükselme olanaklarından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Ödül boyutuna ait betimsel analiz sonuçlarına bakıldığında aynı şekilde ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu az katıldıkları görülmüştür. Öğretmenler kurumlarında çalışanlar için çok az ödüllendirme imkânı olduğuna inanmaktadırlar. Bununla beraber ödüllendirme sisteminde adil olmadığını düşünmektedirler.

Boyut ayrımı yapmaksızın ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine genel olarak bakıldığında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmüştür.

## **6.2 İkinci alt amaca dair sonuçlar**

Ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan test sonuçlarında hiçbir boyutta cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Buna göre ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyumlarında cinsiyetin anlamlı etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ekşi'nin (2003) okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin bireysel değişkenlere göre tespit etmeyi amaçladığı araştırmada da aynı şekilde cinsiyetin anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Buna karşın Yiğit'in (2007) özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumuna yönelik yaptığı araştırmada kadınların erkek öğretmenlerden daha fazla doyum elde ettiği görülmüştür.

Taşdan ve Tiryaki (2008) Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 6'sı devlet, 6'sı özel okul olmak üzere 12 ilköğretim okulunda çalışan 151 öğretmenin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırıldığı araştırmada da cinsiyetin anlamlı bir farkının olmadığı görülmüştür.

Yılmaz ve Ceylan'ın (2011) Samsun ili ve ilçelerinden tesadüfi yöntemle belirlenen ilköğretim okullarında çalışan 804 öğretmen ve 153 yöneticiyle, yöneticilerin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin Samsun ili ölçeğinde incelenmesini amaçladığı araştırmada da benzer şekilde cinsiyete göre anlamlı fark çıkmamıştır.

Yıldız (2013) tarafından yapılan "İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi" adlı çalışmada, katılımcıların iş doyumuna yönelik görüşleri cinsiyete göre değişmemiştir.

Şahin'in (2013) İzmir İli Konak ilçesi sınırları içindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan 343 öğretmen üzerine yaptığı, temel amacı öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve 12 yıl önceki çalışmada elde edilen sonuçlarla karşılaştırmalı bir şekilde ortaya koymak olan araştırmada cinsiyete göre anlamlı fark görülmüştür.

### **6.3 Üçüncü alt amaca dair sonuçlar**

Ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin yapılan test sonuçlarında hiçbir boyutta eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Şahin ve Dursun'un (2010) Burdur il merkezinde görev yapan toplam 39 okul öncesi öğretmeni üzerine yaptıkları araştırmada benzer şekilde eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark görülmemiştir.

Yine Taşdan ve Tiryaki (2008) Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 6'sı devlet, 6'sı özel okul olmak üzere 12 ilköğretim okulunda çalışan 151 öğretmenin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırıldığı araştırmada da eğitim durumlarında anlamlı bir farkının olmadığı görülmüştür.



#### 6.4 Dördüncü alt amaca dair sonuçlar

Medeni durumların iş doyum üzerindeki etkisiyle ilgili olarak öğretmenlerin medeni durumlarına bakıldığında evli öğretmenlerin çalışma koşullarına aldıkları puanın bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, dolayısıyla iş doyumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Yıldız (2013) tarafından yapılan “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi” adlı çalışmada, katılımcıların iş doyumuna yönelik görüşleri medeni duruma göre değişmemiştir.

Şahin’in (2013) İzmir İli Konak ilçesi sınırları içindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan 343 öğretmen üzerine yaptığı, temel amacı öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve 12 yıl önceki çalışmada elde edilen sonuçları karşılaştırmalı olarak ortaya koymak olan araştırmada medeni yıla göre anlamlı fark görülmüştür.

Şahin’in (2013) İzmir İli Konak ilçesi sınırları içindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan 343 öğretmen üzerine yaptığı, temel amacı öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve 12 yıl önceki çalışmada elde edilen sonuçlarla karşılaştırmalı olarak ortaya koymak olan araştırmada medeni duruma göre anlamlı fark görülmüştür.

#### 6.5 Beşinci alt amaca dair sonuçlar

Ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çalıştıkları hizmet yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan test sonuçlarında bakıldığında 6-10 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlerin 1-5 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yılmaz ve Ceylan’ın (2011) Samsun ili ve ilçelerinden tesadüfî yöntemle belirlenen ilköğretim okullarında çalışan 804 öğretmen ve 153 yöneticiyle, yöneticilerin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin Samsun ili ölçeğinde incelenmesini amaçladığı araştırmada da benzer şekilde hizmet yılına göre anlamlı fark çıkmıştır.

Yıldız (2013) tarafından yapılan “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi” adlı çalışmada, katılımcıların iş doyumuna yönelik görüşleri hizmet yılına göre değişmektedir.

## 6.6 Altıncı alt amaca dair sonuçlar

Ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan test sonuçlarında bazı boyutlarda yaşa göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yiğit’in (2007) ise özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumuna yönelik yaptığı çalışmada ise yaşla ilgili anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Şahin ve Dursun’un (2010) Burdur il merkezinde görev yapan toplam 39 okul öncesi öğretmeni üzerine yaptıkları çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaşa göre değişmediği görülmüştür.

Yapılan bu çalışmada birinci boyut olan yönetim ortamı boyutunda 20-25 ve 31-35 yaş arasında; 26-30 ve 31-35 yaş arasında; 26-30 ve 36-40 yaş arasında farklılığın olduğu görülmüştür. 36-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin iş doyumlarının çok katılım olduğu görülmüştür.

Üçüncü boyut olan çalışma ortamı boyutunda 20-25 ve 31-35 yaş arasında; 20-25 ve 36-40 yaş arasında; 26-30 ve 31-35 yaş arasında; 26-30 ve 36-40 yaş arasında; 36-40 ve 41 ve üzeri yaş arasında anlamlı farklılık görülmüştür. 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin çalışma ortamından kaynaklı iş doyumlarının diğer kategorilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Beşinci boyut olan işin kendisi boyutunda ise 20-25 ve 31-35 yaş arası; 20-25 ve 36-40 yaş arasında; 26-30 ve 31-35 yaş arasında; 26-30 ve 36-40 yaş arasında fark olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yaşları ilerledikçe işlerinde doyum düzeylerinin arttığı görülmüştür. 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 36-40 yaş arası öğretmenlere göre tüm boyutlarda daha düşük olduğu gözlenmiştir.

## 6.7 Öneriler

1. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarındaki hiyerarşik yapının işleri engellediği görülmüştür. Okullarda yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkiler artırılmalı ve karşılıklı olarak görüşlerin paylaşıldığı bir ortam oluşturulmalıdır. Öğretmenlerin karar alma sürecinde etkin bir rol oynamaları sağlanarak daha demokratik ve katılımcı bir yapı oluşturulabilir.
2. Öğretmenlerin iş doyumlarına etki eden bir başka husus ücretlerdir. Öğretmenler ücretlerin yetersiz olduğundan, öğrenim düzeylerine uygun olmadığından yakınmaktadır. Özlük haklarının iyileştirilmesi ve diğer üniversite mezunlarının aldığı maaşa denk bir ücretin de öğretmenlere ödenmesi önerilebilir.
3. Okullardaki sosyal, sportif ve sanatsal faaliyetlerin yetersiz olması öğretmenlerin çalışma ortamında iş doyumlarını olumsuz etkilemektedir. Bu anlamda yapılacak etkinlikler öğretmenlerin iş doyum düzeylerine olumlu katkılar sağlayacaktır. Örneğin, turnuvalar düzenlenmesi, gezi programları, sergiler vs. düzenlenebilir.
4. Öğretmenler, yükselme imkanlarını yetersiz görmektedirler. Kariyer imkanı tanınabilecek lisansüstü eğitim, görevde yükselme alternatiflerinin artırılması gereklidir. Bu anlamda yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenler görevde yükselmede öncelikli olabilir.
5. Öğretmenler ödüllendirmenin taraflı olduğundan ve adil olmadığından kaygılanmaktadırlar. Ödüllendirme sisteminin daha güçlü ve adil hale gelmesi için daha şeffaf belirleyicilerin olması gerekmektedir. Performansa dayalı ödüllendirmeler gerekebilir..
6. Okullarında başarılı olan öğretmenle başarılı olmayan arasındaki fark hissettirilmeli, başarılı olanlar takdir edilip ödüllendirilebilmelidir.
7. Evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki iş doyumun yükseltilebilmesi için bekâr

öğretmenlere açılacak finansal krediler veya evlilik teşvikleri önerilebilir.

8. Okullarımızın içinde buldukları fiziki koşulların, okul araç ve gereçlerinin iyileştirilmesi, donatım eksikliklerinin giderilmesi öncelikli bir hedef olabilir.
9. Öğretmenlik mesleğine yeni başlayan öğretmenlerin idealist duygularının önünün açılması gerekmektedir. Öğrenim gördüğü yıllar içerisinde hayal ettiği öğretmenliği yapmaları için uygun ortamlar sağlanabilir. Öğretmenlerin önlerine çeşitli engeller çıkartılarak mesleklerine olan bağlılıkları azaltılmamalıdır
10. Okullarda öğretmenlerin kendilerini rahat bir şekilde ifade etmelerine olanak sağlayacak demokratik bir yönetim anlayışı oluşturulmalıdır
11. Öğretmenlerin çalıştıkları okullarınve girmiş oldukları sınıfların standartları Avrupa Birliği standartlarına yükseltilmesi gerekmektedir.
12. Öğretmenlerin girdikleri sınıfların mevcutları gelişmiş ülkelerin sınıf seviyesine çıkarılmalıdır. Daha az sayıda öğrenci ile ilgilenmesi her bir öğrenciye daha fazla zaman ayırmasına yol açacak ve nitelikli bireyler yetiştirilmiş olmasına olanak sağlanabilir.

## KAYNAKÇA

- Akıncı Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* (4):2.
- Anonim. Milli Eğitim Temel Kanunu. (1973). T.C. Resmi Gazete, 14574, 24 Haziran 1973.
- Arısoy B. (2007). *Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aşık N.A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, S.467.
- Aykaç, A. (2010). *İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baş, T. ve Ardiç, K. (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İşTatmini Düzeyinin Karşılaştırılması, 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, İstanbul, 511-540.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara Üniversitesi Yayınları,1.Baskı, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış. İnsanın Üretim Gücü*.(3.Basım). Ankara: Beta Yayım.
- Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Burris, V. (1983). The social and political consequences of overeducation. *American Sociological Review*, 48(4):454-467.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F.(2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 3. Baskı Ankara: Pegem Akademi.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 9-18.

- Çardak, M. (2002). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ile Stresle Başa Çıkma Yolları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Çelebi, C. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Okulda Gösterdikleri Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çimen, M. & Şahin İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5.
- Demir, N. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Deniz, M. (2005). Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Doyumu. *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. (Ed. Mehmet Tikici). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ekşi, E.L. (2013). *Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki İngilizce Okutmanların İş Doyumu*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ellis, S.E. 1983. A Study of Bunout Levels Among Community College Administrators, *Dissertation Abstract International*, 44 (11), 3298 A.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 7. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2004). *İşletmelerde Davranış*. 4. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s.75.
- Graham, Michael W., Messner, Philip E. (1998). *Principals And Job Satisfaction*, *International Journal of Educational Managemet*, 12 (5), 196 – 202.
- Gündoğdu, G.B. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). ÇagÜniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Hackman, J.R. And Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*. 16, 159-170.
- Karaköse, T. ve Kocabay, İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama* 2006, 2 (1): 3-14.

- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11). 2006/ 1: 100-119
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Yayınevi, Yayın No 45, İşletme Dizisi5, 10.Baskı Ekim 2005.
- Koustellios, Athanasios D. (2001). *Personel Characteristics And Job Satisfaction of Greek Teachers*, The International Journal of Educational Managemet, 15 (7), 354 –358.
- Ma, X., MacMillan, R. B. (1999), Influences of workplace conditions on teachers job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.
- Muchinsky, P.M. (1993). *Psychology applied to work*. Pasific Grove. www.google .books
- Motowidlo, S.J. (1996). *Orientation Toward The Job And Organization*. InMurphy, Murphy, K.R. (Ed.) *Individual Differences and Behaviour in organizations*. www.google.books.
- Ordun, G. (2002). *Örgütsel Tutumların Çalışan Davranışına Etkisinin İncelenmesine ve Analizine Yönelik Bir Çalışma*.(Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oshagbemi, Titus (1997). *Job Satisfaction Profils of University Teachers*. *Journal of Managerial Psychology*, 12 (1), 27 – 39.
- Öğretmen, H. (2013). *Mobbingin İş Doyumuna Etkisi: Mersin İli Tarsus İlçesinde Görev Yapan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini, İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayımı, İstanbul.
- Öztürk, G. (2002). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Porter, L. W. (1962). Job attitedes in management: Perceived deficiencies inneed fulfillment as a function of job level. *Journal of AppliedPsychology*, 46, 375-384
- Rahman, S. A. (2001). *An Investigation into Teachers' Career Satisfaction in the State of Sarawak Malaysia*.(Doctoral dissertation, The University of Western Australia).
- Sergiovanni, T. (1967). Factors which affect satisfaction and dissatisfaction of Teachers. *Journal of Educational Administration*, (5):43-45.

- Sevimli, F. ve İşcan Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Üniversitesi Dergisi*, 5(1-2).
- Sinangil, H. K. (1998). Endüstri ve Örgüt Psikolojisinin İş Yaşamına Katkıları. *Mercek Dergisi*, (Ocak).
- Sönmezer, M. G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler İle Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction*. Sage Publications, Inc. U.S.A.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: X, Sayı: I, 142-167, <http://efdergi.yyu.edu.tr>.
- Şahin, H ve Dursun, A. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl 9, Sayı 18, Aralık 2009.
- Şenyüz, A. (1999) *Feminin ve Maskulin Mesleklerde Algılanan İş Doyumu ve Stres Düzenleyicilerin Cinsiyetler Açısından İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Şimşek, M.Ş. Akgemci, T ve Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Tarlan, D, Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi Ve İşdoyumu Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 3, Sayı:2, 2001*
- Taşdan, M. (2008). *Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi*. Ankara Üniversitesi, Ankara: (Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- Taşdan, M ve Tiryaki, E. (2008) Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*. Cilt: 33 Sayı: 147 Sayfa: 54-70
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*: Sayı: 1, 23-45.
- Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt:8, Sayı:3 (2005).
- Tikici, M. (2005). *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. 1. Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.



- Tunç, M. (2000). *Kariyer Planlamasının İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin Hizmet Sektöründeki Bir İşletmede Çalışanlar Üzerinde Araştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Whitaker, K. S. 1996. Exploring Causes of Priccipal Burnout. *Journal of Educational Administration*, 1, 60-71.
- Yavaş, T. (2007). *Kırsal Alanda Ve Kent Merkezinde ÇalışanSınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Fırat Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Yönelik Algularının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç.B. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2011, Cilt 17, Sayı 2, ss: 277-394*.

## EKLER

### Ek 1: Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracı

#### İŞ DOYUMU ÖLÇEK

#### Sayın

#### Meslektasım!

Ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve karşılaştırmak amacıyla hazırlanacak olan “Batman İli Merkezinde Çalışan Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu” adlı yüksek lisans tez çalışması için bir iş doyumunu ölçeği uygulanacaktır.

Sizden beklenen ,her cümlede ifade edilen yargıya kendi okulunuz ve okulunuzdaki uygulamalarda ne derecede gerçekleştiğine ne kadar katıldığınızı düşünüp,sonra bu katılma durumunuzu gösteren ifadenin altına (X) işaretini koymanızdır.

**(Lütfen işaretlenmemiş madde bırakmayınız).**

Bilgi formunu ve ilişikteki ölçeği doldurarak *geri iletmeniz* araştırmaya *büyük katkı* sağlayacaktır.İlginiz ve ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederim.  
Saygılar

Ahmet Sedat AYDIN  
Zirve Üniversitesi  
EYTPE Yüksek Lisans Öğrencisi

BOYUTLAR		KatılmaDereceniz				
		Hiç Katılmıyorum.	Az Katılmıyorum.	Ortaderecede katılmıyorum.	Çok Katılmıyorum.	TamamenKatılmıyoru m.
<b>YÖNETİM ORTAMI</b>						
1	Okuldaki çalışanlar,okulun yönetim politikası konusunda bilgilendirilir.					
2	Okulumda iyi bir iş yapıldığında hemen farkederim.					
3	Okulun amaçları ile çalışanların ihtiyaçları arasında denge olduğuna inanıyorum.					
4	Okulumda beni ilgilendiren kararlara katılma fırsatı verilmektedir					
5	İşimi farklı bir şekilde yaptığımda olumlu tepki alırım.					
6	Okulumda hiyerarşik kademelerin çok fazla olması işlerin yapılmasını zorlaştırıyor.					
7	Üstlerimin liderlik niteliklerine sahip olduğunu düşünüyorum.					
8	Okulumda görev, yetki ve sorumluluklar yeterince açıktır.					
9	Müdürümün, astlarının duygularını dikkate aldığını düşünüyorum.					
10	Yaptığım çalışmalara ilişkin müdürümden geliştirici geri bildirimler alırım.					
11	Müdürüm, demokratik bir yönetim tarzı sergilemektedir.					
12	Müdürüm astlarını başkalarından aldığı bilgilerle değerlendirir.					
13	Bundan sonra da şu andaki okulumda çalışmayı isterim.					

ÜCRET					
14	Yaptığım iş karşılığında hakettiğim maaşı aldığımı düşünüyorum.				
15	Türkiye koşullarında iyi bir maaş aldığımı düşünüyorum.				
16	Her ay düzenli maaş almaktan memnunum.				
17	Maaş artış oranlarının yeterli olmadığını düşünüyorum.				
18	Öğrenim düzeyime denk bir maaş alıyorum.				
ÇALIŞMA KOŞULLARI					
19	Çalıştığım okulun sağlıklı, rahat ve kullanışlı olduğunu düşünüyorum.				
20	Okulumun ısı, ışık ve havalandırma bakımından uygun olduğunu düşünüyorum.				
21	Okulumda gidiş-geliş yaparken çok zorluk çekiyorum.				
22	Okulumda yeterli araç-gereç ve teknoloji olduğunu düşünüyorum.				
23	Okulumun sosyal, sportif, sanatsal ve kültürel ortamlarının yeterli olduğunu düşünüyorum.				
24	Okulumda yapılan bir işten memnun kalındığının belli edilmediğini düşünüyorum.				
25	İşle ilgili olmayan konularda bile ne zaman ihtiyacım olsa çalışma arkadaşlarımın yardımıyla sorunları çözümleniyor.				
26	Burada yaşadığım sorunları çalışma arkadaşlarımla paylaşabiliyorum.				
27	İş arkadaşlarımla beni çalışmaya teşvik ettiğini düşünüyorum.				
28	İş arkadaşlarımla neşeli buluyorum.				
29	Okulda karşılaştığımız sorunları çözmek için çalışma arkadaşlarımla birlikte hareket ederiz.				
30	Birlikte çalıştığım insanlardan memnunum.				
31	Okulumda karşılıklı bir saygı ve güven ortamı olduğunu düşünüyorum.				
32	Okulumda birbirimizin işini kolaylaştıracak bir çalışma düzenimizin olduğunu düşünüyorum.				
33	Öğrencilerimle ilişkilerimden memnunluk duyuyorum.				
İŞİN KENDİSİ					
34	Mesleğimin, yeteneklerimi kullanabilme imkânı sağladığını düşünüyorum.				
35	Yaptığım işten hoşnutluk duyuyorum.				
36	Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeme ve kendimi geliştirmeme olanak sağladığını düşünüyorum.				
37	Mesleğimi rahat ve özgürce sürdürdüğümü hissediyorum.				
38	Öğretmenlik mesleğinin hangi amaca hizmet ettiğini biliyorum.				
39	Mesleğimden atılma korkusu duyuyorum.				
40	Mesleğim, başarı duygusunu hissettiriyor.				
41	Her gün okula farklı şeyler oluşturma heyecanımla gidiyorum.				
42	İşimin can sıkıcı olduğunu düşünüyorum.				
43	Gerçek mutluluğu öğretmenlikte buluyorum.				
44	Bundan sonrada öğretmenlik mesleğini sürdürmeyi isterim.				
45	Mesleğim, bana kurum dışında da prestij ve saygınlık kazandırır.				
YÜKSELME					
46	Mesleğimde yükselebileme imkânının oldukça az olduğuna inanıyorum.				
47	İnsanlar bu kurumda en az diğer kurumlarda olduğu kadar hızlı yükselirler.				
48	Sahip olduğum yükselme olanaklarından memnunum.				

49	Mesleğimde gerekli ve yeterli hizmetiçi eğitim aldığımı düşünüyorum.					
<b>ÖDÜLLER</b>						
50	Bu kurumda çalışanlar için çok az ödüllendirme imkânı olduğuna inanıyorum.					
51	Bu kurumda ödül almak benim için anlamlıdır.					
52	Yaptığım işin yeterince takdir edildiğini hissediyorum.					
53	Ödüllendirme sisteminin adil olduğunu düşünüyorum.					

### Kişisel Bilgiler Kısmı

Cinsiyetiniz	
<input type="checkbox"/>	a) Bay
<input type="checkbox"/>	b) Bayan
Eğitim Durumunuz	
<input type="checkbox"/>	a) Öğretmen Okulu
<input type="checkbox"/>	b) Eğitim Enstitüsü
<input type="checkbox"/>	c) Eğitim Fakültesi
<input type="checkbox"/>	d) Eğitim Fakültesi Dışındakiler
<input type="checkbox"/>	e) Yüksek Lisans
<input type="checkbox"/>	f) Doktora
Medeni Durumunuz	
<input type="checkbox"/>	a) Evli
<input type="checkbox"/>	b) Bekar
<input type="checkbox"/>	c) Dul ya da Boşanmış

Mesleğinizdeki Toplam Hizmet Süreniz	
<input type="checkbox"/>	a) 0-5 yıl
<input type="checkbox"/>	b) 6-10 yıl
<input type="checkbox"/>	c) 11-15 yıl
<input type="checkbox"/>	d) 16-20 yıl
<input type="checkbox"/>	e) 21 ve daha fazla
Yaş Aralığınız	
<input type="checkbox"/>	a) 20-25
<input type="checkbox"/>	b) 26-30
<input type="checkbox"/>	c) 31-35
<input type="checkbox"/>	d) 36-40
<input type="checkbox"/>	e) 40 ve üzeri